



L'organigramme intelligent : le jumeau digital de votre organisation



Le problème : les organigrammes ne reflètent plus la réalité

Dans beaucoup d'organisations, l'organigramme reste un document figé : export PowerPoint, fichier RH, vue hiérarchique partielle ou représentation déjà obsolète au moment où elle est partagée.

Pourtant, l'organisation évolue en permanence : arrivées, départs, mobilités, créations de postes, changements de rattachement, filiales, équipes projets, partenaires, prestataires. Lorsque ces mouvements ne sont pas reflétés en temps réel, les équipes perdent en visibilité et les processus s'appuient sur une structure qui n'est plus fiable.

Enjeux clés :

- **Maintenir un organigramme toujours à jour**, même dans une organisation complexe.
- **Visualiser** clairement les postes, les personnes, les responsabilités et les liens hiérarchiques.
- **Gérer les mouvements organisationnels** sans ressaisie manuelle.
- **Modéliser plusieurs types d'organisation** : hiérarchique, matricielle, hybride, multi-entités.
- **Donner aux RH, managers et directions** une vision partagée de l'organisation réelle.
- **Faire de l'organigramme un socle opérationnel**, pas un simple schéma.

ROK répond à une idée simple : l'organigramme n'est pas seulement une représentation de l'entreprise. C'est le point de départ de vos processus, de vos responsabilités et de votre gouvernance.

Pas un schéma exporté en PowerPoint. Un référentiel vivant, connecté à vos processus et vos droits.



La réponse ROK : votre organisation devient un système vivant

- **Organigramme vivant** : ROK modélise votre organisation réelle, avec ses postes, collaborateurs, entités, sites, équipes, filiales, partenaires et prestataires. L'organigramme devient un objet dynamique, consultable et exploitable.
- **Jumeau digital de l'organisation** : la structure de l'entreprise est représentée dans ROK comme un référentiel vivant, connecté aux données RH, aux annuaires et aux processus métier.
- **Mises à jour en temps réel** : les mouvements IN / MOVE / OUT mettent à jour la structure sans maintenir des fichiers séparés. Arrivées, mobilités et départs sont reflétés dans l'organigramme.
- **Modélisation multi-axes** : ROK permet de représenter des organisations hiérarchiques, matricielles, fonctionnelles, géographiques ou hybrides.
- **Fiche poste enrichie** : chaque poste devient un nœud opérationnel : collaborateur occupant le poste, historique, tâches, documents, risques et processus associés.
- **Intégration SIRH et annuaires** : ROK se synchronise avec votre SIRH et vos annuaires d'entreprise pour maintenir une source organisationnelle fiable.

- **Consultation sécurisée** : l'organigramme est accessible partout, sur tout support, selon les droits et périmètres de chacun.



Les preuves : organisations structurées avec ROK



Novares

(industrie, 23 pays multi-filiales)

- Organigramme vivant déployé dans un contexte industriel multi-pays.
- Référentiel unique à jour en continu.
- Validation RH passée de plusieurs semaines à 24 h après alignement de l'organisation.



Elis

(ERP, déploiement international)

- Gouvernance des accès SAP alignée sur l'organisation réelle et les rôles métier.
- Attribution automatisée des droits lors des mouvements collaborateurs.
- Droits délivrés 5 fois plus vite, coûts d'administration divisés par 10.



Transdev

(référentiel fournisseurs / P2P)

- Référentiel partagé pour piloter un écosystème fournisseurs à grande échelle.
- Plus de 1 000 demandes par mois traitées via workflows, OCR/RPA et contrôles.
- Gestion fournisseurs mieux structurée et pilotée.

ROK a accompagné 7 000 agents HSBC sur l'alignement à un référentiel organisationnel unique conforme aux exigences ACPR, avec une gouvernance structurée des rôles et responsabilités.

Concrètement chez vous : mêmes mécanismes activables pour modéliser votre organisation, fiabiliser vos référentiels, suivre les mouvements internes et donner aux métiers une vision toujours à jour de qui fait quoi.



Modules clés ROK

A. Modélisation de l'organisation

- Création d'organigrammes hiérarchiques, matriciels, fonctionnels ou hybrides.
- Gestion des entités, filiales, directions, sites, équipes et postes.
- Modélisation de l'écosystème interne et externe : partenaires, prestataires, organes de gouvernance.
- Représentation multi-niveaux adaptée aux organisations complexes.

B. Visualisation dynamique

- Vue graphique de l'organisation, des postes et des équipes.
- Filtres par entité, site, direction, équipe, poste ou collaborateur.
- Consultation par les collaborateurs autorisés, selon leur périmètre.
- Accès à l'information organisationnelle en temps réel depuis différents supports.

C. Cycle de vie organisationnel

- Mise à jour automatique de l'organigramme lors des arrivées, mobilités et départs.
- Suivi des mouvements internes, changements de poste et changements de rattachement.
- Historique des mobilités et des postes occupés.
- Réduction des ressaisies et des écarts entre l'organisation réelle et l'organisation affichée.

D. Fiche poste enrichie

- Position du poste dans l'organisation.
- Collaborateur occupant le poste et historique associé.
- Tâches, documents, risques et processus liés au poste.

- Processus métier associés au poste.
- Vision claire de ce que représente réellement chaque poste dans l'entreprise.

E. Intégration SIRH et annuaires

- Synchronisation avec le SIRH et les annuaires d'entreprise.
- Deux modes possibles : le SIRH alimente ROK ou ROK déclenche les mises à jour vers le SIRH et les annuaires.
- Maintien d'un référentiel organisationnel fiable.
- Réduction des écarts entre données RH, annuaire et organisation opérationnelle.

F. Socle pour les processus métier

- Les processus s'appuient sur l'organisation réelle.
- Les tâches sont attribuées aux bonnes personnes, selon leur poste dans l'organisation.
- Les workflows suivent la structure de l'entreprise, même lorsqu'elle évolue.
- Les validations, relances et tâches restent cohérentes avec l'organisation.

G. Pont vers la gouvernance des accès

- Une fois l'organisation structurée, ROK peut relier les droits d'accès aux postes et aux processus associés.
- Les accès évoluent lorsque les collaborateurs changent de poste ou de périmètre.
- L'organigramme devient le socle naturel de l'IGA, sans ajouter une couche séparée.
- La gouvernance des accès découle de l'organisation réelle.



Bénéfices attendus

- **Visibilité** : une représentation claire, à jour et partagée de l'organisation.
- **Fiabilité RH** : moins d'écarts entre SIRH, annuaire, managers et réalité terrain.
- **Gain de temps** : moins de mises à jour manuelles, moins de fichiers parallèles, moins de ressaisies.
- **Pilotage** : meilleure compréhension des postes, des périmètres et des mouvements.
- **Agilité organisationnelle** : mobilités, changements de structure et évolutions internes mieux absorbés.
- **Collaboration** : chacun sait qui fait quoi, qui dépend de qui et quelles tâches sont rattachées à chaque poste.
- **Socle de gouvernance** : processus, accès, documents et risques peuvent s'aligner sur la même réalité organisationnelle.

 Et si nous organisions un échange de 15 minutes ?



Votre organisation change. Votre organigramme aussi.
ROK Solution

rok-solution.com