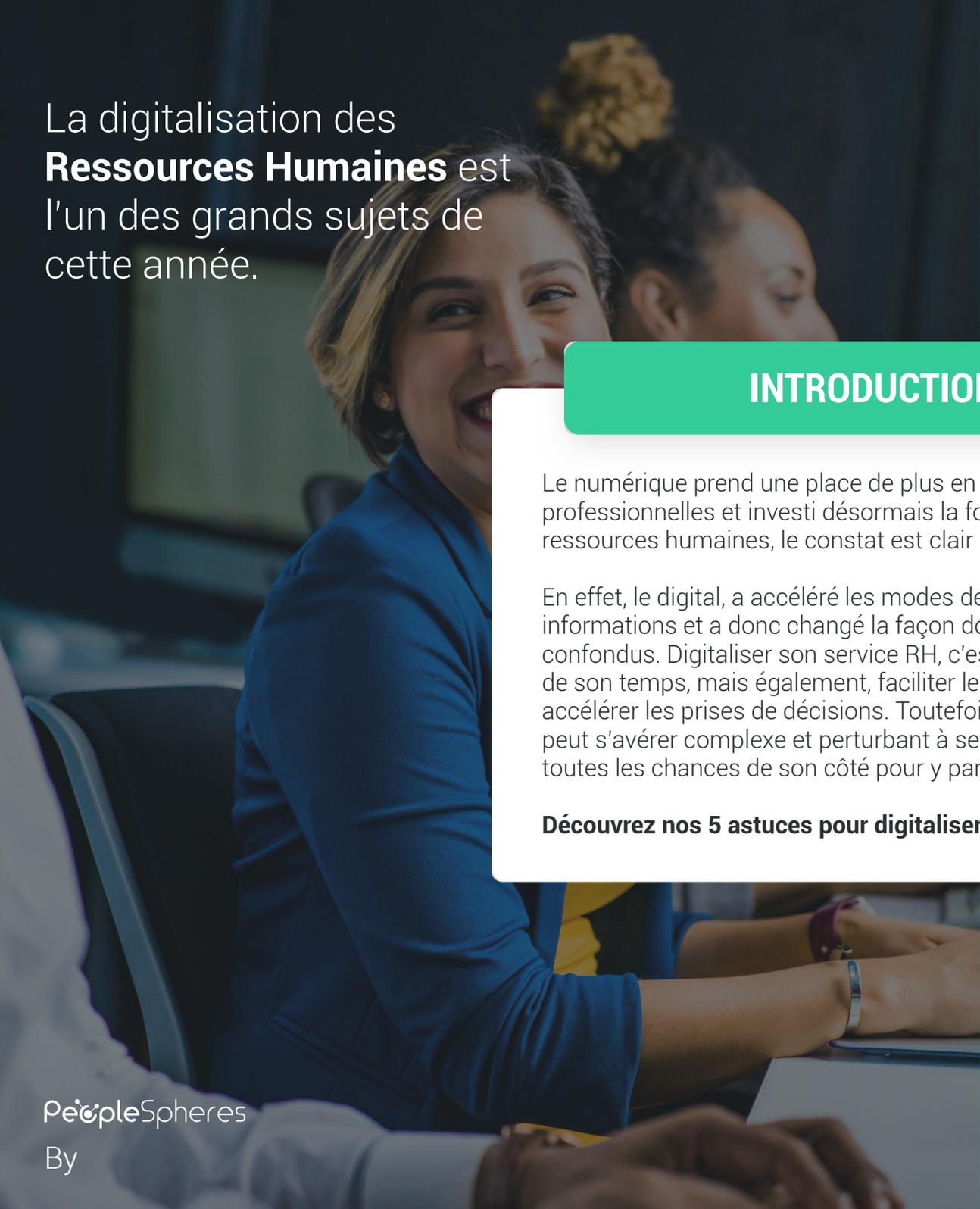


# 5 astuces pour digitaliser son service RH





La digitalisation des **Ressources Humaines** est l'un des grands sujets de cette année.

## INTRODUCTION

Le numérique prend une place de plus en plus grande dans nos vies privées comme professionnelles et investi désormais la fonction RH. Selon les professionnels des ressources humaines, le constat est clair : la digitalisation de leur activité est inévitable.

En effet, le digital, a accéléré les modes de communication et de circulation des informations et a donc changé la façon dont les entreprises s'organisent, tous secteurs confondus. Digitaliser son service RH, c'est donc s'aligner à la vitesse et à l'évolution de son temps, mais également, faciliter le dialogue, moderniser les échanges et accélérer les prises de décisions. Toutefois, ce changement radical dans une société peut s'avérer complexe et perturbant à ses débuts, et il est donc important de mettre toutes les chances de son côté pour y parvenir.

**Découvrez nos 5 astuces pour digitaliser votre service RH.**

# 01 | Impliquez le salarié dans le processus de digitalisation

Pour bien choisir son SIRH, il est important de dresser un bilan de la société, de sa structure, de l'organisation du service des ressources humaines vis-à-vis des différents bureaux ou filiales.

Lorsqu'un changement s'opère dans une entreprise, il est important que l'ensemble de la communauté qui la compose se sente concerné. Un changement aussi radical que le passage au digital ne peut pas s'opérer correctement si les salariés ne le comprennent pas et ne sont pas préparés psychologiquement à le recevoir dans leur quotidien.

Comme dans n'importe quel contexte, lorsqu'un changement doit être opéré et imposé à une communauté, il faut savoir faire preuve de pédagogie pour le faire accepter. Il en va de même dans une entreprise, et il est plus que recommandé de rallier les salariés à sa cause pour que chacun mette la meilleure volonté à la préparation et la venue du nouveau projet.

- ▶▶ Faites des sondages : si vous vous situez dans les prémices de la constitution de votre solution digital RH, profitez-en pour faire un point avec vos collaborateurs sur les aspects à améliorer et leurs besoins. Demandez-leur, par le biais de sondages ou de meetings, les points qu'ils souhaitent voir s'améliorer par la venue d'un outil digital. Ou encore, proposez des votes sur les meilleurs outils à utiliser en matière de plateforme collaborative ou de réseaux sociaux. Impliquez-les !
- ▶▶ Organisez des activités de préparation à la venue de l'outil digital : intégrez le salarié dans le projet lui permettra d'avoir une vision positive concernant ce changement, de s'investir au bon fonctionnement de celui-ci, mais aussi, d'attendre avec impatience le projet à venir. Par exemple, si la digitalisation implique un réseau social d'entreprise ou la création de profil pour une plateforme collaborative, organisez une séance photo de tous les salariés et dévoilez-les lors de l'arrivée du logiciel. Cela créera un effet d'attente et d'impatience de la découverte des photos et donnera à ce projet un aspect ludique et innovant. Faites-les participer à la personnalisation de l'outil : si l'outil choisi permet une personnalisation en termes de couleur, de police d'écriture ou de nom de module, etc. organisez des votes ou des brainstormings où chacun pourra s'exprimer, donner son avis. Ainsi, l'outil digital renforcera l'esprit d'équipe et permettra à l'ensemble de l'entreprise d'utiliser un outil en cohérence avec la vision d'ensemble de la société.

## 02 | Laissez un temps d'adaptation aux salariés

Même si beaucoup ont tendance à penser que l'entrée de la Génération Y dans le monde du travail va apporter un vent de changement et de modernité dans l'entreprise, la réalité n'est pas aussi simple. Il ne faut pas oublier que l'enjeu d'ancienneté reste très important en France et il est important que toutes les générations se sentent à l'aise ensemble et évoluent main dans la main sans se heurter. Ainsi, en digitalisant son service RH, il faut prendre garde à ne déstabiliser personne, en prenant en compte les plus débrouillards comme les moins habitués. Il faut donc mettre en place une démarche progressive, afin que chacun ait le temps de s'habituer à son rythme, en fonction de ses capacités sans que personne ne se sentent exclu :

- ▶▶ Faire évoluer les compétences des collaborateurs : avant d'imposer un outil, il faut d'abord s'assurer que l'ensemble de l'équipe sait s'en servir. L'outil ne suffit pas à changer l'usage, et pour faire évoluer l'organisation dans la direction souhaitée, il faut d'abord connaître les capacités de chacun afin de déterminer le ou les outils les mieux adaptés. Une fois l'outil choisi, l'entreprise doit être en mesure de proposer un temps de formation autour de l'outil et de ses enjeux, afin qu'il soit mieux compris, accepté et approprié par l'ensemble des collaborateurs.
- ▶▶ Laisser un laps de temps : Imposer un outil digital du jour au lendemain risque de brusquer la majorité de vos salariés et surtout, d'engendrer beaucoup d'erreurs suite à une mauvaise utilisation de celui-ci. Lors de l'implantation de l'outil, il est conseillé de proposer d'abord les deux alternatives (la manière digitale ou la manière classique), afin de ne pas brusquer les salariés, leur donner le temps de s'approprier le produit tout en gardant le bon fonctionnement de l'entreprise.
- ▶▶ Favoriser l'entraide : Enfin, si certains collaborateurs ne semblent toujours pas maîtriser ou comprendre cette digitalisation, laissez la porte ouverte à l'échange et poussez les autres salariés à aider leurs pairs. Montrez que vous êtes disponibles pour échanger sur la question et soyez en mesure de proposer des solutions adaptées, telles qu'une formation renforcée pour les retardataires, ou encore des meetings sur ce thème, etc.

## 03 | Valorisez l'usage de la solution

La digitalisation du service RH permet de regrouper dans un même espace les différents services liés à celui-ci. Ainsi, l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise ont une vision d'ensemble de la fonction RH et des actions menées pour leur bien. Conscient désormais de l'ampleur des tâches à accomplir, il est judicieux de montrer au collaborateur qu'il peut être lui-même acteur du développement et du bien-être de son entreprise et que ses actions sont utiles à l'ensemble de son équipe.

Une fois l'outil digital pleinement intégré à la nouvelle stratégie interne de l'entreprise, placer le collaborateur au cœur de l'action conduira à la motivation de celui-ci et à l'optimisation de l'utilisation de l'outil.

- ▶▶ Mettez en évidence les liens entre les actions de chaque salarié et les impacts sur l'organisation : par exemple, en donnant accès aux plannings et aux congés, RTT, etc. de chacun, le collaborateur sera en mesure de constater par lui-même l'impact que cela engendre dans le planning et au niveau de la quantité de travail de ses collègues. Ainsi, le collaborateur prendra des décisions plus stratégiques lors de la prise de ses congés et de ses absences, favorisera le dialogue avec les membres de son équipe. De cette manière, l'organisation sera plus fluide, la masse de travail mieux répartie et l'absentéisme au sein de la société sera réduit.
- ▶▶ Intégrez le salarié dans la gestion de certaines tâches : sur la base du bénévolat, proposez à vos salariés d'être acteurs de l'amélioration de la vie en entreprise. Par exemple, constituez des petites équipes qui seront chacune responsable d'un aspect de la vie interne (avec votre aide bien entendu) comme la préparation des entretiens individuels, l'organisation d'événements ou encore dans le choix et la mise en place des formations. En responsabilisant le collaborateur sur les actions de l'entreprise, vous vous assurez une fluidification de l'information et une bonne volonté quant à l'utilisation de votre SiRH par l'ensemble de l'entreprise.

Le rôle principal des Ressources Humaines est de fédérer et d'améliorer la gestion de l'ensemble des services internes à l'entreprise. En plaçant le collaborateur au cœur de l'action, vous vous assurez la cohésion et la motivation de chacun et renforcez votre culture d'entreprise.

## 04 | Placez le salarié au cœur des préoccupations

La digitalisation est clairement en marche, et une résistance de la part de l'entreprise ne fait que ralentir ce qui est inévitable. Il faut donc prouver aux salariés que les nouveaux outils apportent une véritable transformation dans le fonctionnement et l'efficacité des services que vous pouvez leur apporter. Les salariés sont les premiers à réclamer moins de démarches administratives et plus de services adaptés. Il faut donc tirer cette volonté à l'avantage de la digitalisation de votre service RH.

Qui dit digital dit accélération des actions, précision et par extension, possibilité infinie de personnalisation de chaque demande des salariés. En automatisant certains de vos processus RH et en traitant les demandes plus rapidement grâce à vos nouveaux outils, vous serez en mesure de répondre à chaque demande de manière ciblée et rapide. Digitaliser son service permet de se sortir des longs processus administratifs et de se concentrer sur une offre de service tournée vers les salariés qui attendent beaucoup en matière d'accompagnement et de développement.

- ▶▶ Tirez donc parti des outils d'échanges, tels que les réseaux sociaux d'entreprise ou les plateformes de communication afin d'accéder directement à toutes les demandes instantanément. Accordez-vous du temps pour traiter chaque message et pour y répondre, pour que les salariés se sentent écoutés et dissipent leurs craintes concernant une éventuelle prise de distance que pourrait engendrer l'utilisation du digital. Montrez que l'humain est placé au cœur de votre stratégie de digitalisation.
- ▶▶ Triez ce qui doit être automatique et ce qui demande du temps et une réflexion humaine. Par exemple, gagnez du temps sur vos processus de paie, sur la gestion des congés ou des notes de frais en les automatisant mais prenez le temps de personnaliser les entretiens individuels de chacun ou les formations qui sont réclamés par les collaborateurs.

Digitaliser son service demande de reconsidérer ses priorités, en accélérant les processus fastidieux et purement administratifs pour mieux vous concentrer sur les besoins individuels de votre entreprise et des salariés.

## 05 | Développer une culture de l'innovation

L'arrivée du digital au sein d'une entreprise revient finalement à la moderniser et à bouleverser son mode de fonctionnement.

La collecte des données est plus rapide, l'échange est instantané et la réactivité est optimisée.

Devant ce rythme accéléré, les collaborateurs peuvent se sentir quelque peu dépassés et ne pas comprendre cette nouvelle culture. Vous devez donc être clair sur les changements qui s'opèrent et convaincre les collaborateurs des biens-faits de ceux-ci sur l'entreprise. Le monde évolue et l'entreprise doit suivre le mouvement pour rester dans la course. L'entreprise est une entité, et si elle veut se développer, elle doit amener l'ensemble des acteurs qui la composent à vouloir évoluer avec elle.

Pour cela, profitez de votre nouvel outil digital pour créer une culture de l'échange d'idées. Poussez vos collaborateurs à être force de proposition, à exprimer leurs idées et à vouloir toujours plus de changement. Pour cela, la digitalisation de votre service RH est un allié de taille :

- ▶▶ Favorisez les outils d'échanges : réservez des espaces virtuels où chacun peut donner ses idées, faire des remarques et les développer. Donnez du temps aux salariés de mettre en place des projets utiles à l'entreprise ou de collaborer avec les autres salariés pour améliorer le travail et la qualité de vie au sein de la société.
- ▶▶ Repensez le rôle du manager et poussez à l'autonomisation : La vitesse de réaction exigée désormais par les entreprises remet en cause le modèle traditionnel de management de « command and control ». Le développement des outils de communication et l'automatisation des vérifications poussent le collaborateur à se « débrouiller » seul et au manager de ne plus perdre de temps à contrôler avant de valider. Poussez le manager à se concentrer sur de nouveaux aspects du management, telle que le développement de l'entreprise, l'amélioration de l'organisation, etc. Ainsi, le collaborateur montera en compétence. Le manager, quant à lui, mettra son rôle au service de l'évolution de la société.

Encore une fois, l'idée est de pousser le salarié à s'habituer et à composer avec votre nouvelle solution. Grâce à votre outil, vous pouvez recentrer votre cœur de métier sur l'humain et avez désormais toutes les cartes en main pour pousser les acteurs de l'entreprise à vouloir évoluer ensemble.

## CONCLUSION

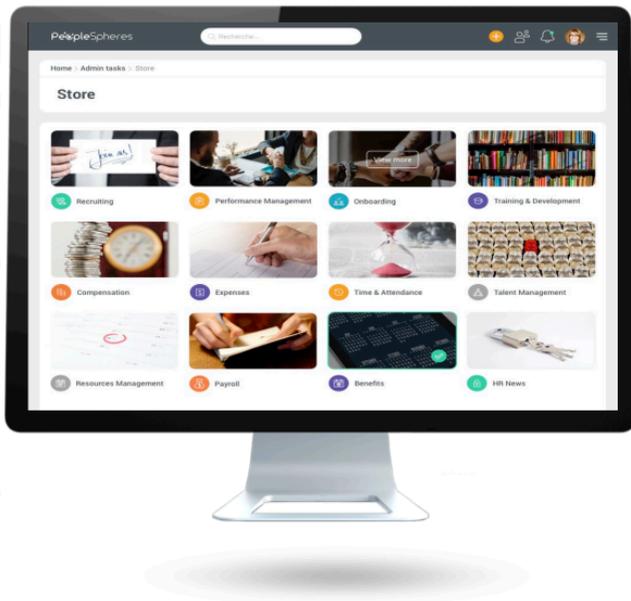
Digitaliser son service entraîne donc des bouleversements considérables sur l'organisation de la société. Selon les salariés, cette modernisation du service RH peut être perçue comme une évolution bénéfique ou au contraire, comme une prise de distance de la part des RH. Votre rôle est donc de les rassurer et surtout de rendre la solution accessible et compréhensible pour tous en mettant en évidence les avantages à adopter ces nouveaux usages.

L'objectif principal est donc d'intégrer le collaborateur à votre solution et de permettre à l'ensemble de l'entreprise d'utiliser au mieux ce nouvel outil :

- ▶▶ Impliquez le salarié dès la prise de décision de l'utilisation d'un SIRH. Si la décision est prise par l'ensemble de la société, elle ne semblera pas imposée mais choisie pour améliorer la qualité de vie de l'entreprise
- ▶▶ Aidez-les à s'approprier l'outil. Tout le monde n'a pas une maîtrise facile des nouvelles technologies. Vous devez donc permettre à l'ensemble des salariés qui le désirent ou qui en ont besoin d'accéder à des formations.
- ▶▶ Laissez-leur du temps. Changer ses habitudes du jour au lendemain n'est pas chose aisée. Le salarié peut se sentir brusqué et frustré de modifier son quotidien. Donnez-leur un temps d'adaptation avant de passer complètement à la solution digitale.
- ▶▶ Récompensez et valorisez l'utilisation de l'outil. En intégrant le salarié dans la mise en place du projet et dans la gestion des ressources humaines, vous vous assurez des collaborateurs impliqués et motivés.
- ▶▶ Recentrez-vous sur votre métier. Un des nombreux avantages du digital passe par l'automatisation des processus rébarbatifs et fastidieux. Grâce à ce gain de temps non négligeable, vous avez désormais l'opportunité de replacer l'humain au sein de votre démarche RH et améliorer le bien-être de l'entreprise.

# Peoplespheres

Peoplespheres est le premier logiciel SIRH 100% adaptable et modulable en Saas

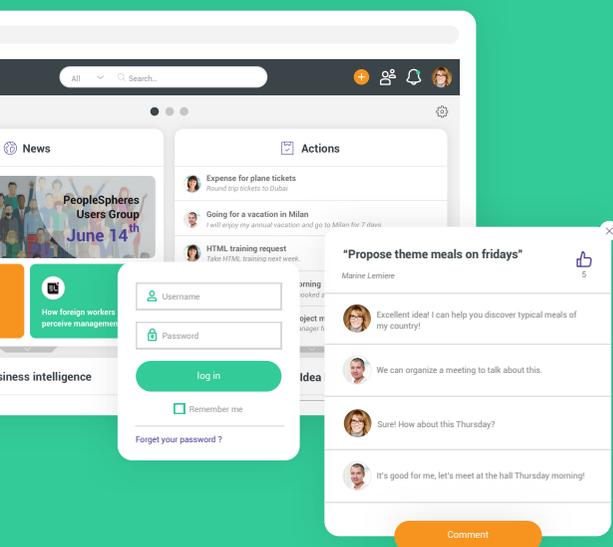


Composé d'un socle SIRH et des meilleurs logiciels RH à la carte, notre solution vous permet de personnaliser votre portail RH en fonction des besoins de votre entreprise et d'accélérer ainsi toute votre gestion RH.

- 1.** **Connectez** vos logiciels RH existants
- 2.** **Ajoutez** les logiciels RH de votre choix
- 3.** **Gérez** toutes vos RH depuis une plateforme unique

## Un socle RH aux multiples fonctionnalités

Bénéficiez d'un socle puissant vous permettant de connecter tous vos logiciels RH existants, de synchroniser l'ensemble des données de vos collaborateurs et d'offrir une expérience utilisateur unique.



- Une expérience utilisateur unifiée :
  - Portail RH
  - Profil Unifié
  - Centre de Notifications
  - Actions Cross-Modules
- **Reportings RH Cross-Modules**
- Moteur de workflows **Cross-Modules**
- Place de marché de composants RH (outils, services, contenus)

## Les bénéfices pour votre gestion RH

De la gestion administrative à la gestion des talents, choisissez les modules RH selon vos besoins parmi un large choix.

### TALENT MANAGEMENT

- Recruiting
- Onboarding
- Training & Development
- Performance Management
- Skills
- Compensation
- Talent Management

### ADMINISTRATION

- Leave & Absence
- Expense
- Time & Attendance
- Planning
- Payroll
- Dematerialization of Pay Stubs
- ESDB
- Badge Reader
- Organization Charts
- Digital Safe
- HR Document Generator
- Electronic Signature

- **Gagnez du temps** : sur notre marketplace, choisissez les meilleurs logiciels et connecteurs prêts à l'emploi.
- **Disposez d'un portail RH unique** aux solutions choisies.
- **Adoptez une solution flexible** : vous avez la possibilité d'ajouter ou remplacer des modules RH à tout moment.
- **Connectez vos logiciels** : profitez de l'interopérabilité standardisée grâce à un 'smart connecteur' dédié.