RiA
Périodicité : Mensuel
OJD : 3659

Date : SEPT 17
Journaliste : AGNÈS BOIRON

Ressources humaines

Accompagner la transformation numérique

L'assemblée générale de l'Association bretonne des entreprises agroalimentaires, le 8 juin dernier, a été l'occasion de faire un bilan sur la digitalisation de la fonction RH en entreprise.

« L'explosion des usages digitaux associée à une nouvelle génération de collaborateurs très connectés bouleversent nos habitudes et modes de travail », a expliqué Marie-Laure Jestin, chargée de missions RH au sein de l'ABEA, lors de l'assemblée générale de l'Association bretonne des entreprises agroalimentaires, le 8 juin dernier.

La table ronde de clôture de l'assemblée générale de l'ABEA, sur la transformation digitale des entreprises agroalimentaires, réunissait des dirigeants et DRH d'entreprises alimentaires.

L'engagement de la direction

« L'entreprise doit répondre aux nouvelles aspirations de ses collaborateurs en termes de service et d'organisation : fidéliser les futurs talents, optimiser les coûts et temps d'exécution des tâches RH administratives, accompagner ses salariés dans l'appropriation des nouveaux outils et favoriser la communication transverse », a-t-elle ajouté. L'ABEA a également annoncé la sortie d'un guide thématique en septembre sur la digitalisation des missions RH, issu d'un groupe de travail débuté en septembre 2016, avec neuf entreprises.

Pour la réussite de cette digitalisation des missions RH, des points majeurs sont ressortis de la table ronde qui clôturait l'assemblée générale : s'adresser aux nouvelles générations, engagement de la direction et obligation de déléguer l'information. « L'exemplarité du dirigeant en numérique est essentiel. Nous sommes tous usagers du numérique », explique Loïc Hénaff, dirigeant de la société Jean Hénaff. « Il faut aussi former les gens, y compris les anciens, à produire du contenu au sujet de leur entreprise dans les réseaux sociaux. Tous ont cette compétence, pas seulement les nouvelles générations », poursuit-il.

Déverticaliser les entreprises

« Il y a de moins en moins de frontières avec l'extérieur de l'entreprise. Nous devons amener nos salariés à être des ambassadeurs de leur entre-

Un guide méthodologique pour s'autoévaluer

// **Sorti en septembre, le guide méthodologique sur la digitalisation des missions RH** a été cocréé par neuf entreprises agroalimentaires adhérentes à l'ABEA (Even, Groupe D'aucy, Hénaff, MerAlliance, Savéol, Solina, Synutra France, Triballat Noyal, Triskalia).

// **Neuf missions RH sont parcourues :** elles vont du parcours du salarié (recruter, intégrer, gérer les formations internes et externes, gérer les compétences, les carrières, les mobilités) à la communication (communiquer et mobiliser, gérer les organisations et les situations de transition), en passant par la gestion de la politique RH (administrer le personnel-traiter la paie, gérer la sécurité et la santé au travail, animer les relations sociales).

// **« Le guide aide à autoévaluer sa propre activité** et à connaître son niveau de maturité digitale », explique Marie-Laure Jestin, chargée des missions RH à l'ABEA.

// **Pour chaque mission, un bilan est proposé, avec avantages et points de vigilance** de la digitalisation. « Par exemple, pour la mission "recruter", un des avantages de la digitalisation est l'élargissement des canaux de diffusion. Un des points de vigilance est l'investissement financier et humain nécessaire. »

Tous droits réservés à l'éditeur

prise », poursuit Erwan Jalinier, DRH Europe de Thai Union.
Le rapport à l'information évolue aussi. La mise en place d'un réseau Intranet, depuis un an, chez Hénaff, a par exemple permis de lancer des appels à candidatures pour tel groupe de travail ou d'annoncer les nouveaux arrivants. Ou encore, de proposer un questionnaire en ligne sur l'évolution du prix du Ticket Restaurant. « Pour ceux qui n'ont pas de poste individuel, comme dans les abattoirs, nous avons installé des postes informatiques en libre-service, avec une connexion Intranet avec le reste de l'entreprise », poursuit Loïc Hénaff.
Les intervenants de la table ronde ont souligné les freins à cette transition numérique : les coûts financiers et de temps.
« C'est aussi le rôle d'associations comme Bretagne Développement Innovation (BDI) d'aider les entreprises à réaliser cette transition, en mutualisant nos énergies, car la réflexion a un coût », conclut Hugues Meili, dirigeant de Niji, société de conseil en numérique et nouveau président de BDI. D'autres actions collectives de l'ABEA sur ces thèmes ont été abordées. Comme l'accompagnement au changement numérique, en partenariat avec l'Aract, sous forme d'ateliers de quatre jours et d'un entretien individuel. Ou bien une commission, présidée par Christelle Ageneau, DRH de Hénaff, qui s'intéresse au droit des salariés à la déconnexion.

AGNÈS BOIRON

Tous droits réservés à l'éditeur