

Contacts Presse

Benoit David

Relations Presse Deloitte
+ 33 (0) 6 30 11 40 98
bdavid@deloitte.fr

Capucine Quesnel

Future of HR
+ 33 (0) 6 50 70 16 21
capucine@futureofhr.fr

Baromètre « Transformation digitale des Ressources Humaines » Future of HR 2021

Paris La Défense, le 10 mars 2021

Deloitte a réalisé un baromètre dédié à la digitalisation de la fonction RH, en partenariat avec Cegid, Crossknowledge et ServiceNow, dans le cadre de l'évènement « **Future of HR** » du 1^{er} juin prochain. 176 DRH d'entreprises de tous secteurs ont participé à l'enquête.

L'objectif de ce baromètre est de faire **un état des lieux de la digitalisation des Ressources Humaines des grandes entreprises et grandes ETI Françaises.**

Principaux enseignements :

- **Pour une majorité** d'entreprises (54%), **la crise sanitaire a accéléré la transformation** des ressources humaines. 1 entreprise sur 5 (20%) estime que la COVID-19 n'a pas eu d'impact sur leurs process RH et 18% considèrent que la crise a entraîné le report de certains projets, principalement pour des raisons financières. Parmi les projets accélérés par la COVID-19, le développement des nouveaux modes de travail arrive largement en tête, en étant cité par près de 3 entreprises sur 4 (72%) devant la formation (49%) et le recrutement/onboarding (37%).
- Pourquoi **digitaliser la fonction** RH ? Pour les entreprises, c'est d'abord l'occasion **d'améliorer la productivité** (gain de temps, qualité des données recueillies) et **le bien-être** des collaborateurs (suppression des tâches répétitives).
- La quasi-totalité des entreprises n'a pas achevé la transformation digitale de sa fonction RH : seul 6% des entreprises répondantes considèrent avoir digitalisé tous leurs process. **La transformation est à l'œuvre dans 9 entreprises sur 10** : parmi elles, 37% s'estiment en progrès et avoir parcouru plus de la moitié du chemin et 53% que seule une minorité des process a été digitalisée.

- Les process RH **les plus avancés** en termes de digitalisation **sont la gestion de la paie** (partiellement ou déjà menée dans 63% des entreprises), **le workforce planning**¹(57%) et **la formation** (51%). Parmi les process qui seront digitalisés **à court terme**, les entreprises citent le recours aux **outils analytics et prédictifs** pour 26% d'entre elles, le **core RH**² (22%) et le **développement des talents** (22%)
- Parmi les **chantiers stratégiques prioritaires** en termes de digitalisation, les DRH placent les process liés au capital humain en premier, notamment le **développement des compétences**, la **formation** et **l'onboarding** des collaborateurs.
- Si **2/3** (65%) des entreprises interrogées **déclarent n'avoir pas recours à l'intelligence artificielle, la blockchain ou la RPA** dans leurs process RH, **35% affirment les utiliser** pour une partie de leurs process. C'est **trois fois plus qu'il y a 5 ans** (en 2016, elles étaient moins de 10% d'après l'étude Deloitte HR Trends)

« Les DRH des grandes et moyennes entreprises françaises considèrent que le COVID a engendré une accélération forcée de la digitalisation de leurs process RH, notamment pour tous les process liés à la gestion des talents et aux nouveaux modes de travail. S'ils comprennent tous les bénéfices d'une transformation digitale de leurs process, il reste les chantiers les plus importants à mener : 94% des entreprises interrogées estiment ne pas avoir achevé leur transformation. Parmi les process les moins avancés, on retrouve ceux nécessitant le plus d'investissements, à la fois sur le plan financier et sur celui des compétences, notamment ceux liés aux nouvelles technologies de pointe, comme l'intelligence artificielle, la RPA ou la blockchain ; ce sont ces chantiers qui transformeront le futur du travail, à tous les niveaux de l'organisation. » déclare Philippe Burger, Associé Conseil et responsable Capital Humain chez Deloitte.

¹ workforce planning : méthode consistant à concevoir, mettre en œuvre et suivre des politiques et des plans d'action RH visant principalement à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines, en termes d'effectifs et de compétences.

² Core RH : base de données rassemblant au même endroit les informations relatives aux collaborateurs : contrats, formation, paie, historique de carrière, évaluations par les managers, projet professionnel, CV et compétences, etc

Méthodologie de l'enquête :

176 entreprises, représentatives de tous les secteurs d'activité, ont été interrogées entre le 21 janvier et le 15 février 2021. Parmi elles, 76% comptent + de 1000 salariés, 6% entre 500 et 999 salariés et 18% moins de 500 salariés.

A propos de Future of HR

FoHR (Future of HR) est la première plateforme de contenus et de débats entièrement dédiée à la transformation digitale de la Fonction RH. En contact toute l'année avec les Directions des Ressources Humaines, nous avons 4 temps forts : un baromètre par semestre, une cérémonie de remise de prix (Digital HR Awards), et un grand

événement avec plénière, tables rondes et découverte des dernières innovations au service de la transformation de la Fonction RH.

À propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres, constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. DTTL (ou « Deloitte Global ») ne fournit pas de services à des clients. Pour en savoir plus sur notre réseau global de firmes membres : www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.
©2020 Deloitte SAS, Membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited