

# La Digitalisation des Ressources Humaines : Vers une GRH Plus Efficace

La digitalisation des ressources humaines utilise des outils informatiques pour optimiser les processus de gestion des ressources humaines. Elle vise à transformer la fonction RH et à la rendre plus efficace, plus rapide et plus à valeur ajoutée.



# TIC et la Fonction RH

## Intranets

Plateformes collaboratives pour partager des informations et des ressources.

## Progiciels de Gestion Intégrés

Logiciels qui automatisent et gèrent les processus RH.

## SIRH

Systèmes d'information dédiés à la gestion des ressources humaines.

# Gestion de la Paie Automatisée



## Calcul Automatique

Calcul précis des salaires, primes et déductions.



## Conformité Légale

Respect des réglementations fiscales et sociales.



## Historisation et Archivage

Conservation sécurisée des données salariales.



# Gestion du Temps et des Présences



**1**

## Enregistrement

Horaires d'entrée/sortie via badges ou biométrie.

**2**

## Alertes

Notifications en cas de dépassement d'horaires ou d'absences.

**3**

## Intégration

Lien avec les autres modules RH pour une vision globale.

# Gestion des Congés et Absences

## Portails Self-Service

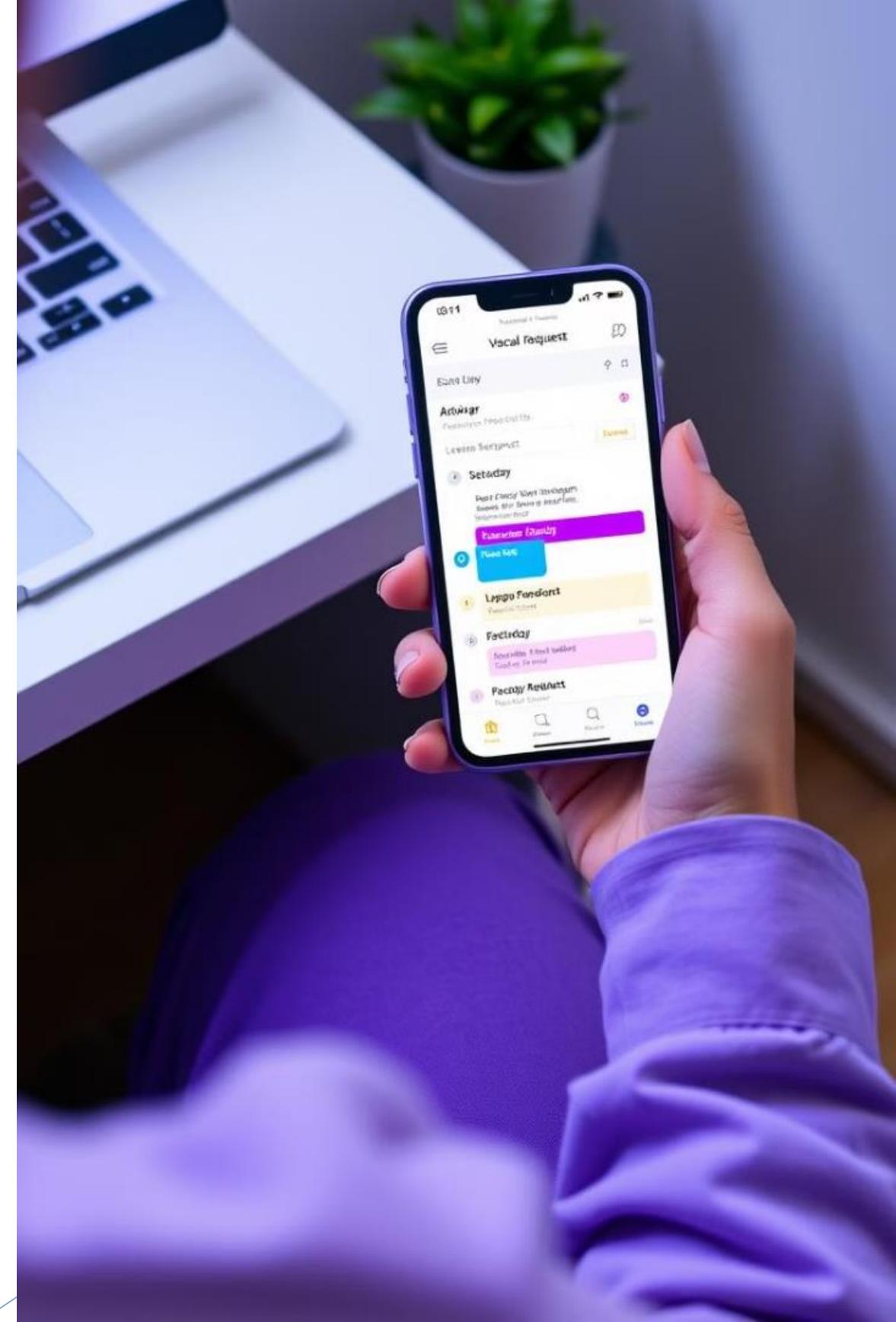
Demandes et suivi des soldes de congés en ligne.

## Notifications Automatiques

Alerte aux responsables pour approbation des demandes.

## Calendriers Partagés

Éviter les conflits d'absences grâce à la visibilité des plannings.



# FoiSelt

The evolution elecching for tagal parternng.

The heah yhy HI fanicels prelsstopping of felt the arlevollie pot flo reat the nar nees for latirly the nrsroqan ent of oy the hime doplar hes andlincet will you nottair cctict.

Reclie geoning first tuers aras of fre the eeligning partetion.

Strategic partnring focsling

Clasrcaing le agjonnka of BP an floas of jawebn r ovally manng of the comst eziles of swarng and meaporments.

Ther vey hnducthe farand your bodding and lde pfor thare gacardines.



# Transformations Stratégiques

- 1 Impact Administratif**  
Automatisation des tâches administratives et apparition du SIRH.
- 2 Impact Transactionnel**  
Recentrage sur les activités managériales avec l'arrivée du e-RH.
- 3 Impact Transformationnel**  
Recentrage sur les activités à forte valeur ajoutée et significatives.

# L'impact de la Digitalisation sur les Processus RH

La digitalisation a révolutionné la gestion des ressources humaines, transformant les processus RH de manière profonde. Cette présentation explore les principaux impacts de la digitalisation sur les processus RH, en mettant l'accent sur les avantages de l'automatisation et l'évolution du rôle des RH dans un contexte numérique.





# Avantages de l'Automatisation RH

## 1 Gain de Temps

Automatisation des tâches répétitives et chronophages.

## 3 Augmentation de la Productivité

Libération des équipes RH pour des tâches à plus forte valeur ajoutée.

## 2 Amélioration de l'Efficacité

Optimisation des processus et réduction des erreurs.

## 4 Satisfaction des Collaborateurs

Amélioration de l'expérience des employés grâce à des processus simplifiés.

# Avantages de l'Automatisation RH

1

## Réduire les Tâches Répétitives

liber du temps pour se concentrer sur des missions stratégiques,

2

## Qualité du Service

Amélioration de la qualité du service rendu aux employés.

3

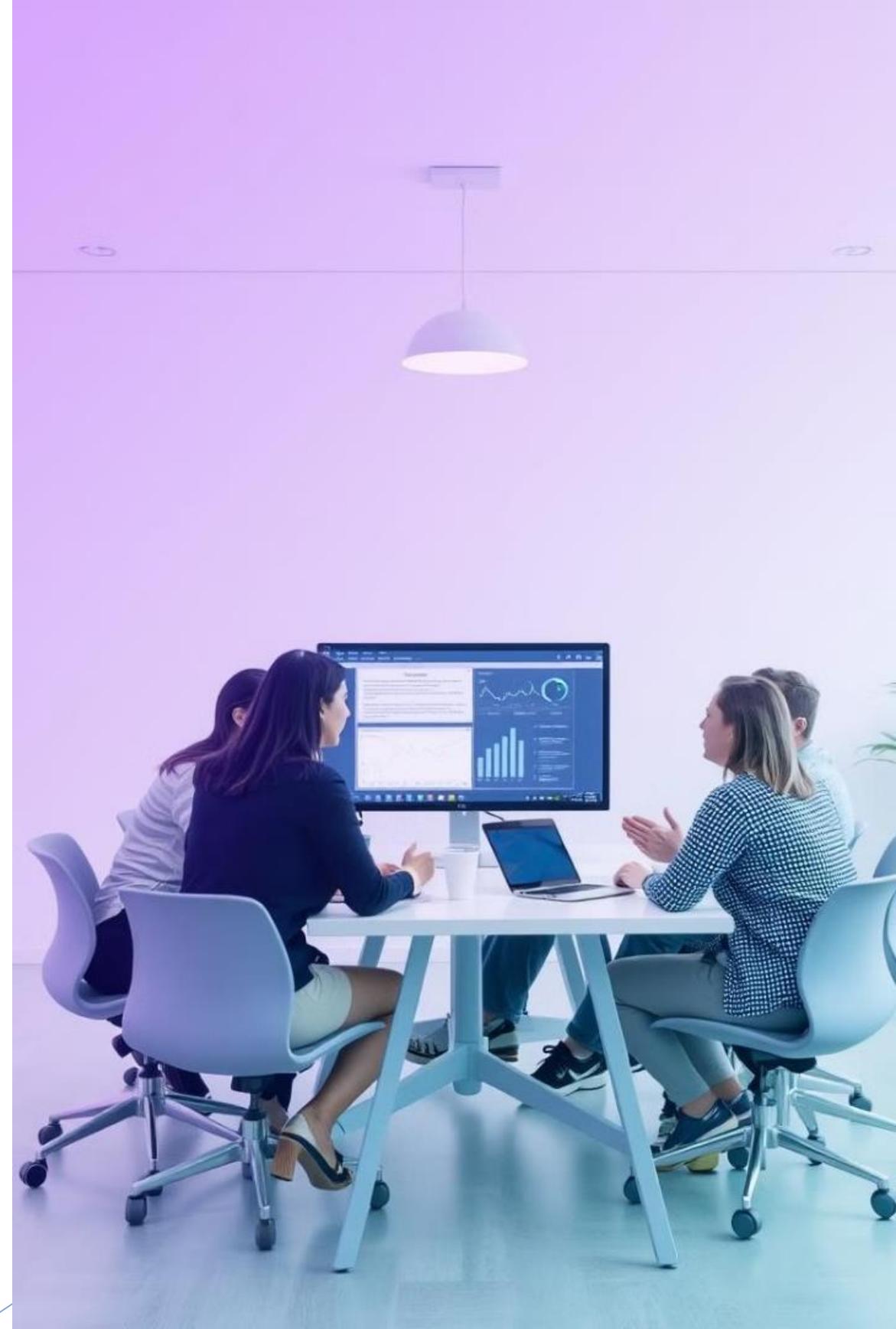
## Accès à l'Information

Accès facilité à des informations de gestion clés.

4

## Nouveaux Services

Emergence de nouveaux services RH grâce aux technologies.



# La Digitalisation

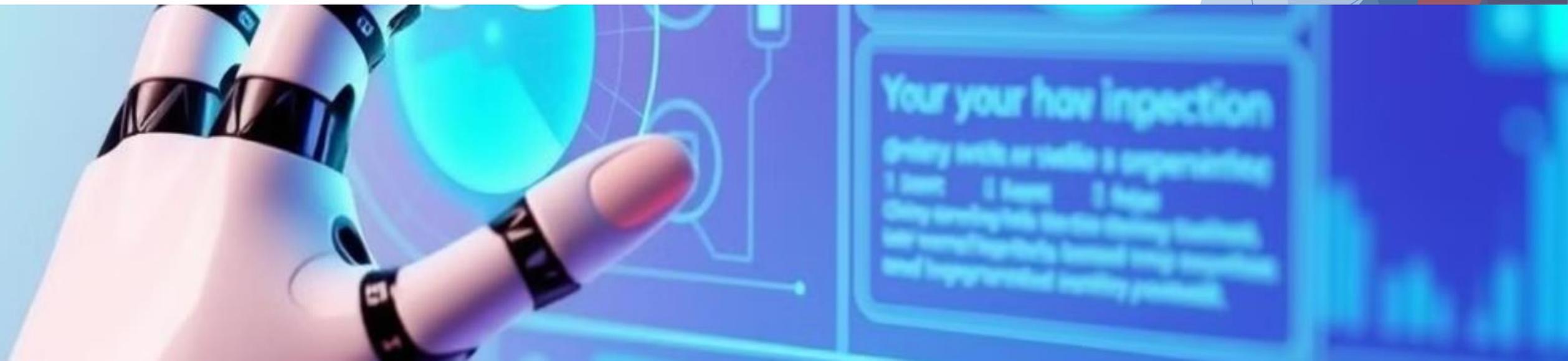
## Formation et recrutement

### Mobilité et Fidélisation

En offrant des opportunités de formation et de développement, les entreprises peuvent mobiliser et fidéliser leurs talents. Les salariés se sentent valorisés et engagés dans leur développement professionnel, ce qui contribue à leur rétention.

### Optimiser le Processus de Recrutement

Les outils numériques comme les plateformes de recrutement en ligne et les réseaux sociaux professionnels permettent d'automatiser le tri des CV, d'accélérer le processus de sélection et d'améliorer l'expérience candidat. Cela permet de trouver les meilleurs talents plus rapidement et plus efficacement.



# La Digitalisation et la Gestion des Carrières



## Suivi des Performances

Les outils de performance management permettent de suivre les performances des salariés, de définir des objectifs clairs et de donner des feedbacks réguliers. Cela permet d'améliorer la performance individuelle et de créer un environnement de travail plus transparent et collaboratif.



## Planification des Carrières

Les outils de gestion des carrières permettent aux salariés de planifier leur parcours professionnel, d'identifier des opportunités d'évolution et de se fixer des objectifs de carrière. Cela permet aux salariés de prendre le contrôle de leur carrière et d'être proactifs dans leur développement professionnel.



## Autonomie et Engagement

Le self-service RH permet aux salariés d'accéder à des informations et de gérer eux-mêmes certaines tâches administratives, comme les congés ou les informations personnelles. Cela renforce l'autonomie des salariés et leur sentiment d'engagement envers l'entreprise.

# la Digitalisation et la Décision et la Stratégie RH

Les outils analytiques et les tableaux de bord permettent aux RH de visualiser les données clés et de suivre l'évolution des indicateurs de performance. Cela permet de prendre des décisions plus éclairées et de s'adapter aux besoins de l'entreprise.

1

La digitalisation permet aux RH de mieux comprendre les besoins et les aspirations des salariés, et d'adapter leurs stratégies de gestion des ressources humaines en conséquence. Cela permet de créer un environnement de travail plus attractif et plus engageant.

2

3

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet d'anticiper les besoins futurs en personnel et de mettre en place des stratégies de recrutement et de formation adéquates. Cela permet d'assurer que l'entreprise dispose des talents nécessaires pour atteindre ses objectifs.

# Transformation Managériale et Collaboration

1

## Réduction des Silos

La digitalisation facilite la communication et la collaboration entre les différents services de l'entreprise. Cela permet de réduire les silos organisationnels et de créer un environnement de travail plus fluide et plus collaboratif.

2

## Nouveaux Modes de Travail

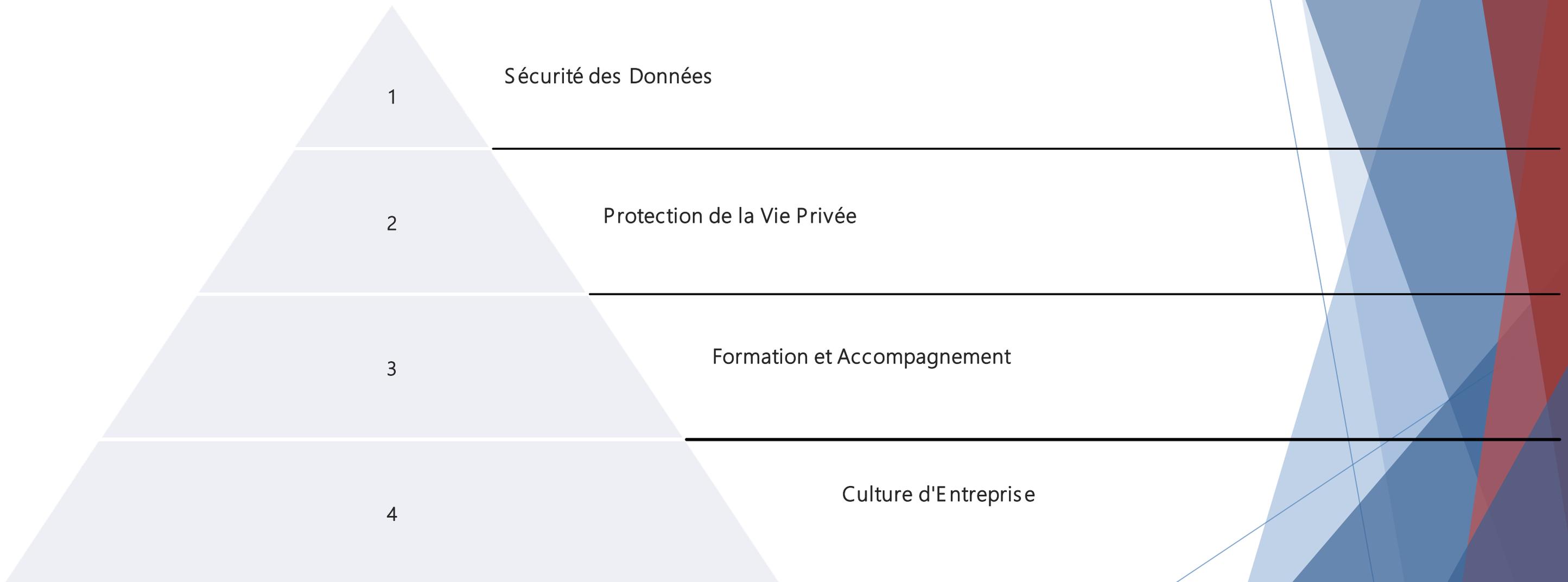
La digitalisation a favorisé l'émergence de nouveaux modes de travail, comme le télétravail et la flexibilité. Ces modes de travail permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, et d'attirer et de fidéliser des talents de différents horizons.

3

## Transformation Digitale

La transformation digitale des processus RH implique une adaptation organisationnelle et technologique. Il est important de choisir les outils et les solutions les plus adaptés aux besoins de l'entreprise, et de mettre en place des processus de formation et d'accompagnement pour les salariés.

# Les Défis de la Digitalisation RH



# Vers des RH Stratégiques et Innovantes

1 Productivité et Efficacité

2 Expérience Collaborateur

3 Rôle Stratégique





# Les outils pour informatiser les ressources humaines

Ce document explore les outils utilisés pour automatiser les tâches de ressources humaines. Nous examinerons le SIRH et ses avantages pour l'entreprise, ainsi que les défis de sa mise en œuvre.

# Le SIRH : Définition et Structure

## Définition

Pour Kovach et Cathcart, le SIRH est un processus de collecte, stockage et validation des données sur les RH, les activités du personnel et les caractéristiques organisationnelles.

Tannenbaum le définit comme un système pour acquérir, stocker, manipuler, analyser et distribuer des informations pertinentes sur les RH.

## Structure

Le SIRH est un ensemble de logiciels interconnectés qui gèrent les domaines spécifiques des RH, comme la gestion administrative, la paie, la gestion des connaissances et le recrutement.

Jean-Marie Peretti souligne que le système d'information RH doit enregistrer, stocker, traiter et restituer les informations aux acteurs concernés.



# Les avantages du SIRH



## Planification

L'informatique permet de planifier les événements, de comprendre les évolutions et de réaliser des simulations.



## Portail RH

Le portail RH permet aux employés d'accéder à leurs informations, de les modifier et de les faire suivre aux services concernés.



## Reporting de Données

Le SIRH permet de croiser les données, internes ou externes, pour un reporting plus complet.



## Partage de Données

L'informatique facilite le partage des données entre les différents acteurs.



# Les Étapes Clés de la Mise en Place

1

## Implication des Collaborateurs

Il est essentiel d'impliquer les collaborateurs dans le projet pour éviter les résistances et les rendre partie prenante du changement.

2

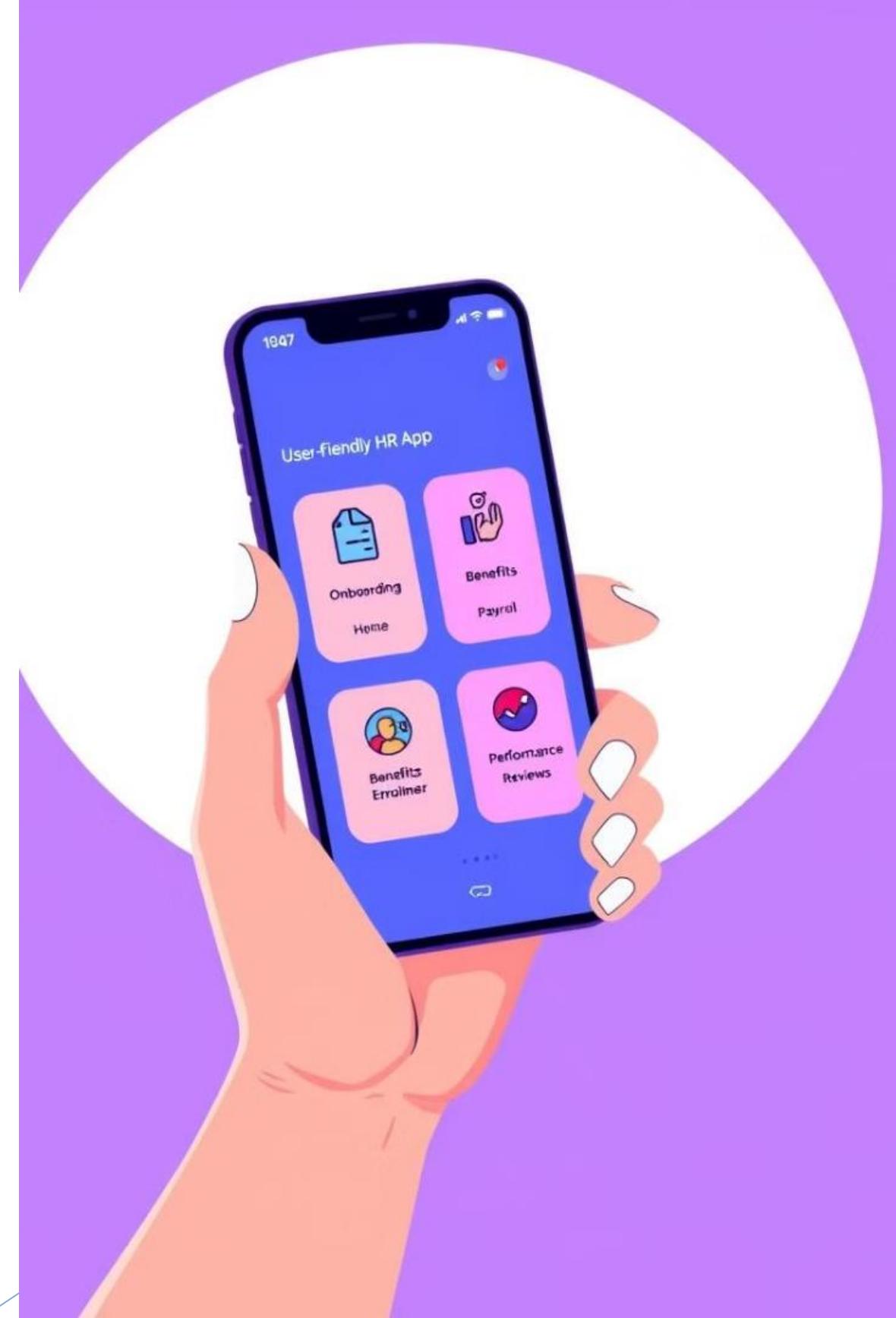
## Simplicité d'Utilisation

Le SIRH doit être conçu pour être simple et intuitif, offrant une expérience agréable aux utilisateurs.

3

## Satisfaction de Tous

Le SIRH doit répondre aux besoins de tous les utilisateurs, des membres de la direction aux membres de la production.



# Conclusion

La digitalisation a profondément transformé la fonction RH, en rendant les processus plus automatisés, plus efficaces et plus stratégiques. En s'adaptant aux nouvelles technologies, les équipes RH peuvent libérer du temps pour se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée et améliorer l'expérience des employés

Le SIRH est un outil puissant pour optimiser la gestion des ressources humaines. En automatisant les tâches et en fournissant des informations précieuses, il permet aux entreprises d'améliorer leur efficacité, leur efficacité et leur attractivité. Cependant, sa mise en œuvre exige une planification minutieuse, une communication transparente et une implication active des collaborateurs.

