



Les technologies RH au service des entreprises en croissance



Sommaire

Introduction	3
1. L'évolution des RH	4
2. L'accent mis sur les technologies RH	11
3. Orientation de l'offre	16
4. Éléments à prendre en compte lors du choix d'une solution technologique RH	22
Conclusion	25
A propos de SD Worx	26



Introduction

Selon Statistica , il y avait environ 25,1 millions de petites et moyennes entreprises (PME) dans l'Union européenne en 2018. La Commission européenne ayant suggéré que "les PME et l'esprit d'entreprise sont essentiels pour assurer la croissance économique, l'innovation, la création d'emplois et l'intégration sociale dans l'UE";

Cependant, alors que les entreprises de taille moyenne se concentrent sur la croissance et les objectifs fondamentaux de l'entreprise, il est fréquent que la stratégie de ressources humaines de l'entreprise soit rapidement reléguée au second plan.

Pour bien gérer les ressources humaines, les organisations ont besoin d'une stratégie RH qui "doit non seulement s'aligner sur la stratégie de l'entreprise, mais en faire partie intégrante". Cependant, une stratégie RH peut être mal comprise. Elle sera souvent perçue comme un projet de mise en œuvre coûteux, qui prend du temps et des ressources (qu'il s'agisse de capital ou de technologie) et qui détourne les ressources des besoins plus urgents de l'entreprise.

Dans ce livre blanc, nous réexaminons l'importance de la stratégie RH et explorons la technologie à votre disposition pour élaborer la stratégie RH parfaite pour votre organisation. Nous nous concentrons notamment sur les dernières tendances technologiques en matière de ressources humaines et de paie, et leur pertinence par rapport aux besoins spécifiques de votre organisation.

Dans le foisonnement de technologies existantes, que les petites entreprises ne peuvent évidemment toutes mettre en œuvre, nous analysons pourquoi certains types de technologies sont essentiels au succès non seulement des ressources humaines, mais aussi de la stratégie commerciale de l'organisation.



1. L'évolution des RH

Bien que le terme "ressources humaines" n'ait été inventé qu'en 1893, lorsque John R. Commons, un économiste pionnier, l'a utilisé pour la première fois dans son livre "The Distribution of Wealth" (la répartition des richesses), les ressources humaines constituaient un élément essentiel de nombreuses institutions et organisations bien des années auparavant. Des armées à la royauté, les fonctions des RH ont été un élément vital(et quelque peu sous-estimé) de l'histoire.

Au XXe siècle, les RH ont évolué pour devenir la fonction majeure que nous connaissons aujourd'hui. Si la fonction RH a connu de nombreux noms, notamment "administration du personnel" et "relations de travail", son rôle dans l'entreprise est devenu de plus en plus prépondérant. Durant la révolution industrielle, l'importance des ressources humaines a été reconnue lorsque les chefs d'entreprise ont pris conscience que des employés satisfaits étaient plus efficaces. Cela a conduit de nombreuses entreprises à mettre en œuvre diverses initiatives pour accroître la satisfaction et le bonheur de leurs employés.

Parallèlement, tout au long du XXe siècle, les salariés sont progressivement devenus plus que de simples ressources interchangeables et, avec l'introduction de lois protégeant les droits des travailleurs, le concept de ressources humaines a commencé à évoluer.



Lorsque le concept de RH a commencé à prendre forme et à évoluer, il est devenu évident qu'il devait devenir plus stratégique, et ne pas se concentrer uniquement sur les relations avec le personnel.

Yasemin Bal , auteur de *The new human resources management in the 21st century : a strategic view*, explique que "le rôle des ressources humaines pour le 21e siècle est défini comme étant stratégiquement réactif dans la mise en œuvre des stratégies commerciales en soutenant les stratégies [commerciales] à long terme". Plutôt que d'être détachée des objectifs de l'organisation, la stratégie des RH a commencé à s'aligner sur la stratégie de l'entreprise elle-même. En passant à une stratégie RH, la relation entre l'entreprise et ses employés devient plus unifiée.

Ces dernières années, le rôle des RH et de la stratégie RH s'est développé pour avoir un impact plus grand sur les opérations commerciales. Le rythme rapide des opérations et un paysage commercial véritablement mondial signifient que la stratégie des RH doit être flexible, s'adapter aux besoins de l'entreprise et permettre la croissance et le développement. Sans stratégie RH solide et adaptée, cette croissance pourrait être bloquée.

Les RH sont également très représentatives du paysage social actuel : elle reflètent ainsi les tendances et transformations en cours en dehors du monde du travail.



**Les besoins des collaborateurs aujourd'hui :
trois tendances auxquelles les RH doivent être attentives.**

Du temps plein à la fluidité

Alors que la main-d'œuvre était principalement composée d'employés à temps plein, le XXI^e siècle voit émerger un afflux de travailleurs à temps partiel et flexible. Les employés veulent plus de fluidité et de choix que jamais auparavant, ce qui a naturellement amené les RH à prendre davantage en considération leur bien-être et leur engagement. Sans cet engagement, l'organisation n'est pas en mesure de fidéliser ses collaborateurs et d'attirer de nouveaux talents.

Les employés veulent plus de fluidité et de choix que jamais, ce qui a naturellement amené les RH à se concentrer davantage sur le bonheur et l'engagement du personnel

Le désir d'une plus grande flexibilité de la part des employeurs et de capacités de jumelage numérique a conduit à la croissance de l'économie du giga - un environnement de travail plus flexible basé sur des contrats à court terme ou des employés indépendants, par opposition au travail en CDI. Bien que ces collaborateurs n'aient pas été initialement aussi protégés que ceux travaillant à temps plein, de nouvelles réglementations et lois sont progressivement mises en place pour mieux les accompagner.

Un nombre croissant de collaborateurs se détournant du modèle traditionnel à temps plein, les équipes RH doivent s'assurer que leurs organisations respectent les réglementations en vigueur. Ce point est d'autant plus décisif quand on considère que de nombreux employés travaillent désormais à distance, et pour certains dans des régions ou pays différents.

Cette évolution accroît également la diversité des forces collaboratives. Le recrutement des employés et les parcours des talents sont plus diversifiés que jamais, les employeurs voyant l'avantage de se détacher des modèles traditionnels. Les équipes RH doivent ainsi être en mesure de gérer non seulement l'économie de l'embarquement, les absences et la paie, mais aussi toute personne faisant partie de la force collaborative au sens large (employés à temps partiel, freelances, travailleurs temporaires, etc.). Cela peut induire des systèmes de rémunération différents et divers types de contrats de travail.



Augmentation de la confidentialité des données


La propriété des données et la protection de la vie privée sont devenues des sujets importants pour les employeurs comme pour leurs collaborateurs. L'introduction du RGPD (règlement général sur la protection des données) a accru la sensibilisation à la sécurité des données des salariés, et augmenté la pression sur les RH pour qu'elles gèrent parfaitement celles-ci. Cette préoccupation est la même en dehors du monde du travail, et ce dans le monde entier. Soucieux de la confidentialité de leurs données dans leur vie privée, les individus le sont également dans l'entreprise.

De la gestion des documents (y compris l'archivage) à la saisie, la conformité de la gestion des données n'est pas un « plus », mais une obligation légale.


L'introduction du RGPD a accru la sensibilisation à la sécurité des données des collaborateurs, et augmenté la pression sur les RH pour qu'elles les gèrent parfaitement.

La stratégie numérique au cœur des RH


Les technologies digitales ont explosé au cours des dix dernières années et la tendance s'accélère encore. De plus en plus de personnes les utilisent dans leur vie quotidienne, et les organisations ont conscience qu'il leur faut accélérer leur transformation digitale. Les technologies font désormais partie intégrante du paysage des entreprises - et des ressources humaines.



De plus en plus présentes dans la vie quotidienne, les technologies digitales doivent prendre toute leur place au sein des organisations.



La gamme de technologies RH dont disposent les organisations permet aux équipes RH d'accompagner tout le cycle de vie des collaborateurs dans l'entreprise. Les DRH peuvent désormais s'appuyer sur l'intelligence artificielle, l'automatisation, la robotique et les assistants numériques. Attirer les meilleurs candidats, intégrer de nouveaux employés grâce à l'auto-enregistrement, proposer l'autogestion des données de base des RH, enregistrer automatiquement les données RH, automatiser divers processus et permettre aux collaborateurs d'accéder à la technologie RH, tout cela change la donne pour toute organisation.

 La gamme de technologies RH dont disposent les organisations permet aux équipes RH d'accompagner tout le cycle de vie des collaborateurs dans l'entreprise.

Les tendances sociales et commerciales continuant d'évoluer, les équipes RH doivent être à la pointe - voire à l'avant-garde - de la technologie. Les professionnels RH doivent aujourd'hui développer une stratégie RH cohérente avec les exigences nouvelles des collaborateurs.



En gardant à l'esprit ces tendances, comment mettre en adéquation les Ressources Humaines avec le monde du travail moderne ?

Les nouvelles attentes en matière de fluidité et de flexibilité sur le lieu de travail entraînent des changements dans la manière dont les employés sont rémunérés pour leur travail.

Il existe quatre types d'avantages et de rémunérations pour les employés :

1. Rémunération garantie :

Rémunération fixe comprenant le salaire et les indemnités

2. Rémunération variable :

Rémunération non fixe qui fluctue en fonction de certains facteurs tels que la performance ou le pouvoir discrétionnaire de l'employeur

3. Avantages:

Les employeurs peuvent choisir de compléter le salaire de leurs collaborateurs par des avantages tels qu'une assurance maladie ou une voiture de fonction

4. Rémunération basée sur l'équité:

L'employeur peut choisir de récompenser les collaborateurs par des options d'achat d'actions dans l'entreprise afin de lier la rémunération au succès de l'entreprise et de motiver la main-d'œuvre

Pour s'assurer que les RH offrent les bons avantages et la bonne rémunération à leurs collaborateurs, les organisations ont besoin d'un système de RH et de paie aligné et efficace. Si une organisation fonctionne avec un système de RH et de paie disparate, la DRH n'aura pas les connaissances nécessaires pour prendre des décisions opérationnelles et stratégiques éclairées. La mise en place d'une technologie appropriée, associée à des politiques RH et à une expertise solides, permettra d'optimiser le processus.



Si une organisation fonctionne avec un système de paie et de ressources humaines disparates, la DRH ne sera pas en mesure de prendre des décisions éclairées.

De quelles connaissances les équipes RH ont-elles besoin ? Sans les informations de base telles que le nombre de salariés (ventilés par temps plein, temps partiel, indépendants, etc.), les heures de travail, les absences et les performances des collaborateurs, il est impossible de déterminer un ensemble optimal d'avantages sociaux. Les organisations doivent être en mesure de connaître et prendre compte tous ces aspects, et de consolider toutes les données pertinentes à communiquer et à planifier.



L'organisation doit être en mesure de connaître, comprendre et consolider toutes les données pertinentes pour établir des rapports et des plans.

Les RH doivent également avoir une compréhension détaillée des lois et législations relatives aux ressources humaines, à la paie et à la fiscalité dans tous les pays et régions où elles opèrent, et être en mesure de vérifier les performances de tous les collaborateurs. Grâce à des informations claires et à des renseignements tirés de l'analyse des données, associés à une expertise, les organisations peuvent être en mesure de prendre des décisions éclairées en termes de business.



Grâce à des informations claires et pertinentes issues de l'analyse des données, couplées à une expertise, les organisations sont en capacité de prendre des décisions éclairées dans les affaires.

Une bonne gestion des aspects RH n'est pas tout. La performance de la paie est elle aussi essentielle. Les calculs des salaires doivent être corrects à 100 %, quels que soient le pays et la devise, et conformes aux obligations légales et RH locales (y compris tous les documents, processus, etc.). Il en va de même pour l'archivage légal et le stockage efficace des données. De nombreux facteurs sont à prendre en compte pour effectuer correctement le calcul des salaires et d'autres éléments RH.

2. L'accent mis sur les technologies RH

Les collaborateurs du XXI^e siècle ont un esprit agile et ne tolèrent pas les retards dans le monde du travail actuel. Il est vital pour les organisations de fournir un processus RH qui corresponde au rythme rapide, à la fluidité et à l'attention portée aux forces collaboratives d'aujourd'hui. C'est là que la technologie et l'automatisation des RH entrent en jeu.

Comment et où les organisations doivent-elles s'automatiser ?

Mettez votre tête de RH dans les nuages

Améliorer l'analyse et le reporting RH

Une externalisation parfaite

De façon surprenante, de nombreuses organisations utilisent encore des processus manuels pour gérer leurs ressources humaines et le calcul de la paie. Ce choix n'est pas seulement chronophage pour les équipes RH, il augmente également le risque d'erreur humaine dans les différents processus complexes dont le service est responsable. Le SIRH et la GCH (Gestion du Capital Humain) peuvent apporter une aide précieuse, en permettant à la technologie d'améliorer l'efficacité des collaborateurs du service RH. Dans un premier temps, automatiser les processus de la gestion des données et de la paie à l'aide d'un SIRH et utiliser la GCH alimentée par l'AI pour prendre les bonnes décisions au regard des tendances antérieures permet au service RH d'améliorer le ROI de leur activité. Avec une technologie sur mesure, intégrée aux besoins spécifiques de l'entreprise à chaque niveau opérationnel, l'efficacité de l'entreprise peut être améliorée dans son ensemble.



Avec une technologie sur mesure, intégrée aux besoins spécifiques de l'entreprise à chaque niveau opérationnel, l'efficacité de l'entreprise peut être améliorée dans son ensemble.

Dans le contexte de turbulences économiques, politiques et même sociales qui s'annoncent, la planification de l'avenir est vitale pour tous les départements de l'entreprise. Les RH sont le pivot de cette planification. Le SIRH augmentant l'efficacité des processus de RH et de paie et la GCH reliant toutes les données et les technologies respectives, les DRH bénéficient d'un retour d'information en temps réel. Celui-ci permet de trouver le meilleur équilibre entre une approche stratégique et une approche centrée sur les personnes.



Comment et où les organisations doivent-elles s'automatiser ?

Mettez votre tête de RH dans les nuages

Améliorer l'analyse et le reporting RH

Une externalisation parfaite

Compte tenu de la nécessité d'un support "toujours disponible", les RH sont passées d'une solution sur site à une solution de plus en plus basée sur le cloud. À mesure que les moyennes entreprises se développent dans de nombreux endroits et pays, les processus RH peuvent devenir de plus en plus disparates et difficiles à gérer. Pourtant, l'entreprise doit se développer dans son ensemble et fournir un service RH complet et coordonné pour soutenir son personnel. C'est pourquoi il est aujourd'hui vital de disposer d'un système RH centralisé basé sur le web et pris en charge par un fournisseur tiers.

Grâce à un contrôle en temps réel de l'ensemble du flux de travail et à une vue détaillée des processus administratifs tels que le calendrier des salaires, l'approbation des documents et la validation des salaires, les services RH mondiaux peuvent s'assurer que les fichiers sont toujours à jour et accessibles à tous. Ce contrôle signifie que les données vitales peuvent être transférées en toute sécurité entre les localités et les pays, et qu'elles peuvent être datées, enregistrées et vérifiées avec précision.

L'automatisation peut renforcer le système centralisé de gestion des ressources humaines dans le cloud, car des alertes peuvent être automatisées pour signaler aux professionnels des ressources humaines toute donnée spécifique manquante ou la disponibilité de rapports. Cette technologie est ensuite soutenue par l'action humaine, les professionnels de la paie du prestataire de services validant les données saisies par chaque pays pour garantir l'exactitude des rapports et des salaires, ainsi que la rationalisation des opérations RH globales entre les pays.

Avec un hébergement sécurisé des RH dans le cloud, il est possible de maintenir un point d'entrée unique, accessible dans le monde entier, pour toutes les entrées et sorties relatives aux RH et à la paie.



Avec un hébergement sécurisé des RH dans le cloud, il est possible de maintenir un point d'entrée unique, accessible dans le monde entier, pour toutes les entrées et sorties relatives aux RH et à la paie.

Il est souvent difficile, lors de l'élaboration d'une stratégie RH, de prévoir l'avenir et de prendre des décisions éclairées pour le plan d'entreprise. Si les capacités de reporting des RH peuvent souvent être négligées par l'entreprise, la précision de ces rapports peut être transformée grâce à l'accessibilité des données. Même les données RH de base, telles que les noms et adresses des salariés et les effectifs des équipes et des départements, peuvent être utilisées pour améliorer l'efficacité financière et commerciale lorsqu'elles sont combinées aux coûts de la main-d'œuvre, aux arrêts maladies et à l'absentéisme.



A l'heure actuelle, les capacités de reporting des RH peuvent souvent être négligées par l'entreprise mais, avec des données accessibles, la précision de ces rapports peut changer la donne.

Si ces données sont gérées efficacement, rationalisées et issues d'une source unique de vérité, ce vaste réservoir d'informations peut permettre au conseil d'administration et aux RH d'approfondir leur compréhension de l'organisation, et ainsi de garantir la productivité et le bien-être des employés. Au-delà de la simple information sur les opérations de RH et de paie, ces rapports associés à des analyses RH peuvent informer utilement de multiples secteurs de l'entreprise, et garantir que la stratégie RH est alignée sur celle de l'entreprise à tous les niveaux.

L'interaction humaine est évidemment vitale pour les équipes RH, mais l'aide de la technologie en matière de données s'avère indispensable. En plus de garantir la précision et la conformité de ces vastes et précieuses séries de données, la technologie RH basée sur l'IA peut repérer les tendances plus rapidement et plus efficacement que l'œil humain, et même extraire des informations qui auraient pu être manquées autrement.

En outre, cette meilleure connaissance n'augmente pas la charge de travail du service RH. En fait, grâce à la technologie qui gère les tâches de back-office, assure la conformité et l'exactitude des ensembles de données et met en évidence les tendances utiles aux RH et à la stratégie commerciale au sens large, elle allège au contraire leurs tâches quotidiennes. Les professionnels des ressources humaines et de la paie ont ainsi plus de temps pour se recentrer sur ce qu'ils font le mieux : gérer la complexité des opérations de paie mensuelles et se consacrer davantage à la dimension humaine de leur métier.



Comment et où les organisations doivent-elles s'automatiser ?

Mettez votre tête de RH dans les nuages

Améliorer l'analyse et le reporting RH

Une externalisation parfaite

Disposer de compétences et de technologies sur place permet à l'organisation d'avoir un contrôle total sur ses opérations. Cependant, la sous-traitance à des professionnels externes apporte toute une série d'avantages propres. Les organisations peuvent en effet externaliser leurs opérations au niveau spécifique qu'elles souhaitent, car les prestataires de ressources humaines et de paie offrent une gamme de solutions pour chaque besoin. De la gestion de la paie aux solutions complètes « all inclusive », il existe toute une palette d'offres pour répondre aux attentes précises d'une organisation. Les prestataires peuvent aussi bien gérer un seul aspect (par exemple, rassembler les données de paie pertinentes dans un tableau de bord unique et assurer la conformité locale et mondiale) que fournir une externalisation complète des processus d'entreprise (BPO). Dans ce dernier cas, des experts en paie peuvent être déployés sur place pour recueillir des données et travailler en collaboration avec le personnel sur place en tant que membres intégrés de leur équipe. L'accord sur le niveau de service signifie que le fournisseur est contractuellement tenu de fournir ces services, ce qui garantit au client que tout se déroulera de manière harmonieuse et efficace.



De la gestion de la paie aux solutions complètes, il existe une large palette d'offres pour répondre à tous les besoins

Mieux encore, si un événement imprévu survenant en dehors des opérations quotidiennes normales se produit, des services tels que MyServicePoint de SD Worx permettent au client d'accéder à l'expertise du fournisseur 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. A titre d'exemple, si un employé doit être licencié, les experts RH peuvent aider à garantir la parfaite conformité du processus de licenciement aux lois et législations locales.

Comment et où les organisations doivent-elles s'automatiser ?

Mettez votre tête de RH dans les nuages

Améliorer l'analyse et le reporting RH

Une externalisation parfaite

À mesure que le prestataire de services RH et paie rationalise le processus et élimine le casse-tête de la paie globale, les entreprises peuvent réaliser le véritable potentiel de cet atout vis-à-vis du business.

Il existe quatre domaines clés que l'externalisation peut transformer :

Efficacité : Le fait de travailler avec un tiers garantit la transparence des coûts. Grâce à un préavis des factures et à l'absence d'investissements soudains et imprévisibles pour améliorer les compétences et la technologie, des paiements cohérents et réguliers apportent à l'entreprise une meilleure connaissance des coûts et une meilleure maîtrise de son budget.

Continuité : L'externalisation vers un grand nombre d'experts basés dans le monde entier garantit une expertise dans les domaines dont l'entreprise a besoin. Avec le soutien mondial d'un fournisseur de ressources humaines et de paie, il y a toujours quelqu'un sur place pour assurer la continuité des opérations quotidiennes.

Liberté : L'administratif peut occuper une grande partie de la journée d'un professionnel RH interne. Au-delà des seuls processus de paie, la fonction RH comporte de nombreuses tâches chronophages, par exemple dans le domaine du recrutement. L'externalisation permet la prise en charge de la sélection des candidats et de la mise en place de réponses automatiques. La charge administrative et les compétences associées étant supprimées, le service RH est libre de se consacrer aux missions RH à plus forte valeur ajoutée.

Conformité : C'est souvent la raison majeure pour laquelle les entreprises cherchent à externaliser. Lorsque l'activité principale du prestataire de service consiste à assurer la conformité des opérations de clients du monde entier, il est beaucoup plus probable qu'il soit au fait de toute nouvelle réglementation mondiale et/ou locale et dispose des bonnes compétences pour assurer la mise à jour des processus.

Les prestataires de paie mondiaux peuvent soutenir les organisations, adapter leur offre aux exigences de l'entreprise et à des stratégies en constante évolution, et plus globalement répondre à leurs problématiques.



3. Orientation de l'offre



Bien que la technologie soit désormais fortement ancrée dans la vie personnelle des collaborateurs, l'adoption d'une nouvelle technologie peut être anxiogène. Qu'il s'agisse de se demander si cette technologie est adaptée à votre entreprise ou d'en prouver le retour sur investissement (ROI), le processus peut être décourageant.

En fonction de tous les éléments à prendre en compte, nous explorons dans ce chapitre certaines des préoccupations liées à la mise en œuvre de nouvelles technologies RH et vous proposons conseils et orientations.



Capacité financière

Mon organisation peut-elle se permettre d'acquérir cette technologie et pouvons-nous l'entretenir ?

Les organisations disposent aujourd'hui d'un large éventail de technologies RH, qui ne sont pas nécessairement coûteuses. De la plus économique à la plus élaborée, trouver la solution adaptée à la taille et aux besoins de votre entreprise suppose un investissement raisonné. Pour les entreprises de taille moyenne en pleine croissance, une solution coûteuse offrant un éventail de possibilités complexes peut, en fait, davantage gêner les services RH qu'elle ne les aidera.

Une bonne technologie est avant tout celle qui est bien adaptée à votre organisation, facilement gérable et simple à entretenir. Pour les entreprises en croissance, il est essentiel de trouver le parfait équilibre : commencer simplement, mais avec la possibilité d'adapter la technologie à la croissance future, est la meilleure façon d'avancer.



Pour les entreprises en croissance, commencer simplement, mais avec la possibilité d'adapter la technologie à la croissance future, est la meilleure façon d'avancer.

Avant de mettre en œuvre une nouvelle technologie, l'organisation doit s'interroger sur ce qu'elle attend réellement du SIRH, sur le niveau de complexité requis et sur la façon dont ce choix stratégique va s'aligner sur l'objectif de l'entreprise.



Perturbation

La technologie va-t-elle perturber l'activité ?

L'adoption d'une nouvelle technologie ne se fait pas du jour au lendemain. Une fois la solution choisie et le processus de mise en œuvre commencé, les collaborateurs doivent apprendre à utiliser la technologie.

Même si cela doit prendre du temps en amont, être certain d'investir dans une offre simple et conviviale, adaptée aux besoins de vos équipes, accélérera le processus. Le choix d'une technologie nécessitant moins de formation entraînera limitera les perturbations sur le lieu de travail tout en ayant un impact positifs sur les volets attendus.

Si aucune organisation ne souhaite perdre de temps à s'adapter à une technologie, les PME qui connaissent une croissance rapide peuvent encore moins se le permettre. Le processus doit être aussi transparent que possible et doit aider - et non entraver - les collaborateurs et l'organisation dans son ensemble. Un fournisseur mondial offrant une assistance 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, peut faciliter cette transition vers l'adoption de nouvelles technologies. L'accès à une équipe aguerrie d'experts en matière de paie vous fait bénéficier de connaissances et de compétences de classe mondiale.



Ce processus doit être aussi transparent que possible et doit aider - et non entraver - les collaborateurs et l'organisation dans son ensemble.



GDPR

Et si la technologie n'est ni flexible ni conforme au RGPD ?

Depuis son entrée en vigueur le 25 mai 2018, le règlement général sur la protection des données (RGDP) a imposé des changements dans toutes les organisations qui travaillent ou commercent avec des clients et des consommateurs dans l'UE. Le secteur des ressources humaines a été particulièrement touché par le RGPD, tous les processus de données devant être gérés, stockés et supprimés conformément au règlement.

Il est donc important de vous demander si votre solution de gestion des ressources humaines et des salaires sera conforme au RGPD et aidera vos employés à gérer les données de l'organisation. Cette nouvelle législation impactant considérablement le mode de fonctionnement des entreprises dans l'UE, il peut s'avérer extrêmement utile d'avoir un fournisseur également basé sur ce territoire.



Lorsqu'il s'agit de choisir une solution de gestion des ressources humaines et des salaires adaptée à votre organisation, il est important de se demander si elle sera conforme au RGPD et aidera l'équipe RH à gérer les données de l'organisation.

Face à des réglementations aussi complexes, il n'a jamais été aussi utile de savoir comment maintenir la conformité au sein de l'UE.

Toutefois, outre la conformité, il faut aussi que le système soit convivial, flexible et simple à utiliser. Une offre technologique en matière de ressources humaines qui cochera toutes ces cases permet de soulager la pression à la fois sur la fonction RH et sur l'entreprise dans son ensemble.

La technologie est bonne, mais quid des réglementations dans les différents pays et régions ?

Outre sa conformité au RGPD, votre solution doit pouvoir intégrer les exigences propres à chaque pays ou région en matière de RH et de paie pour les aspects fiscaux et juridiques. De nombreuses petites entreprises opérant dans plusieurs pays, il est essentiel de disposer d'une solide expertise locale.

Aujourd'hui, l'équilibre parfait entre l'expertise mondiale et locale devient critique, les services RH ne pouvant se permettre d'être trop attentifs à l'une au détriment de l'autre. Travailler avec un expert local peut ainsi faire toute la différence. Pour les entreprises de taille moyenne, il est compréhensible que l'accent soit davantage mis sur l'international, car elles étendent leurs activités à plusieurs régions, territoires et pays. Les diverses opérations commerciales ayant tendance à se concentrer sur les aspects pratiques de l'expansion et sur la poursuite de la croissance globale de l'entreprise, le local peut souvent être oublié.

Cependant, chaque nouvelle zone dans laquelle une entreprise s'étend peut être soumise à de nouvelles lois et législations spécifiques qui ne peuvent être ignorées. Pour ces entreprises en phase de croissance et d'expansion, il est donc important de penser à la fois international et local pour éviter que des détails importants ne passent inaperçus. Par exemple, si une entreprise possède des bureaux en France et en Belgique, il est essentiel qu'elle respecte les lois et la législation de ces deux pays, tout en se conformant à la législation générale de l'UE. L'avantage de disposer d'une expertise locale garantit des opérations locales individuelles plus conformes, plus efficaces et plus agiles lorsqu'il s'agit de réagir et de s'adapter à des situations changeantes.



De nombreuses petites entreprises opèrent dans plusieurs pays, il est donc essentiel de disposer d'une solide expertise locale.



CTP

Qu'en est-il du coût total de possession ?

Le coût total de possession (CTP) est un calcul financier destiné à aider les organisations à déterminer les coûts directs et indirects des produits et systèmes qu'elles utilisent. Bien entendu, cela inclut également la technologie des ressources humaines.

Le calcul du coût total de possession est un élément décisif pour mettre en œuvre une nouvelle technologie. En calculant le CTP des RH et des salaires, l'entreprise dispose d'une vision beaucoup plus claire des coûts totaux dans ce domaine et de la ventilation des dépenses par service.




En calculant le CTP des RH et des salaires, l'entreprise dispose d'une vision beaucoup plus claire des coûts totaux dans ce domaine et de la ventilation des dépenses par service.

Cette démarche est particulièrement utile car elle permet aux entreprises de différencier les services essentiels de ceux qui sont seulement "agréables à avoir". Elle aide également à déterminer les aspects clés du processus de paie qui doivent être modifiés afin d'offrir une meilleure valeur continue en termes monétaires.



4. Éléments à prendre en compte lors du choix d'une solution technologique RH

Dans le monde du travail d'aujourd'hui, les gens veulent être inspirés par ce qu'ils font et avoir la liberté de se concentrer sur ce qui compte. Votre entreprise a besoin d'une main-d'œuvre dynamique et motivée, dotée d'outils de pointe, de services et de technologies adaptés, et d'idées pertinentes.

 Lorsqu'elles choisissent une solution technologique RH, les entreprises doivent privilégier une offre qui apporte une valeur ajoutée aux collaborateurs et libère les services RH de certaines tâches sans valeur ajoutée.

Dans leur quête d'une solution parfaitement adaptée, que doivent exactement envisager les organisations de taille moyenne lorsqu'elles adoptent une technologie RH ? Voici quelques recommandations.



Les résultats commerciaux sont tout aussi importants que les résultats RH

Il est facile d'envisager les RH à un micro-niveau et de se concentrer sur la manière dont elles bénéficieront à l'équipe et aux employés. Cependant, il est tout aussi important de garder à l'esprit les objectifs commerciaux que vous souhaitez atteindre. Commencez par dresser une liste des résultats commerciaux que vous espérez que cette technologie apportera à l'organisation, puis partez de celle-ci pour orienter votre choix.



Connaissez vos processus de données

Avant d'investir dans les technologies RH, passe en revue la manière dont vous collectez, gérez et stockez actuellement les données au sein de l'organisation. Assurez-vous que vous avez mis en place un cadre à la fois efficace et conforme. Un certain nombre de parties prenantes sont impliquées dans la gestion des données, et la conformité ne peut être obtenue si le processus présente des lacunes.



Privilégiez la convivialité

La technologie des ressources humaines est très utile, mais vous n'en tirerez pas de bénéfice si vos collaborateurs ne parviennent pas à l'utiliser. Si les principales parties prenantes ne comprennent pas parfaitement comment utiliser la technologie, celle-ci leur rendra la vie plus difficile au lieu de simplifier les processus.



Sortez des sentiers battus

Plutôt que de vous contenter de mettre en œuvre la technologie, vous devez vous assurer que vous comprenez le parcours de l'utilisateur, et décider seulement ensuite de la manière de reconcevoir les politiques et les processus RH. La précipitation sans réflexion et le changement pour le changement ne peuvent avoir que des résultats limités.



Soyez réaliste quant au rythme du changement

Bien que chaque organisation souhaite un “big bang”, il est souvent plus avisé de tester la technologie et d’apporter des changements progressifs. Choisissez une technologie à même de se développer et d’évoluer avec votre organisation.



Établissez des normes mondiales

Dans les entreprises internationales, la technologie fonctionne mieux s’il existe des normes mondiales. Cela inclut les formats de saisie des données et les formules de calcul. Il se peut que plusieurs équipes utilisent la technologie des RH. Il convient donc de déterminer les meilleures pratiques afin de s’assurer qu’elles sont utilisées au mieux de leurs capacités. Toutefois, il convient de noter que des cas se présenteront où une équipe devra faire les choses différemment, et ne respectera donc pas ces normes mondiales. La solidité de la structure ne doit pas interdire la flexibilité.




Tenez-vous en à la feuille de route technologique

Lorsque l’on investit dans des technologies RH, il est utile de créer une feuille de route pour voir comment la technologie pourrait évoluer à l’avenir. Les parties prenantes doivent contribuer à la mise à jour régulière de cette feuille de route.

Conclusion

En fin de compte, les RH et la paie doivent être simples et évolutives. A titre d'exemple, Global People Services, le service principal de RH et de paie, est spécialement conçu pour les entreprises internationales de taille moyenne, avec une forte concentration en Europe. Le meilleur de la technologie est associé à l'expertise de pointe de professionnels des ressources humaines et de la paie, d'une manière rentable, conforme et évolutive. Les exigences en matière de RH et de paie peuvent être adaptées aux besoins individuels de votre pays et sont flexibles pour refléter la gouvernance et le parcours de votre entreprise.

 Le meilleur de la technologie est associé à l'expertise de pointe de professionnels des ressources humaines et de la paie, d'une manière rentable, conforme et évolutive.

De nombreux éléments sont à prendre en compte lorsque vous envisagez d'adopter une nouvelle technologie RH. C'est pourquoi SD Worx a conçu ses solutions pour la vie et le travail, et pour l'ensemble du cycle de vie dans l'entreprise des collaborateurs. Aujourd'hui l'un des principaux fournisseurs européens, SD Worx dispose de l'expertise et des compétences nécessaires pour révolutionner votre gestion des salaires.



3 cours du Triangle - Le Palatin II
CS 20330
92393 Paris La Défense
+33 (1) 55 03 52 02
Contact@sdworx.fr
www.sdworx.fr

Pour rester informé de tout ce qui est important dans l'écosystème RH et mieux connaître les solutions SD Worx, abonnez-vous à notre Newsletter via ce [lien](#)

A propos de SD Worx

Dans le nouveau monde du travail d'aujourd'hui, les gens veulent être inspirés par ce qu'ils font et avoir la liberté de se concentrer sur ce qui compte. Les organisations ont besoin d'une main-d'œuvre dynamique et motivée, qui soit capable d'utiliser les technologies intelligentes. Fournisseur européen de premier plan de solutions en matière de ressources humaines, SD Worx fait des RH une source de valeur pour l'entreprise et ses collaborateurs. SD Worx propose des solutions de ressources humaines pour accompagner tout cycle de vie des salariés, de la rémunération à l'attraction des talents et à leur développement : autant d'éléments qui font le succès des entreprises. SD Worx alimente les performances grâce à quatre capacités principales : la technologie, l'externalisation, l'expertise et les connaissances fondées sur les données.

Dans le nouveau monde du travail d'aujourd'hui, les gens veulent être inspirés par ce qu'ils font et avoir la liberté de se concentrer sur ce qui compte. Les organisations ont besoin d'une main-d'œuvre dynamique et motivée, qui soit capable d'utiliser les technologies intelligentes. Fournisseur européen de premier plan de solutions en matière de ressources humaines, SD Worx fait des RH une source de valeur pour l'entreprise et ses collaborateurs. SD Worx propose des solutions de ressources humaines pour accompagner tout cycle de vie des salariés, de la rémunération à l'attraction des talents et à leur développement : autant d'éléments qui font le succès des entreprises.

SD Worx alimente les performances grâce à quatre capacités principales : la technologie, l'externalisation, l'expertise et les connaissances fondées sur les données.

www.sdworx.com

Suivez nous

 @sdworxFrance

 @sdworxFrance