

La digitalisation des processus RH contribue à l'attractivité de l'entreprise



Réglementation

Le recours au digital par les services RH peut aussi relever de l'obligation réglementaire. Par exemple, la télétransmission de la DSN¹ et de la DUCS² est obligatoire. De même, la base de données économique et sociale (BDES) doit désormais, pour un certain nombre d'entreprises, être tenue sur support numérique. « Depuis une ordonnance de 2017, si aucun accord collectif n'a été adopté, le support de la BDES n'est plus libre pour les entreprises de plus de 300 salariés, désormais obligées de tenir cette base sur un support informatique, ajoute Caroline Acis des Éditions Tissot. Rappelons que, depuis 2015, les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de mettre la BDES à disposition du comité social et économique (CSE) ou des représentants du personnel. Cette dernière rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise ».

¹ DSN : Déclaration Sociale Nominative

² DUCS : Déclaration Unifiée de Cotisations Sociales

A lors que les entreprises tendent à se digitaliser, les RH ont également pour vocation de développer la culture digitale au sein de leur organisation. Il leur revient de mettre en œuvre tous les leviers de formations disponibles en interne, de communication ou encore de marketing pour accompagner ce changement. Il leur incombe également d'assurer aux salariés que les mutations technologiques ne complexifieront pas leur travail et qu'il s'agit bien d'un réel progrès pour eux et leur carrière dans l'entreprise. Face à ces enjeux, ils n'ont d'autre choix que d'opérer leur propre transformation digitale afin d'optimiser les processus RH et de développer les nouvelles pratiques RH qui rendront leur entreprise plus performante et attractive.

Avec la transformation digitale des organisations, le département des ressources humaines va devoir faire face à de nouveaux enjeux. Le digital entraîne en effet une modification des outils de travail utilisés, soulevant la problématique des nouvelles compétences à acquérir pour les salariés concernés. Il génère également l'apparition de nouveaux modes de travail (télétravail, coworking...), abolissant les contraintes de temps et de distance ce qui nécessite, de la part des RH, de repenser l'organisation du travail. De même, il contribue à l'apparition de nouveaux modes de recrutement et de formation obligeant les équipes RH à revoir leurs processus en la matière et à innover. Autant de défis que les équipes RH vont pouvoir relever en digitalisant leurs propres processus

métiers. « Cette digitalisation leur permettra de gagner en efficacité grâce à l'automatisation de processus et à la centralisation de données et documents, et de gagner en performance en utilisant mieux « l'intelligence collective » au travers d'une collaboration transversale et désilotée, explique Sebastian Strehmel, Product Manager chez T2i. Elle leur permettra également d'attirer les talents grâce à une marque employeur qui correspond aux attentes des candidats (solutions mobiles, échange d'informations, rapidité de réponses) et de développer et de fidéliser les collaborateurs en répondant à leurs attentes : transparence, accès à l'information, outils faciles d'usage comme par exemple les Workflows de demande et validation de congés, la saisie des notes de frais, les coffres-forts numériques, les



Sebastian STREHMELE
Product Manager
chez T2i