

LA TRANSFORMATION DIGITALE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

GNAKPA VINCENT

- ◆ Expert en gestion des ressources humaines & Ingénierie de la formation
- ◆ 1er Vice Président de l'Association des professionnels des ressources humaines de Côte d'Ivoire (APRHCI)
- ◆ Directeur du cabinet PMESERVICES PLUS - Abidjan: conseils en GRH - Formation & Recrutement
- ◆ Ecrivain en Gestion des ressources humaines



Programme de la présentation

I- Généralités sur la transformation digitale

- Définition de la digitalisation
- Définition de la digitalisation de la gestion des ressources humaines
- Enjeux de la digitalisation de la gestion des ressources humaines
- Les acteurs de la digitalisation de la gestion des ressources humaines
- Le rôle du DRH dans la digitalisation de la gestion des ressources humaines

II - La digitalisation des pratiques RH

1. La digitalisation du recrutement
2. La digitalisation de la formation continue
3. La digitalisation de l'évaluation des performances individuelles
4. La digitalisation de la rémunération (Paie)
5. La digitalisation des relations avec les collaborateurs
6. La digitalisation du pilotage de la fonction RH

Conclusion



LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La GRH est l'utilisation des méthodes et outils pour gérer le capital humain d'une entreprise à travers les activités de recrutement, de motivation et de fidélisation, de développement des compétences, de gestion des performances ... afin de permettre aux entreprises d'accomplir leurs missions.

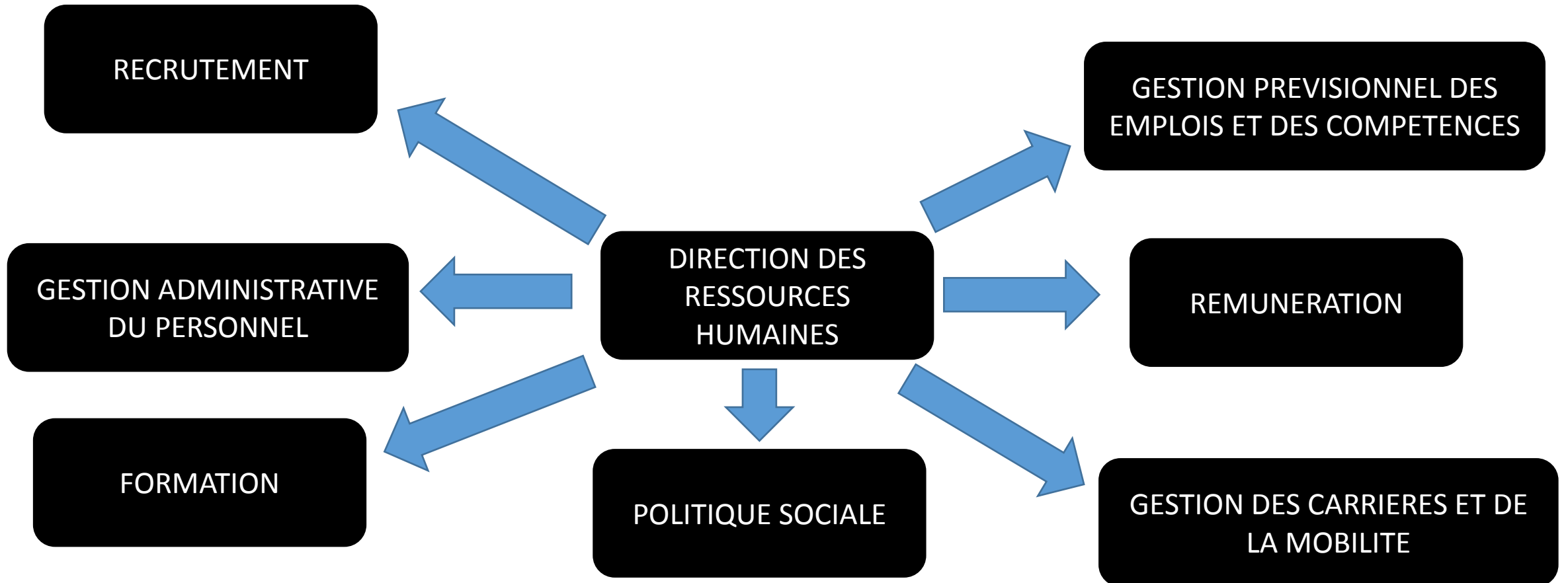
La gestion des ressources humaines fait partie des grandes fonctions d'une entreprise et elle joue un rôle capital dans la mesure où c'est elle qui apporte aux autres fonctions les effectifs et les compétences dont elles ont besoin pour réaliser leurs activités.



LES FONCTIONS DE LA GRH



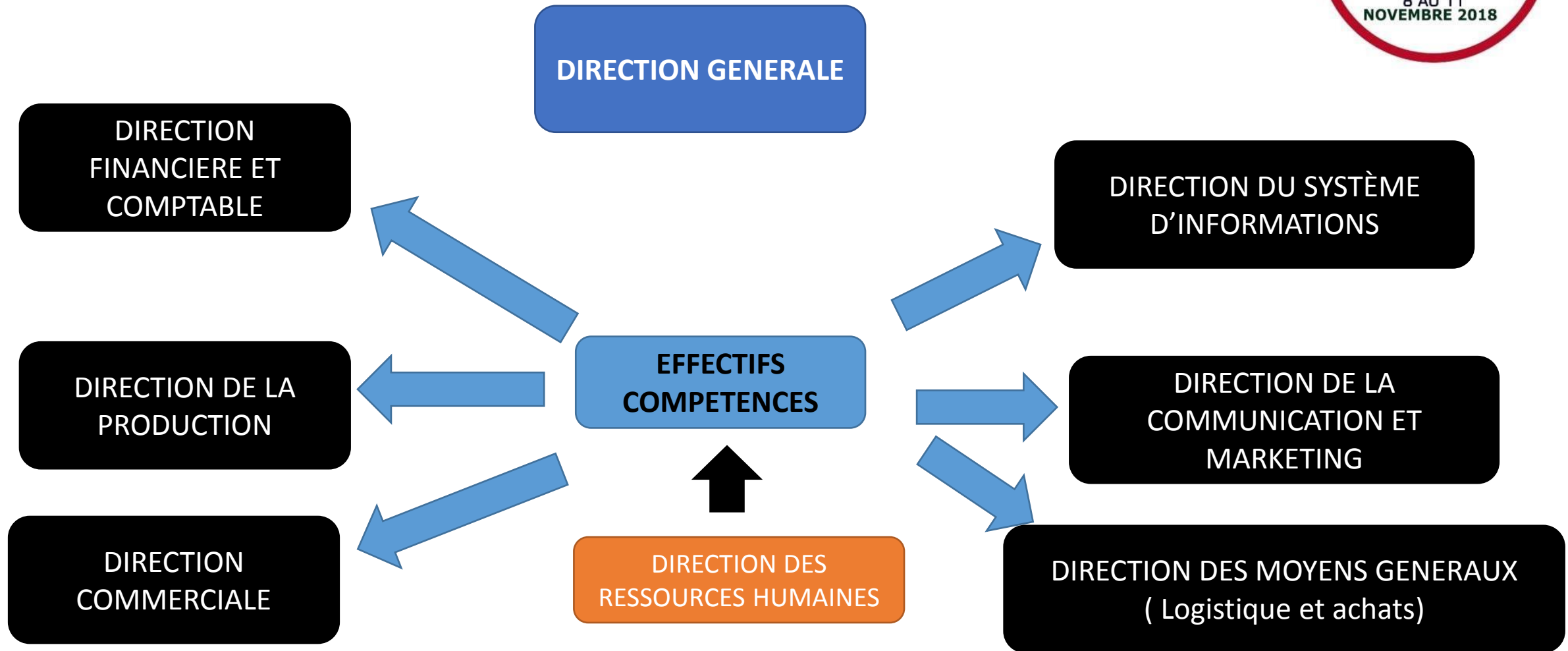
Vue d'ensemble des fonctions RH



LA GRH DANS L'ENTREPRISE

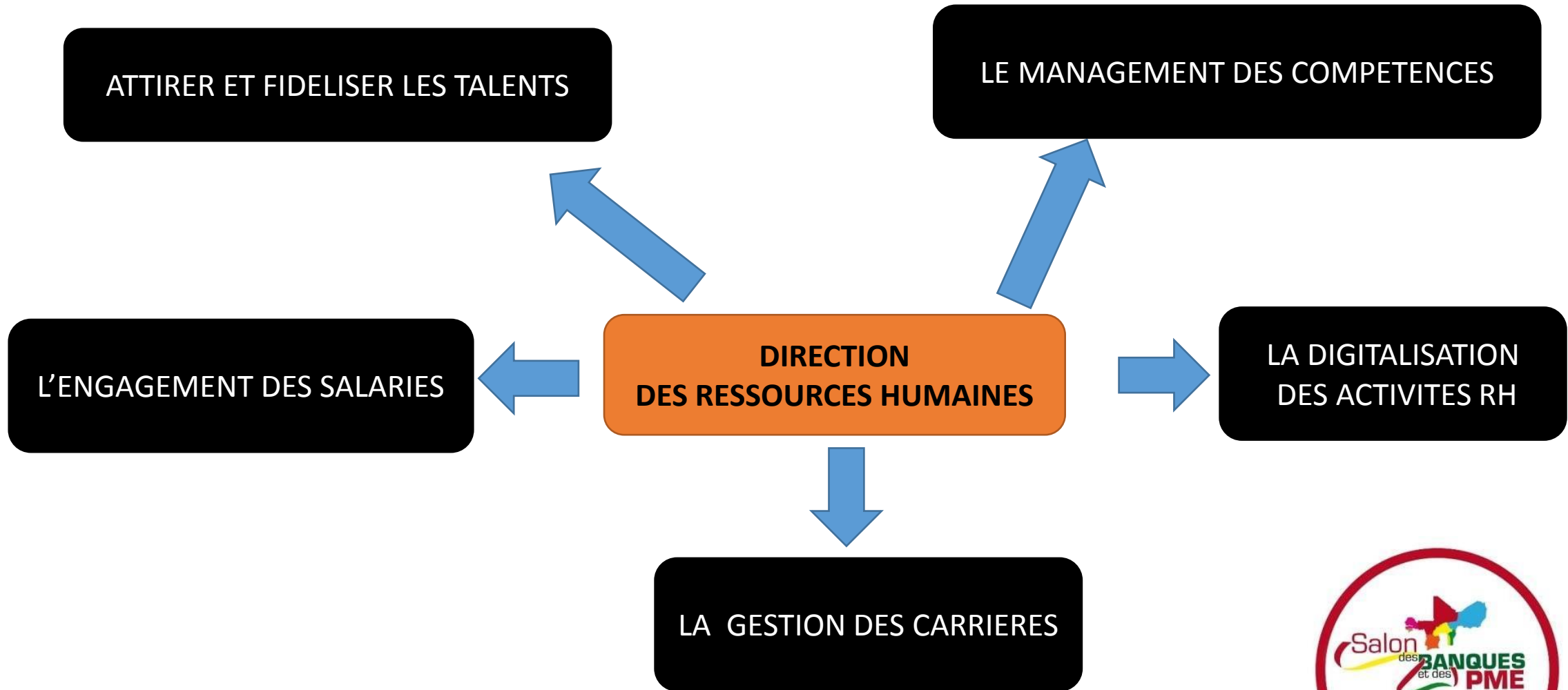


Vue d'ensemble des fonctions de l'entreprise: un exemple d'organisation



LES PRINCIPAUX DEFIS DE LA GRH

Vue d'ensemble des défis de la fonction RH



I- GENERALITES SUR LA DIGITALISATION



I- GENERALITES SUR LA DIGITALISATION

Depuis quelques années, la gestion des entreprises est impactée et bouleversée par l'utilisation de nouveaux outils informatiques de gestion et d'Internet désignés par le termes « **outils digitaux** ».

Ces outils touchent toutes les fonctions de l'entreprise, contribuent à une plus grande efficacité et transforment fortement les modes de gestion, de management, d'organisation du travail, de communication et des relations interpersonnelles.

L'évolution de ce phénomène est tellement **rapide et irréversible** que chaque entreprise doit prendre des dispositions internes pour se l'approprier efficacement et l'intégrer dans sa gestion.

Véritable **levier de croissance des entreprises**, la transformation digitale est au cœur de tous les enjeux de développement d'aujourd'hui et de demain.

La digitalisation, c'est quoi?



Définition de la digitalisation

« La digitalisation est le processus par lequel on transforme un objet, un outil, un process ou un métier en un code informatique afin de le remplacer et le rendre plus performant en utilisant les outils digitaux et Internet »

C'est l'ensemble des outils informatiques, d'Internet et des réseaux sociaux utilisés dans l'entreprise et dans la vie courante pour effectuer les activités de gestion, de communication, d'apprentissage, de communication, de partage d'informations et de documents, d'évaluation, de prise de décision, etc.



JANV. 2018

LE DIGITAL EN FRANCE

PRINCIPAUX INDICATEURS DIGITAUX



POPULATION TOTALE



we are social

65,11
MILLIONS

URBANISATION :
80%

UTILISATEURS INTERNET



57,29
MILLIONS

PÉNÉTRATION :
88%

UTILISATEURS ACTIFS SOCIAL MEDIA



we are social

38,00
MILLIONS

PÉNÉTRATION :
58%

UTILISATEURS UNIQUES MOBILE



48,63
MILLIONS

PÉNÉTRATION :
75%

UTILISATEURS ACTIFS SOCIAL MEDIA SUR MOBILE



31,00
MILLIONS

PÉNÉTRATION :
48%



SOURCES : POPULATION : INSEE (1998), WEB 2.0 QUARTERLY SURVEY (2014), INTERNET : HOOITSUITE (2017), 175 EUROPEAN INTERMEDIATE LEVEL VIA WORLD FACTBOOK, FACEBOOK : AUTORITÉ NATIONALE DE RÉGULATION, CONTENTS MEDIA : SOCIAL MEDIA MONITORING SOCIAL MEDIA : FACEBOOK, TWITTER, YOUTUBE, VIKON DATA, SPARK, WEB 2.0 QUARTERLY SURVEY, INFLUENCE WE ARE SOCIAL, NUMBER OF ACTIVE SOCIAL MEDIA : GOOGLE, SEARCH, CHIFFRES DE LA PÉNÉTRATION DE LA POPULATION TOTALE DE FRANCE

Hootsuite we are social



DIGITALISATION ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES: OÙ EN SOMMES - NOUS?



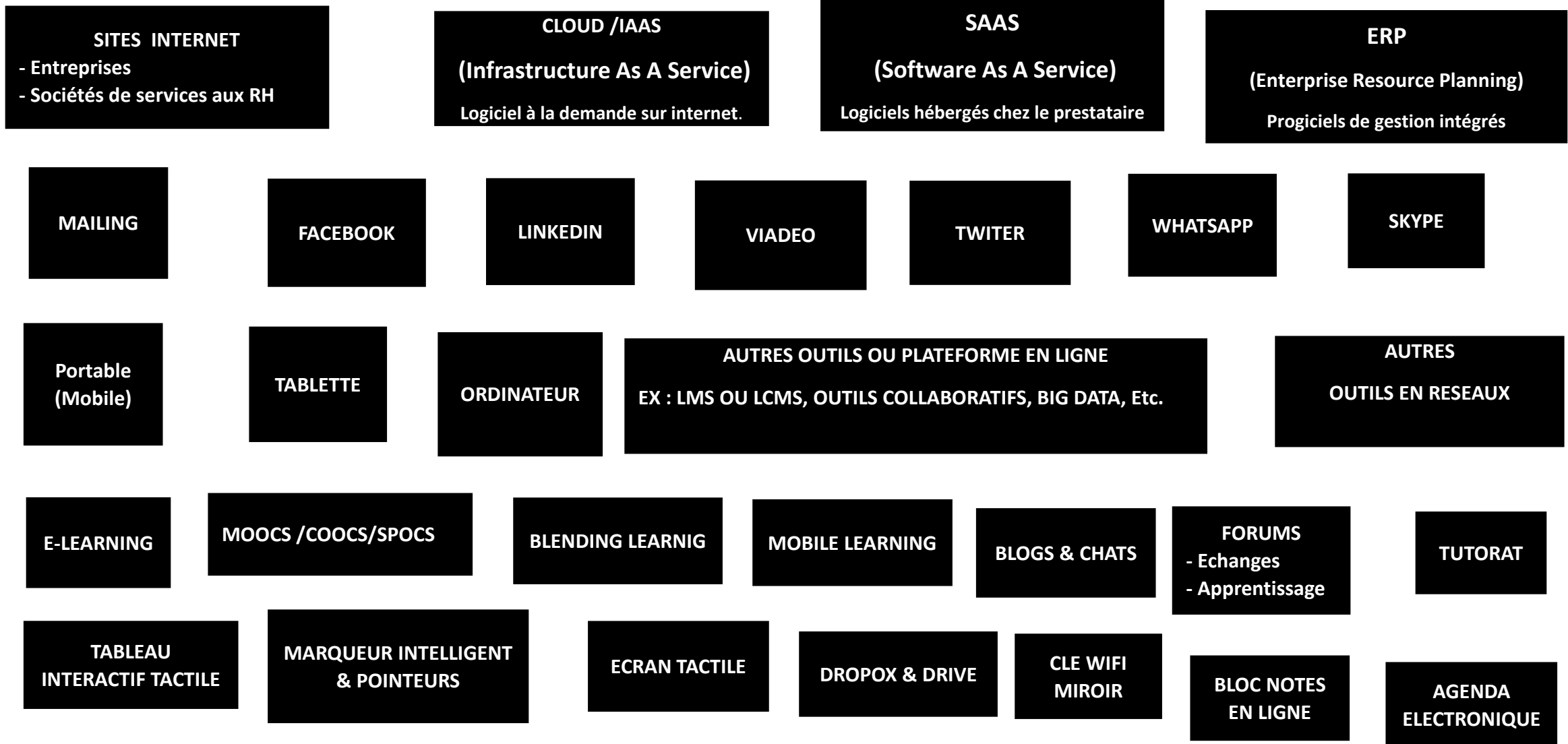
Définition de la digitalisation de la fonction ressources humaines

La digitalisation de la fonction ressources humaines est l'utilisation des outils digitaux et Internet dans les processus de gestion des activités et de pilotage de la fonction RH.

Elle vise à modifier ou transformer les pratiques Rh pour rendre la GRH plus performante avec des gains de temps et une grande valeur ajoutée.



CARTE DE LA DIGITALISATION DE LA FONCTION RH





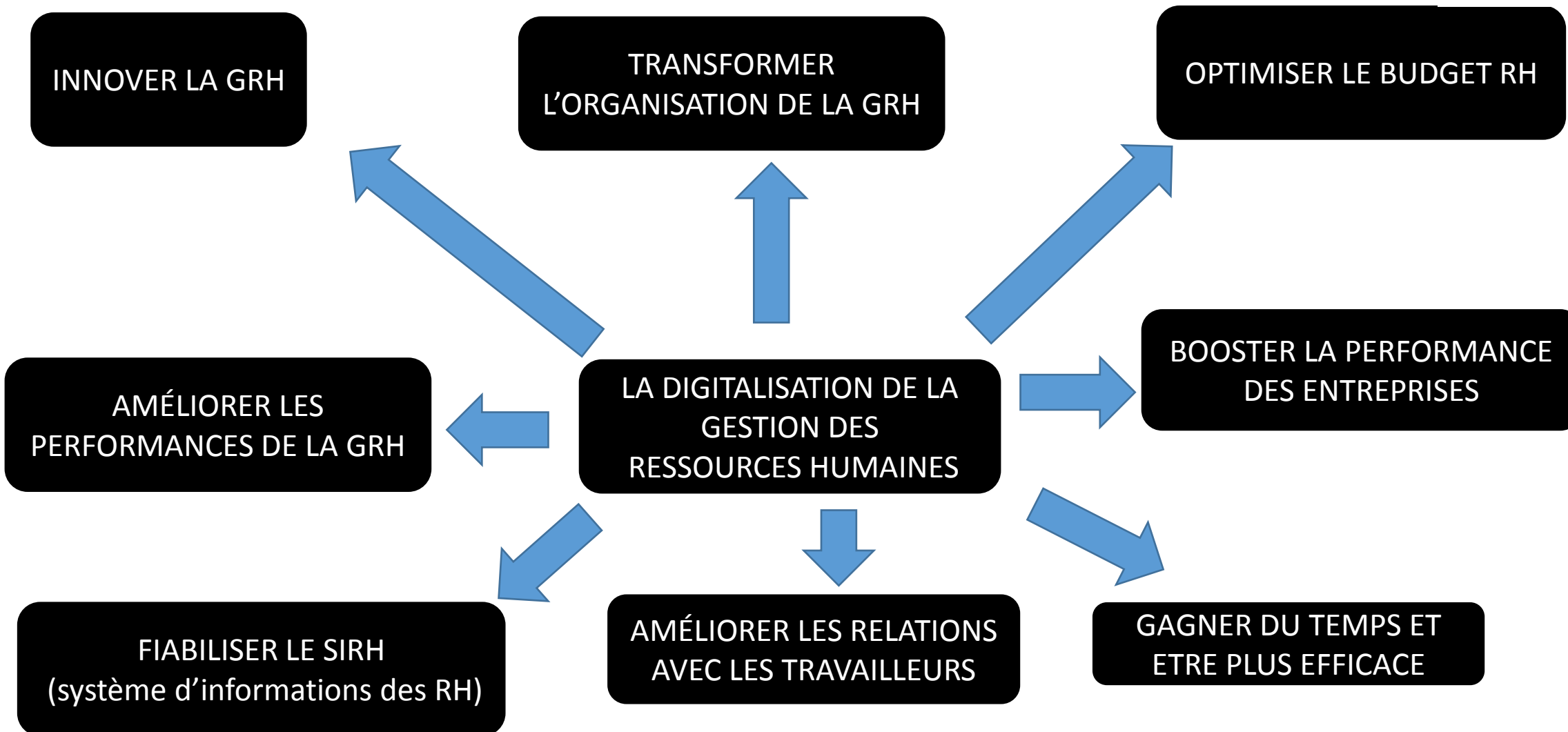
LES ENJEUX & ATTENTES DES DRH

TRANSFORMATION DIGITALE

Les enjeux de la digitalisation de la fonction RH



La digitalisation, une véritable opportunité pour....



Les acteurs de la digitalisation de la fonction RH

Les décideurs:

- Le conseil d'administration
- Le Directeur général
- Le comité de direction
- Le DRH



LA REUSSITE DES PROJETS DE DIGITALISATION RH
IMPLIQUE L'IMPLICATION DE TOUS LES ACTEURS

Le DSI

Les opérateurs techniques



Rôle du DRH

Le rôle du DRH est central dans la digitalisation de la fonction RH :

- Facilitateur
- Accompagnateur,
- Pilote
- Chef de projets RH

Désormais, on parlera de **DRH 3.0** ou de **DRH connecté**



II – LA DIGITALISATION DES PRATIQUES RH



LA DIGITALISATION DES PRATIQUES DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



ELLE TOUCHE LES PRINCIPALES FONCTIONS RH



LA DIGITALISATION DU RECRUTEMENT

LA DIGITALISATION DE LE REMUNERATION

LA DIGITALISATION DE LA FORMATION

**LA DIGITALISATION DE L'ÉVALUATION
DES PERFORMANCES INDIVIDUELLES**

**LA DIGITALISATION DE LA GESTION
ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL**

**LA DIGITALISATION DE LA GESTION DES
CARRIERES ET DE LA MOBILITE**

1. LA DIGITALISATION DU RECRUTEMENT

La digitalisation du recrutement est l'utilisation d'Internet, des réseaux sociaux et des outils digitaux pour effectuer les activités du recrutement durant tout le processus.

Elle permet de gagner en efficacité en termes de gain de temps, de gains financiers (économie), d'accès à un plus grand nombre de candidats, d'efficacité dans la sélection, etc.



EXEMPLES DE DIGITALISATION DU RECRUTEMENT



PUBLIER LES OFFRES D'EMPLOIS



**SITES INTERNET D'OFFRES D'EMPLOIS
SITES INTERNET DES ENTREPRISES**

RECEPTION DES CV PAPIER



**ACCES A DES CV EN LIGNE:
sites internet et réseaux sociaux**

TEST D'EVALUATION DES CANDIDATS



**TEST D'EVALUATION EN LIGNE AVEC RESULTAT
IMMEDIAT**

ENTRETIEN D'EMBAUCHE



**ENTRETIEN LIGNE
VISIO - SKYPE – MESSENGER - WHATAPP**

2. LA DIGITALISATION DE LA FORMATION

La digitalisation de la formation est l'utilisation d'Internet, de logiciels, des réseaux sociaux et des outils digitaux pour effectuer les activités de formation durant tout le processus.

Elle permet de gagner en efficacité en termes de gain de temps, de gains financiers (économie), d'accès à un plus grand nombre de prestataires et de ressources pédagogiques, de réalisation des formations à distance, etc.



EXEMPLES DE DIGITALISATION DE LA FORMATION

IDENTIFIER DES BESOINS DE FORMATION
SUR SUPPORT PAPIER



RECENSER LES BESOINS DE FORMATION A
DISTANCE AVEC UN LOGICIEL OU PAR MAIL

SELECTIONNER LES CABINETS



ACCES A DES CABINETS EN LIGNE:

REALISER LES FORMATIONS A DISTANCE



UTILISER LES OUTILS A DISTANCE:
VISIOCONFERENCE, MOOC, PLATEFORME DE
FORMATION EN LIGNE, INTERNET, SKYPE,
MESSENGER, WHATSAPP

OUTILS D'ANIMATION DES FORMATION
OU D'ACCES A LA FORMATION



POINTEUR, TABLEAUX NUMERIQUES,
MARQUEURS NUMERIQUES, ORDINATEUR,
TABLETTES ET SMARTPHONES, etc.





Les écrans interactifs tactiles,



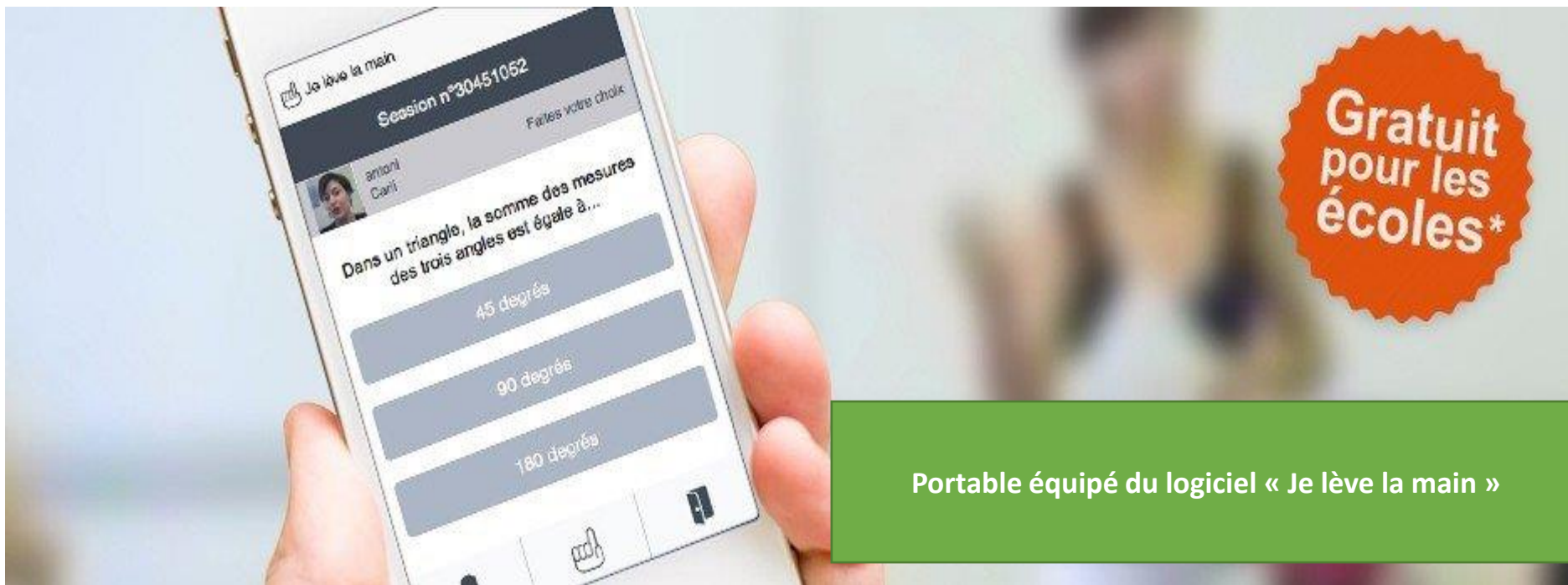


Clés wifi miroirs

Projeter sans fil le contenu de sa tablette ou de son smartphone (iOS, Android) vers l'écran en full HD.



Marquers intelligents et paperboards numériques



La fonctionnalité « Lever la Main », totalement intégrée au logiciel, permet à l'audience de se signaler de façon non perturbante au professeur, qui peut alors agir en conséquence pour une meilleure compréhension de son exposé.

3. LA DIGITALISATION DE LA REMUNERATION

La digitalisation de la rémunération est l'utilisation d'Internet, de logiciels et des outils digitaux pour effectuer les activités de la formation durant tout le processus.

Elle permet de gagner en efficacité en termes de gain de temps, de gains financiers (économie):

- Avoir directement des informations,
- Communiquer facilement, produire des données,
- Mettre à disposition des bulletin de paie numériques et non en papier,
- Etc.



EXEMPLES DE DIGITALISATION DE LA REMUNERATION (PAIE)

L'ACCES AUX DONNEES SUR LES PRESENCES



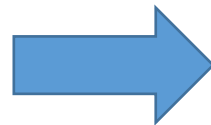
ACCES AUX DONNEES FOURNIES PAR LE SYSTÈME DE POINTAGE NUMERIQUE / DIGITAL/ CARTES...

ACCES AUX INFORMATIONS DE PAIE



UTILISATION DE DONNEES FOURNIES PAR DES DOCUMENTS NUMERISEES DANS UN SYSTÈME OU ENREGISTRES PAR MAIL

PRODUIRE DES BULLETINS DE PAIE, LES IMPRIMER ET LES DISTRIBUER



MISE A DISPOSITION DES BULLETINS DE PAIE EN LIGNE AVEC UN ACCES PERSONNALISE (Consultation et impression)
TRANSFERT DES DONNEES A LA COMPTABILITE VIA UN LOGICIEL

EFFECTUER LA PAIE DES SALAIRES



TRANSFERT DES DONNEES A DISTANCE
OU UTILISATION DES OUTILS NUMERIQUES

DOCUMENTS D'IMPOTS SUR LES SALAIRES



UTILISATION DIRECTE DE DOCUMENTS DISPONIBLES EN LIGNE



4. LA DIGITALISATION DE L'ÉVALUATION DES PERFORMANCES

La digitalisation de l'évaluation des performances individuelles des salariés est l'utilisation d'Internet, de logiciels et des outils digitaux pour effectuer les activités d'évaluation durant tout le processus.

Elle permet de gagner en efficacité en termes de gain de temps, de gains financiers (économie), d'accès à un plus grand nombre de prestataires et de ressources pédagogiques, de réalisation des formations à distance, etc.



EXEMPLES DE DIGITALISATION DE L'ÉVALUATION DES PERFORMANCES INDIVIDUELLES

CONCEVOIR ET IMPRIMER
LES OUTILS SUR SUPPORT PAPIER
(Guide, fiche d'évaluation)



TOUS LES SUPPORTS SONT NUMERIQUES

TRANSMETTRE
LES OUTILS A CHAQUE SALARIE



TOUS LES SUPPORTS SONT DISPONIBLES EN
LIGNE AVEC UN ACCES PERSONNALISE:

RENSEIGNEMENT DES FICHES VALIDES
D'ÉVALUATION SUR SUPPORT PAPIER



LES FICHES D'ÉVALUATION SONT RENSIGNEES E
ET VALIDES EN LIGNE (A TOUT MOMENT)

EXPLOITATION
DES FICHES D'ÉVALUATION PAR LA DRH



LE TRAITEMENT DES INFORMATIONS EST
EFFECTUE AUTOMATIQUEMENT

ARCHIVAGE PHYSIQUE DE TOUTES LES FICHES D'ÉVALUATION :
Pb de places et accès difficile aux documents



ARCHIVAGE ELECTRONIQUE DES
DES FICHES D'ÉVALUATION PAR LA DRH



5. LA DIGITALISATION DES RELATIONS AVEC LES COLLABORATEURS

La digitalisation des relations avec les collaborateurs est l'utilisation d'Internet, des réseaux sociaux et des outils digitaux pour communiquer avec les travailleurs

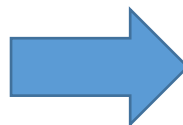
Elle permet aux services RH de gagner en efficacité et en performances en termes de gain de temps, de gains financiers (économie), mais aussi de:

- Alléger les intermédiaires entre la DRH et les travailleurs
- Offrir des services innovants
- Consacrer plus de temps à l'écoute
- Réduire les absences
- Réduire les consommations téléphoniques
- Etc.



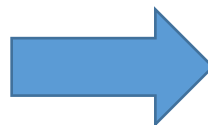
EXEMPLES DE DIGITALISATION DES RELATIONS AVEC LES COLLABORATEURS

COMMUNIQUER AVEC LE TABLEAU D’AFFICHAGE
(Informations générales, recrutement, annonces diverses, etc.)



INFORMATIONS PAR MAIL OU SUR UNE PLATE FORME

DEPLACEMENT POUR DEPOSER DES DOCUMENTS SUR SUPPORT
PAPIER OU POUR FORMULER DES DEMANDES DIVERSES



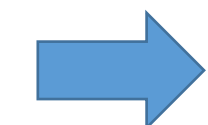
DOCUMENTS NUMERISES ET TRANSMIS PAR MAIL
OU REALISES EN LIGNE

REMISE DE DOCUMENTS REGLEMENTAIRES SUR
SUPPORT PAPIER (RI – Accord d’entreprise-Etc.)



REMISE DE DOCUMENTS PAR MAIL OU MISE A
DISPOSITION SUR UNE PLATE FORME

CONVOCATION DE REUNION SUR SUPPORT PAPIER



CONVOCATIONS NUMERISEES ET TRANSMISES PAR MAIL

ECOUTE DU PERSONNEL OU BOITES A IDEES PHYSIQUES

UTILISATION DU FORUM OU DE L’INTRANET

ECHANGES DE DOCUMENTS, PETITES REUNONS,
ACCES AUX DOCUMENTS ET ARCHIVES



PLATES FORMES COLLABORATIVES: conférences vidéo,
conversations et partages et stockage de documents en ligne



5. LA DIGITALISATION DU PILOTAGE DES ACTIVITES RH

La digitalisation du pilotage des activités RH est l'utilisation d'Internet et des outils digitaux pour avoir accès à **des indicateurs et tableaux de bord pour faire du reporting et piloter la fonction RH: le pilotage on line.**

Les indicateurs clé de performance (ICP, ou KPI, en anglais) permettent de suivre les performances en ligne grâce au système d'informations des RH (SIRH) dans les domaines suivants:

- Recrutement,
- Formation,
- Performance des salariés,
- Engagement et fidélisation des talents



EXEMPLES DE DIGITALISATION DU PILOTAGE DES ACTIVITES RH

Des indicateurs générés ou fournis automatiquement par le SIRH ou sur les réseaux sociaux

Le nombre de CV reçus par
annonce de recrutement

L'ancienneté moyenne

L'évolution du pourcentage de formation réalisées en
ligne comparativement aux présentiels

Budget investi par canal de
recrutement/nombre de CV reçus

Nombre de recrutements effectifs par canal d'annonces

Ratio Embauche / CV reçus

Le taux d'évaluation positive des nouveaux salariés

Nombre de visiteurs de votre
compte RH sur les réseaux sociaux

Le pourcentage de nouveaux embauchés
toujours en place un an plus tard

Nombre de candidats effectivement auditionnés

Le nombre de départs

Le taux d'engagement interne: Nombre de salariés qui
ont liké, commenté, partagé vos publications, rapporté
au nombre total de salariés)

Nb: aussi bien sur les réseaux internes qu'externes

Nombre de followers
de votre compte RH sur les réseaux sociaux



CONCLUSION

LA DIGITALISATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES EST UN ENJEU STRATEGIQUE ET UN PHENOMENE INCONTOURNABLE CAR ELLE OFFRE UNE VALEUR AJOUTEE INDISCUTABLE SUR PLUSIEURS PLANS: **PERFORMANCES, GAIN DE TEMPS ET ECONOMIE FINANCIERE.**

C'EST DONC UNE OPPORTUNITE POUR LES GESTIONNAIRES DES RESSOURCES HUMAINES DE DEMONTRER LEUR

- CAPACITE A INNOVER ET A REpondre AUX ATTENTES DES SALARIES
- CAPACITE A FOURNIR RAPIDEMENT DES INFORMATIONS FIABLES
- CAPACITE A FAVORISER DES PRISES DE DECISION RAPIDE

ET DE CONTRIBUER A LA PERFORMANCE ET AU DEVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE

