

LIVRE BLANC

**Pilotage RH :**  
**Comment**  
**dépasser**  
**les limites de**  
**votre SIRH ?**



# Introduction – L'évolution des RH et des besoins en analyse.

Depuis la révolution industrielle, le rôle des ressources humaines a constamment évolué pour s'adapter à un environnement économique et social en mutation permanente. Cette fonction, autrefois purement administrative, s'est transformée en un véritable pilier stratégique de la performance organisationnelle. La digitalisation a notamment intensifié les attentes envers les départements RH.

Aujourd'hui, les entreprises comptent sur les RH pour piloter l'engagement des collaborateurs, anticiper les compétences clés et gérer les talents sur le long terme. Cette évolution fait consensus : selon l'étude DRH Augmenté.e – Priorités et Transformation RH en 2024 de PwC, **95 % des répondants considèrent que la fonction RH occupe désormais un rôle stratégique au sein de leur organisation**. Ce chiffre révèle une transformation majeure : les RH ne sont plus un simple service support, mais un acteur central de la transformation et de la pérennité des entreprises.

## Le rôle des données dans la transformation RH

Le volume de données généré par les entreprises a explosé au cours de la dernière décennie, et le département RH n'est pas en reste. Les Systèmes d'Information des Ressources Humaines (SIRH), adoptés massivement au cours des années 2010, ont permis une centralisation des informations relatives aux collaborateurs : paie, congés, suivi des absences, contrats, etc. Cependant, cette centralisation s'est accompagnée d'un nouveau défi : **exploiter ces données pour en tirer des enseignements stratégiques**. Toujours Selon PwC, **45 % des répondants aspirent à une fonction RH augmentée**, enrichie par des outils analytiques avancés et des technologies innovantes. Cette aspiration reflète le besoin croissant de transformer les données RH en leviers stratégiques, une tâche qui dépasse les capacités des outils traditionnels comme les SIRH, davantage conçus pour gérer les aspects opérationnels que pour fournir des analyses approfondies.

## Le contexte post-COVID et l'urgence d'une transformation RH

La pandémie de COVID-19 a révélé les faiblesses des approches traditionnelles dans la gestion des RH. Face à des enjeux tels que :

- La montée en puissance du télétravail,
- La nécessité d'anticiper les besoins en compétences dans un monde incertain,
- Les attentes croissantes des collaborateurs en matière de bien-être et d'inclusion.

Face à ces transformations profondes et à l'urgence de répondre aux défis actuels, il est évident que la donnée représente un levier stratégique pour les RH. Cependant, pour exploiter pleinement ce potentiel, encore faut-il disposer des bons outils et des bonnes pratiques.

**Alors, comment les RH peuvent-elles tirer parti de la puissance des données pour devenir des acteurs incontournables de la stratégie d'entreprise ?**

# Sommaire.

<b>I. Comprendre les KPI RH et les défis du pilotage RH</b>	<b>4</b>
<b>II. Les limites des SIRH dans le pilotage RH</b>	<b>7</b>
Les limites structurelles des SIRH	8
Conséquences sur la performance RH	10
<b>III. Amenez votre SIRH à la vitesse supérieure en le couplant à une solution de BI</b>	<b>11</b>
Pourquoi les solutions de Business Intelligence (BI) sont-elles nécessaires ?	12
Les étapes pour intégrer une solution BI dans les RH	14
<b>IV. MyReport : Une solution adaptée aux besoins RH</b>	<b>15</b>
Pourquoi MyReport est une solution idéale pour le pilotage RH ?	16
Fonctionnalités spécifiques de MyReport pour les RH	18
Les extensions MyReport dédiées aux RH.	20
<b>Dépassez les limites de votre SIRH</b>	<b>24</b>

# Comprendre les KPI RH et les défis du pilotage RH

01

Les départements RH jouent un rôle stratégique croissant, mais leur capacité à exploiter les données de manière analytique reste souvent perfectible. Selon une étude de Keyrus Management, **78 % des décideurs RH reconnaissent un manque de maturité dans l'exploitation des données analytiques et la mise en œuvre d'une vision stratégique.**

Ce constat met en lumière une problématique clé : comment transformer les données RH en véritables leviers de performance organisationnelle ?

Cette lacune est d'autant plus critique que les entreprises évoluent **indicateurs clés de performance (KPI)** sont non seulement de plus en plus sollicités, mais également attendus dans des délais de plus en plus courts. Les équipes RH doivent ainsi jongler entre des demandes croissantes d'informations et une pression accrue pour fournir des analyses précises et exploitables.

Pour mieux appréhender ces enjeux, il est essentiel de revenir sur les **KPI RH fondamentaux**, ceux qui vous permettent de piloter efficacement les ressources humaines et de répondre aux attentes des différentes parties prenantes.

## A. Pourquoi les KPI RH sont-ils stratégiques ?

Un KPI traduit des objectifs stratégiques en mesures concrètes et quantifiables. Pour les départements RH, ils permettent de suivre l'efficacité des politiques et processus RH, d'identifier des zones d'amélioration et d'évaluer leur alignement avec les objectifs globaux de l'entreprise.

### Les catégories principales de KPI RH :

#### Performance et engagement

##### des collaborateurs :

- **Taux de turnover** : Un indicateur clé pour mesurer la fidélité des collaborateurs.
- **Coût d'un poste vacant** : Mesure le coût direct et indirect des postes non pourvus. Les entreprises du secteur technologique, par exemple, rapportent souvent des pertes significatives lorsque des postes critiques restent vacants pendant de longues périodes.
- **Nombre moyen d'ancienneté** : Indique la durée moyenne passée par les collaborateurs dans l'entreprise, utile pour évaluer la fidélisation et la stabilité des équipes.

#### Recrutement et intégration :

- **Taux de réussite des recrutements** : Défini comme la proportion de nouveaux employés qui atteignent leurs objectifs au cours de leur première année. D'après Welcome To The Jungle, un mauvais recrutement peut coûter plus de 50 000 € à une entreprise !
- **Moyenne des CV traités** : Mesure le nombre moyen de candidatures analysées, permettant de suivre la charge de travail des recruteurs et l'efficacité du processus.
- **Ratio de diversité** : Indicateur clé pour évaluer les efforts en matière d'inclusion et d'équité.

### Formation et gestion de carrière :

- **Pourcentage de collaborateurs formés :** Mesure l'investissement de l'entreprise dans le développement des compétences. Selon le Workplace Learning Report, 94 % des employés déclarent qu'ils resteraient plus longtemps dans une entreprise qui investit dans leur développement professionnel.
- **Taux de mobilité interne :** Indique la capacité de l'entreprise à offrir des opportunités de carrière en interne, un levier essentiel pour la fidélisation des talents.

### KPI QVTC :

- **Pourcentage d'absentéisme :** Indique la capacité de l'entreprise à offrir des opportunités de carrière en interne, un levier essentiel pour la fidélisation des talents.
- **La moyenne d'ancienneté :** Reflète la stabilité des effectifs et l'impact des politiques RH sur la fidélisation des talents.

- **La satisfaction des collaborateurs :** Mesure la perception des employés vis-à-vis de leur expérience dans l'entreprise, indicateur clé du bien-être au travail.

### Prévision et planification RH :

- **Pyramide des âges :** Permet d'anticiper les départs à la retraite et de planifier les recrutements en conséquence. Dans certaines industries vieillissantes, comme l'automobile, cette anticipation est devenue un enjeu majeur.
- **Taux de mobilité interne :** Pourcentage de collaborateurs ayant changé de poste ou évolué en interne, signe d'opportunités de carrière offertes par l'entreprise.
- **Pourcentage de promotion :** Indique la part des employés promus, reflet de la valorisation des talents et des opportunités d'évolution.

## B. Les défis liés à l'exploitation des KPI RH.

### Fragmentation des données

Un des défis majeurs pour les départements RH est la dispersion des données entre différents systèmes et outils. Les informations relatives à la paie, au recrutement, aux formations et aux absences sont souvent hébergées sur des plateformes distinctes, rendant leur consolidation complexe.

### Fiabilité des données

Même lorsque les données sont disponibles, leur qualité peut poser problème. Les erreurs de saisie, les doublons ou l'obsolescence des informations peuvent fausser les analyses.

# Les limites des SIRH dans le pilotage RH

02

# 1. Les limites structurelles des SIRH.

Les **Systèmes d'Information des Ressources Humaines (SIRH)** jouent un rôle fondamental dans la gestion des données RH. Conçus pour automatiser et centraliser les tâches administratives, ces outils facilitent des processus chronophages tels que la gestion de la paie, le suivi des absences, la gestion des temps et des activités, ou encore le suivi des performances des collaborateurs. Ils constituent une pierre angulaire dans la modernisation des pratiques RH et permettent une gestion plus fluide des données des employés.

Cependant, il est important de souligner que ces systèmes, bien que puissants pour répondre aux besoins opérationnels, présentent certaines limites. En effet, ils ont été principalement conçus pour gérer des tâches administratives et non pour offrir des capacités analytiques avancées ou permettre un pilotage stratégique de l'activité. Cette distinction est au cœur des défis auxquels les entreprises sont confrontées aujourd'hui lorsqu'elles cherchent à exploiter pleinement le potentiel de leurs données RH.

## Capacités analytiques restreintes :

Les SIRH traditionnels sont avant tout conçus pour automatiser des tâches administratives comme la gestion des absences, des paies ou des congés. Cependant, leurs capacités analytiques sont limitées à des rapports simples et des tableaux standardisés. Ils peinent à traiter des volumes importants de données ou à croiser plusieurs sources pour dégager des insights stratégiques. Cela signifie que les responsables RH sont souvent contraints de se contenter d'analyses superficielles, limitant leur capacité à identifier des tendances profondes ou à prendre des décisions basées sur des données complètes et pertinentes.

## Personnalisation des rapports :

Les SIRH offrent généralement des rapports préconfigurés qui répondent aux besoins les plus courants, mais cette approche générique ne convient pas toujours aux spécificités de chaque entreprise.

L'absence de personnalisation limite la pertinence des rapports générés, car ils ne permettent pas d'inclure des indicateurs spécifiques à l'organisation ou au secteur d'activité. Cela contraint les équipes RH à travailler sur des exports manuels pour adapter les données à leurs besoins, ce qui alourdit considérablement leur charge de travail.

## Intégration de données :

Les données RH sont souvent dispersées entre plusieurs systèmes, comme les ERP, les logiciels de paie ou les outils de gestion des talents. Les SIRH peinent à intégrer ces données externes, ce qui empêche d'avoir une vision globale et cohérente des indicateurs RH. Résultat : les équipes doivent extraire manuellement les données de différentes sources pour les combiner, souvent dans des tableurs comme Excel. Ce processus est non seulement chronophage, mais il augmente également le risque d'erreurs et limite la réactivité des analyses.

### Prévision et modélisation :

Dans un environnement en constante évolution, la capacité à anticiper les besoins futurs est essentielle. Pourtant, la majorité des SIRH standards ne proposent pas de fonctionnalités de prévision ou de modélisation. Par exemple, il est difficile, voire impossible, d'estimer les besoins en recrutement ou de simuler l'impact d'un départ massif à la retraite. Cette absence de projection laisse les équipes RH dans une posture réactive, les empêchant d'anticiper les défis à venir et de préparer des plans d'action adaptés.

### Manque de réactivité et de mise à jour :

Les SIRH traditionnels, souvent basés sur des technologies anciennes, peuvent rapidement devenir obsolètes si des mises à jour régulières ne sont pas effectuées. Ces mises à jour, lorsqu'elles sont nécessaires, sont parfois coûteuses

ou complexes à mettre en œuvre, ce qui peut décourager les entreprises. Par ailleurs, ces outils peinent à s'adapter à des besoins changeants ou à intégrer de nouvelles fonctionnalités sans nécessiter des investissements supplémentaires importants, limitant ainsi leur pertinence à long terme.

### Utilisation complexe :

Même si les SIRH sont conçus pour simplifier les tâches administratives, leur interface utilisateur n'est pas toujours intuitive. Une ergonomie peu adaptée ou des fonctionnalités difficiles d'accès peuvent freiner l'adoption de la solution par les équipes RH. Cela conduit souvent à une sous-utilisation de l'outil et à un recours fréquent à des solutions parallèles comme Excel, ce qui annule en partie les gains de productivité initialement attendus.



## 2. Conséquences sur la performance RH.

Les limitations des SIRH ont un impact direct sur la capacité des départements RH à jouer leur rôle stratégique. Voici les principales conséquences observées dans les entreprises :

### Connaissances RH sommaire :

Les outils actuels, souvent limités dans leurs capacités analytiques, ne permettent qu'une vision partielle et superficielle de l'état des ressources humaines. Vous êtes en mesure de suivre quelques KPI basiques, comme les taux d'absentéisme ou de turnover, mais sans la profondeur nécessaire pour comprendre leurs causes ou leurs implications stratégiques. Cette connaissance limitée vous empêche d'explorer des indicateurs plus complexes ou de croiser les données pour dégager des tendances exploitables.

### Prise de décision limitée :

Le manque d'analyses approfondies des données RH affecte directement la qualité des décisions prises. En l'absence d'une compréhension détaillée et factuelle des KPI, les décisions deviennent souvent réactives ou basées sur des intuitions plutôt que sur des données solides. Cela crée une incertitude qui complique la planification stratégique et peut ralentir des initiatives essentielles, comme le recrutement ou l'amélioration de l'expérience employé.

### Réactivité réduite :

Lorsque les données ne sont pas intégrées et qu'aucune prévision fiable ne peut être effectuée, les entreprises peinent à réagir rapidement aux évolutions internes et externes.

Que ce soit pour ajuster les politiques RH face à un turnover soudain ou pour répondre aux demandes changeantes du marché, ce manque de réactivité peut conduire à des opportunités manquées ou à des retards dans la mise en œuvre des actions nécessaires.

### Stratégie RH non optimisée :

L'impossibilité de personnaliser les rapports et d'exploiter pleinement les données limite considérablement l'élaboration de stratégies RH performantes. Sans analyses approfondies, il devient difficile d'aligner les politiques RH avec les objectifs stratégiques globaux de l'entreprise. Les initiatives de gestion des talents, de formation ou de rétention des employés risquent alors de manquer de précision ou d'efficacité, ce qui freine la compétitivité et la croissance organisationnelle.

### Inefficacité opérationnelle :

L'absence d'intégration des données et la nécessité de recourir à des processus manuels, comme les exports et les consolidations dans Excel, entraînent des pertes de temps significatives. Chaque copier-coller augmente le risque d'erreurs, comme des chiffres incohérents ou des informations obsolètes, ce qui peut engendrer des malentendus et ralentir les projets. Ces inefficacités opérationnelles pèsent sur les équipes RH, les empêchant de se concentrer sur des tâches à forte valeur ajoutée, telles que le développement de la culture d'entreprise ou l'amélioration de l'engagement des collaborateurs.

**Amenez  
votre SIRH  
à la vitesse  
supérieure  
en le couplant  
à une solution  
de BI**

**03**

# 1. Pourquoi les solutions de Business Intelligence (BI) sont-elles nécessaires ?

Avant d'aller plus loin, clarifions ce qu'est la Business Intelligence et pourquoi elle est essentielle. La BI regroupe un ensemble d'outils et de méthodes permettant de transformer des données brutes en informations exploitables et visuellement claires pour faciliter la prise de décision. De la préparation au partage des données, en passant par leur exploration, la BI propose une approche globale pour maximiser le potentiel des données.

Les solutions de BI vont bien au-delà des limitations des outils traditionnels tels que les SIRH. Elles ne se contentent pas de centraliser et d'organiser les données ; elles offrent des capacités d'analyse approfondie pour dégager des insights stratégiques. En intégrant la BI dans vos processus RH, vous passez d'une gestion opérationnelle à un pilotage éclairé, basé sur des faits concrets et des projections fiables.

L'intégration d'une solution de BI avec un **SIRH** représente une véritable évolution stratégique. Cette combinaison permet de transcender vos capacités analytiques et opérationnelles en exploitant pleinement le potentiel de vos données RH. Vous accédez ainsi à une prise de décision plus éclairée et à une gestion stratégique des talents, alignée avec les objectifs globaux de votre organisation.

## Les bénéfices clés des solutions BI dans les RH :

### Analyse de données approfondie :

En transformant les grandes quantités de données générées par les SIRH en indicateurs clés de performance (KPI) clairs et exploitables, LA BI permet d'aller au-delà des simples chiffres. Cette capacité d'analyse approfondie donne aux responsables RH une vue détaillée des tendances RH, des comportements des employés et de l'efficacité des politiques en place. Par exemple, elle peut révéler les départements où le turnover est le plus élevé ou identifier des corrélations entre l'engagement des collaborateurs et leurs performances. **Ces insights stratégiques aident à ajuster les actions RH pour maximiser leur impact.**

### Rapports personnalisés et dynamiques :

L'un des grands atouts des outils de BI réside dans leur flexibilité à produire des rapports sur mesure, adaptés aux besoins spécifiques de chaque entreprise. Contrairement aux rapports standardisés des SIRH, les solutions BI permettent de créer des visualisations interactives, intuitives et personnalisées. Vous pouvez, par exemple, générer des graphiques dynamiques qui illustrent en temps réel l'évolution des absences par département ou la répartition des coûts de formation par collaborateur.

Mieux encore, ces rapports peuvent être mis à jour automatiquement, garantissant que vous travaillez toujours avec des données précises et actuelles. **Cette mise à jour en temps réel est un atout précieux pour prendre des décisions rapides et fondées sur des informations fiables.**

### Intégration des données

#### multi-sources :

Les données RH ne se limitent pas à ce qui est contenu dans le SIRH. Elles sont souvent réparties entre divers systèmes, comme les plateformes de gestion de la performance, les outils financiers, ou encore les solutions de gestion de la formation. La BI permet d'agréger ces données dispersées en une vue globale et cohérente. Cela facilite non seulement l'analyse, mais réduit également les erreurs liées à la fragmentation des informations. Par exemple, en combinant les données financières avec celles des absences, vous pouvez évaluer plus précisément le coût réel du turnover.

**Cette intégration multi-sources est essentielle pour garantir une cohérence des données et fournir une image complète de l'activité RH.**

### Capacités de prévision et

#### de modélisation :

Grâce aux analyses prédictives et aux modèles de simulation, la BI permet d'anticiper les besoins futurs et de planifier des stratégies RH adaptées. Par exemple, en analysant les tendances historiques, les outils BI peuvent prévoir les départs à la retraite, les pics de turnover ou encore les besoins en formation pour développer des compétences clés. Ces capacités de modélisation aident également à évaluer l'impact potentiel de différentes actions, comme l'introduction d'un nouveau programme de bien-être ou la mise en place d'un plan de mobilité interne. **En intégrant ces prévisions dans vos stratégies RH, vous pouvez mieux gérer les risques, optimiser vos ressources, et assurer une planification proactive, plutôt que réactive.**



## 2. Les étapes pour intégrer une solution BI dans les RH.

### Diagnostiquer les besoins :

Avant de déployer une solution BI, il est crucial de comprendre les besoins spécifiques de votre organisation. Quels KPI sont prioritaires ? Quelles données doivent être consolidées ? Quels rapports sont essentiels pour la direction ?

### Choisir la bonne solution :

Les solutions BI ne sont pas toutes identiques. Lors de la sélection, tenez compte des critères suivants :

- Compatibilité avec vos systèmes existants.
- Facilité d'utilisation pour les équipes RH non techniques.
- Coût et support client.

### Former les équipes :

Une adoption réussie nécessite une formation adéquate des collaborateurs. Cela garantit qu'ils comprennent comment utiliser l'outil et interpréter les données.

### Mesurer les résultats :

Suivez l'impact de la BI sur vos processus RH. Analysez les gains en termes de productivité, de précision des données et de qualité des décisions.



# **MyReport : Une solution adaptée aux besoins RH**

**04**

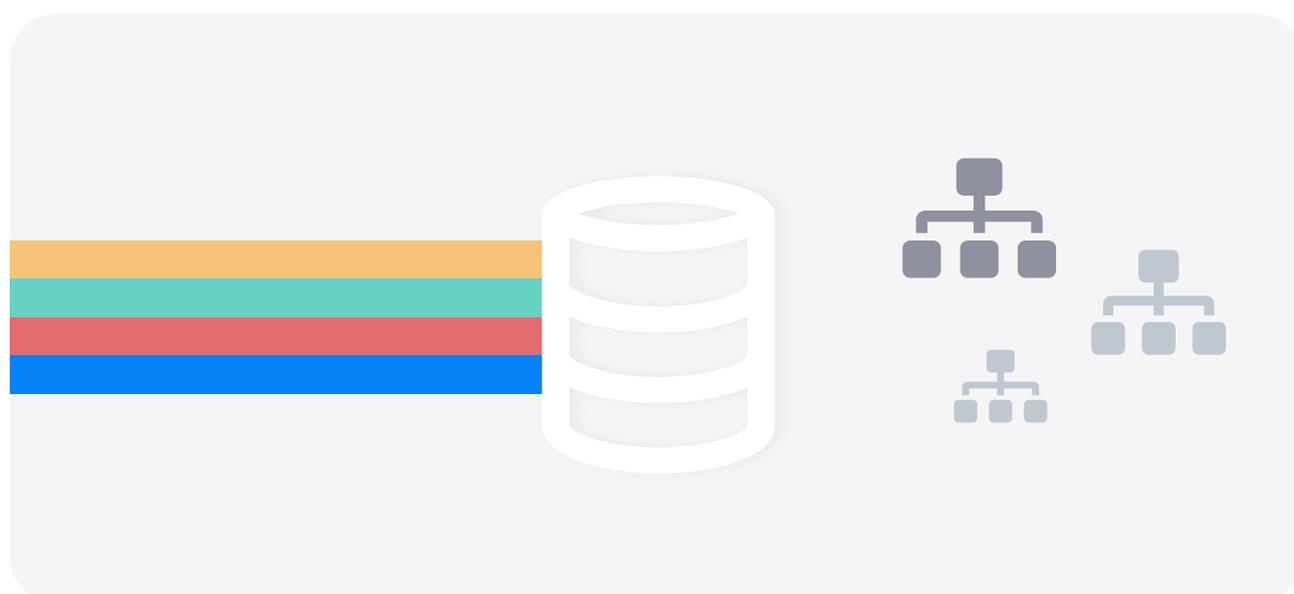
# 1. Pourquoi MyReport est une solution idéale pour le pilotage RH ?

MyReport est une plateforme française de Business Intelligence spécialement conçue pour répondre aux besoins des PME et des ETI. Contrairement aux solutions BI complexes qui nécessitent des compétences techniques avancées, MyReport propose une approche intuitive, accessible même aux profils ayant peu ou pas d'expérience avec les outils analytiques. L'objectif : démocratiser l'utilisation des données pour permettre à tous de prendre des décisions éclairées.

Avec MyReport, vos données sont collectées directement depuis vos systèmes d'information, tels que votre SIRH, ERP, CRM, ou logiciels comptables. La solution permet également d'intégrer des données provenant de sources externes à l'entreprise, ainsi que des fichiers Excel. Une fois collectées, toutes ces informations sont centralisées dans un **entrepôt de données** (ou Datawarehouse) dédié. Ce dernier se charge de :

- **Stocker** vos données de manière sécurisée,
- **Nettoyer** les informations pour éliminer les doublons ou les erreurs,
- **Mettre à jour** automatiquement les données pour garantir leur fiabilité,
- **Normaliser** les formats pour les rendre compatibles et exploitables.

Grâce à cette centralisation et cette préparation des données, MyReport vous permet de créer des tableaux de bord interactifs dans des outils familiers comme Excel, ou de les partager en ligne avec d'autres collaborateurs via une interface web. Ainsi, vous analysez et valorisez vos données RH en toute simplicité, tout en favorisant une collaboration fluide au sein de l'entreprise.



## Les principaux avantages de MyReport pour les RH :

### Simplicité d'utilisation :

MyReport est conçu pour être utilisé par des équipes non techniques, ce qui le rend particulièrement adapté aux départements RH. Grâce à son intégration à Excel, les utilisateurs peuvent rapidement maîtriser l'outil sans nécessiter de formation approfondie.

### Automatisation des rapports :

MyReport automatise la création et la diffusion des rapports, réduisant ainsi le temps consacré aux tâches manuelles. Les responsables RH peuvent programmer des rapports périodiques ou mettre à jour leurs tableaux de bord en un clic.

### Tableaux de bord personnalisés :

Les utilisateurs peuvent créer des tableaux de bord adaptés à leurs besoins spécifiques, en choisissant les indicateurs qu'ils souhaitent suivre et analyser. Par exemple, il est possible de croiser des données sur le turnover avec des indicateurs d'engagement des employés pour identifier les zones à améliorer.

### Intégration multi-sources :

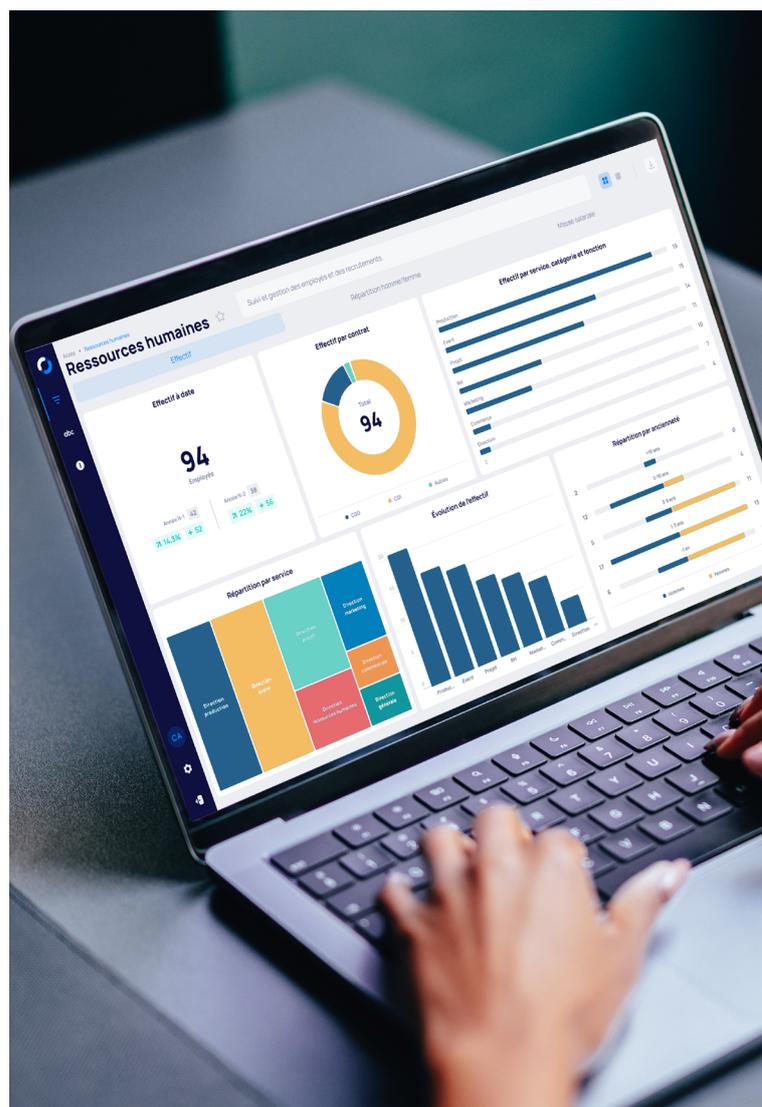
La solution permet de collecter et de consolider des données provenant de multiples sources (SIRH, outils de paie, ERP, CRM, fichiers Excel). Cette capacité garantit une vision unifiée et cohérente des performances RH.

### Modélisation sans code :

Avec MyReport, il est possible de créer des modèles analytiques avancés sans avoir besoin de coder. Cela facilite l'exploration des données et l'identification de tendances ou d'anomalies.

### Support technique dédié :

MyReport accompagne ses clients avec un support technique réactif et des ressources pédagogiques pour garantir une adoption rapide et efficace de la solution.

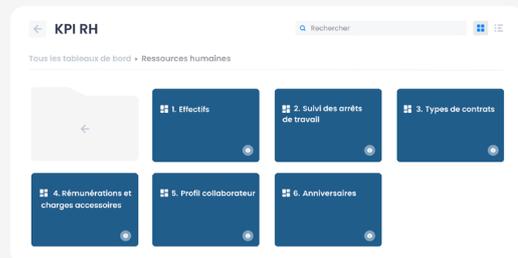


## 2. Fonctionnalités spécifiques de MyReport pour les RH.

### Obtenez une visibilité complète de vos données RH :

Vos informations importantes sont accessibles depuis des dashboards RH stratégiques, opérationnels ou réglementaires et facilitent les décisions relatives au personnel :

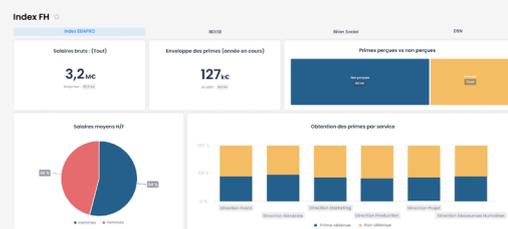
- Vos données RH et Paie sont centralisées et consolidées
- Plus d'exports manuels à demander à l'équipe IT, vous êtes autonomes
- Construisez vos rapports en quelques minutes sans connaissances techniques.



### Répondez aux obligations légales simplement :

Obtenez en un clin d'œil les indicateurs concernant la gestion des ressources humaines de votre entreprise pour répondre aux obligations légales.

- Exploitez les données de votre Déclaration Sociale Nominative (DSN)
- Sortez votre bilan social en quelques clics
- Remplissez facilement la BDESE ou l'index Egapro.



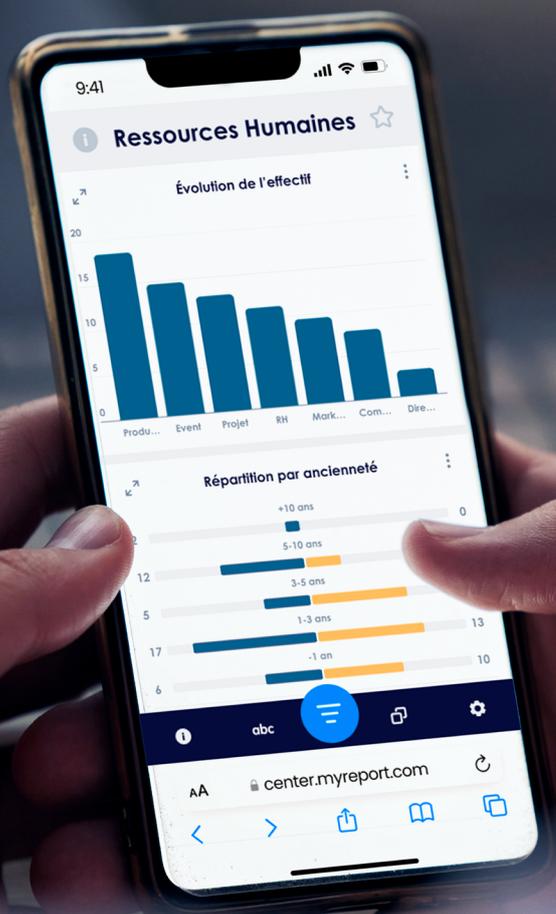
## Diffusez vos indicateurs RH facilement

### dans l'entreprise :

Répondez rapidement à vos interrogations sur l'activité en accédant à des rapports détaillés et à des tableaux de bord de suivi.

Présentez et communiquez simplement votre bilan social ou votre BDES en toute confidentialité à la direction, aux instances légales et au CSE.

Véritable outil collaboratif, chaque membre de l'entreprise peut accéder aux informations RH pertinentes selon les droits que vous accordez sur les rapports ou les dashboards. Vous pouvez paramétrer l'envoi des rapports à votre direction ou intégrer votre TDB index égalité sur votre site pour faciliter la communication en interne ou à l'externe.



### 3. Les extensions MyReport dédiées aux RH.

Une extension, c'est bien plus qu'un simple outil de reporting. C'est un **pack complet de tableaux de bord prêts à l'usage**, directement connectés à votre SIRH et adaptés à vos besoins spécifiques. Avec les extensions MyReport, vous accédez à :

- **Des tableaux de bord clés en main** pour analyser vos données rapidement.
- **Des synthèses RH générées sans effort**, vous permettant de gagner un temps précieux.
- **Des rapports Excel fiables et automatisés**, sans vous soucier des formules complexes.

En bref, les extensions MyReport transforment un projet de Business Intelligence en une réalité accessible, en quelques clics seulement.



#### Lucca :

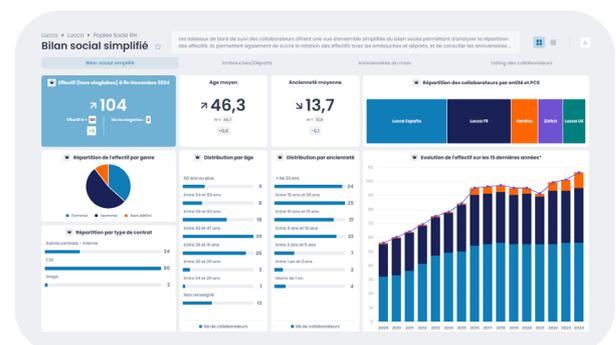
L'extension MyReport x Lucca, directement reliée au logiciel éponyme, simplifie et améliore l'analyse des données RH grâce à des tableaux de bord pré-paramétrés et prêts à l'emploi. Elle offre des avantages clés pour optimiser la gestion des ressources humaines :

- **Rapidité et efficacité** : Générez des rapports en quelques clics, sans expertise en traitement de données.
- **Personnalisation** : Adaptez les modèles de rapports à vos besoins spécifiques.
- **Collaboration renforcée** : Partagez facilement les tableaux de bord avec les équipes pour une meilleure visibilité et une prise de décision éclairée.

L'extension couvre les quatre modules principaux de Lucca (Timmi, Poplee, Cleemy, et Pagga), offrant une vue complète et détaillée sur vos données RH à travers différents tableaux de bord :

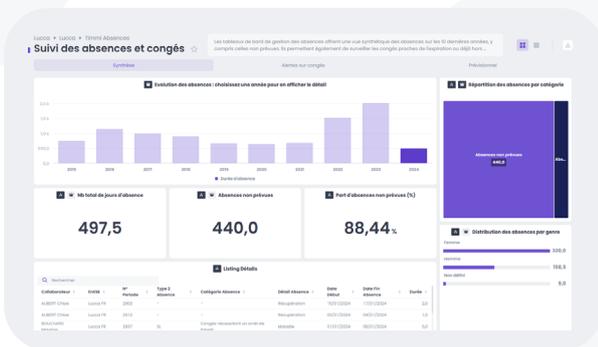
#### 1. Dashboards RH (Poplee)

- Bilans sociaux simplifiés : effectif, âge, turnover, répartition H/F, salaires, etc.
- Suivi des formations réalisées ou manquantes.



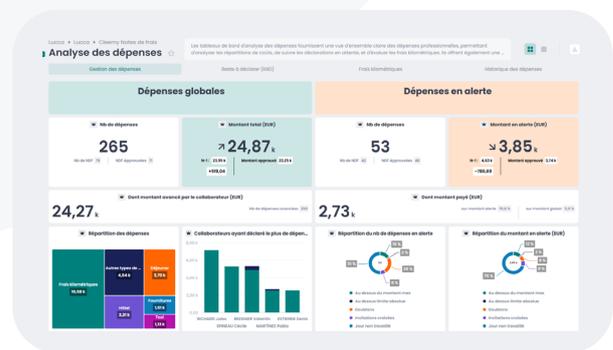
## 2. Dashboards sur les absences (Timmi)

- Tableaux de bord individuels pour suivre les congés.
- Alertes sur les congés périmés ou hors consommation.
- Analyses des absences anormales et des congés posés.



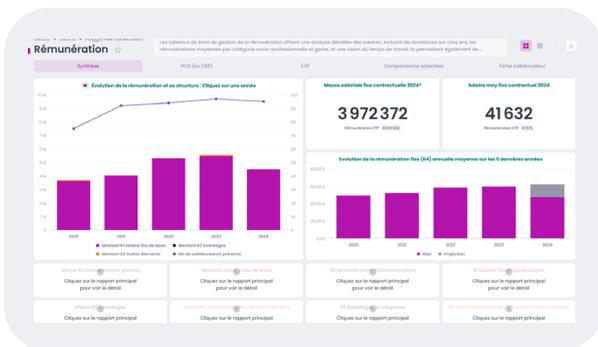
## 3. Dashboards sur les notes de frais (Cleemy)

- **Pour les collaborateurs :** Synthèse des dépenses à valider.
- **Pour les managers :** Vue sur les dépenses d'équipe, alertes hors seuil, et analyses détaillées.
- **Pour les directeurs financiers :** Analyse des dépenses par type, service ou site, et suivi des alertes en cours.



## 4. Dashboards sur les salaires et rémunérations (Pagga)

- Analyse par catégories socioprofessionnelles (CSP).
- Analyse des équivalents temps plein (ETP).
- Analyse détaillée des salaires.



Avec l'extension **MyReport x Lucca**, vous transformez vos données RH en informations stratégiques, pour un pilotage simplifié et collaboratif de vos ressources humaines.



## La Déclaration Sociale Nominative :

L'extension MyReport x DSN a été conçue pour transformer le fichier DSN, souvent perçu comme complexe et illisible, en une source d'informations claires et exploitables. En intégrant cette extension, vous pouvez exploiter pleinement le potentiel de vos données issues de la Déclaration Sociale Nominative, qui regroupe une grande partie des informations essentielles à la gestion RH.

DÉCLARATION  
DSN  
SOCIALE  
NOMINATIVE

DSN > DSN - MyReport > Bilan social

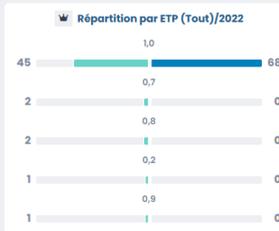
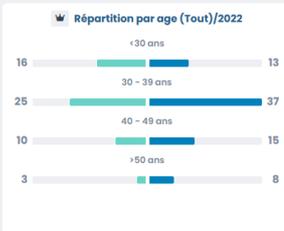
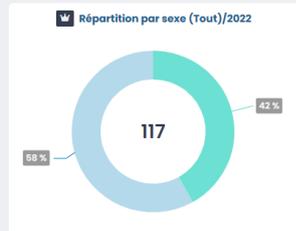
Principaux indicateurs du bilan social.

### 1. Effectifs

Effectif

Distribution de l'effectif

Embauches/Départs



Détails

Nom de la société	NIC	Nom	Prénom	Sexe	Age	Date début de contrat	Ancienneté - année	Nature contrat	Emploi	ETP	Tranche salariale	Rémunération brute non plafonnée
Sunlight CORP.	120	Chevalier	Lise	Femme	26	02/12/2019	3,00	CDI	Conducteur / Conductrice de bélière	1,00	>3000	48 882,81 €
Sunlight CORP.	120	Dupont	Denise	Femme	41	20/07/2022	0,08	CDI	Vendeur / Vendeuse de glaces	1,00	>3000	6 374,54 €
Sunlight CORP.	120	Dupont	Isabelle	Femme	25	20/11/2021	0,82	CDD	Monteur / Monteuse réseaux	1,00	1100 - 1500	13 876,01 €

## Les données clés contenues dans la DSN :

- **Bilan social** : Effectifs, turnover, répartition par sexe, salaires, etc.
- **BDESE** : Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales.
- **Index égalité professionnelle (Égapro)** : Indicateurs liés à l'égalité hommes-femmes.
- **Données de paie individuelles** : Suivi précis des rémunérations de chaque salarié.
- **Données événementielles** : Embauches, arrêts de travail, fins de contrat, etc.

## Des tableaux de bord compréhensibles pour vos KPI RH

Avec l'extension MyReport x DSN, vous visualisez vos données dans des tableaux de bord intuitifs et prêts à l'emploi. Ces outils vous permettent de suivre vos indicateurs RH en temps réel et d'optimiser votre gestion grâce à des fonctionnalités clés :

- **Obtenez votre bilan social rapidement** : Générez des synthèses claires et conformes en quelques clics.
- **Remplissez la BDESE facilement** : Accédez directement aux données nécessaires pour répondre aux obligations légales.
- **Calculez automatiquement l'Index égalité professionnelle (Égapro)** : Gagnez du temps et réduisez les erreurs dans ce processus réglementaire.
- **Pilotez et anticipez votre activité RH** : Identifiez les tendances et anticipez les besoins grâce à des visualisations stratégiques.

Découvrez  
l'extension DSN  
dès maintenant

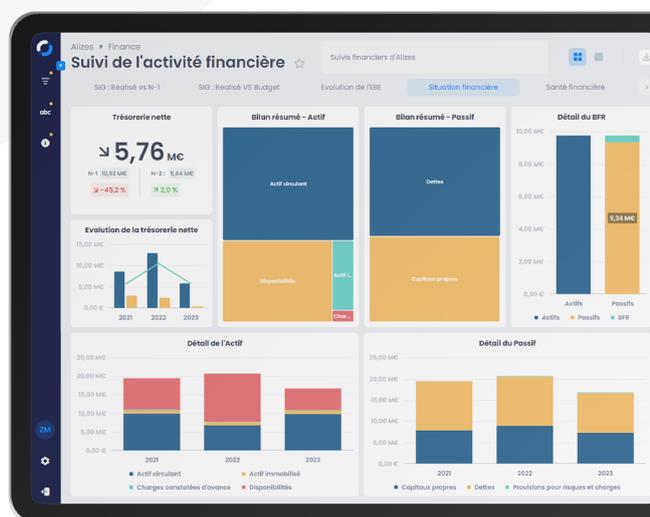


# MyReport : dépassez les limites de votre SIRH.

Les départements RH jouent un rôle stratégique crucial dans la performance globale des entreprises. Cependant, pour maximiser leur impact, ils doivent disposer d'outils adaptés à leurs besoins analytiques. En combinant les fonctionnalités avancées de MyReport avec un SIRH existant, les DRH peuvent transformer leurs données en un moteur de performance organisationnelle.

## MyReport en quelques mots:

1. Collecte, centralisation, nettoyage, modélisation, organisation et partage des données
2. Des reportings et tableaux de bord fiables, compréhensibles et automatisés
3. Aucune compétence technique approfondie requise
4. Une vue à 360° de la performance pour chaque équipe



## Une solution plébiscitée par les utilisateurs d'outils de BI :

1. Numéro 1 en facilité d'usage et dans la data préparation
2. 98% des sondés la recommandent à un tiers
3. 8,1/10 en réussite de projet et 8,4/10 en rapidité de mise en œuvre.

Source : Sondage via la BI Survey effectué par l'institut BARC... (expert international en sélection et stratégie d'analyse des logiciels de BI) auprès de 3000 utilisateurs de 36 solutions différentes dans le monde.

# À propos de MyReport.

Créée en 2001, MyReport accompagne les PME dans leur croissance, en les aidant à saisir de nouvelles opportunités, s'adapter aux évolutions du marché et prendre des décisions éclairées.

MyReport s'appuie sur un réseau de plus de 100 distributeurs et éditeurs sur l'ensemble du territoire et affiche un parc de près de 4 000 clients finaux représentant près de 48 000 utilisateurs. Organisée autour de directions régionales à Albi, Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes et Paris, MyReport compte une centaine de collaborateurs.

## Les secteurs où nous sommes présents

- Agroalimentaire
- Association
- Banque/assurance
- Commerce de détail et grande distribution
- Construction, bâtiment et travaux publics
- Culture, sports et loisirs
- Enseignement
- Équipement
- Hôtellerie et restauration
- Immobilier
- Industrie textile
- Informatique
- Logistique et transports
- Santé, etc.



**4000**  
clients



**48 000**  
utilisateurs



**Demandez votre démo ici !**

# my report

Créez une source  
de données  
unique dans votre  
entreprise pour  
permettre aux  
collaborateurs  
d'accéder aux  
données dont  
ils ont besoin.