

RH Action

Les Hommes en mouvement

MAI 2019

Digitalisation RH

Le développement de la digitalisation touche tous les processus RH et nécessite de réfléchir à leur adaptation.

Dans le recrutement d'abord. Les offres d'emploi sont publiées sur le site de l'entreprise et sur des sites de recrutement. Le candidat saisit lui-même ses données dans le système et l'entreprise les récupère. De même, les candidatures spontanées se font via le site de l'entreprise. Et les réseaux sociaux professionnels ont transformé les recruteurs d'entreprise en chasseurs potentiels : le 'sourcing de CV' se fait directement. Désormais, ils peuvent chercher des compétences au lieu d'attendre des candidats. Et les réseaux sociaux personnels permettent de se renseigner sur ce que le candidat dit de lui-même au monde entier.

Puis, avec l'intégration dans l'entreprise du candidat qui devient collaborateur, se pose la question du matériel : BYOD ou COPE ? 'Bring your own device' ou 'Corporate owned personally enabled' ? Apporte ton matériel, car tu l'aimes, ou reçois un appareil de fonction que tu utiliseras personnellement ? Et cela aussi bien pour l'ordinateur portable que pour le smartphone ... Dans les deux cas de figure, les données de l'entreprise sont en danger ! Comment les sécuriser ? Une réflexion générale transversale doit être menée pour protéger les données sensibles. Et dans les deux cas de figure, la relation de travail est en danger : ces 'outils de mobilité' permettent de travailler partout et tout le temps. Quelles règles fixe l'entreprise ? Et quelle obligation pour les équipes de se fixer des règles afin de respecter des périodes de travail et des périodes de repos, d'organiser l'entremêlement de la vie professionnelle et de la vie personnelle ? Quelles règles fixe l'entreprise pour répondre aux demandes de télétravail, et faire en sorte que cette organisation fonctionne de façon satisfaisante ?

Enfin, la vie de l'équipe est impactée par cette digitalisation. Les réunions physiques, indispensables pour conserver le lien social et générer les échanges informels qui font progresser professionnellement, sont troublées par l'arrivée de SMS, de mails, et sont perturbées par la présence absente du participant qui y répond. L'Entretien annuel, rencontre managériale indispensable, peut être détruit par l'utilisation d'un logiciel d'enregistrement et de gestion. Quelle formation et quelles réflexions préalables pour le manager ? Les relations sociales institutionnelles sont également atteintes : quelle communication du CE/CSE par la messagerie interne ? Quelle pratique du tract électronique par les organisations syndicales ?

Et l'ultime étape de la séparation n'est pas épargnée ! Après une rupture mal présentée, un licenciement mal géré, l'ancien salarié, libéré du 'lien de subordination', peut dire ce qu'il veut sur les réseaux sociaux et nuire gravement à 'l'e-réputation' de l'entreprise qui travaille coûteusement par ailleurs à son 'image employeur'.

Ainsi, l'impact de la digitalisation sur la DRH n'est pas tant technique que sur les processus et la vie collective.

Martin LE ROY