

ORACLE

# Garantir la haute performance RH

---



# Garantir la haute performance RH

Les entreprises qui réussissent investissent dans leurs collaborateurs. C'est avant tout les collaborateurs qui font la différence entre une entreprise prospère, productive et compétitive, et une entreprise à l'activité stagnante et sans idées innovantes

Il y a eu une forte mutation des habitudes des collaborateurs et du leadership intergénérationnel au cours des dernières années. Selon McKinsey, quatre salariés sur cinq qui ont essayé le travail hybride veulent que leur entreprise continue à offrir cette possibilité<sup>1</sup>. Avec le marché de l'emploi actuel et le rôle important qu'y jouent les salariés, la lutte pour retenir les talents expérimentés a renforcé la nécessité d'adopter de nouvelles formes de résilience et d'agilité centrées sur l'humain.

Les entreprises ont besoin de compétences, de technologies et de capacités liées aux données toujours plus précises. Il en va de même pour les dirigeants qui ont besoin des bonnes personnes, avec les bonnes compétences, aux bons postes. Cette dynamique se reflète déjà dans les stratégies RH visant à faire évoluer les collaborateurs. 34% des DRH souhaitent réduire le nombre total des salariés à temps plein au cours des 12 à 18 prochains mois, tandis qu'ils sont 44% à prévoir d'embaucher dans des domaines spécifiques pour stimuler la croissance au cours de la même période<sup>2</sup>.

Parallèlement, les responsables RH font en sorte que la performance et l'innovation soient rendues possibles par une plus grande diversité, une plus grande inclusion et des stratégies d'engagement.

Les responsables RH mettent en avant les aspirations de leur entreprise à faire de la diversité et l'inclusion un élément transformateur du marché. Toutefois, seuls 47% estiment avoir l'infrastructure nécessaire pour les concrétiser<sup>3</sup>. C'est l'une des raisons pour lesquelles les RH adoptent une nouvelle approche afin d'intégrer des améliorations dans les opérations critiques, l'exécution, l'innovation et la compétitivité. Répondre à tous ces problèmes reste difficile et requiert une haute performance RH.

Les équipes RH performantes prennent en compte la stratégie et les objectifs stratégiques de leur entreprise pour définir un ensemble d'indicateurs axés sur les résultats qui peuvent être régulièrement mesurés. Les indicateurs traditionnels tels que le temps d'embauche et le taux d'attrition doivent être complétés par des chiffres tels que le pourcentage des plans de succession pourvus et le taux de recommandation (NPS) des employés. Les RH doivent disposer d'analyses poussées en vue d'une modélisation prédictive et d'un modèle RH agile qui permettent d'offrir des expériences collaborateur personnalisées et attrayantes, ainsi que de proposer des formations de développement ou de reconversion aux collaborateurs qui en ont besoin.



**36%**

des responsables RH affirment que leurs stratégies de recrutement sont **inefficaces pour trouver les talents avec les compétences** requises \*



**88%**

des dirigeants disent que leur DRH devrait **insuffler une culture d'innovation** dans toute leur entreprise \*\*

1. « The State of Organisations 2023: Ten shifts transforming organisations », McKinsey & Company, avril 2023

2. CHRO and HR leader insights PwC Pulse Survey, octobre 2022

3. « The State of Organisations 2023: Ten shifts transforming organisations », McKinsey & Company, avril 2023

\* « Top 5 Priorities for HR Leaders in 2023 », Gartner for HR, 2022

\*\* « The CHRO as a growth executive », Accenture, 2023

Aujourd'hui, la haute performance RH favorise la réussite humaine, numérique et commerciale



### Trois composants clés de la haute performance RH



#### 1. Votre modèle d'opération à hautes performances

concentre tous les aspects du modèle RH sur la haute performance RH compatible avec les technologies cloud et les processus axés sur les salariés.



#### 2. Votre culture et vos capacités à hautes performances

permettent aux équipes RH d'instiller un état d'esprit de changement, de développer de nouvelles compétences pour mieux exploiter la technologie et les données, de repousser les limites et de créer des solutions attrayantes pour les collaborateurs.



#### 3. Vos résultats et vos prestations à hautes performances

accélèrent les processus RH en les rendant agiles et en les faisant reposer sur des éléments concrets pour que les services et solutions proposées à vos collaborateurs soient liés à votre stratégie globale et répondent aux perturbations macro-environnementales.



#### Mesures clés

- À quel point vos processus RH sont-ils automatisés ?
- Vos expériences collaborateur sont-elles intuitives et personnalisées ?
- Vos responsables peuvent-ils accéder rapidement aux données et obtenir des informations utiles ?
- Vos politiques sont-elles claires, faciles à comprendre et pérennes ?



#### Mesures clés

- Les RH disposent-elles d'une fonctionnalité de gestion du changement centrée sur l'humain ?
- Vos équipes RH sont-elles déployées avec flexibilité pour se concentrer sur les problèmes les plus urgents liés aux collaborateurs plutôt que d'être contraintes par le cloisonnement des différents services ?
- Le développement professionnel et l'utilisation des bonnes pratiques technologiques et data font-ils partie de votre culture RH ?



#### Mesures clés

- Les RH utilisent-elles les analyses et les informations associées à la conception pour améliorer en permanence l'activité RH ?
- Vos équipes de RH travaillent-elles à partir d'éléments factuels en associant stratégies et projets RH aux analyses ?
- Les RH défendent-elles l'innovation et la créativité ?

PERFORMANCE

POSITIVITÉ

PROGRÈS



## Une forte ambition RH alignée sur la stratégie d'entreprise peut être renforcée par le cloud, les données et les capacités numériques

Selon Accenture, la croissance combinée des données, des technologies et des personnes permet d'atteindre un gain de productivité de 11 %, un chiffre qui chute à seulement 4 % avec des approches qui ne donnent pas la priorité à l'humain.<sup>4</sup>

Par conséquent, pour obtenir des résultats, les RH doivent optimiser le potentiel et les performances des collaborateurs tout en adoptant des méthodes numériques pour accélérer la transformation.

Les RH peuvent donc jouer un rôle encore plus central dans l'amélioration des performances des collaborateurs et des opérations. Ce faisant, les RH peuvent rendre leur entreprise plus résiliente, pragmatique, positive et innovante, quoi que l'avenir lui réserve.

De nombreuses équipes RH à hautes performances utilisent Oracle Cloud Human Capital Management (HCM) pour connecter tous leurs processus de gestion des ressources humaines et l'ensemble des collaborateurs. Cette approche fournit des données exploitables et des analyses prédictives, en plus d'une expérience numérique intuitive et personnalisée des collaborateurs, afin que les équipes RH puissent créer une communauté dans laquelle leurs collaborateurs se sentent valorisés et entendus.



### Seulement 5%

des salariés pensent que leur entreprise a toutes les capacités nécessaires \*\*\*



4. « The CHRO as a growth executive », Accenture, 2023

\*\*\* « The State of Organisations 2023: Ten shifts transforming organisations », McKinsey & Company, avril 2023

# Lancez-vous

Pour commencer votre parcours et découvrir comment Oracle Cloud Human Capital Management peut vous aider à atteindre une haute performance RH, consultez notre guide ou [contactez-nous](#).

[Parcourir notre guide](#)



Copyright © 2023, Oracle, Java et MySQL et NetSuite sont des marques déposées d'Oracle et/ou de ses sociétés affiliées. Tout autre nom mentionné peut être une marque appartenant à un autre propriétaire qu'Oracle. Le présent document est fourni uniquement à titre d'information et son contenu peut être modifié à tout moment sans préavis. Le présent document peut contenir des erreurs ; il ne fait l'objet d'aucune garantie ou condition, qu'elle soit exprimée oralement ou jugée implicite en droit, y compris les garanties et conditions implicites de qualité marchande ou d'adéquation à un usage particulier. Nous déclinons expressément toute responsabilité eu égard au présent document, et aucune obligation contractuelle d'aucune sorte ne saurait découler directement ou indirectement de ce document. Le présent document ne peut être reproduit ou transmis sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, quelle qu'en soit la fin, sans notre autorisation écrite préalable.

