



A more human resource.™

La nécessaire collaboration des RH et de l'IT pour une transformation digitale réussie

- *Près d'un tiers (31 %) des experts RH déclarent que leur département informatique n'est que peu ou pas du tout impliqué dans la prise de décision pour l'achat de solutions en gestion du capital humain ;*
- *Plus d'un cinquième des processus de gestion RH est toujours effectué manuellement (22 %) ;*
- *Les équipes RH comprennent que la technologie est essentielle à la création de valeur stratégique ;*
- *Une majorité d'experts RH estiment que les nouvelles technologies, comme les plateformes sociales ou collaboratives, sont cruciales.*

Paris, le 6 février 2018 – Selon [une récente étude menée par ADP et IDC](#) auprès de plus de 2 000 décideurs RH dans huit pays d'Europe, les équipes Ressources Humaines ne sont pas prêtes à faire face à la quatrième révolution industrielle. Le rapport établit que plus d'un cinquième (22 %) des processus de gestion du capital humain (HCM) est toujours effectué à la main !

Tout aussi alarmant, le manque de communication entre les équipes RH et les départements informatiques est criant : 28 % des personnes interrogées déclarent que l'informatique n'est que faiblement impliquée dans les décisions relatives aux solutions HCM et 3 % déclarent qu'elle ne joue aucun rôle.

« Ces résultats sont préoccupants, car un monde de plus en plus tourné vers le digital exige que les équipes RH positionnent le numérique au cœur de leurs stratégies », déclare Pascal Baratoux, Director Business Relationship Management chez ADP. « Les solutions informatiques rendent les processus plus efficaces, permettent des analyses à forte valeur ajoutée basées l'exploitation des données contenus dans les SIRH et l'automatisation des tâches répétitives. Les entreprises de toutes tailles ont intérêt aujourd'hui à adopter des solutions HCM complètes pour générer plus de valeur, d'indicateurs et de qualité dans leurs processus RH. Pour mener à bien ce type de transformation numérique, qui est stratégique et structurante pour l'entreprise, il est nécessaire que les équipes informatiques et RH y travaillent en étroite collaboration et ce dès les phases préliminaires du projet. »

Une transition vers le digital

En dépit du nombre important de répondants indiquant que les départements informatiques ne sont pas réellement alignés avec les RH, l'étude montre toutefois une évolution très positive dans l'attitude des experts RH : la plupart reconnaissant aujourd'hui que les nouvelles évolutions technologiques sont des éléments essentiels pour apporter de la valeur et une dimension plus stratégique à la gestion de leur organisation.

Interrogés sur ces nouvelles technologies de gestion du capital humain qu'ils jugent de plus en plus cruciales, 68 % des professionnels RH déclarent que l'intégration complète de tous les systèmes de gestion des talents est très importante. 64 % font le même constat pour les tableaux de bord et les outils analytiques RH. De plus, 56 % ont déclaré que les réseaux sociaux ou les outils collaboratifs étaient également essentiels.

Pascal Baratoux, poursuit : *« Aujourd'hui, les salariés et les managers veulent que les processus RH se déroulent facilement et sans accroc afin de limiter la charge de travail administrative. Ils s'attendent également à bénéficier d'une expérience utilisateur au travail similaire à celle qu'ils vivent dans leur vie personnelle. L'introduction de nouvelles technologies – comme les applications sociales collaboratives et mobiles – dans la vie quotidienne professionnelle des salariés contribue à répondre à ces attentes. »*

Priorités pour l'avenir

En plus d'identifier le besoin de plus de technologies au sein des services RH, l'étude a également établi un certain nombre de résultats significatifs, relatifs aux préoccupations et priorités majeures des équipes RH au sein des entreprises de toutes tailles, notamment :

- La formation et le développement des collaborateurs sont de loin les questions les plus importantes pour toutes les entreprises. 50 % des décideurs RH déclarent que c'est l'objectif principal de leur service pour l'avenir ;
- La gestion des talents dans une période de pénurie de compétences et en pleine transformation numérique sera absolument cruciale pour l'ensemble de l'organisation ;
- Le recrutement et la gestion des talents sont fortement influencés par l'image de marque de l'employeur, avec la contribution des équipes marketing et relations publiques.

Pour en savoir plus sur les défis auxquels sont confrontées les équipes RH en Europe, cliquez [ici](#) pour accéder à l'ensemble du livre blanc.

À propos d'ADP (NASDAQ-ADP)

De puissantes technologies avec une touche d'humanité. Les entreprises du monde entier, quels que soient leur secteur ou leur taille, tirent parti des solutions basées sur le Cloud et des connaissances des experts d'ADP, afin de les aider à libérer le potentiel de leurs collaborateurs. Ressources humaines, gestion des temps et des activités, paie, conformité : travaillons ensemble pour construire une meilleure performance collective. Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.fr.adp.com

Service de presse ADP

Rumeur Publique

Romain Spinazzé - Tél : 01 82 28 37 25

Yohan Bisson - Tél : 01 55 74 84 99

E-mail : adp@rumeurpublique.fr

ADP, son logo et ADP Research Institute® sont des marques déposées d'ADP, LLC. ADP A more human resource est une marque de service d'ADP, LLC. Toutes les autres marques et marques de service appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

Copyright © 2017 ADP, LLC. TOUS DROITS RÉSERVÉS.