

cegid



GUIDE PRATIQUE

Transformez votre entreprise en organisation agile.



Introduction

L'innovation a changé de sens avec la crise sanitaire. Elle était auparavant conçue comme une exigence pour **rester compétitif**, dans les années ou les décennies à venir. Elle était envisagée sous l'angle des bénéfices futurs qu'elle pourrait apporter.

Aujourd'hui, l'innovation est devenue une nécessité pour **préserver l'organisation** en temps de crise. Il faut innover dans le présent, dans un contexte incertain et mouvant.

La signature électronique en donne une bonne illustration. Elle représente une avancée dans le cadre d'une politique RSE. On s'affranchit des processus papier, qui ont un impact négatif sur l'environnement. C'est un geste écoresponsable.

Mais la signature électronique a d'abord et avant tout permis aux entreprises de **continuer à fonctionner** pendant les périodes de confinement et de télétravail. Une signature est indispensable pour :

- un contrat de travail,
- un contrat commercial,
- une opération bancaire,
- une demande de document administratif,
- etc.

C'est l'aspect pratique de la dématérialisation des documents qui vient supplanter la dimension écologique. La signature électronique élimine le processus manuel.

L'innovation RH joue un rôle de premier plan dans le développement d'entreprises résilientes.

Plus que jamais, les organisations ont besoin de pratiques agiles, car elles ont besoin de vitesse et de réactivité.



L'innovation au service de l'apprentissage



On peut observer un changement de rythme dans les entreprises. On ne conçoit plus de bloquer des journées entières pour des formations.

D'après l'édition 2020
de l'enquête annuelle de l'ISTF,

74% des entreprises
qui mettent en place des parcours
de formation ont recours à des
formations multimodales
(ou mixtes), qui mélangent présentiel
et distanciel

En effet, **la digital learning**
permet + de souplesse



Il propose aujourd'hui des cursus diversifiés et complets. Il offre une certification. Il permet la mise à disposition de ressources digitales (tutoriaux).

Il offre un meilleur suivi. Le responsable formation peut savoir qui a effectué l'intégralité du parcours et qui rencontre une difficulté. On évite ainsi de laisser quelqu'un sur le bord du chemin.

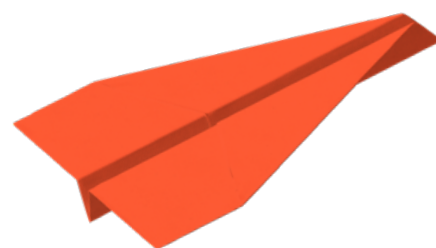
L'autre avantage
du digital learning,
c'est qu'il permet

une consommation
7 jours/7
24h/24

Le collaborateur
peut profiter des
temps morts à son
travail, mais aussi
pendant les transports,
pour se former.

L'innovation chez Cegid permet de télécharger directement une application, comme Cegid PeopleNet (qui permet de traiter toutes les situations simples et complexes de la paie); elle est immédiatement disponible et opérationnelle. On évite les difficultés de paramétrage. Il s'agit d'une solution *plug and play*.

Du coup, la formation se concentre sur l'utilisation de l'application. Et tout cela peut se faire en e-learning.



L'innovation au service de la communication

Auparavant, chaque éditeur avait sa norme de communication. Il était difficile de faire communiquer les systèmes entre eux.

L'innovation, c'est offrir des solutions interconnectées.

C'est le principe de l'API qui permet de faire parler un système avec un autre.

Une API

(Application programming interface)

est un programme qui permet à deux applications distinctes de communiquer entre elles et d'échanger des données.



➤ **Cela permet** d'éviter de devoir passer en mode projet lorsqu'on souhaite implémenter une application dans un système d'information. Auparavant, il fallait compter 6 à 8 mois pour déployer la solution dans l'entreprise.

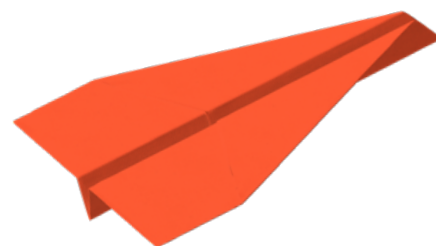
Avec une solution ouverte et connectée, on constate

70 à 75%
de réduction
du temps de
déploiement

sur la partie solution de gestion de paie.

➤ **Cela rend possible** de démarrer une campagne d'entretien avec un ATS (solution de gestion de talents) en moins d'un mois et demi.

➤ **Cela permet** de démarrer une campagne de formation avec un LMS (solution de gestion des apprentissages) en moins d'un mois et demi.



L'innovation au service de la réglementation

480 nouveaux articles de lois

inscrits au Code du travail en moyenne depuis 15 ans ont multiplié le temps et les ressources consacrées dans les entreprises pour identifier et corriger leurs risques de non-conformité.

Source : BNF



L'intelligence artificielle permet aujourd'hui de faire en sorte que **les évolutions se fassent en semi-automatique** dans les systèmes d'information.

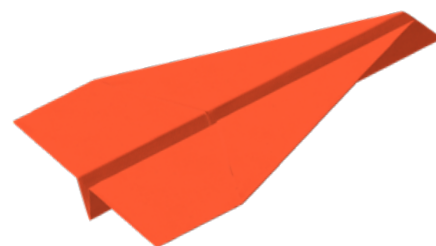
Des règles complètes sont enregistrées dans les applications (grâce à des flux d'échange de données entre les acteurs spécialisés dans le légal et les éditeurs).

L'enjeu dans les prochaines années sera celui de la rapidité de la mise en application des nouvelles réglementations.

L'intelligence artificielle permettra au sein d'une application dédiée de **simplifier l'administration** et de **gagner en flexibilité**.



L'innovation pour améliorer l'expérience utilisateur



La réactivité demandée par les collaborateurs n'est plus la même qu'il y a 10 ans. Avant, ils pouvaient s'attendre à recevoir une réponse dans un délai d'une semaine ou 15 jours. Aujourd'hui, dans notre monde ultra-connecté, le collaborateur attend **des réponses très rapides**.

Les applications doivent pouvoir répondre à ce besoin. L'enjeu dans l'entreprise, c'est la marque employeur et la satisfaction du collaborateur.

D'autre part, les services RH ont besoin d'avoir **une visibilité sur les demandes**. Ils peuvent ainsi mieux piloter le service.

Enfin, on constate un accroissement considérable des demandes RH. Les collaborateurs ont besoin d'avoir accès à des réponses dans **une base de connaissance RH** incluant des guides (par le biais de chat bot ou d'échanges en ligne).

Imaginons qu'un collaborateur souhaite faire une demande de congé de paternité. Il ne connaît pas le formulaire correspondant. Il ne sait pas à qui l'envoyer.

L'application peut répondre, fournir le formulaire à compléter; le collaborateur peut le remplir en ligne et le soumettre immédiatement. Et après, il peut faire le suivi de ma demande.

Prenons un autre exemple. Une nouvelle recrue vient d'arriver dans l'entreprise. Il veut savoir comment remplir un dossier de prévoyance. Il pose la question à la base d'information RH qui lui fournit directement la réponse.

Les bénéfices pour les RH sont multiples. Tout d'abord, ils peuvent obtenir **la photographie exacte de la quantité de demandes**. Le responsable RH peut ainsi accélérer le traitement des demandes, lorsqu'il voit qu'il y a du retard.

Les solutions de gestion de la paie et des RH permettent de supprimer les sollicitations téléphoniques.

Elles permettent d'**éliminer les tâches répétitives** avec de l'intelligence artificielle.

Elles permettent de **fiabiliser la donnée**.

Cela résulte en un gain de temps pour les responsables RH. Ils ont la capacité de consulter et d'exploiter la donnée. À partir d'un point unique d'information, ils ont une vision sur l'ensemble des demandes des collaborateurs.

Extrait du cas client Transavia, filiale du groupe Air France qui souhaitait «transformer les usages vers les collaborateurs».

L'entreprise avait deux problématiques :

La sécurisation des données RH : «Il fallait sécuriser l'envoi de nos bulletins de paie qui était jusqu'à présent géré par les membres de notre service : impression en interne, mise sous pli et affranchissement. C'était une nécessité pour nous de sécuriser ce processus, d'autant plus avec l'entrée en application du prélèvement à la source et les questions de confidentialité sur les taux de prélèvement et les bulletins de salaire» précise Laetitia Joly, responsable Paie et Administration du personnel.

La gestion des processus administratifs RH dans un

contexte de forte croissance :

«Nous ne voulions pas augmenter nos effectifs RH. Avec la digitalisation, nous espérons supprimer les tâches chronophages pour nous concentrer sur celles à forte valeur ajoutée», explique Laetitia JOLY.

Le ROI a été trouvé très rapidement grâce notamment à la signature électronique : plus besoin de se déplacer pour signer les documents.

Laetitia JOLY : «Notre effectif est composé à 80 % de personnels navigants qui sont par définition très souvent en vol. Ils peuvent signer leur document n'importe où, n'importe quand. Nous avons d'ailleurs étendu la signature électronique à nos autres processus RH et signé les attestations employeur et les

Concrètement,
un aperçu de la salle de pilotage de DématérialisationRH

Sur un seul écran, on peut voir :

- les mots et questions qui reviennent le plus avec le nuage de mots (besoins couverts),
- le nombre de demandes publiées sur une période de temps donnée (par exemple les 30 derniers jours),
- les demandes publiées qui n'ont pas eu de réponse.

impression d'écran
du dashboard
de DématérialisationRH



L'innovation pour améliorer l'analyse de données

Selon le cabinet d'étude Gartner :

Seuls 21%
des responsables RH

estiment que leur organisation est efficace dans l'utilisation des données RH pour éclairer les décisions de l'entreprise.



Les outils actuels ne permettent pas de donner une bonne vision de la situation de l'entreprise, d'un point de vue RH.

C'est souvent trop tard : cela prend trop de temps pour avoir les bonnes données en main.

La donnée n'est pas fiable. Il est difficile de mettre à disposition de la data fiable.

C'est également trop compliqué. Il est nécessaire de faire appel à un consultant, ou à un data analyste pour sortir des indicateurs. Le service RH manque cruellement d'autonomie.

La conséquence : souvent, les décisions de l'entreprise se prennent sans les DRH.

Les responsables RH ont besoin d'outils qui permettent de répondre vite et d'explorer vite.

Cegid HR insight est la première solution d'analyse guidée dédiée à la RH.

C'est une solution issue de la dernière génération d'outils analytics.

Elle guide les décideurs dans l'exploration et l'interprétation prédictive des données avec des scénarii basés sur les meilleures pratiques.

Cegid HR insight connecte les métriques RH et leur impact sur l'entreprise pour répondre simplement aux questions qui comptent.

Il est simple et puissant : il offre la capacité de répondre à des questions complexes.

Il est pratique : l'outil est pré-chargé avec des centaines de questions et 2000 scénarii guidés.

Il est surtout prêt à l'emploi : c'est une solution immédiatement opérationnelle. L'outil permet aux DRH de s'affranchir des consultants. Ils vont pouvoir analyser facilement leurs données RH.

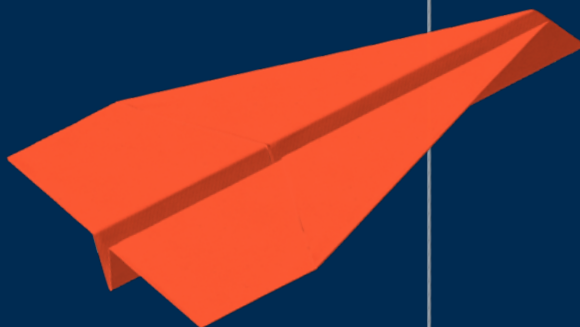
Cegid HR insight offre la possibilité de voir en un clin d'œil les départs, les sorties, la diversité, les effectifs, les coûts salariaux...

Il permet d'interroger les données, d'effectuer des analyses comparatives sur des zones ou des effectifs spécifiques. Il permet de surveiller les changements au sein de l'organisation et d'en expliquer les causes.

Au fur et à mesure de l'exploration des données, le responsable RH peut photographier les diagrammes et les courbes statistiques afin de créer des présentations en quelques clics.

L'objectif est de produire des analyses que l'on peut réutiliser par la suite.





Découvrir cegid

Nous créons des solutions de gestion utiles et innovantes pour aider les experts-comptables, les professionnels des ressources humaines, de la finance et de l'ERP, de la fiscalité et du retail à réaliser leurs projets. Nous avons été parmi les premiers à intégrer le cloud dans nos solutions grâce à notre culture de l'innovation et notre expertise métier unique.