

Dématérialisation RH :  
adrezsez-vous aux  
employés  
d'aujourd'hui !

*La fonction RH, levier d'attractivité*

Octobre 2020



# Sommaire

<b>Votre défi : attirer et retenir les talents</b>	<b>04</b>
<b>La fonction RH en 2021 : la nouvelle direction marketing ?</b>	<b>05</b>
<b>L'expérience collaborateur, un concept à dimensions multiples</b>	<b>06</b>
<b>Le bien-être au travail, une exigence renforcée par la crise sanitaire</b>	<b>08</b>
<b>Télétravail, mobilité et intrapreneuriat : les nouveaux défis de la fonction RH</b>	<b>11</b>
<b>Dématérialisez vos bulletins de paie et l'ensemble des documents RH avec Sage Dématérialisation RH</b>	<b>12</b>
<b>À propos de Sage</b>	<b>14</b>

# Votre défi

## attirer et retenir les talents

La compétence, l'innovation et l'engagement sont des leviers de plus en plus évidents de la compétitivité des organisations, à mesure que la réactivité et l'agilité deviennent les valeurs stratégiques phares.

C'est pourquoi, **vous êtes de plus en plus évalué sur votre capacité à construire et surtout à développer la marque employeur.** Dans la chasse aux talents, vous êtes en concurrence avec vos homologues des autres entreprises de votre secteur, attachés comme vous à imposer la réputation de leur propre organisation.

### Alors, comment abonder votre marque employeur ?

- ✓ D'abord, en vous affirmant toujours plus comme **le directeur marketing de la marque employeur de votre entreprise !**
- ✓ Ensuite, en développant **l'expérience collaborateur**, c'est-à-dire en intégrant son point de vue quand vous imaginez parcours et politiques.
- ✓ Également, en tenant compte des **enseignements de la crise du Coronavirus**, notamment la demande renforcée de bien-être au travail.
- ✓ Enfin, **en donnant aux talents les moyens de se réaliser** dans les formes d'aujourd'hui.

Au fond, **la transformation attendue de l'entreprise est un miroir de l'évolution de la société. On attend de son employeur autant d'autonomie que de sécurité. De mobilité que de collectif.**

C'est pourquoi, sans doute, 3 dirigeants d'entreprise sur 4 considèrent que leur organisation aura besoin de changements importants pour devenir encore plus numérique<sup>1</sup>.

Au demeurant, et c'est heureux, les salariés sont sur la même longueur d'onde. 86 % d'entre eux pensent que la dématérialisation des procédures administratives RH va se développer<sup>2</sup>.

# La fonction RH en 2021

## la nouvelle direction marketing ?

### Construire la marque employeur

La marque employeur porte la promesse RH auprès des **publics externes** mais également internes de l'entreprise.

Elle reflète son identité, sa culture et de plus en plus sa raison d'être. **Elle valorise les bénéfices différenciants de la gestion des ressources humaines** au sein de l'organisation.

Pour contribuer à l'attractivité de l'entreprise et faciliter ainsi le recrutement et la fidélisation des talents, la fonction RH inclut dans sa réflexion le renforcement de la marque employeur.

### Accompagner la transition vers les nouvelles formes d'organisation du travail

Le confinement a approfondi le mouvement vers de nouvelles manières de travailler, qui toutes convergent vers un accroissement de la flexibilité des pratiques et des temps. Le rôle de la fonction RH est ici de **réfléchir aux innovations nécessaires pour maintenir cohésion et efficacité collective.**

**Le travail à distance**, dont le télétravail est une modalité, impose à la fonction RH de repenser la notion d'équipe et de culture d'entreprise. Conjuguer les temps peut devenir un vrai casse-tête !

L'approche en **mode projet**, qui induit modularité des temps de travail et évolution des profils de l'équipe en fonction des étapes, demande une souplesse accrue aux politiques RH et aux outils de management.

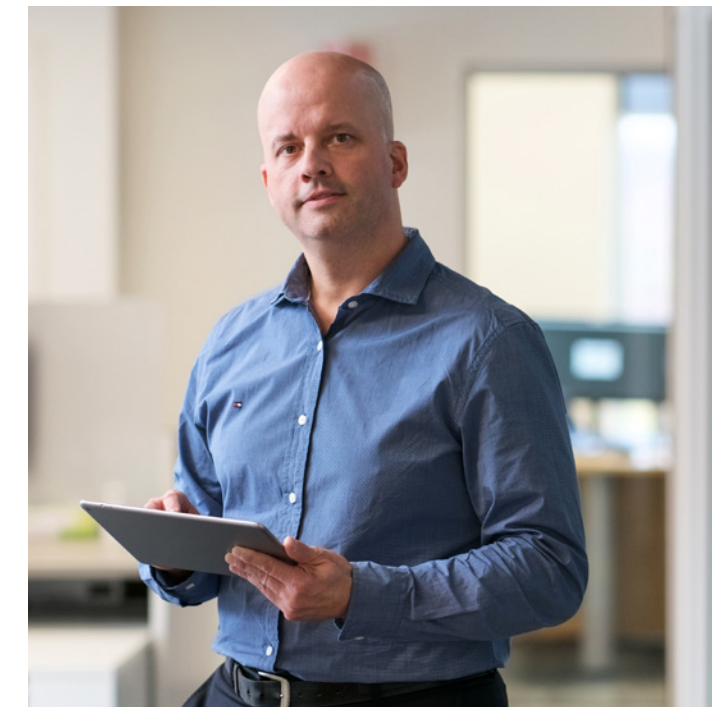
**La digitalisation RH** est enfin le troisième aspect de cette révolution, à la fois volet social de la transformation numérique des organisations<sup>1</sup> et réponse pertinente aux défis propres à la fonction RH.

### Professionaliser et accompagner le management

Les pratiques de management sont questionnées à double titre :

- ✓ En raison des nouvelles formes d'organisation du travail
- ✓ De par l'évolution du rapport des générations montantes avec l'institution et l'engagement

**L'accompagnement, le coaching**, se substituent progressivement au contrôle. La fonction RH a pour défi de comprendre la transformation culturelle et de l'expliquer avec pédagogie pour **accompagner les managers dans leur pratique quotidienne.**



1. Mercer – 2018 2. Althéa – 2019

1. D'ici à 2025, 50 % des métiers vont évoluer du fait de l'impact du numérique, 25 % d'entre eux seront automatisés et 10 % totalement transformés (4ème université du numérique du Medef – mars 2018)

# L'expérience collaborateur, un concept à dimensions multiples

Améliorer l'expérience collaborateur consiste à accompagner les candidats, puis les collaborateurs, depuis leur entrée dans l'entreprise jusqu'à leur départ.

## Le recrutement

La première impression est souvent la bonne. Pendant le recrutement, l'expérience collaborateur se nourrit des **premiers signes de considération**.

Par exemple, distinguer les attentes RH d'un jeune diplômé, en manque de repères, de celles d'un expert chevronné, à la recherche d'un nouveau défi, est très important pour la suite de leurs parcours respectifs.



**40 %** des décideurs pensent que l'amélioration de l'engagement des employés repose sur le développement de l'expérience collaborateur<sup>1</sup>.



## L'intégration

On estime qu'en moyenne, un nouvel embauché sur 4 met fin à l'expérience la 1<sup>ère</sup> semaine de son intégration.

Réussir l'accompagnement de l'arrivée d'un nouveau collaborateur au sein de l'entreprise repose sur 4 leviers :

- ✓ Réaliser l'ensemble **des démarches contractuelles obligatoires en temps et en heure**
- ✓ Faire en sorte que les **outils et les habilitations indispensables à l'exercice de la fonction soient opérationnels dès le premier jour.**
- ✓ Rendre familier l'environnement de travail en facilitant **l'appropriation de l'organigramme, du fonctionnement et des différents métiers de l'entreprise.**
- ✓ Ritualiser les premiers pas pour permettre l'adoption des valeurs et des codes du groupe, dans un **esprit collectif et convivial pour créer du lien.**

## Le développement

Enfin, la formation et la mobilité interne nourrissent l'expérience collaborateur au cours des années de présence dans l'entreprise.

L'enjeu pour la fonction RH est de **parvenir à conjuguer des politiques transverses fondées sur des indicateurs quantitatifs avec une écoute attentive des attentes propres à chaque collaborateur.**

L'épanouissement recèle une grande part de dimension personnelle **et la disponibilité de l'équipe RH pour l'écoute et la captation des signaux faibles fait la différence.**

La digitalisation des outils, qui libère du temps pour cet exercice, est de ce fait un objectif constant.

# Le bien-être au travail, une exigence renforcée par la crise sanitaire



Toute organisation proclame à juste titre que les collaborateurs constituent le socle de l'entreprise. Paradoxalement, la moitié des salariés considèrent que leur entreprise ne se soucie pas de leur bien-être<sup>1</sup>.

Quelque chose est peut-être en train de changer de ce point de vue, puisque la **crise sanitaire et ses conséquences ont conduit collaborateurs, managers et fonction RH à réinterroger le contrat social...**

## La protection de l'intégrité physique et psychique

Effet immédiat des inquiétudes nées avec la diffusion de l'épidémie, le devoir de protection de l'entreprise a été rappelé avec force.

Le bien-être voisine mal avec l'inquiétude et l'insécurité. **La fonction RH a révélé à l'occasion de la crise sa capacité à organiser et à anticiper**, grâce à laquelle les entreprises ont pu continuer à fonctionner.

## La diffusion d'un sens collectif

Lorsqu'on les interroge, les trois quarts des salariés qui se déclarent épanouis attribuent leur équilibre professionnel et personnel au fait de travailler au sein d'une organisation **donnant un réel sens à leur travail**<sup>2</sup>.

Si l'on poursuit l'investigation, le sens donné au travail est défini en fonction de trois valeurs :

- ✓ La perspective de **pouvoir évoluer**
- ✓ L'acquisition régulière de **nouvelles compétences**
- ✓ La possibilité de pouvoir vivre des **expériences inédites**

## La fluidité et à la modernité des outils des interfaces mis à disposition

Les outils de dématérialisation RH sont familiers aux salariés français ; et ceux qui y ont accès s'en disent satisfaits.

Les trois principaux bénéfices cités par les utilisateurs sont<sup>3</sup> :

- ✓ La **limitation des impressions et les actions en faveur de l'environnement** (65 %)
- ✓ La possibilité d'y **accéder à distance** (48 %)
- ✓ La protection des documents RH en cas de **sinistre à domicile** (43 %)

Clairement, la transformation digitale des RH est ainsi un facteur de l'engagement des salariés de l'entreprise.



# Télétravail, mobilité et intrapreneuriat

*les nouveaux défis de la fonction RH*

Plus que jamais, les salariés ont besoin de mouvement et de perspective !



## Le télétravail, pour un meilleur équilibre vie pro/vie perso

### Le bien-être au travail

Choisi et non subi, facilité par des outils adaptés et accompagné par un management qui sait trouver de nouvelles pratiques de confiance et de convivialité, le télétravail est de l'avis général un "facteur d'équilibre en la vie professionnelle et la vie personnelle"<sup>2</sup>.

### Des défis à surmonter

La généralisation du télétravail induit cependant trois défis pour la fonction RH :

- ✓ **Garder le lien et anticiper les besoins nouveaux des salariés.** La gestion de la distance entre services RH et collaborateurs et la circulation de l'information sont primordiales.
- ✓ **Accompagner les managers** dans l'adaptation de leurs pratiques à l'équipe éparpillée.
- ✓ **Faciliter et sécuriser l'accès aux outils, aux informations et aux données.** Tenir compte de la manière dont les employés souhaitent recevoir l'information et s'assurer de leur donner ce dont ils ont besoin, là où ils en ont besoin.

**56 %** des cadres seraient prêts à s'engager certainement ou probablement dans une forme d'emploi alternative au salariat traditionnel<sup>1</sup>.



## La mobilité, pour réinventer la notion de parcours

Au sein de l'entreprise, à travers des projets et des défis, la mobilité est une valeur qui s'affirme chaque année un peu plus.

Voir les salariés changer régulièrement de rattachement, de statut, de mode d'évaluation n'est évidemment pas neutre pour la fonction RH.

C'est pourquoi **la transformation digitale est un atout pour enrichir la notion de parcours**, instaurer la mobilité des données sociales, tracer et partager.

## L'intrapreneuriat, pour laisser s'épanouir les talents

En dehors de l'entreprise mais connectée à elle, l'intrapreneuriat consiste à **favoriser l'initiative des plus audacieux** à travers des programmes d'incubation et d'accompagnement.

Il est perçu par les organisations, à bon escient, **comme une ressource d'agilité** mais aussi de fidélisation des talents dans une perspective d'entreprise étendue.

La continuité du lien RH est ici encore questionnée, avec l'enjeu **de trouver des réponses créatives et agiles** à des profils aux références de start-uppers.

# Dématérialisez vos bulletins de paie et l'ensemble des documents RH

## Les 5 avantages de Sage Dématérialisation RH

Sage Dématérialisation RH est un service collaboratif et sécurisé pour centraliser, structurer et gérer tous vos documents RH.

- ✓ **30 %** d'économies constatées
- ✓ **25 %** de gain de productivité RH
- ✓ **100 %** conforme à toutes les législations
- ✓ **95 %** de satisfaction collaborateurs
- ✓ **100 %** d'intégration avec Sage 100 Paie & RH

## Les fonctions avancées de Sage Dématérialisation RH

### Coffre-fort électronique

Pour distribuer les bulletins de salaire en quelques clics.

### Gestion documentaire

Pour classer et archiver tous les documents RH.  
Et les retrouver en un clin d'œil.

### Signature électronique

Pour accélérer les procédures RH en toute sécurité et traçabilité.

### Simplification des échanges avec les salariés

Pour personnaliser l'expérience collaborateur et gagner du temps dans le traitement des requêtes.

**Vérifiez si vos défis de dématérialisation RH sont les nôtres**



## À propos de Sage

Sage est le leader mondial des technologies qui offrent aux entreprises de toutes tailles la capacité d'adaptation, l'agilité et l'efficacité nécessaires à la gestion de leurs finances, de leurs opérations et de leurs ressources humaines.

Dans le monde entier, ce sont des millions de clients qui ont choisi de faire confiance à Sage et à ses partenaires pour les accompagner et leur apporter le meilleur de la technologie Cloud.

Grâce à nos années d'expérience, nos collaborateurs et nos partenaires assistent nos clients et tout notre écosystème, ce même dans des périodes difficiles. Nous sommes là pour leur apporter tout le soutien, le conseil, les solutions et les services dont ils ont besoin.

Pour plus d'informations et être mis en relation avec un expert :

**01 41 66 25 91** (puis tapez 2)

Export : + 33 (0)5 56 180 134

(Hors France métropolitaine)

**[www.sage.com](http://www.sage.com)**