Livre blanc

La digitalisation des outils RH, un levier d'attractivité

Sage

Janvier 2023

Sommaire

Page 3
Placer l'entreprise
au cœur des hommes

Page 4
Le soutien des salariés,
clé de la transformation
digitale RH

Page 6
La fonction RH valorisée
par la digitalisation

Page 8
3 critères pour réussir
sa transformation digitale RH

Page 10
Le Cloud, principe actif
de succès RH

Page 11
À propos de Sage

Placer l'entreprise au cœur des hommes

58 % des entreprises déplorent en 2022 des difficultés fortes à très fortes pour recruter les talents dont elles ont besoin[1]. La pénurie concerne toutes les tailles d'entreprises et tous les secteurs d'activité. Et surtout, elle s'aggrave. Le défi est gigantesque pour la fonction RH, sachant que la différence entre les entreprises se fait de plus en plus à travers la qualité des femmes et des hommes. La guerre des talents est lancée, pour maximiser l'innovation et la capacité à se développer plus vite que les autres sur son marché.

Le défi est gigantesque pour la fonction RH, sachant que la différence entre les entreprises se fait de plus en plus à travers la qualité des femmes et des hommes. La guerre des talents est lancée, pour maximiser l'innovation et la capacité à se développer plus vite que les autres sur son marché.

La guerre des talents, c'est-à-dire attirer, fidéliser et engager à hauteur du besoin de son organisation. Selon Thomas Chardin, Dirigeant fondateur de ''Parlons RH''[2], le challenge pour la fonction est de se hisser à un niveau stratégique en cultivant son appétence pour le risque et la technologie.

Le risque, c'est de s'intéresser à des profils différents et de défendre à tous les niveaux de l'entreprise une culture qui mette l'expérience collaborateur au centre. La technologie, c'est de saisir les opportunités offertes par les outils de digitalisation RH pour mieux connecter les collaborateurs avec l'entreprise.

La bonne nouvelle, c'est que 47 % des salariés affirment regarder la transformation digitale RH comme une opportunité[3]. Et surtout que 91 % de ceux concernés au sein de leur entreprise par une démarche de digitalisation en perçoivent le bénéfice[3].

> « Peut-être encore plus que de mettre l'homme au cœur de l'entreprise, le défi du DRH en 2023 est de remettre l'entreprise au cœur de l'homme. »
>
> **Thomas Chardin,**
> Dirigeant fondateur de Parlons RH
> Masterclass Sage

1 - Baromètre Pôle Emploi – 2022

2 - Thomas Chardin – Dirigeant fondateur de Parlons RH – Masterclass Sage

3 - Sondage OpinionWay pour Sage – octobre 2022

Le soutien des salariés, clé de la transformation digitale RH

Dans une enquête récente[1], près de 3 DRH sur 4 (73%) déclarent manager leur service de façon à abandonner résolument la posture administrative. Et placent les solutions de digitalisation RH au service des employés en tête des ressources pour aider à cette évolution stratégique, à égalité avec les outils d'analyse et la migration dans le Cloud.

Une autre étude[2], qui donne la parole aux salariés cette fois, révèle que les collaborateurs sont demandeurs de ce type de solutions et qu'ils s'approprient très facilement celles mises en place au sein de leur organisation.

1 - The changing face of HR in 2024 – Sage

2 - Sondage OpinionWay pour Sage – octobre 2022

Une appétence pour la modernité

47 % des salariés affirment regarder la transformation digitale RH comme une opportunité beaucoup plus que comme une menace[2] . Plus l'entreprise est importante, plus la perception est positive.

Dans l'ordre, ils apprécient :

1. Le gain de temps

2. L'autonomie

3. La réduction du temps administratif

4. La facilitation des échanges

5. La facilitation de la coopération

Une appropriation forte des outils

Quand les outils sont en place, l'appropriation est massive[1] :

- 93 % d'utilisation pour les outils de gestion des congés et des absences.
- 86 % d'utilisation pour les outils de gestion des notes de frais.
- 84 % d'utilisation pour les outils de gestion des objectifs.
- 84 % d'utilisation pour les outils de gestion des compétences.
- 83 % d'utilisation pour le coffre-fort numérique.

76 % des salariés d'ETI mettent en avant le bénéfice de qualité de vie au travail.

Un regard positif sur l'organisation

Par rapport au recrutement et à la fidélisation, les salariés sont assez largement plus de 60 % à penser que la digitalisation des ressources humaines a un impact[1].

Dans les ETI, les salariés sont même 80 % à discerner un bénéfice d'image au profit des entreprises pionnières en matière de dématérialisation RH.

1 - Sondage OpinionWay pour Sage – octobre 2022

La fonction RH valorisée par la digitalisation

Selon Thomas Chardin, observateur expert de l'écosystème des ressources humaines, une bonne manière pour la fonction RH de porter davantage un rôle stratégique est de se donner des marges de manœuvre.
Ces marges de manœuvre, toujours d'après Thomas Chardin, viendront de la capacité à déléguer et à automatiser.

La dématérialisation des outils d'administration RH répond précisément à ce besoin de se dégager du temps et de la disponibilité.
Mais aussi de reconnecter les salariés, et plus généralement les parties prenantes, à l'entreprise.

1 - Thomas Chardin – Dirigeant fondateur de Parlons RH – Masterclass Sage

La recherche d'un impact supérieur

95 % des leaders RH considèrent que la période est vraiment très difficile à appréhender et génère du travail comme jamais dans la fonction RH[1]. Pour autant, ils sont 57 % à rester positifs et à notamment percevoir la possibilité d'avoir un impact sur le succès de leur entreprise. Ils apprécient en particulier de constater la montée en puissance du facteur humain au sein de leur organisation.

Les DRH se voient comme des architectes de la qualité de vie au travail[1]. Plus de huit sur dix (83 %) estiment que l'expérience employés va prendre toujours plus d'importance dans leur mission.

L'efficacité opérationnelle au service du projet

Pour centrer davantage l'attention sur l'expérience des collaborateurs, la fonction RH a besoin d'exploiter la ressource de l'automatisation digitale. Sept décisionnaires RH sur dix considèrent que le premier bénéfice de la digitalisation RH est le gain de temps[2].

81 % des acteurs de la fonction RH[2] estiment que leur métier doit désormais être organisé autour de trois priorités :

- La rapidité d'exécution
- L'agilité
- La souplesse

Un progrès constaté dès les premières étapes de digitalisation

82 % des décisionnaires RH[2] perçoivent un progrès dès lors que leur entreprise est engagée dans un processus de transformation.

Dans l'ordre, les décisionnaires RH apprécient[2] :

1. Le gain de temps
2. La facilitation des échanges
3. La facilitation de la coopération
4. La facilitation de l'autonomie
5. La réduction du temps administratif
6. La réduction du risque d'erreur

1 - The changing face of HR in 2024 – Sage

2 - Sondage OpinionWay pour Sage – octobre 2022

3 critères pour réussir sa transformation digitale RH

Ainsi, salariés et fonction RH se rejoignent pour regarder la digitalisation des outils comme un levier bienvenu d'attractivité pour l'organisation. Encore faut-il que l'environnement technologique retenu soit à la hauteur des besoins de l'entreprise.

De fait, la digitalisation des outils RH doit répondre à une double injonction. D'une part, améliorer le bien-être au travail, et donc favoriser la fidélisation et l'engagement des collaborateurs. D'autre part, donner à la fonction RH de la disponibilité pour s'investir dans l'innovation, dans la relation et dans la mise en avant des progrès réalisés.

Une suite complète d'outils performants

L'entreprise doit pouvoir s'appuyer sur une approche à 360° de l'automatisation de ses processus RH :

- Calcul de la paie et des déclarations sociales
- Dématérialisation des bulletins et de tous les documents RH
- Gestion des notes de frais
- Gestion des congés, des absences et des plannings
- Pilotage des campagnes d'entretiens individuels
- Signature électronique
- Diffusion de la connaissance
- Ticketing social
- Reporting RH

L'enrichissement de l'expérience collaborateur

Faciles à prendre en main, les interfaces numériques doivent représenter un véritable atout pour les collaborateurs. Par exemple, la dématérialisation de la gestion des notes de frais est convertie en temps gagné par les commerciaux. Ou encore, l'autonomie acquise dans l'archivage des bulletins de paie grâce au coffre-fort permet à chacun de disposer de duplicatas dès qu'il en a besoin et où cela lui est utile (ATAWADAC[1]).

La dématérialisation des outils RH du quotidien induit véritablement une confiance, une simplicité et un gain de temps pour les collaborateurs.

La facilitation de la mission RH

Côté fonction RH, les outils sont simples à administrer. Ils apportent à la fois de la fluidité, de la sécurité et de la fiabilité.

« Les solutions de digitalisation RH les plus avancées apportent à la fois des bénéfices concrets pour les salariés et une fiabilité libératrice d'énergie pour la fonction RH. C'est un argument de marque employeur et même de marque tout court ! »

Sandrine Fontenaist,
Campaign Manager RH
Sage

1 - AnyTime, AnyWhere, AnyDevice, AnyContent

Le Cloud, principe actif de succès RH

L'exploitation dans le Cloud de vos outils RH apporte un surcroît de connectivité, de sécurité et de souplesse. Cette architecture reconnue pour sa performance sera d'autant plus efficace que trois conditions seront remplies.

Des solutions nativement performantes

La performance de la solution, indépendamment du mode d'accès, est la première condition de votre efficacité RH.

Notamment, votre solution idéale est forcément robuste, riche fonctionnellement et ouverte à l'innovation.

Elle s'appuie sur de solides arguments :

- Conformité légale
- Productivité et fonctions avancées
- Possibilités multiples de personnalisation
- Ouverture sur un écosystème RH diversifié
- Bureau collaboratif et fonctions transverses

Un service d'accès premium

La migration dans le Cloud est simple et rapide si vous bénéficiez d'un accompagnement expert. La démarche est transparente pour les utilisateurs, qui conservent la même ergonomie. Ils apprécient en revanche l'accélération des téléchargements et la réduction des latences et temps d'arrêt.

L'entreprise bénéficie d'une accessibilité garantie, par exemple de 99,5 % pour Sage Provisioning Portal. Les collaborateurs ont un accès 24/24, idéal pour le télétravail.

Vous bénéficiez d'une plus grande souplesse dans la gestion des charges de travail et optimisez votre taux d'utilisation serveur. Vous n'avez pas besoin d'investir dans de nouveaux serveurs pour accompagner le développement de votre entreprise.

Un hébergement avancé

La sécurité de vos données RH, patrimoine critique d'une entreprise engagée dans la guerre des talents, est augmentée.

Votre budget est maîtrisé. Le coût total de possession pourrait baisser de 30 à 40 % en migrant sur le Cloud[1].

L'hébergement dans un centre de données qui bénéficie d'investissements réguliers améliore votre efficacité énergétique par rapport à des serveurs d'entreprise, avec une réduction de la consommation d'énergie qui peut aller jusqu'à 65 %[1].

1 - Strategy Behind Cloud Report – Accenture – 2020

À propos de Sage

Sage a pour ambition de casser les barrières afin que tout le monde puisse s'épanouir, à commencer par les millions de petites et moyennes entreprises, les ETI et les experts-comptables que nous accompagnons avec nos partenaires. Nos clients ont confiance en nos logiciels de gestion de finances, de ressources humaines et de paie pour que leurs activités se déroulent en toute sérénité.

En numérisant leurs processus de gestion, nous connectons les entreprises à leurs clients, fournisseurs, collaborateurs, aux banques et aux gouvernements. Notre mission est de simplifier leur quotidien tout en leur apportant nos conseils.

Casser les barrières signifie aussi consacrer notre temps, notre technologie et notre expérience à lutter contre la fracture numérique, les inégalités économiques et la crise climatique.

+212 5 290 290 90
sage.com

© Sage 2023 Tout droit réservé. Société par Actions Simplifiée au capital de 6 750 000 € - Siège social : 10 place de Belgique, 92250 La Garenne Colombes - 313 966 129 RCS Nanterre - Les informations contenues dans ce document peuvent faire l'objet de modifications sans notification préalable. Création et Rédaction : ND Conseil & Idées et Compagnie