

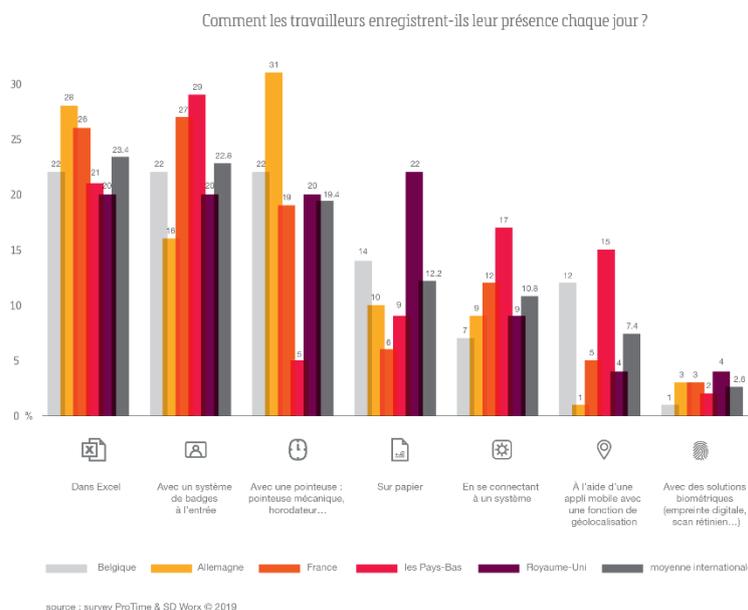
Enregistrement du temps de travail : l'ère de la pointeuse est-elle révolue ?

Les entreprises belges peuvent encore faire de gros progrès numériques en matière d'enregistrement des présences au travail

Bruxelles, le 3 décembre 2019 – Les entreprises où les travailleurs doivent (encore) pointer ou badger à leur arrivée au travail restent très nombreuses. Huit entreprises belges sur dix où le temps de travail est enregistré utilisent pour ce faire un système traditionnel Time & Attendance (T&A) : un badge, une pointeuse ou une horloge, une feuille Excel voire même sur papier. Les alternatives numériques et biométriques, comme la connexion à l'aide d'applications ou avec une empreinte digitale, sont beaucoup moins fréquentes. C'est ce qui ressort d'une étude internationale réalisée par le prestataire de services RH SD Worx et Protime, spécialiste de l'enregistrement du temps de travail et du planning du personnel.

En matière d'enregistrement du temps de travail des collaborateurs, les entreprises belges peuvent encore faire de gros progrès numériques : huit entreprises belges sur dix utilisent un système d'enregistrement du temps de travail assez traditionnel comme un badge (22 %), une pointeuse ou une horloge (22 %), une feuille Excel (22 %) ou un document papier (14 %).

Ce faisant, les entreprises belges se trouvent dans le ventre mou du peloton international. Aux Pays-Bas, le glas de la pointeuse a déjà sonné : 5 % des entreprises l'utilisent encore. Au Royaume-Uni, l'enregistrement du temps de travail et des présences sur papier (22 %) est le plus populaire (*voir aperçu graphique 1*).



Graphique 1. Modes d'enregistrement du temps de travail et des présences dans les entreprises en Belgique, en Allemagne, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Numérique et biométrie

Néanmoins, il existe d'autres modes d'enregistrement T&A, comme la connexion à l'aide d'applications (mobiles), basées sur la géolocalisation ou non. Parmi les entreprises belges qui enregistrent le temps de travail et les présences, respectivement 7 % et 12 % à peine y ont recours. Les entreprises néerlandaises affichent ici de meilleurs résultats : 17 % demandent à leurs travailleurs de se connecter au moyen d'une appli et 15 % utilisent en outre des applis avec géolocalisation. En Allemagne, cette dernière option n'est absolument pas intégrée pour l'instant : seul 1 % des entreprises fait appel à l'enregistrement des présences par géolocalisation.

Enfin, il existe également des méthodes biométriques pour se connecter, comme les empreintes digitales ou les scans rétiniens. Ceux-ci semblent encore appartenir au futur : 1 % seulement des entreprises belges qui enregistre le temps de travail et les présences les utilise, tandis que la moyenne de tous les pays interrogés s'élève à 2,6 % (voir aperçu graphique 1).

"L'application limitée est due au RGPD", explique Geert Vermeir, manager du Centre de connaissances juridiques chez SD Worx. "Pour le dire simplement, l'atteinte à la vie privée doit être la plus limitée possible afin d'atteindre l'objectif visé. Les données biométriques sont très sensibles, bien plus qu'un badge ou une connexion électronique par exemple. Vous ne pouvez pas les utiliser pour un simple enregistrement du temps de travail, sauf s'il existe des raisons fondées supplémentaires d'appliquer un contrôle renforcé (comme la prévention de la fraude, la protection de données sensibles ou la sécurité d'un site).

Peter s'Jongers, CEO de Protime : « C'est un paradoxe : avec la montée en puissance des méthodes de travail flexible telles que l'horaire flexible, le besoin de vue d'ensemble devient de plus en plus important. Si personne ne sait combien vous travaillez réellement, le burn-out est à portée de main. L'horloge moderne, qui non seulement enregistre votre temps par le biais d'applications mobiles, mais peut également y associer votre productivité, deviendra donc encore plus importante à l'avenir. Ainsi, la gestion prévisionnelle du personnel peut être adaptée en temps utile si la charge de travail est trop élevée et si l'épuisement professionnel peut être évité. »

Le patron utilise les données de présence pour le planning du personnel également

D'une étude internationale de SD Worx et Protime, il apparaît que les données T&A sont encore utilisées à d'autres fins dans 55 % des cas. Les applications les plus populaires sont : l'analyse des heures facturables par rapport aux heures non facturables (38 %) et l'établissement d'un planning du personnel afin d'éventuellement engager des personnes supplémentaires (35 %). Ce dernier s'inscrit parfaitement dans le cadre de la gestion de la chaîne d'approvisionnement des talents que les entreprises doivent mettre en place en vue de toujours assurer l'afflux, le déploiement et la rétention des nouveaux collaborateurs appropriés.

L'adaptation flexible du planning du personnel (35 %), par exemple sur la base des prévisions météorologiques, et l'établissement (bien à l'avance) du planning du personnel (34 %) sont deux autres motifs de l'utilisation des données T&A. Près de trois personnes interrogées sur dix (29 %) déclarent également qu'elles ont recours à l'outil T&A en association avec des systèmes de rémunération pour déterminer les bonus des collaborateurs.

Dans 45 % des entreprises, les données T&A sont purement utilisées pour l'enregistrement du temps de travail et des présences des travailleurs.

Plus d'informations

Eva De Schryver

Tel. + 32 496 02 67 08

E-mail: Eva.deschryver@sdworx.com

À propos de l'enquête

L'enquête en ligne a été réalisée auprès de 502 professionnels chevronnés en Belgique, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. L'enquête avait pour but de mesurer les pratiques courantes en matière d'enregistrement du temps de travail et des présences dans les entreprises, ainsi que les raisons qui justifiaient ces choix.

L'échantillon de travailleurs retenu est représentatif des marchés de l'emploi locaux et présente la même composition que la population active des pays concernés en matière de statut (ouvriers, employés de bureau, agents), sexe, région, régime de travail, langue, niveau d'études et taille de l'organisation.

À propos de SD Worx

En tant qu'acteur européen de premier plan dans le domaine du payroll et des RH, SD Worx aide des entreprises dans le monde entier à gérer leur effectif du personnel – nouveau comme existant – par le biais d'une offre complète en matière de Staffing, Payroll et Time & Talent. SD Worx procure à ses clients les visions, l'expérience, les services d'externalisation et la technologie dont les décideurs RH ont besoin afin de garantir le succès de leur organisation et de leurs collaborateurs. Aujourd'hui, plus de 68.000 petites et grandes entreprises dans le monde entier font confiance à SD Worx, qui cumule près de 75 années d'expérience. En 2018, SD Worx a réalisé un chiffre d'affaires consolidé de 594,4 millions d'euros avec ses deux entités.

SD Worx Group propose ses services de payroll et d'externalisation des RH, ses logiciels et ses services de consultance dans 92 pays, calcule les salaires d'environ 4,6 millions de salariés et fait ainsi partie du top 5 mondial. Les 4.150 collaborateurs de SD Worx sont présents dans dix pays : la Belgique (siège), l'Allemagne, l'Autriche, la France, l'Île Maurice, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse. SD Worx est cofondateur de la Payroll Services Alliance, un réseau stratégique global de grands prestataires de services de payroll qui traite un total de 32 millions de calculs de paie.

SD Worx Staffing Solutions offre depuis 2018 des services dans le domaine de l'emploi flexible et temporaire, du détachement, du recrutement et de la sélection, du reclassement professionnel et de l'accompagnement de carrière en Belgique et aux Pays-Bas. SD Worx Staffing Solutions compte plus de 450 salariés et offre par le biais de ses plus de 3 000 clients du travail à 5 500 intérimaires en moyenne par jour.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur : www.sdworx.com