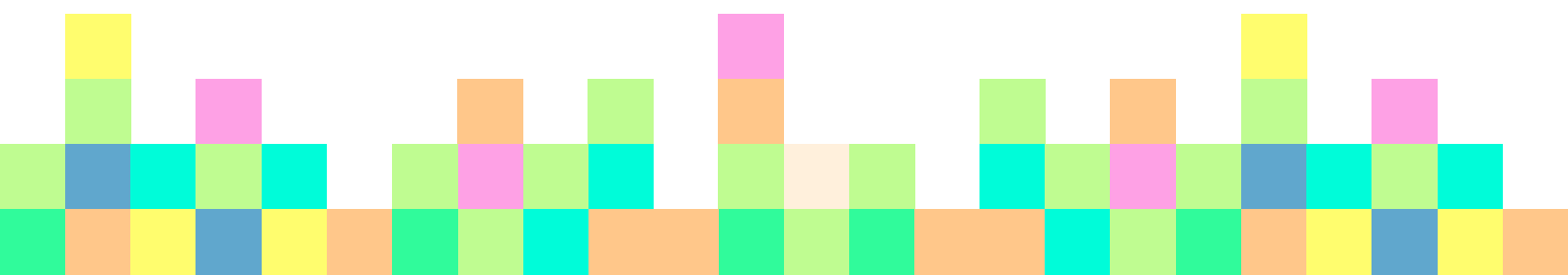




La digitalisation RH next generation

Tout comprendre
en 5 minutes





La digitalisation RH, vous en avez sans doute largement entendu parler. Depuis 20 ans, d'immenses progrès ont été accomplis sur de nombreux domaines des ressources humaines. Il est désormais vraiment facile et plaisant de digitaliser ses notes de frais pour les déplacements professionnels, de recevoir ses bulletins de paie dans un coffre-fort numérique, ou de poser ses congés en ligne et en quelques clics. Demain, d'autres innovations se feront jour et viendront apporter gain de temps et de productivité pour les équipes, meilleure expérience pour les salariés et candidats, et rationalisation des budgets pour les directions. La digitalisation des ressources humaines ne consiste pas à faire plus avec moins. Elle consiste à faire mieux avec de meilleurs outils, processus et plateformes professionnelles.

Jamais le monde du travail n'a été à ce point bouleversé. La pandémie de COVID-19 a poussé toutes les organisations à se transformer - parfois dans la douleur - à toute vitesse. Entre le télétravail, le travail hybride, le phénomène de la grande démission ou du quiet quitting, la recherche de sens, l'importance de la marque employeur, et la pénurie de talents sur certains postes spécifiques, le quotidien des directions des ressources humaines est bousculé. D'autant plus qu'il n'y aura aucun retour en arrière. Non seulement la transformation digitale des organisations est là pour rester, mais ces innovations vont s'accélérer dans les années à venir.

Il est essentiel de comprendre ces évolutions pour mieux les gérer et savoir comment les aborder. Lutter contre ce mouvement n'aurait aucun sens, en particulier dans l'environnement VUCA dans lequel nous vivons.

Ces 4 lettres résument assez bien le monde dans lequel les entreprises évoluent aujourd'hui.

Cet acronyme qui signifie en anglais « volatility, uncertainty, complexity and ambiguity » a été inventé aux États-Unis pour décrire le monde après la guerre froide. Depuis, VUCA a été utilisé en tant que concept théorique pour désigner l'écosystème des organisations qui vivent des transformations radicales à court terme et qui peinent à se projeter. On change les structures internes, digitalisation, automatisation et uberisation deviennent les nouvelles normes, l'intelligence artificielle se démocratise, et les salariés doivent se réinventer en permanence. Dans ce contexte, il faut savoir comment appréhender l'innovation pour devenir vecteur et créateur de valeur.

C'est donc pour vous accompagner dans cette démarche que nous avons conçu ce livre blanc. Il est le fruit de notre expérience dans la digitalisation de la fonction RH, et regorge de bonnes pratiques et de conseils concrets pour accélérer la transformation de votre organisation.

Openeat vous souhaite une bonne lecture !



Digitalisation RH : Retour aux fondamentaux

La digitalisation RH est le fruit de vingt années d'évolution de la technologie qui ont transformé le monde du travail, le quotidien des professionnels des ressources humaines et la manière dont les salariés accèdent aux services dont ils ont besoin. C'est une transformation globale qui est à la fois technologique, humaine et organisationnelle. Un nouveau paradigme qu'il faut savoir anticiper pour davantage d'agilité et de simplicité.

Qu'est-ce que la digitalisation RH et quels sont ses avantages ?

Si on ouvre un dictionnaire, on ne trouvera pas de définition consensuelle de la digitalisation RH, car son impact est large et n'est pas traité de la même manière dans toutes les organisations. Pour faire simple, on peut dire que la digitalisation RH se définit comme **l'ensemble des procédés et des outils numériques qui permettent de dématérialiser les pratiques existantes et d'inventer de nouveaux usages**. C'est une pratique qui se conjugue avec la diversification des missions confiées aux directions des ressources humaines qui sont de plus en plus stratégiques pour dessiner le futur des entreprises. C'est notamment le cas du développement des politiques de RSE, de la marque employeur, de la gestion des risques, de l'amélioration des conditions de travail, de la gestion des compétences et des carrières, de la gestion du travail à distance, et de l'accompagnement au changement.

Digitaliser les missions et tâches des ressources humaines permet ainsi d'automatiser des processus et réduire le temps consacré aux tâches répétitives, de maximiser l'expérience des employés et des candidats, et d'utiliser le temps libéré pour faire pivoter les équipes sur des projets à plus forte valeur ajoutée. Et les avantages de la digitalisation RH sont nombreux :

- Un gain de temps grâce à l'automatisation des processus RH.
- Une centralisation des données, documents et informations.
- Une mise à jour facilitée des processus et documents avec une meilleure gestion documentaire.
- Des données personnelles mieux sécurisées et protégées.
- Une plus grande visibilité sur des indicateurs RH avec des tableaux de bord clairs, facilement exploitables et mis à jour en temps réel.
- De meilleures expériences pour les services RH, les collaborateurs et les candidats.
- L'adaptation aux nouveaux modes de travail, plus nomades, dématérialisés et collaboratifs.

Les domaines concernés par la digitalisation RH



La paie

Terminé les bulletins de salaire papier, avec la digitalisation de la paie, les DRH gagnent un temps précieux. L'information est envoyée par e-mail et les bulletins de salaire sont accessibles à travers un coffre-fort numérique.



PayFit est un logiciel de gestion de la paie et des ressources humaines qui vous permet d'automatiser votre paie en ligne et vos process RH pour vous concentrer sur les tâches essentielles !



La gestion des performances

Les entretiens annuels sont dématérialisés, mieux archivés et faciles à suivre avec des indicateurs qualitatifs et quantitatifs.



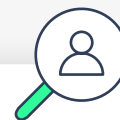
La gestion des avantages sociaux

Caractéristiques de la mutuelle santé, avantages financiers pour équiper son home office, épargne salariale, régime de retraite... toutes ces informations sont facilement accessibles depuis un portail salarié dédié.



Le développement professionnel et la formation

La mise en place d'un portail dédié crée des parcours de formation sur mesure avec des ressources internes et externes consultables à tout moment selon les besoins et les compétences à acquérir.



Le recrutement

Un ATS (applicant tracking system) facilite le suivi des candidatures, permet la création de sites carrières, optimise la gestion des viviers de talents, et rend le recrutement collaboratif.

Welcome to the Jungle

Welcome to the jungle est un site qui diffuse de nombreuses offres d'emploi. Il permet à tout DRH de suivre l'avancée et d'automatiser son pipeline de candidats !



La fidélisation

La digitalisation des expériences du quotidien facilite la fidélisation des talents. Formation, promotion interne, acquisition de nouvelles compétences, partage d'idées et de bonnes pratiques... tout concourt à créer des expériences sans friction qui impactent l'image et les valeurs de l'entreprise.



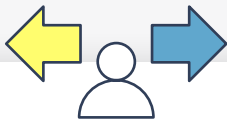
La gestion du temps et des absences

Maladie, congés annuels, absence personnelle, enfants malades... tout est centralisé dans une plateforme. Poser une journée d'absence n'a jamais été aussi simple et l'automatisation du workflow facilite la gestion des absences pour les RH.



Le suivi des titres restaurant

Pour mieux suivre et dépenser son argent pour les repas, la digitalisation permet de se passer des supports physiques et d'être remboursé immédiatement après la dépense, sans aucune gestion de la part des salariés et des services RH.



L'externalisation de certaines fonctions RH

Recrutement, gestion de la paie, communication interne ou droit du travail... Il existe certaines tâches ou missions qui peuvent s'externaliser à des professionnels grâce à des applications, services ou plateformes pour limiter les coûts opérationnels ou faire face à une augmentation soudaine d'activité.



La gestion des notes de frais

Une fois le paiement effectué, une application mobile prend le relais pour prendre en photo le reçu et la ligne de dépense est automatiquement créée. Un gain de temps précieux en termes de gestion quotidienne, d'archivage et de conformité.



Openeat est le seul acteur à proposer une solution innovante du titre restaurant qui redonne du pouvoir d'achat aux collaborateurs et simplifie la gestion interne pour les RH. Plus d'avance sur salaire, plus de cartes ou chèques à distribuer !



[Découvrir Openeat](#)



Silae propose une plateforme de solutions digitales innovantes pour simplifier et enrichir votre gestion de la paie et des RH.





Le rôle des équipes RH dans la transformation numérique

Dans un service RH, tout peut se digitaliser. Que votre organisation soit leader ou débutante en la matière, la manière de procéder est souvent la même afin d'identifier les priorités et les chantiers à lancer. En la matière, le rôle des équipes RH joue un rôle clé pour :



■ **Faire remonter l'information du terrain** à partir des points de friction connus ou non.

■ **Être « data-centric »** pour prendre des décisions qui éliminent les biais cognitifs. C'est-à-dire se baser sur des données fiables après des enquêtes et des études, et ne pas se baser que sur son intuition ou celle de son directeur.

■ **Être « employee-driven »**, en mettant les collaborateurs au centre des attentions. Cela signifie prendre des décisions et expérimenter des projets qui doivent servir les salariés et apporter de la valeur.

■ **Collaborer de façon transversale avec les équipes IT** qui doivent être engagées aux côtés des ressources humaines pour accompagner la digitalisation.

■ **Ne pas avoir peur de tester et d'expérimenter** afin d'être plus agile, en particulier avec des petits groupes afin de créer une culture du changement.

Le Graal de la digitalisation RH : l'expérience collaborateur

Pourquoi le livre de Vineet Nayar, l'ancien PDG de la société informatique HCL Technologies, intitulé « Les employés d'abord, les clients ensuite : comment renverser les règles du management » a eu un tel retentissement lors de sa sortie en 2011 ? Parce qu'il a été l'un des premiers à ne pas considérer les clients de l'entreprise comme la seule priorité. En effet, si l'entreprise a bien pour objectif de satisfaire ses clients, elle ne peut y parvenir si ses collaborateurs ne peuvent faire leur travail dans les bonnes conditions. Pour cela, il est important de se concentrer sur l'expérience collaborateur. Un sujet global et protéiforme qui impacte directement votre quotidien.

Aux États-Unis, une étude de Temkin Group réalisée auprès de 5 000 salariés, indique que plus les collaborateurs sont engagés dans l'entreprise, plus l'expérience client est supérieure à la moyenne. Ainsi, les employés hautement engagés sont 5 fois plus susceptibles de recommander les produits et services de leur entreprise, 4 fois plus déterminés à agir positivement, et 5 fois plus susceptibles de suggérer une idée d'amélioration.

L'expérience collaborateur se qualifie comme étant **l'ensemble des interactions et des émotions vécues par un collaborateur au sein de l'entreprise, dans les moments clés de son parcours comme dans son quotidien professionnel.**

Sans digitalisation, il est presque impossible de créer le contexte adapté à une bonne expérience collaborateur. Prenons un exemple simple avec la gestion des notes de frais.

L'entreprise A impose à ses salariés de conserver les reçus, de compléter un tableau Excel, de l'imprimer, d'agrafer les reçus, de le faire valider par son manager avant de l'envoyer par courrier interne au service comptable qui vérifie et saisit le tout dans un autre tableau, qui servira ensuite de base pour effectuer les remboursements.

De son côté, **l'entreprise B** dispose d'une plateforme automatisée où les salariés n'ont qu'à prendre en photo leur reçu et le système identifie tous les champs, les dépenses et déclenche un workflow pour faire valider le tout au manager puis au comptable.

En trois clics, tout est validé.

La digitalisation RH vient donc impacter directement l'expérience collaborateur. Elle permet notamment :

■ **D'améliorer l'engagement des collaborateurs :**

en France, seuls 6% des salariés se considèrent comme engagés dans leur entreprise selon la dernière étude du cabinet Gallup. Parmi les salariés désengagés, 25% le sont complètement. En clair, non seulement ils n'apportent plus de valeur, mais ils peuvent en plus dénigrer ou saboter l'entreprise dans laquelle ils travaillent. L'expérience collaborateur permet de limiter ces risques et d'améliorer l'implication des salariés.

■ **De mieux fidéliser ses équipes :**

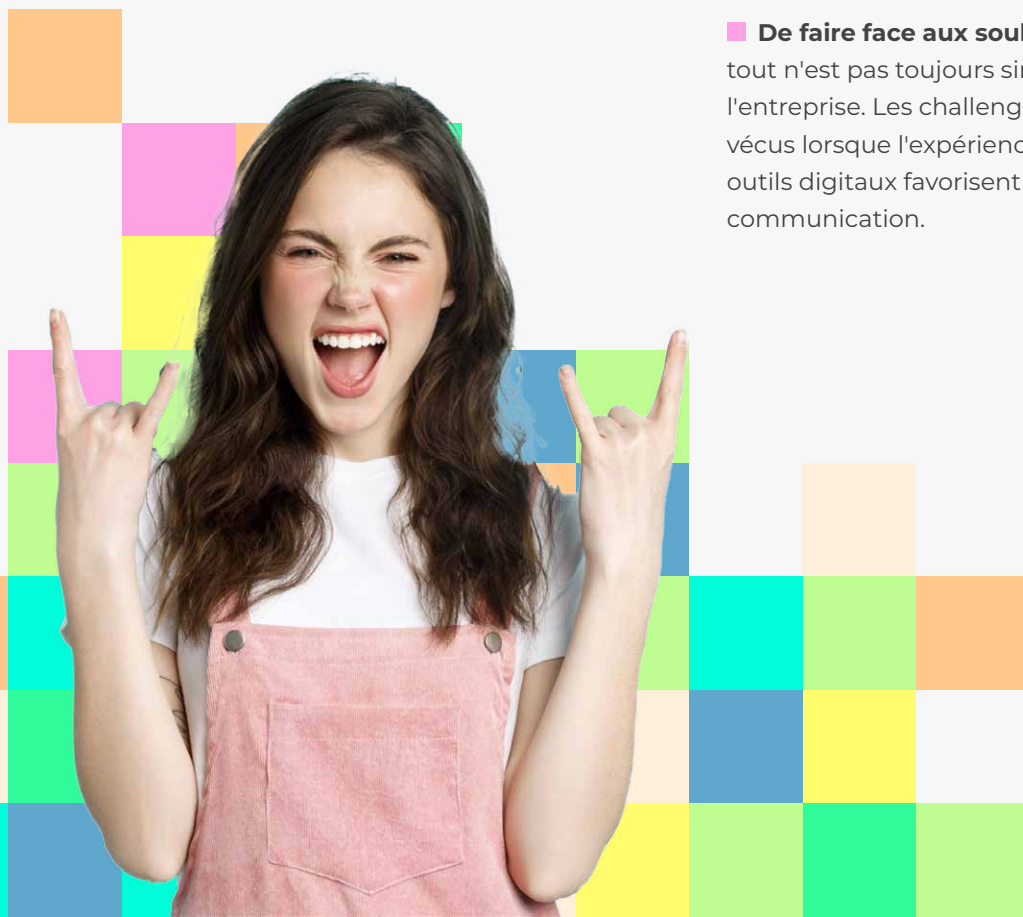
la digitalisation permet de mieux connaître les collaborateurs et de savoir quelles sont leurs attentes. Un salarié ne quitte pas son emploi. Il quitte son manager. Or, quand un collaborateur s'en va, il part avec beaucoup de connaissances, d'habitudes de travail et de bonnes pratiques. Il part aussi avec des relations privilégiées qu'il aura développées avec des clients, fournisseurs, journalistes ou toute autre partie prenante selon son activité. La fidélisation doit donc être un axe stratégique pour les RH.

■ **De créer une culture corporate unique :**

pour se différencier et apporter une vraie contribution sociétale grâce aux bons outils.

■ **De faire face aux soubresauts du quotidien :**

tout n'est pas toujours simple dans la vie de l'entreprise. Les challenges importants sont mieux vécus lorsque l'expérience est bonne et que les outils digitaux favorisent la collaboration et la communication.





Ce petit guide vous a été partagé par **Openeat**,
le titre restaurant innovant qui met tout le monde d'accord

Découvrir Openeat

