l'anap
l'expertise en partage
agence nationale de la performance sanitaire et médico-sociale



SYSTÈMES D'INFORMATION DES RESSOURCES HUMAINES

PANORAMA DES SOLUTIONS DU MARCHÉ EN 2026

Sommaire

PRÉSENTATION GÉNÉRALE p. 3

SYNTHÈSE ET COMPARAISON p. 6

FICHES ÉDITEURS p. 17

ANNEXES p. 37

Présentation générale

CONTEXTE ET OBJECTIF

Le système d'information des ressources humaines (SIRH) est un levier direct d'attractivité et de fidélisation, à un moment où les établissements sanitaires et médico-sociaux affrontent des tensions durables sur les métiers du soin.

La densité des cartographies applicatives, la coexistence de briques historiques et de solutions récentes, le développement des directions communes et la montée des attentes des professionnels en matière de services numériques appellent des solutions interopérables, aux couvertures fonctionnelles larges.

Vous souhaitez moderniser votre SIRH, fluidifier la gestion des temps et de la paie ou ouvrir un portail à vos agents ? Pour vous aider dans vos choix, l'Anap a mis à jour son panorama des solutions SIRH.

Dans ce contexte, les objectifs du panorama sont :

- Identifier et présenter les différentes solutions existantes pour la gestion des ressources humaines (RH) en établissements de santé (ES) et en établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS ou ESMS).
- Évaluer et comparer leurs fonctionnalités et leurs capacités d'interopérabilité.
- Faciliter le repérage des solutions les plus adaptées aux besoins et à la maturité des établissements.

MÉTHODOLOGIE DU PANORAMA

1. Préparation du questionnaire

Élaboré par l'Anap et relu par les experts RH de son réseau, le questionnaire inventorie les fonctionnalités que doivent couvrir les solutions de gestion des ressources humaines : 50 fonctionnalités réparties en 10 domaines.

2. Réponse au questionnaire par les éditeurs

Un appel à manifestation d'intérêt a été publié sur le site de l'Anap, renvoyant vers le questionnaire en ligne. Les réponses ont été collectées du 15 janvier au 31 mai 2026.

3. Analyse des résultats

Les réponses des éditeurs ont été analysées à partir de 50 fonctionnalités regroupées en 10 domaines fonctionnels définis pour les besoins du panorama. Pour chaque fonctionnalité, l'éditeur indique si elle est couverte, partiellement couverte, en projet ou non couverte. Ces réponses alimentent les comparaisons présentées dans les pages suivantes.

AVERTISSEMENTS

Les données diffusées dans ce panorama reposent sur les éléments déclaratifs collectés auprès des éditeurs à ce jour. Une information vous paraît erronée ? Contactez-nous !

L'étude n'a pas mobilisé de démonstrations : l'ergonomie, les critères techniques et de sécurité et les performances des solutions étudiées n'ont pas été mesurés objectivement. Il est fortement recommandé de demander des démonstrations aux éditeurs pressentis et de contacter les établissements de référence mentionnés pour un retour d'usage.

Ne figurent dans ce panorama que les solutions des éditeurs qui ont choisi de répondre au questionnaire.

Présentation générale

L'AVIS DE L'ANAP

Le choix d'une solution SIRH revêt une dimension stratégique, en ce qu'il engage l'établissement pour 10 à 15 ans. Il se joue moins sur une liste de fonctionnalités que sur la capacité de la solution à s'insérer dans un système d'information déjà constitué.

Un marché toujours éclaté, mais plus lisible

Le SIRH englobe un périmètre fonctionnel très large. Sur les 20 répondants, six d'entre eux proposent une suite couvrant la quasi-totalité du cycle RH, de la gestion administrative à la paie et au portail collaborateur. Les 14 autres ont fait le choix de la spécialisation : la planification pour la majorité d'entre eux, mais aussi le recrutement, le pilotage de la masse salariale ou l'écoute des collaborateurs. Aucun éditeur ne couvre l'intégralité du référentiel. Les logiciels de recrutement spécialisés, déjà signalés en 2023, se sont installés durablement.

L'interopérabilité au cœur des architectures SIRH

Le SIRH est aujourd'hui fréquemment constitué de plusieurs briques logicielles, associant suites intégrées et solutions spécialisées. L'enjeu ne réside donc plus uniquement dans la couverture fonctionnelle de chaque outil, mais dans leur capacité à échanger des données de manière fluide et sécurisée.

Ces interfaces sont particulièrement structurantes entre la gestion des temps et la paie, puis avec la gestion économique et financière (GEF) et les outils de pilotage. Elles conditionnent la fiabilité des échanges, la limitation des ressaisies et la consolidation des données nécessaires au suivi de la fonction RH. Depuis 2023, la quasi-totalité des éditeurs déclare disposer d'interfaces. Leur nature reste toutefois variable : certaines sont standard et packagées, d'autres paramétrables ou nécessitent des développements spécifiques.

C'est ce point qu'il faut instruire précisément, en identifiant les interfaces effectivement disponibles, leur niveau de standardisation, les éventuels développements à prévoir et les responsabilités associées, avant de contractualiser.

Nouveauté de cette édition : l'intelligence artificielle est arrivée par la planification

L'intelligence artificielle (IA) est entrée dans les solutions : 15 éditeurs sur 20 déclarent de l'IA déployée et quatre éditeurs l'annoncent en projet. Les usages sont concentrés sur l'optimisation des plannings et l'aide à la rédaction, plus rarement sur le contrôle de la paie ou l'analyse des retours des agents. Il s'agit d'apprécier ce que l'algorithme réalise réellement, de sortir du concept de la boîte noire et de s'assurer de garder la main sur le paramétrage des règles.

Les attentes des différents acteurs

Il est essentiel d'aborder la lecture de ce panorama en ayant en tête non seulement **les besoins des directions RH ou des comités de direction, mais aussi ceux des professionnels.**

En pratique, les cadres et les personnels sont attachés à la présence d'un portail collaborateur facilitant les échanges du quotidien autour du planning, de la gestion fluide des absences et de la mise à disposition de documents administratifs.

Les professionnels des ressources humaines ont besoin de suivre les échéances, de disposer d'outils dialoguant entre eux autour des composantes de leur métier et de capacités de requête pour le reporting et le suivi.

Les comités de direction doivent pouvoir compter sur des indicateurs fiables, facilitant le pilotage et soutenant l'élaboration d'une vision partagée.

Présentation générale

LES ÉDITEURS DU PANORAMA

Vingt éditeurs ont répondu au questionnaire.

Nom de l'éditeur	Nom de la solution	Secteur renseigné	Fiche
Adelyce	Atelier Salarial	Sanitaire et médico-social	p. 17
Asys	Chronos	Sanitaire et médico-social	p. 18
Beetween	Beetween	Sanitaire et médico-social	p. 19
Better World	Better World Employee Experience	Sanitaire et médico-social	p. 20
Biosked	Momentum	Sanitaire et médico-social	p. 21
Dedalus Healthcare France	Hexagone RH	Sanitaire et médico-social	p. 22
Dir IPS	Gestionnaire	Sanitaire et médico-social	p. 23
Docaposte Santé	M-RH et M-PH	Sanitaire et médico-social	p. 24
Élap	Élap RH-Paie / Planning	Sanitaire et médico-social	p. 25
Florence	Florence	Sanitaire et médico-social	p. 26
GIP CPage	CPage i GRH	Sanitaire et médico-social	p. 27
Hopia	Hopia	Sanitaire et médico-social	p. 28
Hublo	Hublo	Sanitaire et médico-social	p. 29
Interconsult	IC-RH	Médico-social	p. 30
Nexpublica	Chronotime Workplace	Sanitaire et médico-social	p. 31
NOVRH	NOVRH Care	Sanitaire et médico-social	p. 32
Numih France	dh RH	Sanitaire et médico-social	p. 33
Octime	Octime et Staffelio	Sanitaire et médico-social	p. 34
Optacare	HR Planner	Sanitaire et médico-social	p. 35
Smartop	Smartop Planif	Sanitaire	p. 36

Les fiches éditeurs vont au-delà des fonctionnalités. Elles indiquent, pour chaque solution, avec quelles briques du système d'information elle s'interface et comment : de façon standard, paramétrable ou à développer. Elles précisent aussi où et comment les données sont hébergées et protégées : conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD), application des recommandations de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), chiffrement, réversibilité, double authentification et authentification unique (SSO). Elles complètent ces informations par les conditions d'acquisition, les développements prévus et l'usage de l'IA.

Synthèse et comparaison

Le questionnaire positionne les éditeurs sur 10 domaines fonctionnels : le pilotage de la fonction RH ; la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et le bien-être au travail ; le recrutement et la mobilité ; les compétences et le projet professionnel ; la formation professionnelle ; le pilotage de la masse salariale ; la gestion administrative du personnel (GAP) ; la gestion des temps et des activités (GTA), dont la gestion du temps de travail (GTT) ; la paie et le portail collaborateur.

Ces 10 domaines regroupent 50 fonctionnalités. Pour chacune, une couverture totale vaut un point, une couverture partielle un demi-point, et une fonctionnalité en projet ou non couverte aucun point. Le taux de couverture d'un domaine rapporte les points obtenus au nombre de fonctionnalités du domaine.

Par exemple, 83 % sur « Paie » signifie que la solution couvre 83 % des fonctionnalités du référentiel sur ce domaine.

À la différence des éditions précédentes, le taux est calculé sur le référentiel lui-même et non par rapport au meilleur répondant.

Nota bene : un taux peu élevé peut notamment traduire le positionnement spécialisé d'une solution et ne constitue pas une appréciation de sa qualité.

COUVERTURE FONCTIONNELLE DES SOLUTIONS

SOLUTION	TAUX	Pilotage de la fonction RH	QVCT et bien-être au travail	Recrutement et mobilité	Compétences et projet professionnel	Formation professionnelle	Pilotage de la masse salariale	Gestion administrative du personnel	Gestion des temps et des activités	Paie	Portail collaborateur
Élap	90 %	92	30	100	100	100	83	92	100	100	100
NOVRH	85 %	67	60	100	100	100	100	100	40	100	93
GIP CPage	79 %	75	90	90	0	0	100	83	100	100	100
Dedalus Healthcare France	74 %	50	50	50	50	50	83	92	100	100	93
Docaposte Santé	72 %	58	60	60	33	0	67	100	100	100	93
Numih France	62 %	50	30	50	0	0	83	83	100	83	93
Interconsult	41 %	33	40	0	17	13	83	67	20	100	29
Asys	37 %	58	30	0	0	0	33	0	100	33	79
Florence	35 %	33	10	50	33	13	0	50	100	17	29
Hublo	35 %	25	10	60	0	0	0	58	100	0	57
Octime	28 %	42	0	20	0	0	0	17	100	33	36
Smartop	28 %	50	50	40	67	0	0	0	90	0	0
Biosked	22 %	0	30	0	0	0	0	25	100	0	43
Hopia	20 %	25	30	20	33	25	0	0	60	0	14
Nexpublica	16 %	0	0	0	0	0	0	0	100	0	43
Optacare	15 %	0	0	0	0	0	0	33	90	0	14
Beetween	10 %	0	0	70	0	0	0	25	0	0	0
Adelyce	7 %	25	0	0	0	0	67	0	0	0	0
Better World	5 %	25	20	0	0	0	0	0	0	0	0
Dir IPS	5 %	0	0	0	0	0	83	0	0	0	0

Pilotage de la fonction RH

FONCTIONNALITÉS DU DOMAINE

Politique RH
Définir et structurer la politique RH (plans d'action, priorités RH).

Gouvernance RH
Organiser la gouvernance RH (organigramme, instances, calendriers, processus de décision).

Dialogue social
Suivre le dialogue social (calendriers, accords, réunions, historiques).

Contrôle de gestion
Mettre en place un contrôle de gestion sociale (indicateurs RH, tableaux de bord).

Effectifs
Piloter les effectifs (équivalents temps plein [ETP], pyramides des âges).

Veille RH
Suivre la réglementation RH et assurer la veille juridique.

COUVERTURE FONCTIONNELLE DES SOLUTIONS

SOLUTION	TAUX DE COUVERTURE	Politique RH	Gouvernance RH	Dialogue social	Contrôle de gestion	Effectifs	Veille RH
Élap	92 %	●	●	◑	●	●	●
GIP CPage	75 %	●	◑	✿	●	●	●
NOVRH	67 %	◑	◑	○	●	●	●
Asys	58 %	○	◑	○	●	●	●
Docaposte Santé	58 %	○	◑	○	●	●	●
Dedalus Healthcare France	50 %	◑	◑	✿	◑	◑	●
Numih France	50 %	○	○	○	●	●	●
Smartop	50 %	◑	○	○	●	●	◑
Octime	42 %	○	◑	○	◑	◑	●
Florence	33 %	○	○	○	●	●	○
Interconsult	33 %	○	○	○	●	●	○
Adelyce	25 %	○	○	○	◑	◑	◑
Better World	25 %	●	○	○	◑	○	○
Hopia	25 %	○	○	○	◑	◑	◑
Hublo	25 %	◑	○	○	●	✿	○
Beetween	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Biosked	Non couvert	✿	✿	○	○	○	○
Dir IPS	Non couvert	○	○	○	✿	✿	✿
Nexpublica	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Optacare	Non couvert	○	○	○	○	○	○

● Couvert ◑ Partiel ✿ Prévu ○ Non couvert

À RETENIR

Les solutions se concentrent principalement sur le contrôle de gestion sociale et le suivi des effectifs. Les fonctions liées à la politique RH, à la gouvernance ou à la veille sont moins fréquemment proposées et le dialogue social apparaît très peu couvert dans les réponses recueillies.

QVCT et bien-être au travail

FONCTIONNALITÉS DU DOMAINE

Satisfaction au travail
Mesurer la satisfaction au travail (enquêtes, indicateurs, feedbacks).

Risques professionnels
Suivre les risques professionnels (document unique d'évaluation, programme annuel de prévention).

Santé au travail
Assurer la santé au travail (visites médicales, aménagements…).

Inaptitudes et handicap
Gérer les restrictions, inaptitudes et situations de handicap.

AT/MP
Suivre les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP).

COUVERTURE FONCTIONNELLE DES SOLUTIONS

SOLUTION	TAUX DE COUVERTURE	Satisfaction au travail	Risques professionnels	Santé au travail	Inaptitudes et handicap	AT/MP
GIP CPage	90 %	●	◑	●	●	●
Docaposte Santé	60 %	◑	◑	◑	◑	●
NOVRH	60 %	○	○	●	●	●
Dedalus Healthcare France	50 %	◑	○	◑	◑	●
Smartop	50 %	◑	○	○	●	●
Interconsult	40 %	○	○	◑	◑	●
Asys	30 %	◑	○	○	◑	◑
Biosked	30 %	◑	○	○	◑	◑
Élap	30 %	◑	○	●	○	○
Hopia	30 %	◑	○	◑	◑	○
Numih France	30 %	○	○	◑	◑	◑
Better World	20 %	●	○	○	○	○
Florence	10 %	◑	○	○	○	○
Hublo	10 %	⚙	○	○	○	◑
Adelyce	Non couvert	○	○	○	○	○
Beetween	Non couvert	○	○	○	○	○
Dir IPS	Non couvert	○	○	○	○	○
Nexpublica	Non couvert	○	○	○	○	○
Octime	Non couvert	○	○	○	○	○
Optacare	Non couvert	○	○	○	○	○

● Couvert ◑ Partiel ⚙ Prévu ○ Non couvert

À RETENIR

Le suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles est la fonctionnalité la plus fréquemment proposée. Les solutions déclarent moins souvent des fonctions dédiées aux risques professionnels, à la santé au travail ou au suivi des situations d'inaptitude et de handicap.

Recrutement et mobilité

FONCTIONNALITÉS DU DOMAINE

Offres d'emploi
Gérer les besoins de recrutement et les offres d'emploi.

Candidatures
Gérer les candidatures (multicanal, suivi, vivier).

Intégration
Gérer l'intégration des nouveaux arrivants (onboarding).

Mobilités
Gérer les mobilités internes et les sorties.

Concours
Gérer les concours (organisation, inscriptions, résultats).

COUVERTURE FONCTIONNELLE DES SOLUTIONS

SOLUTION	TAUX DE COUVERTURE	Offres d'emploi	Candidatures	Intégration	Mobilités	Concours
Élap	100 %	●	●	●	●	●
NOVRH	100 %	●	●	●	●	●
GIP CPage	90 %	●	●	●	●	◑
Beetween	70 %	●	●	◑	●	○
Docaposte Santé	60 %	◑	◑	⚙	●	●
Hublo	60 %	●	●	◑	◑	○
Dedalus Healthcare France	50 %	◑	◑	◑	◑	◑
Florence	50 %	⚙	●	◑	●	○
Numih France	50 %	○	○	●	●	◑
Smartop	40 %	◑	○	●	◑	○
Hopia	20 %	○	○	◑	◑	○
Octime	20 %	◑	◑	○	○	○
Adelyce	Non couvert	○	○	○	○	○
Asys	Non couvert	○	○	○	○	○
Better World	Non couvert	○	○	○	○	○
Biosked	Non couvert	○	○	○	○	○
Dir IPS	Non couvert	○	○	○	○	○
Interconsult	Non couvert	○	○	○	○	○
Nexpublica	Non couvert	○	○	○	○	○
Optacare	Non couvert	○	○	○	○	○

● Couvert ◑ Partiel ⚙ Prévu ○ Non couvert

À RETENIR

Les fonctionnalités de gestion des candidatures et des mobilités internes sont les plus répandues parmi les solutions positionnées sur le recrutement. L'organisation des concours apparaît plus spécifique, avec trois éditeurs déclarant une couverture complète de cette fonctionnalité.

Compétences et projet professionnel

FONCTIONNALITÉS DU DOMAINE

Entretiens
Gérer les campagnes d'entretiens des collaborateurs.

Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
Mettre en œuvre la GEPP (cartographie, évaluation des besoins, plans d'action).

Parcours professionnels
Accompagner les projets et parcours professionnels (mobilité, reconversion).

COUVERTURE FONCTIONNELLE DES SOLUTIONS

SOLUTION	TAUX DE COUVERTURE	Entretiens	GEPP	Parcours professionnels
Élap	100 %	●	●	●
NOVRH	100 %	●	●	●
Smartop	67 %	◑	●	◑
Dedalus Healthcare France	50 %	◑	◑	◑
Docaposte Santé	33 %	◑	◑	○
Florence	33 %	●	○	○
Hopia	33 %	○	◑	◑
Interconsult	17 %	◑	○	○
Adelyce	Non couvert	○	○	○
Asys	Non couvert	○	○	○
Beetween	Non couvert	○	○	○
Better World	Non couvert	○	○	○
Biosked	Non couvert	○	○	○
Dir IPS	Non couvert	○	○	○
GIP CPage	Non couvert	✿	✿	✿
Hublo	Non couvert	✿	✿	✿
Nexpublica	Non couvert	○	○	○
Numih France	Non couvert	○	○	○
Octime	Non couvert	○	○	○
Optacare	Non couvert	○	○	○

● Couvert ◑ Partiel ✿ Prévu ○ Non couvert

À RETENIR

Les campagnes d'entretiens constituent la fonctionnalité la plus fréquemment proposée. La GEPP et l'accompagnement des projets professionnels sont présents chez un nombre plus limité d'éditeurs, avec des positionnements très variables d'une solution à l'autre.

Formation professionnelle

FONCTIONNALITÉS DU DOMAINE

Définition
Élaborer le plan de formation.

Organisation
Déployer le plan de formation (inscriptions, convocations, attestations).

Conception
Concevoir des contenus de formation.

Animation
Animer un réseau de formateurs ou de référents.

COUVERTURE FONCTIONNELLE DES SOLUTIONS

SOLUTION	TAUX DE COUVERTURE	Définition	Organisation	Conception	Animation
Élap	100 %	●	●	●	●
NOVRH	100 %	●	●	●	●
Dedalus Healthcare France	50 %	◑	◑	◑	◑
Hopia	25 %	◑	○	○	◑
Florence	13 %	◑	○	○	○
Interconsult	13 %	○	◑	○	○
Adelyce	Non couvert	○	○	○	○
Asys	Non couvert	○	○	○	○
Beetween	Non couvert	○	○	○	○
Better World	Non couvert	○	○	○	○
Biosked	Non couvert	○	○	○	○
Dir IPS	Non couvert	○	○	○	○
Docaposte Santé	Non couvert	○	○	○	○
GIP CPage	Non couvert	⚙	⚙	⚙	⚙
Hublo	Non couvert	○	○	○	○
Nexpublica	Non couvert	○	○	○	○
Numih France	Non couvert	○	○	○	○
Octime	Non couvert	○	○	○	○
Optacare	Non couvert	○	○	○	○
Smartop	Non couvert	⚙	⚙	○	○

● Couvert ◑ Partiel ⚙ Prévu ○ Non couvert

À RETENIR

La formation figure parmi les fonctions les moins représentées dans les solutions étudiées. Les niveaux de couverture sont très variables selon les éditeurs, avec un nombre limité de solutions positionnées sur l'ensemble des fonctionnalités analysées.

Pilotage de la masse salariale

FONCTIONNALITÉS DU DOMAINE

Budget
Établir et suivre le budget prévisionnel RH.

Rémunérations
Gérer les évolutions et revalorisations salariales (grilles, avancements).

Dette sociale
Suivre la dette sociale et les provisions associées.

COUVERTURE FONCTIONNELLE DES SOLUTIONS

SOLUTION	TAUX DE COUVERTURE	Budget	Rémunérations	Dette sociale
GIP CPage	100 %	●	●	●
NOVRH	100 %	●	●	●
Dedalus Healthcare France	83 %	●	●	◑
Dir IPS	83 %	●	●	◑
Élap	83 %	●	●	◑
Interconsult	83 %	●	●	◑
Numih France	83 %	●	●	◑
Adelyce	67 %	●	●	○
Docaposte Santé	67 %	●	●	○
Asys	33 %	◑	○	◑
Beetween	Non couvert	○	○	○
Better World	Non couvert	○	○	○
Biosked	Non couvert	○	○	○
Florence	Non couvert	○	○	○
Hopia	Non couvert	○	○	○
Hublo	Non couvert	○	○	○
Nexpublica	Non couvert	○	○	○
Octime	Non couvert	○	○	○
Optacare	Non couvert	○	○	○
Smartop	Non couvert	⚙	○	○

● Couvert ◑ Partiel ⚙ Prévu ○ Non couvert

À RETENIR

Le pilotage de la masse salariale est proposé aussi bien par des suites à couverture large que par des solutions spécialisées. Le budget prévisionnel et les revalorisations salariales sont largement représentés, tandis que la dette sociale et les provisions sont moins fréquemment couvertes.

Gestion administrative du personnel

FONCTIONNALITÉS DU DOMAINE

Dossiers du personnel
Gérer les dossiers du personnel (état civil, carrière, pièces justificatives).

Contrats
Gérer les contrats de travail.

Actes administratifs
Gérer les actes administratifs liés aux carrières (position, avancement, etc.).

Disciplinaire
Gérer les procédures disciplinaires et les contentieux.

Retraite
Préparer les dossiers de retraite.

Accès informatiques
Gérer les demandes d'accès informatiques (DAI) selon le profil utilisateur.

COUVERTURE FONCTIONNELLE DES SOLUTIONS

SOLUTION	TAUX DE COUVERTURE	Dossiers du personnel	Contrats	Actes administratifs	Disciplinaire	Retraite	Accès informatiques
Docaposte Santé	100 %	●	●	●	●	●	●
NOVRH	100 %	●	●	●	●	●	●
Dedalus Healthcare France	92 %	●	●	●	●	●	◑
Élap	92 %	●	●	●	●	◑	●
GIP CPage	83 %	●	●	●	⚙	●	●
Numih France	83 %	●	●	●	●	◑	◑
Interconsult	67 %	●	●	●	◑	○	◑
Hublo	58 %	●	●	◑	○	○	●
Florence	50 %	●	●	○	●	○	○
Optacare	33 %	◑	◑	○	○	○	●
Beetween	25 %	●	◑	○	○	○	○
Biosked	25 %	◑	◑	○	○	○	◑
Octime	17 %	◑	◑	○	○	○	○
Adelyce	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Asys	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Better World	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Dir IPS	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Hopia	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Nexpublica	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Smartop	Non couvert	○	○	○	○	○	○

● Couvert ◑ Partiel ⚙ Prévu ○ Non couvert

À RETENIR

Les dossiers du personnel et les contrats de travail figurent parmi les fonctionnalités les plus largement proposées. Les actes de carrière sont également bien représentés, tandis que la préparation des dossiers de retraite apparaît chez un nombre plus limité de solutions.

Gestion des temps et des activités

FONCTIONNALITÉS DU DOMAINE

Cycles de travail
Élaborer les cycles de travail.

Plannings
Élaborer les plannings et tableaux de service.

Absences
Gérer l'ensemble des absences et congés.

Temps de travail
Suivre le temps de travail et la continuité de service.

Remplacements
Gérer les remplacements : intérim, heures supplémentaires, contrats à durée déterminée (CDD), etc.

COUVERTURE FONCTIONNELLE DES SOLUTIONS

SOLUTION	TAUX DE COUVERTURE	Cycles de travail	Plannings	Absences	Temps de travail	Remplacements
Asys	100 %	●	●	●	●	●
Biosked	100 %	●	●	●	●	●
Dedalus Healthcare France	100 %	●	●	●	●	●
Docaposte Santé	100 %	●	●	●	●	●
Élap	100 %	●	●	●	●	●
Florence	100 %	●	●	●	●	●
GIP CPage	100 %	●	●	●	●	●
Hublo	100 %	●	●	●	●	●
Nexpublica	100 %	●	●	●	●	●
Numih France	100 %	●	●	●	●	●
Octime	100 %	●	●	●	●	●
Optacare	90 %	●	●	◑	●	●
Smartop	90 %	●	●	●	●	◑
Hopia	60 %	◑	●	◑	◑	◑
NOVRH	40 %	○	◑	●	○	◑
Interconsult	20 %	○	○	●	○	○
Adelyce	Non couvert	○	○	○	○	○
Beetween	Non couvert	○	○	○	○	○
Better World	Non couvert	○	○	○	○	○
Dir IPS	Non couvert	○	○	○	○	○

● Couvert ◑ Partiel ⚙ Prévu ○ Non couvert

À RETENIR

La gestion des temps est la catégorie la plus largement représentée parmi les solutions étudiées. Cycles, plannings, absences, temps de travail et remplacements sont proposés de manière relativement homogène, aussi bien par des suites que par des solutions spécialisées.

Paie

FONCTIONNALITÉS DU DOMAINE

Variables
Gérer les éléments variables de paie.

Primes
Gérer les primes et indemnités.

Bulletins de salaire
Établir et contrôler les bulletins de salaire.

Déclaration sociale nominative (DSN)
Gérer les relations avec les organismes sociaux et les cotisations (contrôles et envois DSN).

Prévoyance et mutuelle
Gérer la prévoyance et la complémentaire santé (DSN événementielle, gestion des indemnités journalières, etc.).

Notes de frais
Gérer les notes de frais.

COUVERTURE FONCTIONNELLE DES SOLUTIONS

SOLUTION	TAUX DE COUVERTURE	Variables	Primes	Bulletins de salaire	DSN	Prévoyance et mutuelle	Notes de frais
Dedalus Healthcare France	100 %	●	●	●	●	●	●
Docaposte Santé	100 %	●	●	●	●	●	●
Élap	100 %	●	●	●	●	●	●
GIP CPage	100 %	●	●	●	●	●	●
Interconsult	100 %	●	●	●	●	●	●
NOVRH	100 %	●	●	●	●	●	●
Numih France	83 %	●	●	●	●	◑	◑
Asys	33 %	●	●	○	○	○	○
Octime	33 %	●	●	○	○	○	○
Florence	17 %	●	○	○	○	○	○
Adelyce	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Beetween	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Better World	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Biosked	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Dir IPS	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Hopia	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Hublo	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Nexpublica	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Optacare	Non couvert	○	○	○	○	○	○
Smartop	Non couvert	○	○	○	○	○	○

● Couvert ◑ Partiel ⚙ Prévu ○ Non couvert

À RETENIR

Deux profils se dégagent nettement : des solutions proposant une couverture large de la paie et d'autres qui ne se positionnent pas sur cette fonction. Parmi les premières, les éléments variables et les primes et indemnités sont les fonctionnalités les plus fréquemment proposées.

Portail collaborateur

FONCTIONNALITÉS DU DOMAINE

Communication interne
Permettre aux collaborateurs de consulter la communication institutionnelle.

Bulletins
Permettre aux collaborateurs d'accéder à leurs bulletins de paie dématérialisés.

Informations
Permettre aux collaborateurs de consulter et mettre à jour leurs informations personnelles.

Compteurs
Permettre aux collaborateurs de consulter leurs différents compteurs.

Self-service RH
Permettre aux collaborateurs d'effectuer en ligne leurs diverses demandes RH (absence, formation…).

Questions RH
Permettre aux collaborateurs d'échanger directement avec les ressources humaines ou un chatbot RH.

Guides et procédures
Donner aux collaborateurs accès aux guides et procédures RH.

COUVERTURE FONCTIONNELLE DES SOLUTIONS

SOLUTION	TAUX DE COUVERTURE	Communication interne	Bulletins	Informations	Compteurs	Self-service RH	Questions RH	Guides et procédures
Élap	100 %	●	●	●	●	●	●	●
GIP CPage	100 %	●	●	●	●	●	●	●
Dedalus Healthcare France	93 %	●	◑	●	●	●	●	●
Docaposte Santé	93 %	●	●	●	●	●	◑	●
NOVRH	93 %	●	●	●	●	●	◑	●
Numih France	93 %	●	●	●	●	◑	●	●
Asys	79 %	●	○	◑	●	●	●	●
Hublo	57 %	◑	○	●	●	●	⚙	◑
Biosked	43 %	◑	○	◑	◑	●	⚙	◑
Nexpublica	43 %	○	○	◑	◑	●	○	●
Octime	36 %	◑	○	◑	◑	●	○	○
Florence	29 %	●	○	○	⚙	●	○	○
Interconsult	29 %	◑	⚙	◑	◑	◑	○	○
Hopia	14 %	○	○	◑	⚙	◑	○	○
Optacare	14 %	○	○	○	◑	◑	○	○
Adelyce	Non couvert	○	○	○	○	○	○	○
Beetween	Non couvert	○	○	○	○	○	○	○
Better World	Non couvert	○	○	○	○	○	○	○
Dir IPS	Non couvert	○	○	○	○	○	○	○
Smartop	Non couvert	○	○	○	○	○	○	○

● Couvert ◑ Partiel ⚙ Prévu ○ Non couvert

À RETENIR

Les fonctions de portail sont présentes dans une majorité des solutions étudiées. Les demandes en ligne et l'accès aux compteurs ou documents sont les fonctionnalités les plus répandues ; les bulletins dématérialisés et les échanges directs avec les RH apparaissent moins systématiquement.

adelyce •

Parole à l'éditeur : « Atelier Salarial : une solution experte de pilotage de la masse salariale à destination des décideurs publics. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Adelyce
Solution : Atelier Salarial
Commercialisé depuis : 2018
Contact commercial : Jean-Michel Armagnacq
jean-michel.armagnacq@adelyce.fr
07 86 41 38 46

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Non
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Non
Recrutement et mobilité : Non
Compétences et projet professionnel : Non
QVCT et bien-être au travail : Non
Paie : Non
Formation professionnelle : Non
Pilotage de la masse salariale : Oui
Portail collaborateur : Non

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Non
GTA : Prévu
GTT : Prévu
Paie : Oui – Paramétrable
Pilotage : Non
Interfacé avec : tous les éditeurs de paie

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Aucune évolution majeure prévue en 2026

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Non
Privé lucratif : Non

Établissements clients : centre hospitalier universitaire (CHU) de Limoges ; centre hospitalier (CH) Esquirol ; établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) Fondation de Selves (Sarlat)

Club utilisateurs : Non

ACQUISITION

Centrales d'achat : Union des groupements d'achats publics (Ugap)

Délais de déploiement : 2 mois

Tarification : Abonnement annuel par établissement ; forfait par établissement

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement éditeur

Hébergeur : Free Pro (France) et Ecritel (France)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Non
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Non
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Prévision des dépenses de masse salariale (apprentissage automatique sur séries temporelles)

L'AVIS DE L'ANAP

La solution Atelier Salarial cible le pilotage de la masse salariale, avec des fonctions de diagnostic et de prospective budgétaire. Son positionnement répond aux établissements souhaitant renforcer cette composante de leur SIRH.

CHRONOS by ASYS

Parole à l'éditeur : « Éditeur RH expert en gestion du temps de travail, planification et optimisation des ressources, leader sur le secteur de la santé. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Asys
Solution : Chronos
Commercialisé depuis : 2010
Contact commercial : Jean-Sébastien Lantz
js-lantz@asys.fr
06 38 86 15 55

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Non
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Non
Compétences et projet professionnel : Non
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Oui
Formation professionnelle : Non
Pilotage de la masse salariale : Oui
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Oui – Standard / packagée
GTA : Oui – Standard / packagée
GTT : Oui – Standard / packagée
Paie : Oui – Standard / packagée
Pilotage : Oui – Standard / packagée
Interfacé avec : SAP BusinessObjects, Tableau, CPage, Teams RH, Cegedim, AGIRH, AstreRH, e.Sedit, HRX

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Amélioration de l'assistant IA et de l'outil de reporting
- Évolutions des capacités de dimensionnement, de gestion des mobilités et des alertes

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Fonctionnalités prédictives fondées sur l'IA : anticipation des besoins en effectifs, optimisation des organisations, aide à la décision

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Oui

Établissements clients : Hospices Civils de Lyon ; CHU de Montpellier ; CH d'Annecy

Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Ugap ; Centrale d'achat de l'informatique hospitalière (CAIH) ; Centrale d'achat du numérique et des télécoms (Canut) ; Réseau des acheteurs hospitaliers (Resah) ; Ouranos

Délais de déploiement : 6 mois

Tarification : Abonnement par utilisateur ; par module activé

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement éditeur

Hébergeur : Oracle (France et Allemagne)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Optimisation des plannings sous contrainte ; reporting RH ; assistant IA intégré au portail collaborateur ; assistant conversationnel avec reconnaissance vocale

L'AVIS DE L'ANAP

La solution Chronos couvre l'ensemble des fonctionnalités de gestion des temps étudiées. Son positionnement repose également sur des interfaces standard avec les principales composantes du système d'information RH.

Beetween

Parole à l'éditeur : « Beetween est un logiciel de recrutement et de suivi des candidatures, intuitif et innovant pour optimiser la gestion des candidatures. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Beetween
Solution : Beetween
Commercialisé depuis : 2016
Contact commercial : Gauthier Houssais
ghoussais@beetween.com
07 81 62 73 92

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Non
Gestion des temps et des activités : Non
Recrutement et mobilité : Oui
Compétences et projet professionnel : Non
QVCT et bien-être au travail : Non
Paie : Non
Formation professionnelle : Non
Pilotage de la masse salariale : Non
Portail collaborateur : Non

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Non
GTA : Non
GTT : Non
Paie : Non
Pilotage : Non
Interfacé avec : Non renseigné

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :

- Gestion des entretiens
- Module d'animation de viviers de candidats
- Dispositif de présélection des candidats
- Recherche de candidats assistée par IA dans la CVthèque

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Non



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Oui

Établissements clients : Assistance publique – Hôpitaux de Marseille ; CHU de Brest ; CHU d'Amiens
Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Ugap ; CAIH ; Canut
Délais de déploiement : 2 mois
Tarification : Par module activé

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement éditeur
Hébergeur : OVH (France)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Aide à la rédaction ; analyse de candidatures ; autocomplétion des champs à partir d'un fichier déposé ; recherche assistée

L'AVIS DE L'ANAP

La solution Beetween est centrée sur le recrutement, de la diffusion des offres au suivi des candidatures et des mobilités. Plusieurs fonctionnalités d'IA complètent ce périmètre, notamment pour la rédaction, le sourcing et l'analyse des candidatures.

Better World

Parole à l'éditeur : « Solution de collecte et d'analyse de l'expérience collaborateur pour améliorer la QVCT et l'allocation des ressources. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Better World
Solution : Better World Employee Experience
Commercialisé depuis : 2021
Contact commercial : Daniel Ritter
daniel@better-world.io
06 17 81 33 93

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Non
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Non
Recrutement et mobilité : Non
Compétences et projet professionnel : Non
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Non
Formation professionnelle : Non
Pilotage de la masse salariale : Non
Portail collaborateur : Non

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Prévu
GTA : Non
GTT : Non
Paie : Non
Pilotage : Prévu
Interfacé avec : Non renseigné

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Renforcement de la mesure de l'expérience collaborateur

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Oui

Établissements clients : Hôpital Foch (Suresnes) ; Hôpital Simone Veil (Eaubonne-Montmorency) ; Maisons de Famille

Club utilisateurs : Prévu

ACQUISITION

Centrales d'achat : Resah ; Ugap

Délais de déploiement : 4 à 6 semaines

Tarification : Abonnement par utilisateur ; par module activé ; à l'usage

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement géré par l'établissement ; cloud avec hébergement éditeur ; on premise

Hébergeur : Amazon Web Services (Union européenne) ou OVH (France) sur demande

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Non
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Analyse de verbatims collaborateurs

L'AVIS DE L'ANAP

Better World Employee Experience est centré sur la mesure de l'expérience collaborateur et la QVCT. La solution associe analyse des verbatims et mise en regard des perceptions des professionnels et des patients.

BioSked

Parole à l'éditeur : « La plateforme de planification médicale reconnue qui associe IA, équité et simplicité. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Biosked
Solution : Momentum
Commercialisé depuis : 2010
Contact commercial : Sarah Mertz
sarah.mertz@biosked.com
07 71 68 57 36

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Non
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Non
Compétences et projet professionnel : Non
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Prévu
Formation professionnelle : Non
Pilotage de la masse salariale : Non
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Prévu
GTA : Oui – Paramétrable
GTT : Oui – Paramétrable
Paie : Oui – Paramétrable
Pilotage : Prévu
Interfacé avec : Kelio, Octime, Chronos, Silae

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Gestion avancée des pointages
- Nouvelle application mobile
- Assistant IA
- Simplification de l'expérience utilisateur

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Oui

Établissements clients : CHU d'Angers ; groupement hospitalier de territoire (GHT) de Mayenne ; CH de Versailles

Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Resah

Délais de déploiement : 1 jour à 1 mois

Tarification : Abonnement par utilisateur ; par module activé ; forfait par établissement

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement éditeur

Hébergeur : Google Cloud Platform (Allemagne)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Optimisation des plannings sous contrainte

L'AVIS DE L'ANAP

La solution Momentum répond aux enjeux de planification des organisations médicales complexes, notamment pour les gardes, astreintes et multi-affectations. Son moteur de planification sous contrainte couvre intégralement la gestion des temps.

Parole à l'éditeur : « Hexagone RH gère l'administration du personnel et la paie, avec portail salarié et modules complémentaires. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Dedalus Healthcare France
Solution : Hexagone RH
Commercialisé depuis : 1990
Contact commercial : Jocelyn Paul
jocelyn.paul@dedalus.eu
06 82 34 28 35

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Oui
Compétences et projet professionnel : Oui
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Oui
Formation professionnelle : Oui
Pilotage de la masse salariale : Oui
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Oui – Paramétrable
GTA : Oui – Paramétrable
GTT : Oui – Paramétrable
Paie : Non
Pilotage : Oui – Paramétrable
Interfacé avec : Maincare, PH7, CPage, Numih, Octime, Chronos, Planiciel, QL, Decisions, QlikSense, SAP BusinessObjects

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Signature électronique
- Onboarding et offboarding

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Intégration de l'IA à la gestion du temps de travail et à la production des événements variables d'activité et des éléments variables de paie

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Non
Privé lucratif : Non

Établissements clients : GHT de La Réunion ; GHT du Lot ; GHT Sud Val-d'Oise – Nord Hauts-de-Seine
Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Union des hôpitaux pour les achats (UniHA)
Délais de déploiement : 4 mois
Tarification : Abonnement par utilisateur ; licence perpétuelle + maintenance ; par module activé ; à l'usage

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement géré par l'établissement ; cloud avec hébergement éditeur ; on premise
Hébergeur : CHEOPS (France)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Non
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Optimisation des plannings sous contrainte ; assistant conversationnel RH

L'AVIS DE L'ANAP

La solution Hexagone RH rassemble plusieurs fonctions cœur dans un environnement web multi-entités. La gestion des temps, la paie et le portail collaborateur sont intégralement couverts, tandis que plusieurs autres domaines poursuivent leur développement.

Dir IPS

L'élan de vos projets

Parole à l'éditeur : « Gestionnaire, logiciel budgétaire qui simplifie et préremplit vos cadres réglementaires à transmettre aux financeurs. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Dir IPS
Solution : Gestionnaire
Commercialisé depuis : 2008
Contact commercial : Audrey Zugmeyer
audreyz@dirips.com
07 82 13 76 10

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Non
Pilotage de la fonction RH : Non
Gestion des temps et des activités : Non
Recrutement et mobilité : Non
Compétences et projet professionnel : Non
QVCT et bien-être au travail : Non
Paie : Non
Formation professionnelle : Non
Pilotage de la masse salariale : Oui
Portail collaborateur : Non

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Oui – Paramétrable
GTA : Oui – Paramétrable
GTT : Oui – Paramétrable
Paie : Oui – Paramétrable
Pilotage : Oui – Paramétrable
Interfacé avec : Sage, Cegid, Silae, Cegi, Cegedim, Talentia

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Amélioration de l'ergonomie
- Intégration de fonctionnalités avec IA

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Oui

Établissements clients : Groupe SOS ; RESONANCE ; SEDNA France
Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Ugap
Délais de déploiement : 1 à 6 mois selon la taille de la structure
Tarification : Abonnement par utilisateur ; licence perpétuelle + maintenance ; par module activé

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement géré par l'établissement ; cloud avec hébergement éditeur ; on premise
Hébergeur : OVH (France)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Non
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Évaluation des coûts

L'AVIS DE L'ANAP

La solution Gestionnaire est orientée vers le pilotage budgétaire et de la masse salariale des organismes gestionnaires. L'automatisation du remplissage des cadres réglementaires et la veille associée constituent deux marqueurs de son positionnement.

DOCAPOSTE santé

Parole à l'éditeur : « Un SIRH urbanisé et multi-entités pour piloter les ressources humaines des établissements de santé. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Docaposte Santé (ex-Maincare)
Solution : M-RH et M-PH
Commercialisé depuis : 1999
Contact commercial : Laurent Sinistro
07 87 12 74 55

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Oui
Compétences et projet professionnel : Oui
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Oui
Formation professionnelle : Non
Pilotage de la masse salariale : Oui
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Oui – Paramétrable
GTA : Oui – Paramétrable
GTT : Oui – Paramétrable
Paie : Non – module interne
Pilotage : Non – module interne
Interfacé avec : Non renseigné

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Onboarding
- Pilotage opérationnel
- Signature électronique
- Modernisation du dossier agent

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Modernisation de M-RH en full web

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Non
Privé lucratif : Non

Établissements clients : CHU de Montpellier ; CHU de Nantes ; CHU de Caen
Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Ugap ; Resah ; Canut ; Logimed
Délais de déploiement : 6 mois (+ 4 mois si portail et application mobile)
Tarification : Licence perpétuelle + maintenance ; par module activé

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : on premise
Hébergeur : établissement acquéreur

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Prévu
Usages : Optimisation des plannings sous contrainte ; pilotage opérationnel

L'AVIS DE L'ANAP

Les solutions M-RH et M-PH couvrent largement les fonctions cœur RH, de la gestion administrative à la paie et au portail collaborateur. Leur fonctionnement multi-entités permet également d'accompagner les organisations comportant plusieurs entités juridiques.

ÉDITEUR DE LOGICIELS élap POUR LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Parole à l'éditeur : « La suite RH-PAIE et PLANNING pensée pour le public : conformité, simplicité et pilotage unifié. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Élap
Solution : Élap RH-Paie / Planning
Commercialisé depuis : 1981
Contact commercial : William Milleville
william.milleville@elap.io
04 94 86 28 62

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Oui
Compétences et projet professionnel : Oui
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Oui
Formation professionnelle : Oui
Pilotage de la masse salariale : Oui
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Oui – Standard / packagée
GTA : Oui – Standard / packagée
GTT : Oui – Standard / packagée
Paie : Oui – Paramétrable
Pilotage : Non
Interfacé avec : Non renseigné

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Intégration d'un assistant IA (fiches de poste, modèles de documents, synthèses d'entretiens, demandes d'absence)

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Extension de l'assistant IA : planification automatique, remplacements prédictifs, analyse des compétences
- Chatbot RH

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Non

Établissements clients : GHT de Saintonge ; CH de Dax ; CH de Saint-Omer

Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Ugap

Délais de déploiement : 3 à 10 mois selon le nombre d'applications et d'utilisateurs

Tarification : Abonnement par utilisateur ; par module activé

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement éditeur

Hébergeur : Outscale – Dassault Systèmes (pays non renseigné)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Prévu

L'AVIS DE L'ANAP

La solution Élap couvre un périmètre très large du cycle RH, du recrutement à la paie et au portail collaborateur. Cette couverture étendue permet de regrouper de nombreuses fonctions RH au sein d'un même environnement.

Florence

Parole à l'éditeur : « Plateforme SIRH de planification et gestion des remplacements pour tous les personnels des établissements de santé. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Florence
Solution : Florence
Commercialisé depuis : 2022
Contact commercial : Benjamin Huguet
benjamin@florenceapp.com
07 57 90 79 26

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Oui
Compétences et projet professionnel : Oui
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Oui
Formation professionnelle : Oui
Pilotage de la masse salariale : Non
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Prévu
GTA : Prévu
GTT : Prévu
Paie : Prévu
Pilotage : Prévu
Interfacé avec : Non renseigné

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Recrutement : publication des annonces et accès à des profils sourcés

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Planification sous contrainte

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Oui

Établissements clients : Ehpad Résidence Saint-Joseph (Cachan) ; Ehpad Hovia (Quincy-sous-Sénart) ; Résidence Médicis (Sèvres)

Club utilisateurs : Prévu

ACQUISITION

Centrales d'achat : Le Cèdre ; Ugap

Délais de déploiement : 1 mois en moyenne

Tarification : Abonnement par utilisateur ; par module activé ; à l'usage

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement éditeur

Hébergeur : Amazon Web Services (Allemagne)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Optimisation des plannings sous contrainte ; assistant conversationnel ; autocomplétion des champs à partir d'un fichier déposé

L'AVIS DE L'ANAP

La solution Florence associe gestion des plannings et continuité des soins par la mobilisation de professionnels qualifiés. Son offre répond ainsi principalement aux enjeux de remplacement et de couverture des besoins en personnel.

CPage

Parole à l'éditeur : « Optimisez vos RH avec une solution moderne et intuitive pour valoriser chaque étape du parcours agent. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : GIP CPage
Solution : CPage i GRH
Commercialisé depuis : 2015
Contact commercial : Estelle Guingand
estelle.guingand@cpage.fr
06 71 83 62 36

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Oui
Compétences et projet professionnel : Prévu
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Oui
Formation professionnelle : Prévu
Pilotage de la masse salariale : Oui
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Oui – Standard / packagée
GTA : Oui – Standard / packagée
GTT : Non
Paie : Oui – Standard / packagée
Pilotage : Oui – Standard / packagée
Interfacé avec : Octime, GTA Médical, GTA e-Planning, Chronos, Chronotime Workplace, Élap Planning, M-RH Chronotime, BL Planning, Qoia, eTemptation, Planiciel, SAP BusinessObjects, CPage GEF, dh Appro Finance

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Gestion des workflows depuis le portail collaborateur (demandes et renouvellements de temps partiel, disponibilité, formation, détachement, mutation…)

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Digitalisation des ordres de mission et des frais
- Entretiens digitalisés et GEPP
- Outil de GTT/GTA en propre

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Non
Privé lucratif : Non

Établissements clients : CHU de Dijon ; CHU de Bordeaux ; CHU de Nancy
Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Aucune
Délais de déploiement : 1 mois à 1 an selon les briques SIRH et la taille du site
Tarification : Abonnement par utilisateur ; par module activé ; forfait par établissement ; licence perpétuelle + maintenance ; à l'usage

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement géré par l'établissement ; cloud avec hébergement éditeur ; on premise
Hébergeur : Numspot, CPage, groupements régionaux d'appui au développement de la e-santé (France)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Analyse de candidatures ; aide à la rédaction des offres d'emploi ; assistant conversationnel pour le support utilisateurs

L'AVIS DE L'ANAP

La solution CPage i GRH propose une couverture étendue des fonctions cœur RH, avec une prise en charge complète de la gestion des temps, de la paie et du portail collaborateur. La gestion des compétences et de la formation complète progressivement ce périmètre.

Hopia

Parole à l'éditeur : « IA de planification RH santé : algorithmes propriétaires, interopérabilité native, tous services, tous professionnels. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Hopia
Solution : Hopia
Commercialisé depuis : 2023
Contact commercial : Delphine Jollivet
djollivet@hopia.eu
06 34 36 29 72

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Non
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Oui
Compétences et projet professionnel : Oui
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Non
Formation professionnelle : Oui
Pilotage de la masse salariale : Non
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Non
GTA : Oui – Paramétrable
GTT : Oui – Paramétrable
Paie : Non
Pilotage : Non
Interfacé avec : Octime, Chronos, Numih, AgileTime, Chronotime

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Enrichissement du module de gestion des compétences
- Extension de l'interopérabilité
- Amélioration de l'ergonomie
- Application mobile
- Outils d'engagement collaborateur

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Dimensionnement capacitaire des ressources en fonction de l'activité
- Enrichissement de la gestion avancée des compétences
- Extension à l'hospitalisation à domicile

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Oui

Établissements clients : Hospices Civils de Lyon ; Groupe Vivalto Santé ; Hôpital Foch (Suresnes)
Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Resah
Délais de déploiement : Quelques semaines à quelques mois selon le périmètre
Tarification : Forfait par établissement ; abonnement par utilisateur ; licence perpétuelle + maintenance ; par module activé

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement géré par l'établissement ; cloud avec hébergement éditeur ; on premise
Hébergeur : Amazon Web Services (France), modifiable à la demande du client

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Non
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Optimisation des plannings sous contrainte

L'AVIS DE L'ANAP

La solution Hopia place l'optimisation des plannings au cœur de son offre. Son moteur de planification sous contrainte est conçu pour organiser les ressources au sein des établissements de santé.

Hublo

Parole à l'éditeur : « Plateforme RH modulaire dédiée aux ES/ESMS combinant gestion des remplacements, des recrutements et des plannings. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Hublo
Solution : Hublo
Commercialisé depuis : 2016
Contact commercial : Imane Remmal
imane.remmal@hublo.com
06 65 45 16 65

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Oui
Compétences et projet professionnel : Prévu
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Non
Formation professionnelle : Non
Pilotage de la masse salariale : Non
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Prévu
GTA : Oui – Standard / packagée
GTT : Oui – Standard / packagée
Paie : Prévu
Pilotage : Prévu
Interfacé avec : Chronos, e-Planning, AgileTime

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :

- Remplacements : mutualisation des viviers entre établissements, notation des soignants et établissements, livret d'accueil CDD
- Recrutement : gestion collaborative, multidiffusion sur les job boards, validation des diplômes
- Outil GTA connecté à la gestion des remplacements

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :

- Sourcing proactif et qualification des candidats par agent vocal IA
- Optimisation des plannings sous contrainte
- Gestion des compétences et des formations

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Oui

Établissements clients : Assistance publique – Hôpitaux de Marseille ; CHU de Clermont-Ferrand ; CHU d'Orléans et ses Ehpad

Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Resah ; CAIH
Délais de déploiement : 2 à 3 mois
Tarification : Forfait par établissement

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement éditeur

Hébergeur : Amazon Web Services (Union européenne)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Non
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Aide à la rédaction (page vitrine d'établissement) ; vérification des pièces justificatives des candidats ; analyse de candidatures

L'AVIS DE L'ANAP

La solution Hublo combine gestion des remplacements, recrutement et planification autour d'un vivier de professionnels de santé. Cette articulation entre outil de gestion et accès à des ressources constitue une caractéristique structurante de l'offre.

interconsult
LES LOGICIELS HUMAINS

Parole à l'éditeur : « Interconsult, éditeur depuis 40 ans dans le médico-social, propose des solutions expertes : SIRH, paie, finance et dossier usager informatisé. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Interconsult
Solution : IC-RH
Commercialisé depuis : 2022
Contact commercial : Bernard Fontaine
bernard.fontaine@interconsult.fr
04 91 87 84 70

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Non
Compétences et projet professionnel : Oui
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Oui
Formation professionnelle : Oui
Pilotage de la masse salariale : Oui
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Oui – Paramétrable
GTA : Oui – Paramétrable
GTT : Non
Paie : Oui – Paramétrable
Pilotage : Oui – Paramétrable
Interfacé avec : Non renseigné

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Évolution de l'interface

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Signature électronique
- Portail collaborateur
- Échanges machine to machine

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Non
Médico-social : Oui

Public : Non
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Non

Établissements clients : Association Les Clos du Loiret (Lorris) ; Association Richard Baret (Breteuil) ; Apias

Club utilisateurs : Non

ACQUISITION

Centrales d'achat : Aucune
Délais de déploiement : 2 à 6 mois selon le nombre de modules et la taille de l'établissement
Tarification : Licence perpétuelle + maintenance

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement éditeur
Hébergeur : OVH (France)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Non

L'AVIS DE L'ANAP

La solution IC-RH couvre principalement la paie, le pilotage de la masse salariale et une partie de la gestion administrative. Son offre est spécifiquement orientée vers les établissements et services médico-sociaux.

nexpublica

Parole à l'éditeur : « Chronotime Workplace est une solution modulable qui permet de gérer le temps médical et non médical de votre établissement. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Nexpublica
Solution : Chronotime Workplace
Commercialisé depuis : 2014
Contact commercial : Sabrina Terrasse
sabrina.terrasse@nexpublica.com
01 44 04 53 65

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Non
Pilotage de la fonction RH : Non
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Non
Compétences et projet professionnel : Non
QVCT et bien-être au travail : Non
Paie : Non
Formation professionnelle : Non
Pilotage de la masse salariale : Non
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Oui – Paramétrable
GTA : Oui – Standard / packagée
GTT : Oui – Standard / packagée
Paie : Oui – Paramétrable
Pilotage : Oui – Standard / packagée
Interfacé avec : SAP, Oracle

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Assistant conversationnel
- Module de dataviz
- Amélioration du planning médical
- Expérience utilisateur multisupports

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Amélioration continue de la solution

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Non



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Non

Établissements clients : Hospices Civils de Lyon ; CHU de Saint-Étienne
Club utilisateurs : Non

ACQUISITION

Centrales d'achat : Canut ; Ugap
Délais de déploiement : 6 à 12 mois
Tarification : Abonnement par utilisateur ; par module activé

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement éditeur
Hébergeur : Docaposte (France) pour le secteur sanitaire et S3NS (France) pour le secteur médico-social

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Prévu
Usages : Assistant conversationnel (prévu en 2026)

L'AVIS DE L'ANAP

Chronotime Workplace concentre son offre sur la gestion des temps médicaux et non médicaux. Sa couverture complète de la GTA, associée à des interfaces avec les principales briques RH, structure son positionnement.

NOVRH
SOLUTIONS SIRH ET PAIE ADAPTÉES

Parole à l'éditeur : « SIRH-Paie dédié ESSMS : Conventions 66-51-HP préconfigurées, CDD courts, intégration GTA, budget (état prévisionnel et état réalisé des recettes et des dépenses), recrutement, formation et talents. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : NOVRH
Solution : NOVRH Care
Commercialisé depuis : 2019
Contact commercial : Fabrice Buhler
fbuhler@novrh.com
06 22 06 83 84

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Oui
Compétences et projet professionnel : Oui
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Oui
Formation professionnelle : Oui
Pilotage de la masse salariale : Oui
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Non
GTA : Oui – Standard / packagée
GTT : Non
Paie : Oui – Standard / packagée
Pilotage : Oui – Standard / packagée
Interfacé avec : Octime, So'ORSYS, Kelio, Cegi, Sage, Cegid, Digiposte, TalentPlug, Universign, PeopleDoc, Hublo, Staffelio, net-entreprises.fr, MicroDon, MyReport

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Génération via IA de la documentation réglementaire paie
- Nouveau module Formation
- Amélioration graphique et ergonomique
- Cockpit de pilotage

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Navigation en langage naturel par IA
- Automatisation des tests de non-régression par IA

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Non
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Oui

Établissements clients : Fondation John Bost (Bordeaux) ; Hôpital Saint-Joseph (Marseille) ; Association familiale de l'Isère pour personnes handicapées (Grenoble)

Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Sara
Délais de déploiement : 6 à 9 mois
Tarification : Abonnement par utilisateur

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement éditeur

Hébergeur : Oracle Cloud Services (pays non renseigné)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Assistant conversationnel

L'AVIS DE L'ANAP

La solution NOVRH Care propose une couverture étendue du cycle RH adaptée aux établissements et services sociaux et médico-sociaux et à leurs conventions collectives. Paie, compétences, formation et pilotage budgétaire sont intégrés, tandis que la GTA repose sur une solution tierce.

Numih France

Parole à l'éditeur : « dh RH est le SIRH nouvelle génération de Numih France, porté par 30 ans d'expertise de la fonction publique hospitalière. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Numih France
Solution : dh RH
Commercialisé depuis : 2002
Contact commercial : Damien Garnotel
asscom@numihfrance.fr
05 34 61 50 00

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Oui
Compétences et projet professionnel : Non
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Oui
Formation professionnelle : Non
Pilotage de la masse salariale : Oui
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Oui – Standard / packagée
GTA : Oui – Standard / packagée
GTT : Oui – Standard / packagée
Paie : Oui – Standard / packagée
Pilotage : Oui – Standard / packagée
Interfacé avec : Octime, Chronotime, Gestor, GT Med, e-Connection, AgileTime, Chronos, Horoquartz, Planiciel, CPage, Maincare, Dedalus, Berger-Levrault, Élap, dh Appro Finance, PH7, dh Performance

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Renouvellement du module de statistique annuelle des établissements de santé (SAE)
- Intégration des bordereaux de paiement des indemnités journalières
- Amélioration des circuits de signature électronique

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Renouvellement de la gestion du temps non médical
- Génération automatique des plannings par IA
- Déclaration préalable à l'embauche

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Non
Privé lucratif : Non

Établissements clients : Assistance publique – Hôpitaux de Marseille ; CHU de Lille ; CHU de Toulouse
Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Aucune
Délais de déploiement : 6 à 8 mois (démarrage au 1er janvier)
Tarification : Par module activé ; forfait par établissement ; à l'usage

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement géré par l'établissement ; cloud avec hébergement éditeur ; on premise
Hébergeur : Numih (France)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Non
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Prévu
Usages : Optimisation des plannings sous contrainte ; assistant conversationnel ; contrôles de paie et DSN

L'AVIS DE L'ANAP

La solution dh RH couvre les principales fonctions cœur RH dans un environnement multi-entités. Son architecture et ses interfaces avec les différentes briques du système d'information permettent également d'accompagner les organisations mutualisées.

OCTIME GROUP

Parole à l'éditeur : « Solution SaaS de gestion des temps, planification RH et des remplacements. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Octime
Solution : Octime et Staffelio
Commercialisé depuis : 1998
Contact commercial : Laurence Bertrand
l.bertrand@octime.com
06 85 94 52 22

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Oui
Compétences et projet professionnel : Non
QVCT et bien-être au travail : Non
Paie : Oui
Formation professionnelle : Non
Pilotage de la masse salariale : Non
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Oui – Paramétrable
GTA : Oui – Paramétrable
GTT : Non
Paie : Oui – Standard / packagée
Pilotage : Non
Interfacé avec : Hopia, Appel Médical

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Aide à la création de cycles de travail
- Assistant IA

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Planification sous contrainte
- Informatique décisionnelle (BI) augmentée

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Oui

Établissements clients : Groupe ELSAN ; Groupe Ramsay ; Croix-Rouge française
Club utilisateurs : Non

ACQUISITION

Centrales d'achat : Resah ; Ugap ; CAIH
Délais de déploiement : 1 à 24 mois selon la taille de l'établissement
Tarification : Abonnement par utilisateur

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement éditeur
Hébergeur : OVH (pays non renseigné)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Assistant conversationnel

L'AVIS DE L'ANAP

La solution Octime est centrée sur la gestion des temps et la planification, avec une couverture complète de la GTA. Les interfaces avec la paie et la GEF facilitent son intégration dans un SIRH existant.

optacare

Parole à l'éditeur : « HR Planner génère des plannings optimisés, équitables et explicables, sous contrainte et alignés sur la réalité des services et des équipes. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Optacare
Solution : HR Planner
Commercialisé depuis : 2022
Contact commercial : Aurélie Martin
aurelie.martin@optacare.fr
07 85 94 05 50

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Oui
Pilotage de la fonction RH : Non
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Non
Compétences et projet professionnel : Non
QVCT et bien-être au travail : Non
Paie : Non
Formation professionnelle : Non
Pilotage de la masse salariale : Non
Portail collaborateur : Oui

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Non
GTA : Oui – Paramétrable
GTT : Oui – Paramétrable
Paie : Non
Pilotage : Non
Interfacé avec : Numih, AgileTime, Clepsydre

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Module de replanification

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Dimensionnement dynamique des ressources aux urgences, en lien avec un outil de prévision de flux

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Oui



Sanitaire : Oui
Médico-social : Oui

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Oui

Établissements clients : CHU de Reims ; CH de Troyes ; CHU d'Orléans
Club utilisateurs : Prévu

ACQUISITION

Centrales d'achat : UniHA ; Resah
Délais de déploiement : 6 mois à 1 an
Tarification : Abonnement par utilisateur ; licence perpétuelle + maintenance

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement géré par l'établissement ; cloud avec hébergement éditeur ; on premise
Hébergeur : OVH (France)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Oui

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Optimisation des plannings sous contrainte

L'AVIS DE L'ANAP

La solution HR Planner organise la planification autour d'une optimisation multicontraintes intégrant réglementation, compétences, activité et préférences individuelles. La simulation de différents scénarios complète cette approche.

Smartop

Parole à l'éditeur : « Planification intelligente des équipes médicales et paramédicales : plannings optimisés, équitables et conformes. »

CARTE D'IDENTITÉ

Éditeur : Smartop
Solution : Smartop Planif
Commercialisé depuis : 2024
Contact commercial : Michaël Mouity Nzamba
m.mouity-nzamba@smartop.io
07 57 90 17 63

COUVERTURE FONCTIONNELLE

Gestion administrative du personnel : Non
Pilotage de la fonction RH : Oui
Gestion des temps et des activités : Oui
Recrutement et mobilité : Oui
Compétences et projet professionnel : Oui
QVCT et bien-être au travail : Oui
Paie : Non
Formation professionnelle : Prévu
Pilotage de la masse salariale : Prévu
Portail collaborateur : Non

INTEROPÉRABILITÉ

GEF : Prévu
GTA : Oui – Paramétrable
GTT : Oui – Paramétrable
Paie : Non
Pilotage : Prévu
Interfacé avec : Octime, AgileTime

DÉVELOPPEMENTS PRÉVUS

2026-2027 :
- Plannings : renforcement de la planification prédictive
- Extension de l'interopérabilité
- Tableaux de bord décisionnels

Autres évolutions prévues à moyen et long terme :
- Pilotage capacitaire à l'échelle du GHT ou du territoire
- IA d'aide à la décision stratégique
- Coordination des ressources en situation exceptionnelle

UTILISATEURS

Solution spécifique au secteur : Non



Sanitaire : Oui
Médico-social : Non

Public : Oui
Privé non lucratif : Oui
Privé lucratif : Oui

Établissements clients : CHU Grenoble Alpes ; CH de Valenciennes ; Clinique de l'Atlantique (Puilboreau)
Club utilisateurs : Oui

ACQUISITION

Centrales d'achat : Resah ; UniHA
Délais de déploiement : 3 mois
Tarification : Abonnement par tranche de ressources planifiées

GESTION DES DONNÉES

Options d'hébergement : Cloud avec hébergement éditeur
Hébergeur : Microsoft Azure (France), certifié hébergeur de données de santé (HDS)

RGPD : Oui
Cnil : Oui
Chiffrement : Oui
Consentements : Oui
Oppositions : Oui
Bases légales : Oui

Profils : Oui
Séparation des rôles : Oui
Double authentification : Oui
SSO : Oui
Traçabilité : Oui
Réversibilité : Non

UTILISATION DE L'IA

Statut : Déployé
Usages : Optimisation des plannings sous contrainte ; assistant conversationnel

L'AVIS DE L'ANAP

La solution Smartop Planif associe planification et anticipation des besoins en personnel. L'apprentissage automatique est mobilisé pour prévoir les besoins et optimiser les plannings, au cœur du positionnement de la solution.

Annexes

STRUCTURES CLIENTES DÉCLARÉES

	ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ			ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX		
	Publics	Privés non lucratifs	Privés lucratifs	Publics	Privés non lucratifs	Privés lucratifs
Adelyce	11 à 100	—	—	101 à 500	—	—
Asys	101 à 500	1 à 10	11 à 100	11 à 100	11 à 100	1 à 10
Beetween	11 à 100	11 à 100	1 à 10	11 à 100	11 à 100	1 à 10
Better World	11 à 100	11 à 100	101 à 500	—	—	11 à 100
Biosked	11 à 100	1 à 10	11 à 100	—	—	1 à 10
Dedalus Healthcare France	101 à 500	—	—	11 à 100	—	—
Dir IPS	—	11 à 100	1 à 10	1 à 10	Plus de 2 000	11 à 100
Docaposte Santé	11 à 100	—	—	11 à 100	—	—
Élap	101 à 500	11 à 100	—	101 à 500	11 à 100	—
Florence	1 à 10	11 à 100	11 à 100	1 à 10	101 à 500	101 à 500
GIP CPage	101 à 500	—	—	11 à 100	—	—
Hopia	11 à 100	11 à 100	11 à 100	1 à 10	1 à 10	—
Hublo	501 à 2 000	501 à 2 000	501 à 2 000	101 à 500	501 à 2 000	501 à 2 000
Interconsult	—	—	—	—	11 à 100	—
Nexpublica	11 à 100	1 à 10	—	1 à 10	1 à 10	—
NOVRH	—	11 à 100	1 à 10	—	11 à 100	—
Numih France	101 à 500	—	—	101 à 500	—	—
Octime	101 à 500	101 à 500	101 à 500	101 à 500	101 à 500	101 à 500
Optacare	11 à 100	1 à 10	1 à 10	1 à 10	1 à 10	1 à 10
Smartop	11 à 100	1 à 10	11 à 100	—	—	—

Annexes

COUVERTURE FONCTIONNELLE DÉTAILLÉE

Pilotage de la fonction RH

	Adelyce	Asys	Beetween	Better World	Biosked	Dedalus	Dir IPS	Docaposte Santé	Élap	Florence
Définir et structurer la politique RH (plans d'action, priorités RH)	Non	Non	Non	**Oui**	Prévu	Partiel	Non	Non	**Oui**	Non
Organiser la gouvernance RH (organigramme, instances, calendriers, processus de décision)	Non	Partiel	Non	Non	Prévu	Partiel	Non	Partiel	**Oui**	Non
Suivre le dialogue social (calendriers, accords, réunions, historiques)	Non	Non	Non	Non	Non	Prévu	Non	Non	Partiel	Non
Mettre en place un contrôle de gestion sociale (indicateurs RH, tableaux de bord)	Partiel	**Oui**	Non	Partiel	Non	Partiel	Prévu	**Oui**	**Oui**	**Oui**
Piloter les effectifs (ETP, pyramides des âges)	Partiel	**Oui**	Non	Non	Non	Partiel	Prévu	**Oui**	**Oui**	**Oui**
Suivre la réglementation RH et assurer la veille juridique	Partiel	**Oui**	Non	Non	Non	**Oui**	Prévu	**Oui**	**Oui**	Non

	GIP CPage	Hopia	Hublo	Interconsult	Nexpublica	NOVRH	Numih France	Octime	Optacare	Smartop
Définir et structurer la politique RH (plans d'action, priorités RH)	**Oui**	Non	Partiel	Non	Non	Partiel	Non	Non	Non	Partiel
Organiser la gouvernance RH (organigramme, instances, calendriers, processus de décision)	Partiel	Non	Non	Non	Non	Partiel	Non	Partiel	Non	Non
Suivre le dialogue social (calendriers, accords, réunions, historiques)	Prévu	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Mettre en place un contrôle de gestion sociale (indicateurs RH, tableaux de bord)	**Oui**	Partiel	**Oui**	**Oui**	Non	**Oui**	**Oui**	Partiel	Non	**Oui**
Piloter les effectifs (ETP, pyramides des âges)	**Oui**	Partiel	Prévu	**Oui**	Non	**Oui**	**Oui**	Partiel	Non	**Oui**
Suivre la réglementation RH et assurer la veille juridique	**Oui**	Partiel	Non	Non	Non	**Oui**	**Oui**	**Oui**	Non	Partiel

QVCT et bien-être au travail

	Adelyce	Asys	Beetween	Better World	Biosked	Dedalus	Dir IPS	Docaposte Santé	Élap	Florence
Mesurer la satisfaction au travail (enquêtes, indicateurs, feedbacks)	Non	Partiel	Non	**Oui**	Partiel	Partiel	Non	Partiel	Partiel	Partiel
Suivre les risques professionnels (document unique d'évaluation, programme annuel de prévention)	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Partiel	Non	Non
Assurer la santé au travail (visites médicales, aménagements)	Non	Non	Non	Non	Non	Partiel	Non	Partiel	**Oui**	Non
Gérer les restrictions, inaptitudes et situations de handicap	Non	Partiel	Non	Non	Partiel	Partiel	Non	Partiel	Non	Non
Suivre les AT/MP	Non	Partiel	Non	Non	Partiel	**Oui**	Non	**Oui**	Non	Non

	GIP CPage	Hopia	Hublo	Interconsult	Nexpublica	NOVRH	Numih France	Octime	Optacare	Smartop
Mesurer la satisfaction au travail (enquêtes, indicateurs, feedbacks)	**Oui**	Partiel	Prévu	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Partiel
Suivre les risques professionnels (document unique d'évaluation, programme annuel de prévention)	Partiel	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Assurer la santé au travail (visites médicales, aménagements)	**Oui**	Partiel	Non	Partiel	Non	**Oui**	Partiel	Non	Non	Non
Gérer les restrictions, inaptitudes et situations de handicap	**Oui**	Partiel	Non	Partiel	Non	**Oui**	Partiel	Non	Non	**Oui**
Suivre les AT/MP	**Oui**	Non	Partiel	**Oui**	Non	**Oui**	Partiel	Non	Non	**Oui**

Annexes

COUVERTURE FONCTIONNELLE DÉTAILLÉE

Recrutement et mobilité

	Adelyce	Asys	Beetween	Better World	Biosked	Dedalus	Dir IPS	Docaposte Santé	Élap	Florence
Gérer les besoins de recrutement et les offres d'emploi	Non	Non	**Oui**	Non	Non	Partiel	Non	Partiel	**Oui**	Prévu
Gérer les candidatures (multicanal, suivi, vivier)	Non	Non	**Oui**	Non	Non	Partiel	Non	Partiel	**Oui**	**Oui**
Gérer l'intégration des nouveaux arrivants (onboarding)	Non	Non	Partiel	Non	Non	Partiel	Non	Prévu	**Oui**	Partiel
Gérer les mobilités internes et les sorties	Non	Non	**Oui**	Non	Non	Partiel	Non	**Oui**	**Oui**	**Oui**
Gérer les concours (organisation, inscriptions, résultats)	Non	Non	Non	Non	Non	Partiel	Non	**Oui**	**Oui**	Non

	GIP CPage	Hopia	Hublo	Interconsult	Nexpublica	NOVRH	Numih France	Octime	Optacare	Smartop
Gérer les besoins de recrutement et les offres d'emploi	**Oui**	Non	**Oui**	Non	Non	**Oui**	Non	Partiel	Non	Partiel
Gérer les candidatures (multicanal, suivi, vivier)	**Oui**	Non	**Oui**	Non	Non	**Oui**	Non	Partiel	Non	Non
Gérer l'intégration des nouveaux arrivants (onboarding)	**Oui**	Partiel	Partiel	Non	Non	**Oui**	**Oui**	Non	Non	**Oui**
Gérer les mobilités internes et les sorties	**Oui**	Partiel	Partiel	Non	Non	**Oui**	**Oui**	Non	Non	Partiel
Gérer les concours (organisation, inscriptions, résultats)	Partiel	Non	Non	Non	Non	**Oui**	Partiel	Non	Non	Non

Compétences et projet professionnel

	Adelyce	Asys	Beetween	Better World	Biosked	Dedalus	Dir IPS	Docaposte Santé	Élap	Florence
Gérer les campagnes d'entretiens des collaborateurs	Non	Non	Non	Non	Non	Partiel	Non	Partiel	**Oui**	**Oui**
Mettre en œuvre la GEPP (cartographie, évaluation des besoins, plans d'action)	Non	Non	Non	Non	Non	Partiel	Non	Partiel	**Oui**	Non
Accompagner les projets et parcours professionnels (mobilité, reconversion)	Non	Non	Non	Non	Non	Partiel	Non	Non	**Oui**	Non

	GIP CPage	Hopia	Hublo	Interconsult	Nexpublica	NOVRH	Numih France	Octime	Optacare	Smartop
Gérer les campagnes d'entretiens des collaborateurs	Prévu	Non	Prévu	Partiel	Non	**Oui**	Non	Non	Non	Partiel
Mettre en œuvre la GEPP (cartographie, évaluation des besoins, plans d'action)	Prévu	Partiel	Prévu	Non	Non	**Oui**	Non	Non	Non	**Oui**
Accompagner les projets et parcours professionnels (mobilité, reconversion)	Prévu	Partiel	Prévu	Non	Non	**Oui**	Non	Non	Non	Partiel

Annexes

COUVERTURE FONCTIONNELLE DÉTAILLÉE

Formation professionnelle

	Adelyce	Asys	Beetween	Better World	Biosked	Dedalus	Dir IPS	Docaposte Santé	Élap	Florence
Élaborer le plan de formation	Non	Non	Non	Non	Non	Partiel	Non	Non	**Oui**	Partiel
Déployer le plan de formation (inscriptions, convocations, attestations)	Non	Non	Non	Non	Non	Partiel	Non	Non	**Oui**	Non
Concevoir des contenus de formation	Non	Non	Non	Non	Non	Partiel	Non	Non	**Oui**	Non
Animer un réseau de formateurs ou de référents	Non	Non	Non	Non	Non	Partiel	Non	Non	**Oui**	Non

	GIP CPage	Hopia	Hublo	Interconsult	Nexpublica	NOVRH	Numih France	Octime	Optacare	Smartop
Élaborer le plan de formation	Prévu	Partiel	Non	Non	Non	**Oui**	Non	Non	Non	Prévu
Déployer le plan de formation (inscriptions, convocations, attestations)	Prévu	Non	Non	Partiel	Non	**Oui**	Non	Non	Non	Prévu
Concevoir des contenus de formation	Prévu	Non	Non	Non	Non	**Oui**	Non	Non	Non	Non
Animer un réseau de formateurs ou de référents	Prévu	Partiel	Non	Non	Non	**Oui**	Non	Non	Non	Non

Pilotage de la masse salariale

	Adelyce	Asys	Beetween	Better World	Biosked	Dedalus	Dir IPS	Docaposte Santé	Élap	Florence
Établir et suivre le budget prévisionnel RH	**Oui**	Partiel	Non	Non	Non	**Oui**	**Oui**	**Oui**	**Oui**	Non
Gérer les évolutions et revalorisations salariales (grilles, avancements)	**Oui**	Non	Non	Non	Non	**Oui**	**Oui**	**Oui**	**Oui**	Non
Suivre la dette sociale et les provisions associées	Non	Partiel	Non	Non	Non	Partiel	Partiel	Non	Partiel	Non

	GIP CPage	Hopia	Hublo	Interconsult	Nexpublica	NOVRH	Numih France	Octime	Optacare	Smartop
Établir et suivre le budget prévisionnel RH	**Oui**	Non	Non	**Oui**	Non	**Oui**	**Oui**	Non	Non	Prévu
Gérer les évolutions et revalorisations salariales (grilles, avancements)	**Oui**	Non	Non	**Oui**	Non	**Oui**	**Oui**	Non	Non	Non
Suivre la dette sociale et les provisions associées	**Oui**	Non	Non	Partiel	Non	**Oui**	Partiel	Non	Non	Non

Annexes

COUVERTURE FONCTIONNELLE DÉTAILLÉE

Gestion administrative du personnel

	Adelyce	Asys	Beetween	Better World	Biosked	Dedalus	Dir IPS	Docaposte Santé	Élap	Florence
Gérer les dossiers du personnel (état civil, carrière, pièces justificatives)	Non	Non	Oui	Non	Partiel	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Gérer les contrats de travail	Non	Non	Partiel	Non	Partiel	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Gérer les actes administratifs liés aux carrières (position, avancement, etc.)	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Gérer les procédures disciplinaires et les contentieux	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Préparer les dossiers de retraite	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Partiel	Non
Gérer les demandes d'accès informatiques (DAI) selon le profil utilisateur	Non	Non	Non	Non	Partiel	Partiel	Non	Oui	Oui	Non

	GIP CPage	Hopia	Hublo	Interconsult	Nexpublica	NOVRH	Numih France	Octime	Optacare	Smartop
Gérer les dossiers du personnel (état civil, carrière, pièces justificatives)	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Partiel	Partiel	Non
Gérer les contrats de travail	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Partiel	Partiel	Non
Gérer les actes administratifs liés aux carrières (position, avancement, etc.)	Oui	Non	Partiel	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
Gérer les procédures disciplinaires et les contentieux	Prévu	Non	Non	Partiel	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
Préparer les dossiers de retraite	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui	Partiel	Non	Non	Non
Gérer les demandes d'accès informatiques (DAI) selon le profil utilisateur	Oui	Non	Oui	Partiel	Non	Oui	Partiel	Non	Oui	Non

Gestion des temps et des activités

	Adelyce	Asys	Beetween	Better World	Biosked	Dedalus	Dir IPS	Docaposte Santé	Élap	Florence
Élaborer les cycles de travail	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Élaborer les plannings et tableaux de service	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Gérer l'ensemble des absences et congés	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Suivre le temps de travail et la continuité de service	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Gérer les remplacements (intérim, heures supplémentaires, CDD, etc.)	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui

	GIP CPage	Hopia	Hublo	Interconsult	Nexpublica	NOVRH	Numih France	Octime	Optacare	Smartop
Élaborer les cycles de travail	Oui	Partiel	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Élaborer les plannings et tableaux de service	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Partiel	Oui	Oui	Oui	Oui
Gérer l'ensemble des absences et congés	Oui	Partiel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Partiel	Oui
Suivre le temps de travail et la continuité de service	Oui	Partiel	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Gérer les remplacements (intérim, heures supplémentaires, CDD, etc.)	Oui	Partiel	Oui	Non	Oui	Partiel	Oui	Oui	Oui	Partiel

Annexes

COUVERTURE FONCTIONNELLE DÉTAILLÉE

Paie

	Adelyce	Asys	Beetween	Better World	Biosked	Dedalus	Dir IPS	Docaposte Santé	Élap	Florence
Gérer les éléments variables de paie	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Gérer les primes et indemnités	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Établir et contrôler les bulletins de salaire	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Gérer les relations avec les organismes sociaux et les cotisations (contrôles et envois DSN)	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Gérer la prévoyance et la complémentaire santé (DSN événementielle, gestion des indemnités journalières, etc.)	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Gérer les notes de frais	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non

	GIP CPage	Hopia	Hublo	Interconsult	Nexpublica	NOVRH	Numih France	Octime	Optacare	Smartop
Gérer les éléments variables de paie	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Gérer les primes et indemnités	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Établir et contrôler les bulletins de salaire	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
Gérer les relations avec les organismes sociaux et les cotisations (contrôles et envois DSN)	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
Gérer la prévoyance et la complémentaire santé (DSN événementielle, gestion des indemnités journalières, etc.)	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Partiel	Non	Non	Non
Gérer les notes de frais	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Partiel	Non	Non	Non

Portail collaborateur

	Adelyce	Asys	Beetween	Better World	Biosked	Dedalus	Dir IPS	Docaposte Santé	Élap	Florence
Accéder à la communication institutionnelle	Non	Oui	Non	Non	Partiel	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Accéder aux bulletins de paie dématérialisés	Non	Non	Non	Non	Non	Partiel	Non	Oui	Oui	Non
Mettre à jour leurs informations personnelles	Non	Partiel	Non	Non	Partiel	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Self-service RH : consultation des compteurs, téléchargement de documents	Non	Oui	Non	Non	Partiel	Oui	Non	Oui	Oui	Prévu
Self-service RH : demandes d'absence, de formation	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Échanger directement avec les RH / un chatbot RH	Non	Oui	Non	Non	Prévu	Oui	Non	Partiel	Oui	Non
Accéder aux guides et procédures RH	Non	Oui	Non	Non	Partiel	Oui	Non	Oui	Oui	Non

	GIP CPage	Hopia	Hublo	Interconsult	Nexpublica	NOVRH	Numih France	Octime	Optacare	Smartop
Accéder à la communication institutionnelle	Oui	Non	Partiel	Partiel	Non	Oui	Oui	Partiel	Non	Non
Accéder aux bulletins de paie dématérialisés	Oui	Non	Non	Prévu	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
Mettre à jour leurs informations personnelles	Oui	Partiel	Oui	Partiel	Partiel	Oui	Oui	Partiel	Non	Non
Self-service RH : consultation des compteurs, téléchargement de documents	Oui	Prévu	Oui	Partiel	Partiel	Oui	Oui	Partiel	Partiel	Non
Self-service RH : demandes d'absence, de formation	Oui	Partiel	Oui	Partiel	Oui	Oui	Partiel	Oui	Partiel	Non
Échanger directement avec les RH / un chatbot RH	Oui	Non	Prévu	Non	Non	Partiel	Oui	Non	Non	Non
Accéder aux guides et procédures RH	Oui	Non	Partiel	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non

Annexes

CRITÈRES NON FONCTIONNELS DÉCLARÉS

	Adelyce	Asys	Beetween	Better World	Biosked	Dedalus	Dir IPS	Docaposte Santé	Élap	Florence	GIP CPage	Hopia	Hublo	Interconsult	Nexpublica	NOVRH	Numih France	Octime	Optacare	Smartop
CONFORMITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES																				
Conformité au RGPD	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Application des recommandations Cnil	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Chiffrement des données	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Gestion des consentements	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Gestion des oppositions	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Recensement des bases légales	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Réversibilité : transfert de l'historique	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
SÉCURITÉ DES ACCÈS																				
Gestion des profils utilisateurs	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Séparation des rôles	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Double authentification	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Intégration avec le SSO	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Traçabilité des connexions	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
INTEROPÉRABILITÉ																				
Interface avec la GEF	Non	Oui	Non	Prévu	Prévu	Oui	Oui	Oui	Oui	Prévu	Oui	Non	Prévu	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Prévu
Interface avec la GTA	Prévu	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Prévu	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Interface avec la GTT	Prévu	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Prévu	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui
Interface avec la paie	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Prévu	Oui	Non	Prévu	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Interface avec le module de pilotage	Non	Oui	Non	Prévu	Prévu	Oui	Oui	Non	Non	Prévu	Oui	Non	Prévu	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Prévu
DIFFUSION ET ACCOMPAGNEMENT																				
Solution spécialisée santé / médico-social	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Référencement en centrale d'achat	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Club utilisateurs	Non	Oui	Oui	Prévu	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Prévu	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Prévu	Oui

À propos de l'Anap

L'Agence nationale de la performance sanitaire et médico-sociale est une agence publique de conseil et d'expertise qui agit avec et pour les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux. Depuis 2009, elle a pour mission de soutenir, d'outiller et d'accompagner les établissements dans l'amélioration de leur performance sous toutes ses dimensions.

Pour la mener à bien, l'Anap propose une offre d'accompagnement globale : diffusion de contenus opérationnels, organisation et animation de la mise en réseau et intervention sur le terrain.

Pour plus d'information : anap.fr

Anap · 23 avenue d'Italie, 75013 Paris · 01 57 27 12 00