



Le collaborateur au centre de sa gestion de carrière

La digitalisation des RH s'accompagne d'une approche expérience collaborateur ou « *user centric* ».

Comme pour la fonction marketing, la fonction RH place ainsi le collaborateur au centre de sa politique RH et lui apporte les outils dont il a besoin pour devenir acteur de son parcours professionnel en recevant les informations nécessaires à son évolution au sein de l'entreprise. Les DRH considèrent donc les salariés comme des « clients internes » qu'ils doivent satisfaire au même titre que les clients de l'entreprise. Nous avons été précurseur en offrant une expérience collaborateur aux entreprises depuis quatre ans. Cela a permis aux collaborateurs de mieux avoir la main sur la gestion de leur carrière.

Cette approche « *user centric* » se renforce aujourd'hui avec le développement des nouvelles technologies qui facilite l'accès des individus à de nombreux services en ligne. Les DRH doivent donc se placer du point de vue des salariés afin de leur proposer des services appropriés à leurs besoins.

Une meilleure maîtrise des données personnelles

Le *self-service RH* se déploie à l'heure actuelle et met à disposition des collaborateurs des fonctionnalités qui leur permettent d'actualiser leurs informations avec ou sans l'aval de leur responsable RH.

Cela a pour double avantage d'alléger la charge de travail des équipes RH et d'améliorer le rafraîchissement des données, qui est effectivement plus fréquent quand les salariés ont la main pour renseigner sur leur situation¹ personnelle et professionnelle.

De plus, le fait que le collaborateur maîtrise la publication de ses données personnelles permet de respecter le RGPD, le règlement européen pour la protection des données. La conservation des données personnelles a une durée limitée et l'entreprise devra veiller, notamment pour les salariés en situation de CDD renouvelés, à bien vérifier régulièrement leur accord pour la détention de leurs données personnelles.

Une gestion des talents individualisée en phase avec un changement sociétal

L'expérience collaborateur vise à remettre les volontés individuelles au centre de la gestion des talents. Il s'agit là de l'expression d'un changement sociétal. Les collaborateurs ont désormais la possibilité de gérer leur carrière et de développer les compétences qu'ils jugent nécessaires à leur progression professionnelle. Plusieurs outils sont aujourd'hui à leur disposition pour pouvoir analyser l'adéquation entre leurs compétences et le poste occupé ou le poste visé au sein de l'organisation. La plupart des entreprises ont mis en place des référentiels de compétences transverses et parfois des référentiels techniques qu'on intègre dans le SIRH. Cependant ces référentiels figés ne sont généralement pas suffisants pour représenter la variété des compétences des collaborateurs, c'est pour cela que le SIRH donne également la possibilité au collaborateur d'identifier et de valoriser ses compétences hors référentiel. Les entreprises sont ainsi en capacité de donner de la visibilité à leurs collaborateurs en toute transparence afin de les aider à mieux se positionner et par conséquent à renforcer leur motivation et engagement dans l'accomplissement de leurs missions.

Les collaborateurs ont également la possibilité de gérer leur planning grâce aux nouveaux outils qui donnent une vision globale de la charge de travail. Ils peuvent ainsi mieux s'organiser et l'entreprise respecte ainsi l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Passer du contrôle à la confiance pour renforcer la performance

En mettant le salarié au centre, les entreprises doivent repenser les liens hiérarchiques et avoir une approche managériale différente, davantage orientée vers du coaching personnalisé afin de faire grandir les équipes, et non « contrôlante » comme ce fût le cas pendant de nombreuses années. Le manager dispose par ailleurs d'outils très performants qui génèrent de nombreux indicateurs de performance au sein de son tableau de bord. Des graphiques informent sur la position d'un collaborateur en terme de performance ou d'objectifs réalisés par rapport à son équipe. Le manager peut ainsi mieux déceler les axes de développement nécessaires et les formations afférentes à mettre en place pour le faire évoluer dans son poste. Autre exemple : le manager peut retracer l'historique des compétences d'un collaborateur, mises en sommeil dans le poste actuel mais qui pourraient être exploitées dans le cadre d'une nouvelle mission. Certaines entreprises permettent à leurs collaborateurs d'émettre des souhaits en terme de mobilité géographique ou fonctionnelle en interne.

Des métiers RH de plus en plus transverses

Un des principaux impacts de l'approche « *User centric* » est la transversalité qui s'opère aujourd'hui entre les différentes fonctions RH. Il existe en effet un décloisonnement puisque les experts RH (recrutement, formation, etc) doivent collaborer en interne et on constate de plus en plus de passerelles entre les services afin de mettre en place une gestion globale et optimisée des carrières tout le long du parcours du collaborateur au sein de l'entreprise. L'*onboarding* devient fondamental pour accueillir efficacement les collaborateurs et les intégrer dans l'entreprise.

Les offres RH sont ainsi de plus en plus personnalisées pour répondre à l'ensemble des besoins des collaborateurs, des managers mais aussi des responsables RH. Les algorithmes sont puissants de nos jours et utilisent le machine learning pour mieux orienter les collaborateurs, et l'analyse sémantique est utilisée afin de cerner de manière prédictive les besoins en matière d'emploi et de compétences. Les tableaux de bord permettent d'ajouter des fonctionnalités pour collecter des données utiles aux managers et pour réaliser des reportings efficaces. La « *User experience* » est devenue un point fondamental pour permettre aux entreprises de se différencier sur le marché de l'emploi et être attractive auprès des talents.

aragon-erh | econocom

www.aragon-erh.com

Aragon-eRH édite une solution SIRH simple et globale en mode SaaS qui couvre l'ensemble des besoins RH des entreprises : Gestion Administrative RH, Gestion des Talents et Gestion des Temps & Planification. Cette solution SIRH s'interface facilement avec tous les moteurs de paie du marché.

Unique par sa couverture fonctionnelle complète, la solution OneAragon couvre l'ensemble du cycle de vie du collaborateur et vous garantit l'intégrité de vos données.

Grâce à sa modularité et son ADN user centric vous répondez à vos besoins en local et consolidez vos données au niveau global (mult-populations, multi-sites, multi-réglementaire...).

Rapide à déployer, évolutif, simple et intuitif, OneAragon équipe les structures de 200 à 100 000 collaborateurs.

Une solution reconnue par le Gartner et Les Trophées SIRH.