

PROCESSUS REPENSÉS GRÂCE À L'IA : M-RH ACCÉLÈRE SA MUTATION



Bertrand Goujon, directeur
de la BU RH chez Maincare

Dans quel contexte s'inscrit cette modernisation de la suite M-RH ?

Bertrand Goujon : La suite M-RH, déployée depuis plusieurs années dans la fonction publique hospitalière, a fait ses preuves dans un environnement exigeant. Mais l'évolution des usages, des attentes en matière d'ergonomie et des technologies impose aujourd'hui une transformation en profondeur. Engagée dès 2022 dans le cadre du programme Main'Up, cette modernisation a d'abord permis une dématérialisation complète du dossier agent – jusqu'au stockage sécurisé et l'archivage électronique à valeur probante. Elle a également introduit un portail Agent pour réaliser certaines démarches en autonomie, puis une version mobile en 2025. Cette dynamique entre désormais dans une nouvelle phase, avec l'intégration progressive de l'intelligence artificielle pour transformer les usages et les processus RH. Deux versions seront livrées chaque année, avec des fonctionnalités repensées, jusqu'à une refonte complète attendue fin 2028.

Par Joëlle Hayek / La suite M-RH de Maincare entre dans une nouvelle phase de transformation avec l'intégration progressive de l'intelligence artificielle. Au-delà de la modernisation technique, c'est l'ensemble des processus RH qui est repensé pour gagner en efficacité, en fluidité et en simplicité d'usage. Automatisation des tâches, assistance aux gestionnaires et nouveaux outils conversationnels dessinent déjà les usages de demain, comme l'explique Bertrand Goujon, directeur de la BU RH chez Maincare.

Que retenir de la dernière version lancée en avril 2026 ?

Cette version introduit un pilotage opérationnel avec des listes de travail intelligentes, générées automatiquement selon le périmètre et les priorités de chaque gestionnaire, afin d'optimiser le traitement quotidien des tâches. La version suivante, prévue en fin d'année, ira plus loin avec la création automatisée des dossiers agents par IA, pour simplifier et accélérer leur constitution, tout en maintenant le rôle central du gestionnaire RH. Concrètement, une simple capture de documents, ou l'import d'un fichier Excel – par exemple pour l'intégration des internes – permet d'extraire automatiquement les informations et de préremplir les dossiers, avec détection des incohérences. Ces automatisations permettent de réduire jusqu'à 50 % le temps de constitution des dossiers, libérant du temps pour les situations complexes et à forte valeur ajoutée.

Cette logique s'étendra-t-elle à l'ensemble des processus RH ?

Oui, tous les processus seront progressivement repensés à l'aune de l'intelligence artificielle, version après version. Un agent conversationnel viendra également compléter le dispositif pour répondre directement aux questions des agents. Cette transformation se fait en lien étroit avec les utilisateurs, dont l'im-

plication témoigne d'une réelle appropriation du projet. À noter que la suite M-RH est conforme au second volet du programme national HOP'EN 2, confirmant la cohérence des orientations prises dans le cadre du programme Main'UP. L'ensemble de nos solutions administratives continue d'évoluer en parallèle, avec d'autres innovations autour de l'intégration de l'IA à découvrir à SantExpo, sur le stand de La Poste Santé & Autonomie (F46). ●

GESTION DES TEMPS À L'HÔPITAL : L'EXPERTISE MAINCARE-NEXPUBLICA BOOSTÉE PAR L'IA

Partenaires de longue date, Maincare et Nexpublica franchissent une nouvelle étape en mobilisant l'intelligence artificielle pour simplifier la tâche complexe d'élaboration de plannings des équipes médicales. Désormais M-RH Chronotime Workplace devient compatible avec les solutions de planification avancée comme Hopia et Probayes (groupe La Poste) qui facilite l'élaboration des plannings en tenant compte des contraintes et des besoins des équipes, pour plus d'efficacité et d'équité.