

Transformer et réinventer les RH : quel est l'Indice de maturité RH des entreprises en 2024 ?

Une entreprise sur deux affichant un haut niveau de maturité RH enregistre une croissance en hausse. Dès aujourd'hui, la fonction RH doit se transformer grâce à la technologie pour jouer un rôle stratégique dans l'entreprise et proposer une expérience collaborateur sans équivalent

Paris, le 5 mars 2024 – Cegid, un leader européen des solutions de gestion cloud pour les professionnels des ressources humaines (paie, gestion des talents), des métiers de la finance (ERP, trésorerie, fiscalité), de l'Expertise Comptable, du Retail et de l'entrepreneuriat, dévoile aujourd'hui les résultats de l'Infobrief « **Indice de maturité des RH 2024 : transformer et réinventer les RH** » d'IDC commandité par Cegid.

La capacité des RH à se transformer et à évoluer dépend essentiellement de leur maturité technologique. Il est crucial que les entreprises prennent conscience de l'importance des RH dans la contribution à la performance des organisations. En effet, une entreprise sur deux affichant un haut niveau de maturité RH enregistre une croissance en hausse.

L'Infobrief évalue la maturité des fonctions RH d'entreprises de plus de 500 salariés à travers trois principaux domaines de maturité : leur maturité technologique, leur niveau de collaboration et le développement d'activités stratégiques. Ces derniers sont interdépendants dans le rôle que joue la fonction RH au sein d'une organisation et ne peuvent être pris en compte séparément puisque la maturité technologique permet la création et le recueil de données et l'automatisation de certaines tâches. Le niveau de collaboration favorise le partage d'informations et la collaboration entre les RH et les autres services de l'entreprise. Enfin, le niveau de stratégie RH permet d'aborder des sujets de fond tels que l'expérience collaborateur ou encore la politique d'inclusion.

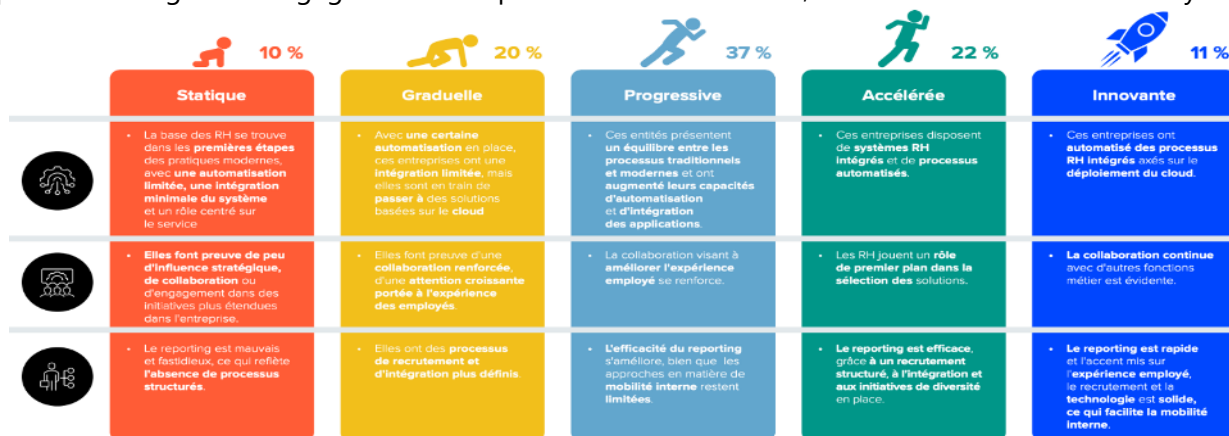
Les trois niveaux de maturité mesurés par l'étude :



- **Maturité technologique** : La capacité des RH à se transformer et à évoluer dépend notamment de leur maturité technologique. 48 % des entreprises se disent enfermées dans une « prison de processus manuels », 31 % déclarent avoir automatisé la moitié de leurs processus RH tandis que 22 % précisent que la plupart de leurs processus RH sont déjà automatisés. Malgré les risques que cela induit en termes d'interruptions de services et de risque de cyber attaques, 30 % des entreprises utilisent encore des solutions hébergées sur site. A l'inverse, 26 % des entreprises utilisent le SaaS et 34 % des entreprises hébergent leurs données dans le cloud.

- **Collaboration entre expertises au sein d'une organisation** : la majorité des fonctions RH travaillent surtout en silo, selon les dirigeants RH interrogés. Mais lorsqu'elles le font, elles collaborent pour 65 % d'entre elles-avec le service Marketing, 57 % avec la Finance et 38 % avec le Business. Seulement 13 % des entreprises affirment collaborer de façon continue avec d'autres fonctions de l'entreprise. Si les dirigeants RH veulent pouvoir être un partenaire stratégique parmi les cadres dirigeants de l'entreprise, il est nécessaire que ces derniers collaborent avec les autres fonctions de l'entreprise et s'engagent sur les sujets clés de l'organisation.
- **Maturité stratégique des RH** : pour avancer notamment sur les sujets liés à la culture d'entreprise, de l'engagement et de la fidélisation des talents ou encore de la politique de diversité, les fonctions RH ont besoin de mesurer et d'analyser les pratiques en place et de les objectiver. 56 % des fonctions RH ont besoin de plusieurs jours pour produire un rapport RH, 65 % mesurent régulièrement les KPI de diversité et d'inclusion et 59 % des services RH travaillent avec d'autres services pour améliorer l'expérience collaborateur.

L'étude profile aussi les entreprises selon leur niveau de maturité, et ce, en passant en revue les mêmes items (maturité technologique, collaboration, stratégie RH). Les plus avancées sont catégorisées en tant qu'entreprises accélératrices (22 %) ou innovantes (11 %). Les plus en retrait sur les sujets de maturité digitale sont classées dans les catégories "statiques" (10 %) ou "graduelles" (20 %). Les organisations dans l'entre-deux, qui ont mis en place quelques process automatisés ou des pratiques collaboratives, sont classées dans la catégorie des entreprises en progression (37 % d'entre elles). Il apparaît également que, quel que soit leur niveau, toutes les entreprises ayant pris part au sondage sont engagées dans un parcours vers la maturité, avec un score de maturité moyen de 48.



Des spécificités en matière de pratiques RH avancées corrélées à la taille de l'organisation et à la localisation

La maturité RH des entreprises est étroitement liée à la taille de l'entreprise. Les entreprises de 10 000 salariés ou plus ont le plus haut niveau de maturité digitale et la stratégie la plus avancée sur les questions RH et de management). Au niveau mondial, les entreprises canadiennes sont les plus matures sur le plan RH, suivi de l'Europe et de l'Amérique Latine

Mesurer la maturité RH, une étude indispensable à l'impact de la stratégie RH sur la performance de l'entreprise et de ses talents

Perçue de longue date comme un centre des coûts, la fonction RH joue pourtant plus que jamais son rôle dans la performance de l'entreprise, avec un impact direct sur ses résultats financiers. Près de 50 % des entreprises disposant de pratiques RH matures enregistrent une croissance sur les douze derniers mois de l'année précédant la publication de l'étude, contre 34 % pour les entreprises en retard.

Les ambitions des services RH à l'aune de l'IA Générative

Les potentialités de l'IA Générative dans les RH sont nombreuses : automatisation des tâches quotidiennes, recherche de profils adaptés aux besoins de l'entreprise, onboarding de nouveaux collaborateurs, parcours de carrière personnalisés, développement des compétences, suivi des talents, reportings... Comme le démontre cette étude, la fonction RH doit évoluer et son avenir est lié à l'utilisation de la technologie, notamment celle de l'IA Générative.

« L'Infobrief sur la maturité RH des entreprises, remet la fonction RH au cœur de l'organisation, avec l'illustration concrète de sa contribution à la performance des organisations. La digitalisation des process, l'adoption du SaaS, l'implémentation de solutions utiles et innovantes et l'intégration de l'IA dans la fonction RH sont désormais indispensables à l'agilité et à la performance des entreprises. Il est temps que ces dernières en prennent pleinement conscience », conclut Hervé Solus, Directeur de la Business Unit Talents de Cegid.

Méthodologie :

Les résultats présentés dans ce document s'appuient sur une enquête téléphonique menée dans le monde par IDC entre 2022 et 2023.

Dans le cadre de cette étude, IDC a interrogé les dirigeants RH de 740 entreprises de plus de 500 salariés, implantées dans 17 pays.

À propos de Cegid

Cegid est un leader européen des solutions de gestion cloud pour les professionnels des métiers de la Finance (trésorerie, fiscalité, ERP), des Ressources Humaines (paie, gestion des talents), des secteurs de l'Expertise Comptable, du Retail et de l'entrepreneuriat. Avec un solide business model full-cloud Cegid s'engage dans la durée avec ses clients et accompagne la digitalisation des entreprises, de la TPE aux grands comptes, pour une expérience supérieure et distinctive en France comme à l'international. Cegid combine une vision prospective et pragmatique des métiers, associée à sa forte capacité d'innovation, la maîtrise des nouvelles technologies et à une connaissance unique du réglementaire. Dans un monde en évolution rapide, Cegid ouvre les possibles et révèle toute la valeur des métiers de ses clients en leur apportant des solutions utiles et innovantes.

Forte de son ambition internationale et de ses 500 000 clients, Cegid compte aujourd'hui 4 400 collaborateurs et vend ses solutions dans 130 pays. Cegid a réalisé un chiffre d'affaires annuel de 791 M€ (au 31 décembre 2022). Pascal Houillon a rejoint Cegid en mars 2017, il en est le CEO.

Plus d'informations : www.cegid.com ; <http://jobs.cegid.com/>

Suivre Cegid sur les réseaux sociaux :



Contacts presse :

Agence Proches

Elodie Roubaud

equipecegid@agenceproches.com

+33 (0)7 60 43 65 08

Agence Proches

Pierre Lostanlen

equipecegid@agenceproches.com

+33 (0)7 63 79 53 38

Cegid - Responsable Relations Presse

Nathalie Fournier-Christol

nfournierchristol@cegid.com

+33 (0)6 49 23 83 14