

Transformation numérique : quand la fonction RH intègre les enjeux métiers

Les [technologies](#) du numérique (des chatbots aux SIRH) transforment la fonction ressources humaines (RH). Celle-ci doit à la fois soutenir l'évolution des métiers et assumer sa propre transformation à l'ère de l'intelligence artificielle.

Un défi de taille que les grands groupes se disent prêts à relever.

C'est ce que montrent les résultats d'une [enquête](#) diffusés par le cabinet de conseil Wavestone, en partenariat avec le Cercle Humania et l'Apec. 120 DRH ont été interrogés en [France](#).

Pour plus de neuf DRH sur dix consultés l'an dernier, la numérisation (96%) et ses répercussions sur l'évolution des métiers, des compétences (94%) et du travail lui-même (91%) sont les plus susceptibles d'impacter la fonction RH dans un proche avenir.

Qu'en est-il de [l'automatisation](#) ?

DRH numérique...

La gestion de la paie (pour 57% des répondants) et le pilotage financier (47%) sont les processus RH les plus susceptibles d'être automatisés, voire externalisés.

En revanche, la compréhension des enjeux métiers (business partner RH) (74%) et les activités liées au développement RH (71%) seraient « humainement renforcées », selon le rapport.

La gestion de carrière (64%) et la formation (61%) verraient aussi consolider leurs effectifs.

Car attirer et retenir les talents reste une priorité pour la fonction RH.

Avec la DSI

69% des responsables RH ambitionnent donc de se positionner en pilotes du changement, tandis que 53% se disent prêts à adopter une posture de conseil et d'accompagnement.

Si le volet humain de la numérisation des organisations est du ressort des DRH, le volet technologique revient aux directions des systèmes d'information (DSI).

Elles ont intérêt à se rapprocher et à se faire entendre des comités stratégiques, comme des collaborateurs appelés à aiguïser leurs compétences, relève une autre étude (Gartner).

Selon le Gartner, les [DSI comme les DRH](#) sont appelées à jouer un rôle moteur dans le changement de culture d'une organisation qui opère sa [transformation numérique](#).

La firme de conseil leur recommande notamment de déterminer et mener à bien des programmes « diversité et inclusion ». Un point de vue partagé par Wavestone.

« Le DRH de demain sera garant du respect de l'éthique, de l'humain et de ses conditions de vie [professionnelle] », a déclaré Claude Bodeau, associé People & Change chez Wavestone. « Tout en intégrant et facilitant les évolutions technologiques et leur déploiement dans l'entreprise. »

(crédit photo © shutterstock)