

LA LETTRE

LA NEWSLETTER MENSUELLE DES RH

LA
BOÎTE À OUTILS
DES RH

Mai 2020

Au sommaire :

L'article

5 bonnes raisons de digitaliser vos entretiens

Actualité RH

#BaromètreRH
#SalonSolutionsRH
#Télétravail
#Confinement

L'outil du mois

Un modèle de matrice de compétences à personnaliser

Dates à retenir

Les Webinars RH du moment



5 bonnes raisons de digitaliser vos entretiens

Ces dernières années, de nombreuses entreprises se lancent dans la digitalisation des entretiens. Et pour cause : de nouveaux outils RH ont émergé et permettent de digitaliser les entretiens sans demander beaucoup de temps ni d'efforts, pour des avantages nombreux. Les entretiens concernent la plupart des acteurs de l'entreprise : les RH, les managers et les collaborateurs. Par conséquent, les bénéfices se retrouvent à tous les niveaux de l'entreprise. Tour d'horizon.

Gagner en efficacité

Qu'elle soit au format papier, Word ou Excel, la gestion traditionnelle des entretiens est une tâche particulièrement chronophage pour les professionnels des RH. En effet, après l'envoi des trames, la visibilité sur l'avancement de la campagne est quasi nulle et il est nécessaire de relancer régulièrement les managers et collaborateurs. La centralisation des données se fait grâce à une ressaisie longue et sans réelle valeur ajoutée.

Les solutions de gestion des entretiens permettent de gagner considérablement en efficacité. Les logiciels les plus intuitifs permettent de lancer une campagne d'entretiens individuels ou professionnels en quelques clics seulement. Surtout, ces outils permettent de suivre l'état d'avancement de la campagne : où en sont les managers ? Les collaborateurs ? Y'a t'il des retardataires ? Ce gain d'efficacité se retrouve chez les managers qui vont pouvoir planifier les entretiens de leurs collaborateurs directement dans la solution. De leur côté, les salariés n'ont pas besoin d'imprimer pour préparer leur entretien car ils peuvent le faire directement dans le logiciel. Digitaliser ses entretiens permet donc également de réduire considérablement l'impact de l'entreprise sur l'environnement.

Centraliser et analyser les données

Les entretiens au format papier ou Word empêchent d'exploiter la donnée pourtant très riche des entretiens individuels et professionnels. Souvent les entretiens finissent dans le fond d'une armoire et ces données ayant nécessité une organisation éprouvante ne servent à rien ni personne.

« Grâce au processus que nous avons installé, nous sommes concrètement en mesure de centraliser les désirs de formations et d'évolution de plus de 2 000 collaborateurs, alors que nous faisons passer les entretiens

dans une multitude de lieux. Pour le siècle c'est un énorme gain de temps et cela permet une visibilité d'ensemble » Guy Drobinoha, Responsable Formation de Lyreco (Source : [JDN](#))

En digitalisant vos entretiens, vous allez pouvoir centraliser toutes les données issues de ces échanges primordiaux. En digitalisant l'entretien professionnel, vous allez pouvoir rassembler les demandes de formation, d'évolution, de mobilité interne... Une base essentielle pour construire un plan de développement des compétences. Tout aussi précieux, l'entretien individuel va vous permettre de mettre à jour les missions des collaborateurs, connaître les principaux points forts, les principales difficultés rencontrées... Certaines solutions comme [Skillapp](#) permettent même de gérer les compétences ! Toutes ces données vont vous permettre d'engager des démarches et de bâtir une gestion des talents réaliste et engageante.

Respecter les obligations légales

Depuis mars 2014, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire tous les 2 ans entre le collaborateur et l'employeur. Tous les 6 ans d'ancienneté, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif obligatoire du parcours du salarié (dans les entreprises de plus de 50 salariés uniquement). Ce bilan doit permettre de constater que les obligations de l'entreprise concernant l'évolution du collaborateur ont bien été respectées. Dans le cas contraire, l'employeur doit à titre d'amende abonder le CPF du collaborateur d'une somme de 3000 euros.

Les solutions de Gestion des Entretiens intègrent une signature électronique, permettant de certifier que l'entretien professionnel a bien été réalisé. Elles permettent également d'avoir un suivi efficace des demandes d'évolution des collaborateurs, et donc de respecter les obligations légales.

Enfin, certaines solutions RH permettent de voir en un coup d'oeil si les obligations du bilan à 6 ans sont bien respectées pour chaque collaborateur. Ainsi, vous êtes sûr(e) de ne pas vous exposer à la moindre amende.

Améliorer l'expérience collaborateurs

Cette décennie 2010-2020 a vu l'émergence d'une certaine exigence des collaborateurs en termes d'expérience dans leur entreprise. Ces derniers apprécient que les outils d'entreprise soient compatibles avec leur usage quotidien d'outils numériques : intuitifs et clairs, avec une vraie liberté d'action. La digitalisation des entretiens est un levier puissant d'amélioration de l'expérience collaborateurs, à condition que l'outil que vous mettiez à leur disposition soit "user-friendly".

En effet, les solutions de gestion des entretiens permettent aux salariés d'avoir accès à leur historique. Souvent, celles-ci sont munies d'un coffre-fort numérique dans lequel ils peuvent retrouver leurs précédents entretiens au format PDF. Choisissez de préférence une solution avec un tableau de bord collaborateur complet : objectifs, compétences, fiche de poste, demandes RH... Certaines solutions permettent au collaborateur de s'autoévaluer durant l'entretien de performance. C'est un moyen de faire valoir leurs compétences et de laisser la place à une certaine autonomie, particulièrement appréciée par les nouvelles générations. Privilégiez également les solutions permettant aux collaborateurs de suivre l'évolution de leurs demandes RH (comme par exemple les demandes de formation). [D'après notre enquête menée auprès de 130 salariés](#), seuls 40% des salariés reçoivent des retours suite aux demandes effectuées durant leurs entretiens. Un suivi efficace et transparent des demandes RH est un puissant levier d'engagement !

Améliorer l'expérience managers

On parle beaucoup de l'expérience collaborateurs, mais l'expérience managers est tout aussi importante ! Les managers sont à la recherche d'outils leur permettant de réaliser un suivi efficace de leurs collaborateurs, et de gagner du temps dans leurs missions.

Une solution de gestion des entretiens va permettre à vos managers de planifier efficacement les entretiens de leurs collaborateurs. Souvent, un tableau leur permettra de suivre l'état d'avancement de chacun : l'entretien a-t'il été préparé ? A t'il été signé ? Cela leur permet de gagner un temps précieux dans leurs missions. Autre avantage pour les managers, l'accès à l'historique de leurs collaborateurs. Ainsi, les managers peuvent suivre l'avancement des objectifs, ou encore l'évolution professionnelle de leurs collaborateurs. Cela permet également à un manager arrivant d'avoir une vue d'ensemble des fiches de poste et des missions de chacun. Enfin, digitaliser les entretiens permet à l'entretien d'être plus constructif. En effet, dans certaines solutions RH, le manager a sous les yeux sa préparation et celle de son collaborateur durant l'entretien. Les échanges sont donc plus fluides et la prise de note moins importante.

BONUS : construire un référentiel de compétences dynamique

Digitaliser ses entretiens est l'occasion de mettre en place un référentiel de compétences dynamique. La solution RH [Skillapp](#) permet de simplifier la création d'un référentiel de compétences. Il suffit de structurer le référentiel puis de créer les compétences, ou de demander directement aux collaborateurs de les renseigner grâce au système de complétion des données. Durant l'entretien individuel, le collaborateur s'auto-évalue, le manager valide, et les compétences sont mises à jour automatiquement !

L'actu RH de mai

#BaromètreRH

Les Editions Tissot ont récemment révélé leur Baromètre RH 2020. Bilan : 90% des Dirigeants et Responsables RH se sentent épuisés, 77% se disent frustrés et 82% isolés. Parmi les difficultés rencontrées : 71% déclarent avoir des difficultés à suivre les évolutions réglementaires dues à la crise. 61% des répondants citent le manque de temps et de ressources en gestion RH. « Ce qui m'a toujours marqué dans ce Baromètre, c'est la notion d'isolement des RH. Nous en sommes à 90 % avec la crise. L'éloignement physique doit jouer sur cette impression mais le fait d'être harcelé de questions doit également y contribuer à court terme. À tort ou à raison, chacun se recentre sur son expertise dans cette période troublée, que ce soit le patron ou le DRH. Quitte à perdre en transversalité » pour Caroline Acs, Directrice des Editions Tissot.

#SalonSolutionsRH

4 salons réunis en un sont décalés au deuxième semestre 2020 : Solutions RH, E-learning expo (formation et digital learning), Digital Workplace (digital workplace, intranet, mobilité et travail collaboratif, RSE) et Documentation (gestion de l'information et des processus documentaires). Ces événements auront lieu les 22, 23 et 25 septembre à Paris Expo.

#Télétravail

Durant le confinement, 70% des télétravailleurs ont découvert cette méthode de travail pour la première fois selon une enquête Deskeo. Les conditions ne sont pas forcément évidentes : 73% des répondants déclarent ne pas disposer d'une pièce dédiée au travail à leur domicile. Par conséquent, 76% regrettent leur bureau. Autre enseignement intéressant. A la question "les collègues vous manquent-ils", 74% répondent "pas vraiment". Loin des yeux... Enfin, un chiffre révèle l'angoisse actuelle des salariés : 81% des répondants déclarent craindre "perdre leur emploi compte tenu de la situation actuelle".

#Confinement

Les premiers jours de confinement ont donné lieu à la naissance d'un livre : "[le confinement expliqué à mon boss](#)". Huit experts (chef d'entreprise, coach, RH...) donnent des conseils pour surmonter la crise liée au COVID-19. Un guide pratique pour gérer la crise d'aujourd'hui, mais aussi demain l'après-crise et les nouvelles techniques de management. Les bénéfices et droits d'auteur sont intégralement reversés à la Fondation de France pour aider à la lutte contre le virus et à la recherche médicale. Disponible en Ebook (5,99 €) et en version papier (9,95 €) sur le site editions-kawa.com

Événements RH à venir

28 mai 2020 à 11h00 - [CWebinar : Comment réussir la transformation collective d'une organisation grâce à la connaissance de soi ?](#)

La mise en place d'une expérience collective d'entreprise attractive commence par le développement de la connaissance de soi de ses collaborateurs, à commencer par ses managers... Un webinar proposé par Grenoble Ecole Management

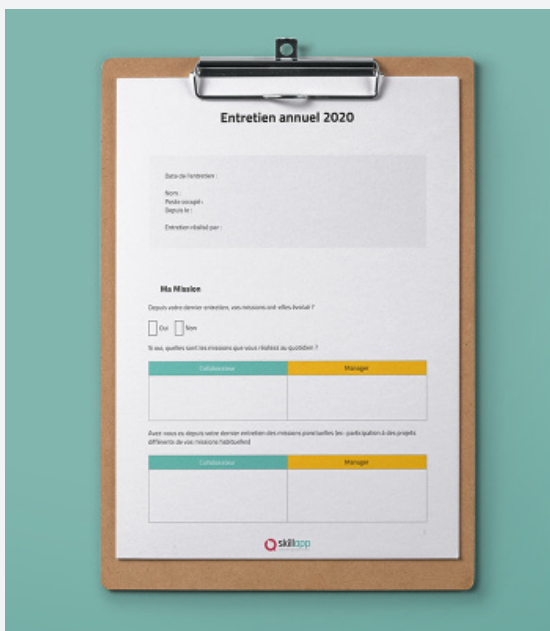
3 juin 2020 à 10h00 - [Webinar : L'engagement des collaborateurs avant, pendant et après le confinement : résultats d'études et enseignements](#)

Quels enseignements tirer de cette expérience de confinement ? Comment préparer l'après crise en s'appuyant sur ces leçons ? Présentation par Qualtrics.

4 juin à 11h30 - [Webinar : COVID-19: comment les entreprises doivent saisir l'opportunité de devenir altruistes ?](#)

Les entreprises altruistes ont profité d'une visibilité inhabituelle durant la crise... L'ère post-crise verra t'elle l'émergence de l'altruisme généralisé des entreprises ? Par ESCP Europe.

L'outil du mois



Exemple de matrice de compétences

La matrice de compétences est un outil incontournable pour les RH et les managers. Mais cet outil peut être compliqué à mettre en place... Pour vous aider, nous mettons à votre disposition ce modèle de matrice de compétences catégorisées en savoir, savoir-faire et savoir-être et regroupées par profil de poste (RH, marketing...).

Télécharger

Quel sera le prochain outil RH du mois ?
À vous de décider !

Voter pour le prochain outil RH