



Horizontal
Software

LIVRE BLANC

**TENDANCES 2019 :
RÉINVENTER LES RH
AVEC LA DIGITALISATION**

SOMMAIRE

#1 Les entreprises face à la digitalisation des RH

#2 Réinventer les processus RH avec la digitalisation

#3 Quelles priorités pour la digitalisation RH en 2019 ?



INTRODUCTION

Quelle est la maturité digitale RH en entreprise ? Tel était un des objectifs de notre grande étude de cet été. L'idée était de montrer que la fonction RH était en train de se réinventer. En effet, digitaliser les Ressources Humaines est une formidable opportunité pour les entreprises. Le monde a changé. On ne consomme plus comme avant, on ne travaille plus comme avant. Il est donc évident qu'on ne peut plus gérer les Ressources Humaines comme avant.

On peut lire des articles, des définitions de la digitalisation des entreprises et des Ressources Humaines, mais qu'en est-il vraiment sur le terrain ?

L'étude a été réalisée auprès des entreprises françaises, quelle que soit leur taille.

Environ 100 entreprises ont répondu à cette enquête, leur répartition est la suivante : 28% étaient de taille inférieure à 50 collaborateurs, 26% plus de 1000 collaborateurs et 46% de taille intermédiaire (entre 50 et 1000). Dans ce livre blanc, vous verrez que la taille de l'entreprise n'influence pas forcément les résultats. Les objectifs ne sont pas très différents pour une petite entreprise de moins de 50 collaborateurs ou une entreprise de plus de 1000 collaborateurs.

A travers des résultats chiffrés, nous pourrions également montrer la place et l'importance du collaborateur dans la digitalisation des RH. L'heure n'est plus à l'outil pratique, on parle aujourd'hui d'expérience collaborateur et d'adhésion.

A la fin de ce livre blanc, vous serez comme le poisson dans l'eau de la digitalisation RH ! Quels sont les points clés à connaître pour digitaliser ses RH ? Pourquoi le collaborateur est si central dans cette démarche ? Comment définir ses priorités ? Quelles sont les tendances à venir pour 2019 ? Avec des chiffres à l'appui !

Très bonne lecture ;-)



PARTIE 1

LES ENTREPRISES FACE À LA DIGITALISATION DES RH

1.

Les enjeux de la digitalisation RH

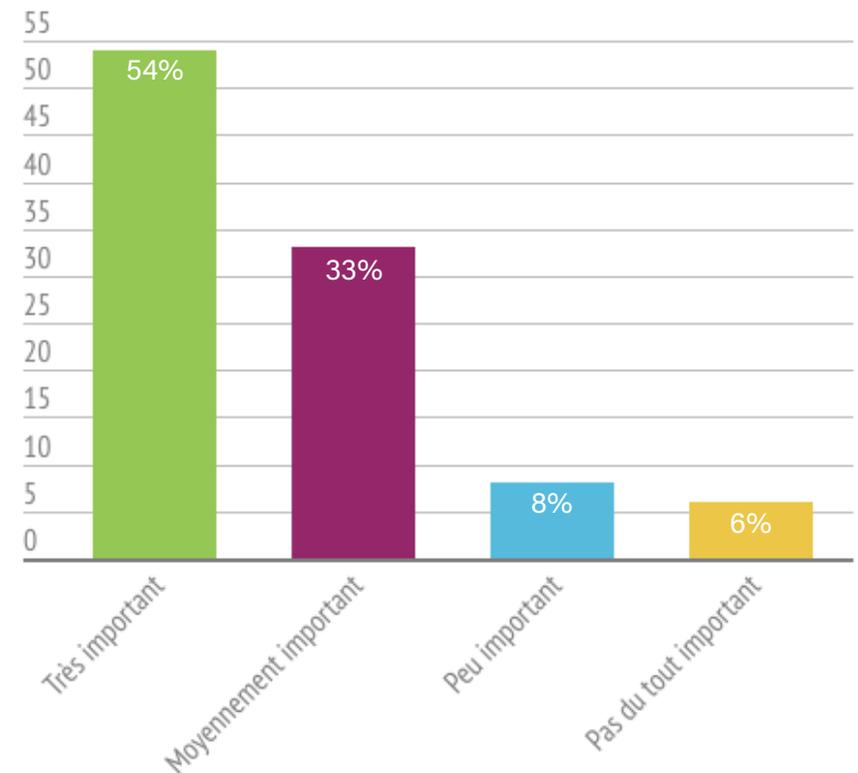
La digitalisation des entreprises est un allié pour leur croissance. Comment repenser la relation client ? Comment réorganiser la production ? Comment faciliter le quotidien des collaborateurs ou managers ? Intégrer le digital pour répondre à toutes ces questions est devenu primordial, voir même un avantage concurrentiel. Et l'entreprise l'a bien compris aujourd'hui.

C'est indéniable, la digitalisation est partout dans notre vie professionnelle.

Email, réunion en visio-conférence, télétravail, cloud, demande de congés en ligne, vous êtes plus de **60%** à considérer le digital comme **très important**. et seulement **5%** à l'ignorer.

Après la mise en place d'outils qui facilitent la communication, les entreprises cherchent aujourd'hui à optimiser leurs processus, tous services confondus. Dans ce livre, nous axerons sur les processus liés à la gestion des Ressources Humaines.

QUELLE IMPORTANCE DONNE VOTRE ENTREPRISE AU DIGITAL ?



PARTIE 1

LES ENTREPRISES FACE À LA DIGITALISATION DES RH

2.

Petites ou grandes entreprises, sont-elles différentes face à la digitalisation ?

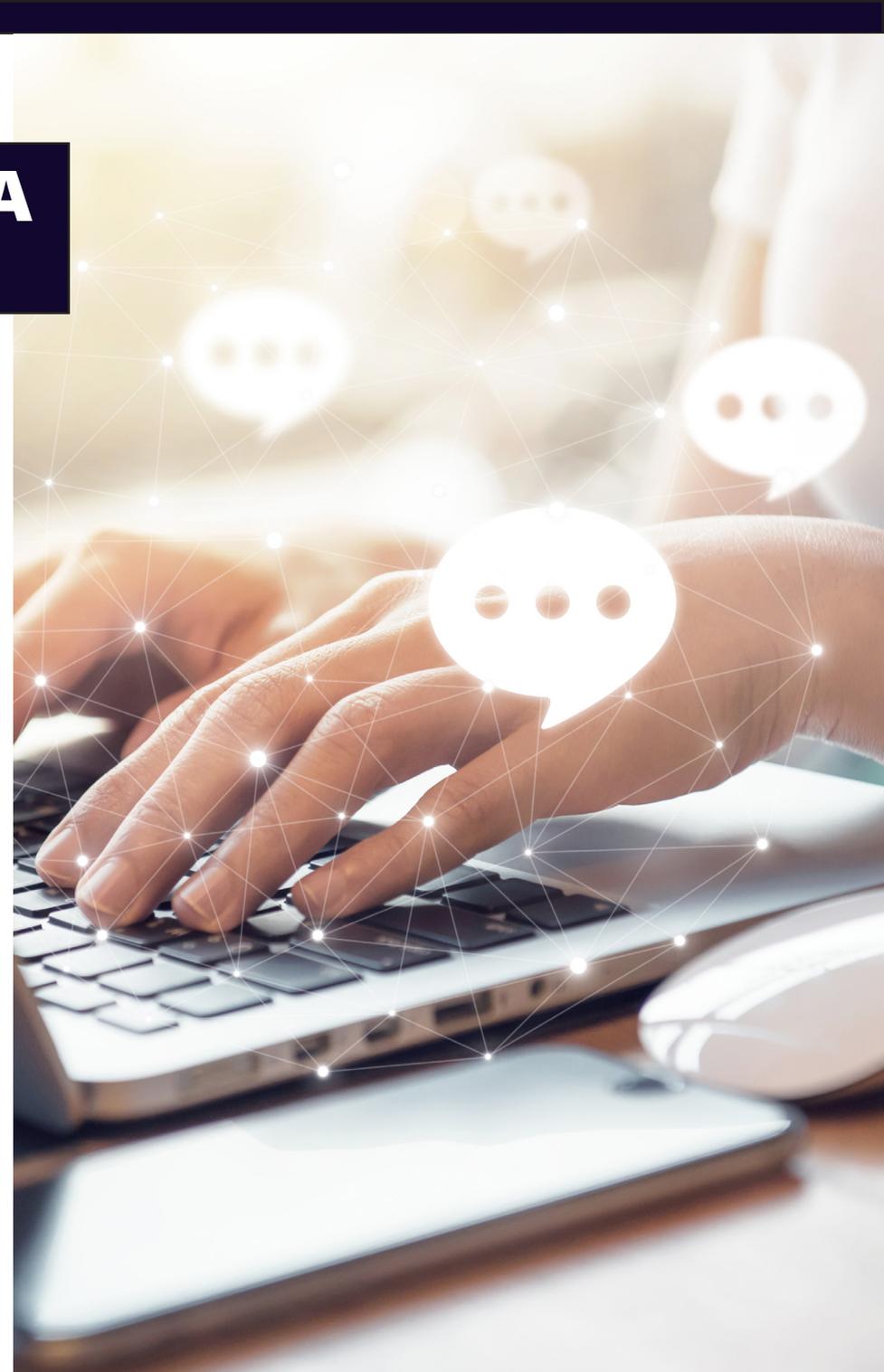
TOUS CONCERNÉS

85 % des entreprises toute taille confondue y accordent une importance certaine. L'intérêt porté est établi.

En y regardant de plus près, les plus de 1000 collaborateurs sont 90 % à y porter un intérêt très fort contre 44% pour les entreprises comprises de 50 à 200 collaborateurs.

Ces chiffres sont liés à la complexité de certains processus dans les grandes entreprises, multi-sites qui demandent beaucoup d'agilité.

Les chiffres sont à la hausse pour les moins de 50, qui étaient 50% à montrer un fort intérêt pour la digitalisation. En effet, la petite structure devra également montrer de l'agilité digitale pour optimiser ses coûts, son temps et centrer sa valeur ajoutée sur ses atouts pour se développer (startup).



PARTIE 1

LES ENTREPRISES FACE À LA DIGITALISATION DES RH

2. Petites ou grandes entreprises, sont-elles différentes face à la digitalisation ?

UNANIMES SUR LES OBJECTIFS

A plus de 80% et quelle que soit la taille des entreprises, elles sont unanimes pour définir les objectifs de la digitalisation RH :

- **Changer les pratiques et l'organisation du travail**
- **Revoir et dématérialiser les processus RH**

Les notions reliant digitalisation et engagement du collaborateur sont elles moins présentes. Pourtant un lien certain existe entre les deux. Les outils digitaux sont présents dans la vie quotidienne des collaborateurs. S'ils n'ont pas d'outils digitaux à la hauteur de ce qu'ils s'attendent à utiliser, certains collaborateurs sont prêts à quitter leur entreprise, surtout les collaborateurs des nouvelles générations et donc les collaborateurs de demain.

Devant "Revoir et dématérialiser les processus RH", les entreprises n'entendent pas juste dématérialiser pour dématérialiser mais bien repenser les processus RH avec l'évolution de notre culture professionnelle, de nos habitudes de consommation. Les processus eux-même ont évolué et la fonction RH se réinvente.

**TÉLÉCHARGER NOTRE LIVRE BLANC
L'ENGAGEMENT COLLABORATEUR**

**réalisé en partenariat avec le cabinet Market*



RÉINVENTER LES PROCESSUS RH AVEC LA DIGITALISATION



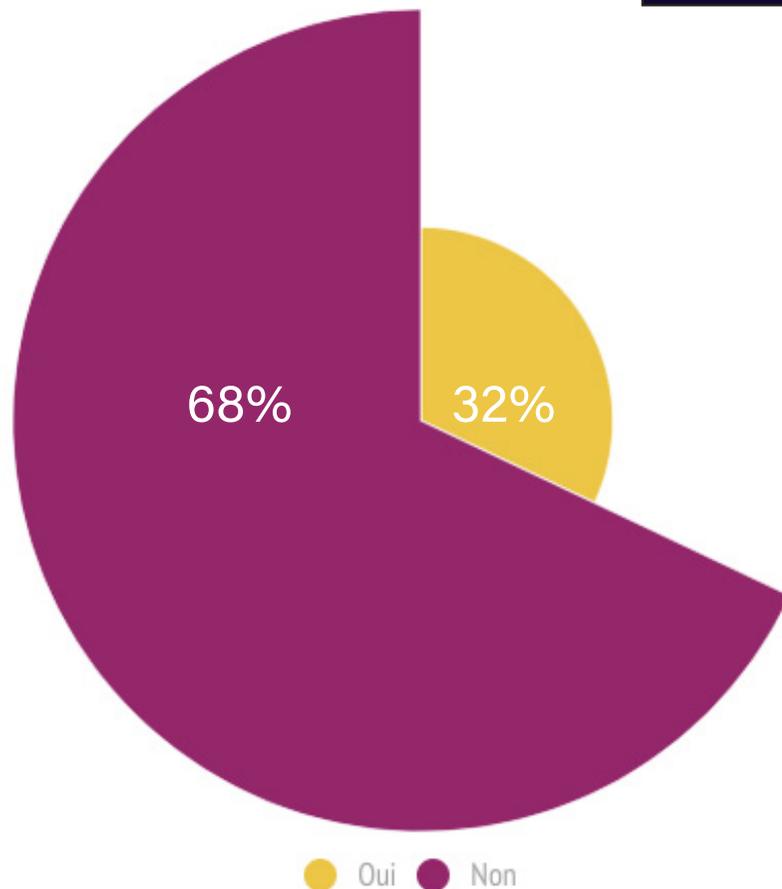
1. Management, gestion des talents et digitalisation RH sont étroitement liés

ACCOMPAGNER LES MANAGERS

La digitalisation et l'évolution de notre culture professionnelle font évoluer les attentes des collaborateurs. Hiérarchie aplatie, management collaboratif, 3.0, les entreprises doivent s'adapter et elles en sont conscientes. Pour 69% des entreprises, la digitalisation a un impact sur le management de l'entreprise. Elle permet d'accompagner les managers avec des outils d'aide au quotidien. Le manager développe une nouvelle posture, un nouveau rôle de "Coach" pour son équipe. La digitalisation ici, est l'outil qui permet de faciliter le travail du manager pour l'aider à constituer des équipes performantes, à atteindre les objectifs collectifs, à organiser le travail tout en étant flexible.



RÉINVENTER LES PROCESSUS RH AVEC LA DIGITALISATION



AVEZ-VOUS DÉVELOPPÉ LE FEEDBACK CONTINU ?

(ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE EN CONTINU)

LE FEEDBACK CONTINU

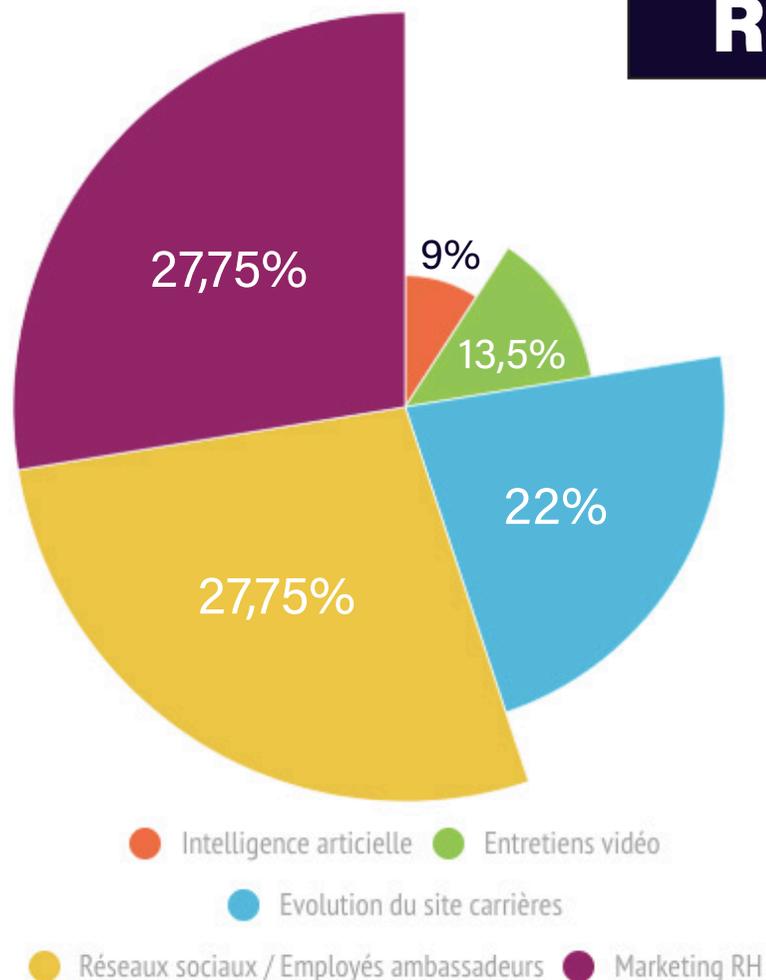
L'entretien annuel n'est plus viable tel qu'il l'était. 32% des entreprises ont déjà mis en place le Feedback continu et dans les 68% qui ne l'ont pas encore mis en place, près de 70% envisagent de le faire. Cet outil permet aux managers de suivre les résultats de leurs collaborateurs qui eux-même sont en attente de voir leur progression, l'atteinte de leurs objectifs.

Le feedback continu répond à plusieurs enjeux :

- la transparence entre manager et collaborateur,
- une évaluation de la performance plus juste et précise,
- de l'information en temps réel qui circule,
- un réajustement des objectifs en cours d'année si besoin



RÉINVENTER LES PROCESSUS RH AVEC LA DIGITALISATION



2. Recrutement et digitalisation RH

Devant des offres d'emploi qui restent sans candidat, 62% des entreprises cherchent à développer des solutions digitales pour adapter leurs pratiques de recrutement.

Le marketing RH arrive en tête des solutions développées avec l'utilisation des réseaux sociaux. L'objectif ? Attirer les candidats avant même qu'ils ne postulent. Les réseaux sociaux sont le point de départ. Ensuite une stratégie de contenu permet de les capter pour ensuite les attirer lors de la diffusion d'offres d'emploi.

QUELLES SOLUTIONS AVEZ-VOUS OU PRÉVOYEZ-VOUS DE DÉVELOPPER POUR ADAPTER VOS PRATIQUES DE RECRUTEMENT ?



RÉINVENTER LES PROCESSUS RH AVEC LA DIGITALISATION



Le Digital Learning est donc une tendance forte avec des formations directement dispensées sur le poste de travail : vidéo, forum, blog interne, fiche pédagogique, vidéo face cam, vidéo du geste professionnel, serious game.

3. La formation professionnelle

Devant un tel accès à l'information et la formation, les collaborateurs sont aujourd'hui de plus en plus autonomes dans le développement de leurs compétences. La concurrence des MOOC, des formations gratuites en ligne accessibles à tous transforment le rapport à la formation.

De plus, la disparition progressive de l'entretien annuel, remet en cause, les fameuses questions permettant de créer le plan de formation : "quels sont vos besoins en formation ?" Devant les besoins d'immédiateté et d'adaptation en temps réel, le plan de formation devient moins nécessaire. Ce sont plus les formations individuelles liées à l'adaptation au poste de travail, au perfectionnement qui prennent le pas et leur digitalisation est un gage de réussite.



RÉINVENTER LES PROCESSUS RH AVEC LA DIGITALISATION

4. Gestion des temps

La gestion des temps déjà digitalisée depuis de nombreuses années poursuit tout de même l'évolution de la digitalisation. En effet, les nouvelles pratiques et organisations du travail (travail à distance, flexibilité) amènent les entreprises à repenser les processus de gestion des temps.

Le droit à la déconnexion demande aux entreprises d'être vigilantes pour celles qui pratiquent le "flexi'travail".

L'expérience utilisateur est également un point important. Un collaborateur doit avoir les outils sous la main pour faire ses demandes de congés, de télétravail, etc. L'utilisation du mobile est de plus en plus présente dans les outils de gestion des temps.



PARTIE 3

QUELLES PRIORITÉS POUR LA DIGITALISATION RH EN 2019 ?

1. Le collaborateur, clients numéro 1 des outils RH d'aujourd'hui

Une chose est sûre, le digital est centré sur l'humain. L'intérêt des collaborateurs est prisé.

L'objectif est de favoriser le quotidien opérationnel. Plus nombreux seront les utilisateurs et plus les outils apporteront leur lot de données permettant de développer des stratégies RH adaptées aux besoins du terrain. L'expérience collaborateur est donc un des éléments importants à prendre en compte pour réussir les projets de digitalisation. D'ailleurs, c'est un indicateur important. Les entreprises sont plus de 50% à mesurer le taux d'adoption des outils par les collaborateurs comme indicateur de réussite des projets de digitalisation.

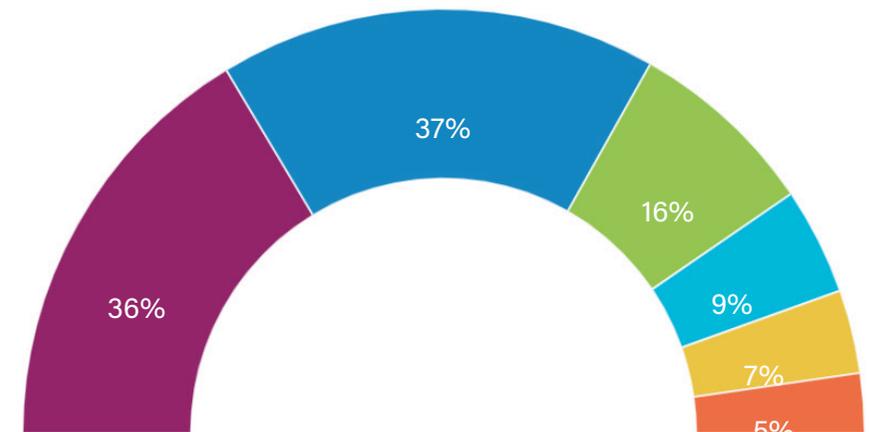


PARTIE 3

QUELLES PRIORITÉS POUR LA DIGITALISATION RH EN 2019 ?

2. Comment choisir ses outils ?

Digitaliser, oui, mais pas uniquement pour dématérialiser les processus RH. La majorité des répondants place les nouvelles pratiques de management au premier rang des critères de choix de mise en place d'outils RH. Les entreprises ont bien compris l'enjeu d'accompagner les managers dans leur quotidien. Feedback continu, communication en temps réel, applications mobiles.



- Nouvelle pratiques de management (feedback continu, réseaux, ...)
- Centralisation des données RH (multi-processus)
- Expérience collaborateur proposée
- Communiquer en temps réel
- Ergonomie / Design
- Mobilité / Utilisation smartphone

QUEL EST, SELON VOUS, LE PRINCIPAL CRITÈRE DE CHOIX POUR METTRE EN PLACE DES OUTILS DIGITAUX ?



PARTIE 3

QUELLES PRIORITÉS POUR LA DIGITALISATION RH EN 2019 ?

3. Les tendances "terrain" pour 2019

TENDANCE 1

MARKETING RH ET EXPÉRIENCE CANDIDATS

restent une tendance forte car tant qu'il y aura des métiers pénuriques, l'entreprise devra travailler à attirer ses candidats sur les postes clés.

Pour proposer une bonne expérience candidat, l'entreprise doit savoir ce qu'attendent ses candidats, ce qu'ils souhaitent lire dans l'offre, comment ils préfèreront vous contacter, etc... L'image portée par l'entreprise sur les réseaux sociaux, sa e-réputation est également très importante car les candidats iront se renseigner en ligne et pas uniquement sur votre site carrière. L'employee advocacy reste un très bon outil pour développer sa marque employeur.



PARTIE 3

QUELLES PRIORITÉS POUR LA DIGITALISATION RH EN 2019 ?

TENDANCE 2

PERFORMANCE : LE FEEDBACK CONTINU.

Comme indiqué toute à l'heure, près de 70% des entreprises qui ne l'ont pas encore mis en place envisage de le faire prochainement. L'entretien annuel disparaît progressivement pour laisser place à des moments d'échanges concrets avec le manager pour suivre l'avancement des résultats du collaborateur et l'accompagner pas à pas dans le développement de sa performance. Découvrez les astuces pour réaliser un bon formulaire de Feedback continu :

[Lire notre article](#)



PARTIE 3

QUELLES PRIORITÉS POUR LA DIGITALISATION RH EN 2019 ?

TENDANCE 3

DÉVELOPPER LA CULTURE DIGITALE.

Et oui, nous vous avons prévenu, nous avons travaillé à partir de réelles données terrain. La culture digitale doit encore être développée. Tout n'est pas digitalisé en entreprise. Contrairement à ce qu'on peut lire, digitaliser l'entreprise est un long processus qui demande de faire évoluer les pratiques de management, les process de décision, d'organisation du travail et il y a encore du pain sur la planche, même pour les plus grandes structures. Pour cela, les entreprises s'inspireront de la culture des start-up qui proposent des modèles agiles et des organisations du travail simples permettant de travailler en temps réel. Les outils de communication comme Slack, Trello devraient prendre le pas dans les mois et années à venir. Cette culture de l'information en temps réel, de la communication transparente sont les premiers pas de l'entreprise digitale. A ne pas négliger !



PARTIE 3

QUELLES PRIORITÉS POUR LA DIGITALISATION RH EN 2019 ?

TENDANCE 4

DES OUTILS SIRH ADAPTÉS À LA FOIS AUX COLLABORATEURS ET AUX SERVICES RH !

Difficile de combler les deux mais c'est un fait. Vos collaborateurs n'utiliseront pas vos outils RH s'ils ne s'y retrouvent pas dans leurs habitudes digitales personnelles (réseaux sociaux, page d'accueil personnalisée, ...).

Le portail RH n'est plus, place maintenant à l'expérience utilisateur personnalisée. Le SIRH d'aujourd'hui couple des accès utilisateurs terrain et des accès expert RH. Chaque collaborateur, chaque manager possède son accès à ses outils du quotidien : profil, parcours professionnels, objectifs, performance, Feedback, L'utilisation sur smartphone est incontournable pour faciliter l'accès et l'usage. Et de l'autre côté, le service RH, la direction, possèdent leurs accès experts pour travailler sur leur stratégie RH, leur stratégie de développement des Ressources Humaines avec des outils de pointe alliant intelligence artificielle et Big Data.





Horizontal Software

Ce livre Blanc vous a été proposé par le GROUPE HORIZONTAL SOFTWARE, SIRH et Applications nouvelles générations pour les collaborateurs d'aujourd'hui.

Horizontal Software est un expert en gestion du capital humain en mode SaaS (Recrutement, Talents, Formation, Temps, Planification). Ses outils et applications favorisent une collaboration entre les salariés en temps réel (Yootalent) et proposent une gestion stratégique des Ressources Humaines à tous les professionnels et dirigeants souhaitant placer l'humain au coeur de leur développement.

[DEMANDER UNE DÉMO](#)





Horizontal Software

Nous sommes à votre disposition :

EN SAVOIR-PLUS

