



« DIGITALISATION ET PERFORMANCE RH :
ENJEUX ET LEVIERS »

efediñ



RENCONTRES
PROFESSIONNELLES
SUR LES ENJEUX RH & MANAGÉRIAUX
29 novembre 2022

DIFFUZER LES EXPERTISES D'UN CABINET DE CONSEIL CHEZ VOUS !



DEVELOPPEMENT WEB

#automatisation
#modules
#portail web



REPORTING BI

#data
#rapport
#pilotage



CONSULTING

#outils
#métiers
#applicatifs



UN PROCESS DÉPLOYÉ AVEC VOUS
ET À VOS CÔTÉS



FORMATION • DIAGNOSTIC • DÉPLOIEMENT • ASSISTANCE • OPTIMISATION DES PRATIQUES

Écosystème partenaires



[MEMBRES DU TOP100]



FAÇONNER VOS RH À LA HAUTEUR DE VOS ENJEUX

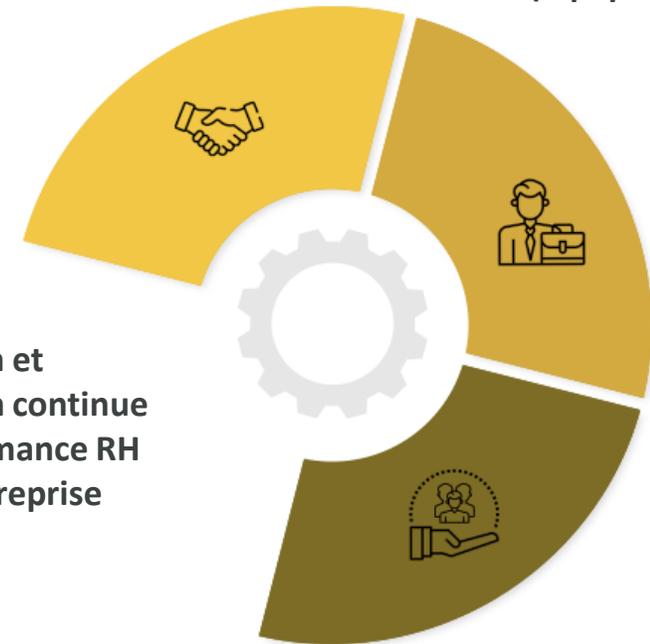
- ACCOMPAGNEMENT PME / ETI
- OPTIMISATION, ORGANISATION INTERNE
- STRUCTURATION RH

AUX CÔTÉS DES DIRIGEANTS, UNE MISE EN
MOUVEMENT :

- d'actions concrètes et opérationnelles
- en proximité
- au service de la performance

Montée
en compétence
individuelle
(managers) ou
collective
(équipe RH)

Construction et
amélioration continue
de la performance RH
de votre entreprise



Co-construction de stratégies
et d'outils spécifiques à votre
organisation

Silae en quelques chiffres



840 000

entreprises conquises



4500

partenaires



350

Collaborateurs

« DIGITALISATION ET PERFORMANCE RH : ENJEUX ET LEVIERS »

« L'outil ne fait pas le process »

Dématérialisation, digitalisation,
transformation numérique, innovations
technologiques...

Un univers sémantique vaste au cœur
de la préoccupation des dirigeants et
des directions financières et RH.

Comment inscrire cette démarche dans la
performance individuelle et collective ?

Comment mener la réflexion de
l'adaptation des process pour ancrer
cette transformation ?

Une présentation croisée signée



efediñ

avec la participation de



85%

assurent que les **solutions d'automatisation** pourraient leur **libérer du temps** pour effectuer des tâches à valeur ajoutée

59%

assurent que ce **gain de temps** leur permettrait de **se consacrer davantage à la fidélisation** et au **recrutement des talents**

76%

assurent que les **solutions d'automatisation** peuvent **réduire le risque d'erreur humaine** et mieux gérer l'écosystème de leur entreprise

« ... **seulement si cette transformation est assortie d'un accompagnement au changement** »

41% identifient l'**accompagnement** comme la **condition sine qua non** de l'appropriation de ces solutions technologiques.

Ce besoin couvre toutes les étapes de leur déploiement. Il suppose la mise en place de groupes de travail **afin d'identifier les besoins des salariés (88%)**, puis la **diffusion aux salariés d'explications claires des bénéfices (87%)**, et enfin par la **mise en place de formation (89%)**.

Population de décideurs des Ressources humaines et directions générales

« Le digital, une opportunité pour la **marque employeur** et **l'amélioration de la fonction RH** »

Les domaines de l'organisation RH sur lesquels le digital a le plus d'impact, aux yeux des DRH :



86%

Le déploiement du **télétravail**



73%

L'organisation du **support** aux collaborateurs



72%

Le **suivi** des salariés à distance



71%

L'organisation de la **paie** et du **déclaratif**



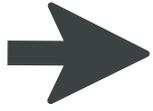
69%

Les nouvelles **missions** et **compétences** de la fonction RH



69%

La gouvernance de la **sécurité des données** du personnel



Sur la base de ces constats :

Reprenons la rencontre avec M. Martin,
Directeur Général d'une société :

- de services multisites
- de 450 salariés
- **5 conventions collectives**
- organisée en **6 structures juridiques**



Avec en **fonctions supports** en holding groupe :

- 1 responsable comptabilité avec, en relais, des comptables sur sites
- 1 responsable paie avec, en relais, des gestionnaires paies sur sites
- 1 fonction RH (hors développement RH) pilotée par le DG



SON BESOIN, SES ATTENTES

Moderniser les différents outils de gestion

Changer les logiciels de comptabilité et de paie pour bénéficier d'outils plus performants et adaptés à la croissance de la société

Minimiser le nombre d'interlocuteurs

Déployer ces solutions par le biais d'une société qui propose ces 2 logiciels dans son offre de services numérique

POURQUOI DILUZ COMME PARTENAIRE ?

Proximité avec des interlocuteurs dédiés et identifiés

Accompagnement en mode SAAS et une connaissance métier

Sécurisation des enjeux de conformité concernant évolutions réglementaires et législatives





Focus sur le process paie / SIRH

Apporter une solution Paie / SIRH globale

Paie / Note de frais / Dématérialisation des bulletins
/ Développement RH et SIRH

Apporter un accompagnement avec une approche personnalisée et un écosystème complet

- Analyse et diagnostic des pratiques et des compétences ressources
- Définition et formalisation du besoin
- Démonstration des outils
- Préconisation, formalisation et restitution
- Workshop

L'offre SIRH Silae



Gain de temps et productivité

Optimisation des processus
Administratif, Paie et RH



Expérience collaborateur

Application mobile, onboarding,
communication interne, marque
employeur, ...



Partenaire de confiance

Partenaire sélectionné Top 100
pour le meilleur
accompagnement des PME



Réponse intégrale aux besoins RH

Paie, coffre fort numérique, SIRH modulaire
et complet (onboarding, congés, entretien
annuel, GTA, ...)



Conformité légale

RGPD, Paie, heures
supplémentaires, ...

• ATELIERS EFEDIN

Objectif :

- **Construire des solutions** qui répondent aux enjeux, dans un cadre de réflexion stimulant
- **Fédérer** les équipes
- **Créer une cohésion** autour des projets impulsés

Optimisation du fonctionnement & Organisation des fonctions supports & RH

- **Audit**
 - des ressources, des outils et de l'organisation actuelle
- **Préconisations**
 - outils, ressources, méthodologie et axes de performance
- **Mise en place de solutions concrètes et opérationnelles**

ATELIERS COLLECTIFS

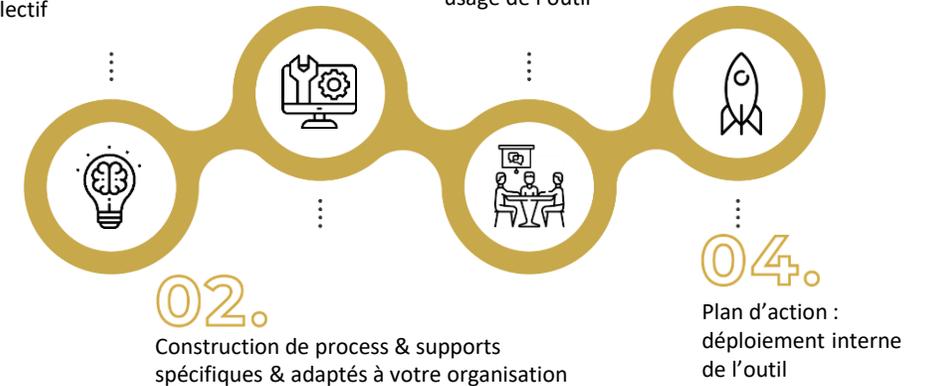
CO-CONSTRUCTION DE STRATÉGIES & D'OUTILS SPÉCIFIQUES À VOTRE ORGANISATION

01.

Brainstorming collectif

03.

Formation collective usage de l'outil





FORMATION

- Individuelle et collective
- Sur des aspects techniques et métier
- En synergie, avec les experts métiers d'un cabinet de conseil multidisciplinaire
- Adaptée et sur-mesure



DÉPLOIEMENT

- Paramétrage
- Reprise des données
- Phases de tests
- Validation

« Un
environnement
autour de la
réussite
de votre projet »



ASSISTANCE

- Des interlocuteurs dédiés et disponibles
- Sur les périmètres : métier/ technique et outils



OPTIMISATION DES PRATIQUES

- Analyse du fonctionnement
- Bilan d'appropriation à 1 / 3 / 6 mois
- Préconisations
- Workshop

Des préconisations et une offre complète pour **une vision globale du pilotage** de l'activité et de la performance



EFEDIN, **définition d'une mise en mouvement de la dynamique RH**

- Préconisations et accompagnement à la structuration
- Développement de la fonction RH
- Mission de conseil pour la mise en place d'actions RH opérationnelles en lien avec la stratégie de l'entreprise
- Accompagnement de managers



REPORTING BI

Des indicateurs RH, **points d'ancrage de la visualisation des données** pour accompagner le pilotage de la performance RH

- **Identifier l'expression** du besoin des dirigeants
- **Co-construire** les indicateurs
- **Former à l'appropriation** et à la compréhension des indicateurs

Exemples de données reporting BI / RH

Indicateurs RH

Version 2.01 du 12/04/2022

Effectifs

- Synthèse
- Bilan social
- Evolution Entrées / Sorties
- Absentéisme
- Absentéisme détaillé

Contrats

- CDI
- CDD
- Stages et Alternants
- Analytique**
- Analytique

Brut et Charges

- Synthèse
- Rémunération brute
- Détail rémunération brute
- Primes
- Commissions
- Autres variables

Autres

- Heures hors contrat
- Evolution salaire
- Evolution Rémunération
- Brut + charges / Coût chargé
- Evol. Brut et Charges + Détail Brut (N/N-1)
- Evol. Brut et Charges + Détail Brut (plusieurs années)
- Evolution Net imposable et intéressement (plusieurs années)
- Congés payés, RTT et autres
- Travailleur(s) handicapé(s)
- Détail par rubrique de paie (brut et charges)
- Répartition zone habitation
- Liste collaborateurs/Evol. Brut et Charges + Détail Brut (N/N-1)
- Forfaits jour

Effectifs - Synthèse

Année F: 2022

Mois: Tout

Entité, Etablissement: Tout

Contrat: Tout

Statut Prof.: Tout

Emploi: Tout

217,11
ETP

481
No. de salarié présent sur la période

31 119,99
Heures d'absence

307 594,94
Heures travaillées

6 095 776,09
Brut + Charges - Sup. tout globe

170,75
Activité partielle (%)

Age moyen: 39,92

Dont 266 salariés au 01/10/2022

Absentéisme: 10,12 %

Heures majorées: 5,00 %

% Charge: 20,37 %

% activité partielle: 0,06 %

Absences par Catégories

Sancté 28,64% | Autres 10,07% - 14,61% | Invalité 53,88%

Répartition selon contrats

CDI 80 (74,3%) | CDD 400 (79,3%) | Autre 14 (14,3%)

Répartition homme / femme

Homme 48,32% | Femme 51,68%

Pyramide des âges

16-19: 22 (14,3%) | 20-24: 27 | 25-34: 79 | 35-44: 111 | 45-54: 29 | 55+: 14

Top 5 heures hors contrat

Heures supplémentaires 50% | Heures supplémentaires < 47-49%

Brut & charges - Synthèse

Version Premium >>>

Entité, Etablissement: Tout

Contrat: Tout

Statut Prof.: Tout

Emploi: Tout

Analytique: Tout

Calcul de l'effectif: Effectif sur l'année

26/07/2022 01/10/2022

13 913,02K
Salaires Brut versé

18 239,31K
Salaires Brut N-1

-4 326K
Salaires Brut Var

Rémunération totale

Salaires Brut par année

2020: 2,00K | 2021: 7,20K | 2022: 4,70K

Salaires Brut Moyen par Genre

Femme: 1,15K | Homme: 1,02K

Evolution du salaire brut

● Salaires Brut versé ● Salaires Brut N-1

Par statut professionnel

Statut Professionnel	No	Salaires Brut Moyen	Homme	Femme	Salaires Brut versé	Charge P.	Coût global
employé	158	1 776,12	1 974,76	1 523,30	6 775 812,86	2 333 572,74	11 975 401
quilleur	111	661,13	1 316,41	679,87	1 802 353,14	964 979,54	2 181 616
technicien	8	2 568,32	2 893,82	2 239,37	387 848,09	140 854,83	931 111
Cadre	7	4 629,91	5 196,06	3 474,34	969 792,31	389 360,06	1 291 212
non enseignant	5	661,48	881,08	642,83	929 842,22	178 772,71	1 118 466
agent de maîtrise	4	2 194,86	2 205,93	2 182,64	781 375,59	282 681,79	1 110 111
directeur général	2	2 129,86	2 272,45	1 866,93	193 478,89	64 152,99	219 919
cadre supérieur	1	3 424,93	3 424,93		78 773,96	31 950,28	119 944
pas de statut professionnel	1	1 162,44	1 162,44	987,60	62 771,58	5 128,28	68 442
président directeur général	1	1 508,82	1 508,82		68 233,27	34 516,65	102 919
Total	266	1 496,99	1 924,50	1 145,12	13 913 022,39	3 845 733,51	18 084 287

Par emploi

Emploi	No	Salaires Brut Moyen	Homme	Femme	Salaires Brut versé
SB - SECRÉTAIRE RÉCEPTIONNISTE ET ACCUEIL	1	1 758,28	1 758,28		22 857,66
ADI. RESP. D'ACQUIS - VENDEUR DIAMON	1	2 422,09	2 422,09		2 422,09
ADI. RESP. D'ACQUIS - VENDEUR DIAMON	1	2 428,27	2 428,27		43 294,84
AGENT ADMINISTRATIF	1	1 253,48	1 253,48		22 598,72
AGENT ADMINISTRATIF NIVEAU 3B	1	1 643,08	1 643,08		3 202 110
AGENT DE MAÎTRISE - NIVEAU AM2	1	2 143,90	2 143,90		10 719,49
AGENT DE MAÎTRISE - NIVEAU AM2	1	1 848,00	1 848,00		1 848,00
AGENT DE PRODUCTION	1	1 990,78	1 990,78		60 839,63
AGENT DE PRODUCTION BLANCHISSERIE	1	233,96	233,96		233,96
AGENT DE PROPRIÉTA	11	628,33	1 055,80	791,48	308 866,73
AGENT D'OPÉRAT.	1	1 403,52	1 403,52		1 403 520,20
Total	266	1 496,99	1 924,50	1 145,12	13 913 022,39

ENJEUX & LEVIERS

Conditions de la réussite pour inscrire cette démarche dans l'objectif de la **performance individuelle et collective**

1

Le temps nécessaire du diagnostic pour **faire concorder** attentes du dirigeant et des directions finance / RH **avec les fonctionnalités outils et expertises métier**

2

Une **démarche métier** (RH – Paie) professionnelle

3

Des interlocuteurs (clients / DILUZ-EFEDIÑ) **dédiés et identifiés**, avec la mise en place de **périmètres de responsabilités**

4

Une gestion de projet **phasée, cadencée et documentée**

5

Une **conduite de changement** plus qu'un **changement d'outils** (révision des méthodes de travail et des process / formation à l'organisation et au management)

ENJEUX & LEVIERS

Les freins et les risques

- 1 Ne pas se donner **le temps de l'analyse** et du **diagnostic**
- 2 Ne pas inscrire la mise en place de l'outil dans une **conduite de changement**
- 3 Ne pas se donner **le temps du phasage**
- 4 Ne pas associer **les faiseurs** (les décideurs ne sont pas les faiseurs)
- 5 Ne pas se donner **une date de début** et **une date de fin**
- 6 Ne pas prévoir une **présentation aux équipes**

Quelques références clients



MONOPRIX

Galeries Lafayette



EURO-PROCESS
Courant innovant



EXPANSION5
GROUP



m.b.a
MUTUELLE



oxkeo

LE PEUCH
CAM



cpiffard@diluz.fr
[06 63 36 23 24](tel:0663362324)

Clémentine PIFFARD-BELOEIL



Avez-vous des **questions** ?

efediñ

csolary@talenz-toadenn.fr
[06 61 05 90 65](tel:0661059065)



Catherine SOLARY