



# article

zoom sur la digitalisation de  
la fonction RH et son impact.

nov. 2020

## Digitaliser, est-ce forcément déshumaniser les RH ?

Confinement oblige, la crise de la Covid-19 a accéléré l'utilisation des outils digitaux au sein des services RH. Mais à quel prix ? Cette digitalisation – parfois à marche forcée – se fait-elle forcément au détriment de l'humain ? Peut-on préserver la relation humaine dans un contexte de travail qui s'industrialise ? Éléments de réponse.

On a longtemps dit que les ressources humaines étaient le parent pauvre de la digitalisation. La crise de la Covid-19 a prouvé que la fonction RH savait s'entourer des outils numériques pour maintenir son activité. Pendant le confinement, le digital a pleinement rempli son rôle : via leurs SIRH, les professionnels RH ont poursuivi leurs missions de recrutement, de tri de candidatures, de gestion des talents, d'édition de bulletins de paie, d'évaluation des collaborateurs... Les logiciels d'onboarding, les outils de visioconférence, les tests d'évaluation en ligne, les solutions de dématérialisation et de signature électronique, les plateformes d'e-learning, les outils de feedback ont constitué la boîte à outils de la fonction RH ces derniers mois. Grâce à cet arsenal, les professionnels RH sont restés au cœur de l'action, malgré la crise. Le digital a ainsi participé au décloisonnement de la fonction RH.

## se libérer de tâches chronophages

Alors que, depuis plusieurs années, la fonction RH court après une posture de « business partner », « le digital lui permet aujourd'hui d'automatiser les tâches administratives et les procédures les plus complexes pour se concentrer sur celles à forte valeur ajoutée, notamment l'accompagnement des salariés », souligne Émilie Catani, consultante senior au sein d'HR consultancy partners. En confiant la réalisation de tâches répétitives aux outils digitaux, les professionnels RH peuvent donner davantage de sens à leur mission : octroyer plus de temps aux équipes sur le terrain, à la création de liens sociaux entre les collaborateurs, à l'écoute des attentes des salariés... Ils peuvent également s'impliquer davantage au côté du CODIR, dans l'élaboration de la stratégie RH. Bref, ils peuvent privilégier les "relations" humaines aux "ressources" humaines. Des bénéfices qui se traduisent dans les chiffres. Aujourd'hui, 57 % des décideurs RH considèrent les solutions digitales comme une opportunité d'améliorer la performance de la fonction RH, selon le baromètre de Sopra HR Software (décembre 2019).

// Le digital permet aux RH d'automatiser les tâches administratives pour se concentrer sur celles à forte valeur ajoutée, notamment l'accompagnement des salariés. //

## plus il y a de digital, plus il y a d'humain !

À terme, avec l'explosion des outils numériques dans les sphères RH (recrutement, gestion des talents, paie, formation...), le digital peut-il déshumaniser la fonction la plus humaine de l'entreprise ? « Le digital peut au contraire favoriser les liens entre les individus, estime Émilie Catani. La difficulté, c'est de mettre la technologie au service de l'humain, donc « de ne pas utiliser les outils digitaux de manière systématique ». Une prise de recul vis-à-vis de la technologie est nécessaire : il incombe à la fonction RH de savoir quels outils peuvent, in fine, rendre leur organisation plus « humaine » et faciliter la vie de leurs collaborateurs. Quoiqu'il en soit, cette digitalisation ne se fait pas au détriment de la fonction RH. En d'autres termes, les outils digitaux ne signent pas l'arrêt de mort des professionnels RH. D'après le baromètre de Sopra HR Software, 3 décideurs RH sur 10 constatent que la montée en puissance des outils numériques dans les processus RH a généré une hausse des effectifs dans leur équipe.

HR consultancy partners est membre de :



retrouvez toutes  
nos coordonnées sur  
[hrconsultancypartners.fr](http://hrconsultancypartners.fr)



hr consultancy partners  
par randstad.