

ENTRETIEN : MICKAEL LOEUILLE

Les ressources humaines, premières concernées par la transformation digitale

Mickaël Loeuille, RH Management chez Kurt Salmon, évoque les enjeux et défis auxquels sont confrontés les RH dans le cadre de la transformation digitale de l'entreprise.

Q : Qu'entend-on aujourd'hui par digital RH ?

Le digital RH comprend deux volets. Le premier réside dans la transformation par le digital des métiers et processus RH. Beaucoup de DRH sont confrontés à de réels défis en la matière. Ils doivent se demander s'ils peuvent encore travailler aujourd'hui comme ils le faisaient hier et adapter les processus et pratiques RH. D'autre part, le digital révolutionne le core business de nombreuses entreprises. Cela n'est pas sans incidence pour les RH, notamment sur la manière dont ils accompagnent les métiers. La digitalisation a, par exemple, des implications en terme de recrutement et de développement des compétences (GPEC).

Q : Pourquoi le concept de digital RH doit-il être mieux pris en considération aujourd'hui ?

Mickaël Loeuille : Beaucoup restent sceptiques par rapport à ce qu'ils considèrent être un effet de mode. La transformation digitale, c'est tout sauf cela. Nous devons faire face à deux changements importants. D'abord, au niveau de l'utilisation des outils digitaux, les collaborateurs ont atteint au sein de la sphère privée un niveau de maturité qui dépasse celui de l'entreprise. Ils s'étonnent aujourd'hui de ne pas pouvoir disposer des mêmes possibilités au travail. Cela induit le deuxième changement. Désormais, le collaborateur est le nouveau client prioritaire du responsable RH. Il a des attentes poussées en matière d'organisation du travail, de flexibilité, d'accès aux informations. Il veut pouvoir travailler à distance, disposer d'outils collaboratifs et de plus de transparence. Il appartient au DRH de pouvoir répondre à ces attentes, pour plus de performance, mais aussi pour maintenir et développer la valeur de marque employeur.

Q : Comment bien appréhender ces problématiques ?

Mickaël Loeuille : Nous recommandons de partir de la situation de l'entreprise, en s'appuyant sur un audit. Cette approche implique de regarder au-delà du SIRH, en considérant les outils qui existent à l'extérieur, en tenant compte des aspirations des nouvelles générations de collaborateurs. Une fois l'état des lieux réalisé, il faut développer une stratégie et pouvoir accompagner le changement en travaillant sur l'humain.

Q : Aujourd'hui, face à la digitalisation de l'entreprise, qu'est-ce qui effraie les DRH ?

Mickaël Loeuille : Un projet de digitalisation, au niveau RH, implique d'initier une réflexion sur le management 2.0, afin d'atteindre un mieux être non plus seulement économique mais aussi sociétal. Mais chaque projet a des incidences fondamentales. Comment maintenir du lien en permettant le télétravail ? Quels sont les risques psychosociaux liés à une plus grande mobilité ? Comment organiser le travail dans ce contexte ? Comment compter les heures ? En terme de droit ou encore de responsabilité légale de l'employeur, de nombreuses questions se posent. Il y a de réels enjeux aussi au niveau de la recherche des compétences permettant de réussir la transformation digitale de l'entreprise.

Aujourd'hui, le DRH n'est ni responsable des services informatiques, ni directeur général. Pourtant, il est le premier concerné par l'évolution des habitudes inhérentes à une société de plus en plus digitale. Il est directement confronté aux attentes du personnel en la matière. Une des questions fondamentales, pour le DRH, est de savoir s'il doit être un suiveur ou un initiateur des projets de digitalisation de l'entreprise. Notre conviction est qu'il doit être aux premières loges.

Contact :

- [Email](#)

KURT SALMON TRANSFORMATION DIGITALE
Mars 2014

[Cliquez ici pour visiter notre site Internet](#)

[Contact](#)