

A photograph of a desk setup. On the left, a small green plant in a glass jar sits on a dark surface. A desk lamp with a white shade is positioned above it, casting a warm glow. In the background, a laptop is open, and another lamp is visible. The overall scene is a professional workspace.

# Notre offre de transformation RH

---

*Décembre 2020*

**Aurexia**

---

# Les enjeux humains s'intensifient



## Automatisation des tâches simples : les activités humaines restantes sont les plus complexes

- Les modes de consommation et les acteurs disruptifs se multiplient.
- Les collaborateurs les plus impactés par l'automatisation et l'assistance par l'IA d'ici 2025 seront ceux de la Banque et de l'assurance : 40% de leur activité (Observatoire des métiers de la Banque 2018).
- La réglementation des banques et assurances est très exigeante en termes d'attentes vis-à-vis du comportement des collaborateurs.



## Les attentes des collaborateurs dépassent la rémunération, le salariat perd du terrain

- La culture et les valeurs de l'entreprise deviennent des priorités pour les employés qui veulent trouver du sens et un épanouissement dans le travail. Elles sont vectrices de motivation et de performance.
- Le management pyramidal traditionnel & le présentisme cèdent la place à la confiance et à la performance.
- 70 % des salariés seraient plus « loyaux » envers leur employeur s'ils étaient engagés dans une démarche responsable (Bain & Company, The ultimate guide to collaborative engagement, 2020).
- Les parcours professionnels ne sont plus verticaux et le nombre de travailleurs indépendants progresse 10 fois plus vite que la population salariée.

# En parallèle des enjeux du Data management RH



## 1 TÉLÉTRAVAIL ET OUTILS DIGITAUX

- Le télétravail rend poreuse l'utilisation professionnelle et privée des outils
- La superposition des réseaux privés et professionnels accroît les risques d'attaque et complexifie les contrôles
- Les applications de travail à distance se multiplient (formation, chat, collaboration,...) et peuvent contenir des données collaborateurs
- Hors SI interne, leur intégration aux procédures Corporate repose sur le comportement des collaborateurs



## 2 DATA MANAGEMENT MÉTIER RH

- Les nouveaux usages d'analyse et de croisement de données dans le cadre du pilotage des politiques RH complexifient et accroissent l'alimentation des bases de données (DataLake, Data Warehouse, DataViz...)



## 3 CONTEXTE DE CRISE ET ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES

- Gestion des effectifs présents sur site et en agence
- Alimentation et déploiement des PCA
- Gestion des cas de contamination COVID 19
- RGPD et maîtrise des référentiels RH

De nombreux acteurs financiers et industriels se sont engagés dès la rentrée 2020 dans **l'augmentation du télétravail**

Accords en cours de négociation



Accords déjà signés



**OBJECTIF**

Faire **évoluer durablement** les dispositifs de travail à distance ; entre 2 et 3,5 jours par semaine

Les salariés sont globalement **favorables à davantage de télétravail et de présence régionale**

91%

**Télétravail**

des participants à notre webinaire pensent que le télétravail devrait augmenter entre 40% et 60%

63%

**Régionalisation**

des participants à notre webinaire pensent que leur entreprise a intérêt à se régionaliser d'avantage



# Notre conviction : la fonction RH doit être un partenaire pour répondre à des enjeux business

les enjeux business doivent être intégrés et assumés par les fonctions RH



Garantir la qualité de service client



Être en avance sur la concurrence



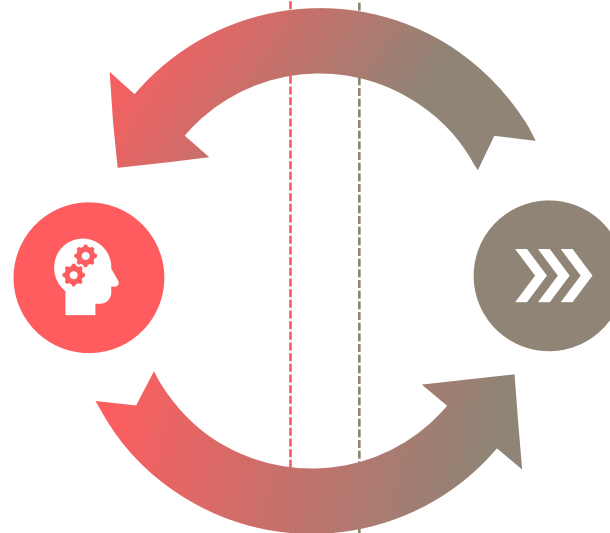
Optimiser l'usage de la Data pour générer des opportunités

## Contribution au déploiement de la stratégie groupe

- **Optimisation des pratiques RH :**  
Automatisation de la gestion des problématiques de conformité juridique; exploitation de la data RH; transparence et réactivité avec les collaborateurs
- **Rétention des talents dans l'entreprise :**  
Donner les moyens aux RH d'être pilote de l'expérience collaborateur; développement d'une stratégie de fidélisation des collaborateurs
- **Gestion de l'évolution des compétences :**  
Stratégie de management des compétences techniques et comportementales (adaptabilité aux évolutions du marché du travail)
- **Centricité collaborateur/manager et innovation RH :**  
Développement de l'offre de services RH. Création de « laboratoires » RH pour impulser les innovations (ex: prédiction des parcours de talents)

## Exploitation du potentiel de chaque collaborateur / recherche de performance collective

- **Optimisation du recrutement :**  
Marketing de la marque employeur; social recruiting; valorisation des talents internes; gamification des processus; recours à l'IA
- **Intégration des nouveaux modes de travail :**  
Télétravail et intrapreneuriat pour augmenter le niveau d'engagement des collaborateurs
- **Favoriser la montée en compétence :**  
Mise en place d'un Chief Learning Officer; blended et adaptative learning; développement des soft skills
- **Qualité de vie au travail / lien social :**  
Priorité à la cohésion d'équipe qui est un facteur de bien être au travail; organisation de Team buildings et d'évènements pour promouvoir le lien social



# Transformation RH : l'expertise Aurexia pour accélérer la mise en œuvre de vos projets

## STRATEGIE TRANSFORMATION RH



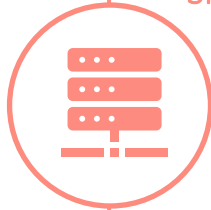
- Aide au développement de votre stratégie de transformation RH : benchmark des stratégies adoptées par les acteurs de la place, benchmarks des solutions/logiciels RH innovants, définition de vos besoins à l'aide d'ateliers avec les métiers
- Mise en place de la gouvernance associée au projet de transformation RH
- Mise en œuvre d'une stratégie de gestion des compétences : cellule d'innovation managériale, prospective métiers
- Révision des politiques et des processus métiers pour les adapter à la stratégie RH

## ACCOMPAGNEMENT A L'OPTIMISATION DE VOTRE OFFRE DE SERVICES RH



- Aide à la construction de nouveaux parcours collaborateurs et à la mise en place d'outils de suivi de la satisfaction
- Accompagnement dans l'implémentation des nouveaux modes de travail : organisation du télétravail, « digital workplace » et « activity based office »
- Mise en place d'outils favorisant l'engagement et le lien social : implémentation possible d'une solution développée en interne, Aurexia Social Token

## SIRH ET DATA MANAGEMENT



- Accompagnement au choix d'un SIRH via la gestion des RFI/RFP : définition du besoin SIRH, rédaction des RFP et préparation d'un dossier de synthèse des réponses pour prise de décision
- Accompagnement dans la définition des parcours d'usages data, à la création de workflows découlant de la stratégie RH
- Aide à la création de cellules dédiées à la Data Visualization RH
- Mise en place d'une veille innovations technologiques RH et SIRH avec notre label dédié : Aurexia Finlab

## ACCOMPAGNEMENT TRANSVERSAL



### Pilotage de programmes

Déclinaison au niveau opérationnel de la stratégie de transformation RH



### Conduite du changement

Fédération de tous les acteurs du programme pour garantir son succès

## ANALYSE DES ENJEUX LIES A LA TRANSFORMATION DES FONCTIONS RH

- ✓ Présentation des enjeux humains et de data management RH.
- ✓ Focus sur les développement du télétravail suite à la crise du Covid-19.

**Les enjeux humains s'intensifient**

- Administration des tâches digitales des activités humaines tendant vers le plus complexe.
- Les modèles de consommation et de travail changent.
- Les collaborateurs les plus impactés par l'automatisation et l'impact de l'IA (à 2025) seront ceux de la Banque et de l'Assurance Vieillesse.
- La digitalisation des banques et assurances est très dépendante de leurs données, ce qui les rend plus vulnérables.

**En parallèle des enjeux du Data management RH**

- TELETRAVAIL ET OUTILS DIGITAUX
  - La multiplication des lieux de travail et l'hybridation, avec des risques humains et organisationnels.
  - Les attentes de l'employé : flexibilité, équilibre, bien-être, développement, etc.
  - Ne pas négliger, mais compléter, des problèmes Corporate. Ne pas se laisser dépasser.
- DATA MANAGEMENT METIER RH
  - Optimiser les processus RH et les données RH.
  - Adapter les outils RH aux besoins RH.
  - Organiser les données RH pour les besoins RH.
  - Faciliter l'accès aux données RH.
  - Faciliter l'analyse des données RH.
  - Faciliter l'analyse des données RH.
- CONTEXTE ET CADRE REGULATOIRES
  - Contexte RH et réglementaire.
  - Contexte RH et réglementaire.
  - Contexte RH et réglementaire.

**La mise en œuvre progressive apporte des bénéfices immédiats et long terme**

Le modèle cible identifié permet de générer des gains financiers directs...

Palier	Objectif
PALIER 1	20%   +10%
PALIER 2	40%   +15%
PALIER 3	50-60%   +20%

... et des gains qualitatifs, avec des gains financiers indirects.

## ZOOM SUR LES CAPACITES D'ACCOMPAGNEMENT D'AUREXIA EN TRANSFO RH

- ✓ Accompagnement dans la conception d'une stratégie et déclinaisons opérationnelles.
- ✓ Focus sur un outil RH développé en interne : Aurexia Social Token.

**Déployer la stratégie**

Notre accompagnement s'appuie sur notre double expertise en management des RH et enjeux des acteurs bancaires et assuranciers.

<b>Programme RH</b>	<b>Identification des talents</b>	<b>Recrutement</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Appuyer l'activité des talents, gérer les risques de perte de talents.</li> <li>Appuyer les collaborateurs sur les enjeux de leur carrière.</li> <li>Construire des parcours de formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les talents et les compétences.</li> <li>Construire des parcours de formation.</li> <li>Construire des parcours de formation.</li> <li>Construire des parcours de formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliter l'acquisition de talents.</li> <li>Faciliter l'acquisition de talents.</li> <li>Faciliter l'acquisition de talents.</li> </ul>
<b>Temps de travail</b>	<b>Collecte et analyse des données</b>	<b>Optimisation des données</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adapter les outils RH aux besoins RH.</li> <li>Organiser les données RH pour les besoins RH.</li> <li>Faciliter l'accès aux données RH.</li> <li>Faciliter l'analyse des données RH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collecter les données RH.</li> <li>Analyser les données RH.</li> <li>Optimiser les données RH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimiser les données RH.</li> <li>Optimiser les données RH.</li> <li>Optimiser les données RH.</li> </ul>

**Zoom : Aurexia Social Token**

Mesurer l'engagement des collaborateurs sur les initiatives RSE.

**MODE DE FONCTIONNEMENT**

Récompensez les employés avec un jeton social interne basé sur leur participation aux défis de la RSE, leur jeton sera donné à l'association caritative ou l'ONG de leur choix.

Revoir les collaborateurs sur des actions à impact social ou durable, dans leur activité professionnelle au quotidien et au-delà.

Construire un esprit d'équipe avec des challenges, regroupant plusieurs équipes, départements ou sites.

Impliquer les collaborateurs dans la stratégie RSE de l'entreprise en leur permettant de choisir l'organisation caritative à soutenir.

Un défi quotidien facilité pour lutter contre un mode de vie sédentaire.

Une démarche portée par les équipes RSE de l'entreprise, mise en valeur via des outils de communication interne (intranet, Yammer, etc.) et suivie par tous les collaborateurs via une application mobile pour vérifier son score de Social Token.

## PRESENTATION DES RESULTATS DE NOS TRAVAUX DE VEILLE INNOVATION RH

- ✓ Extrait de notre benchmark sur les innovations RH récentes.
- ✓ Extrait de notre Benchmark sur les éditeurs de Core SIRH.

**Extrait de notre benchmark innovations RH**

Nos travaux de veille nous permettent de proposer des solutions adaptées à vos besoins.

<b>Qualité de vie / productivité</b>	<b>Qualité de vie / productivité</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>zest</li> <li>zest</li> <li>zest</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meilleure qualité de vie</li> <li>Meilleure qualité de vie</li> <li>Meilleure qualité de vie</li> </ul>
<b>Qualité de vie / productivité</b>	<b>Qualité de vie / productivité</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>zest</li> <li>zest</li> <li>zest</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meilleure qualité de vie</li> <li>Meilleure qualité de vie</li> <li>Meilleure qualité de vie</li> </ul>

**Usages principaux**

**Fonctionnels**

- Optimisation des données RH
- Optimisation des données RH
- Optimisation des données RH

**Data et reporting**

- Optimisation des données RH
- Optimisation des données RH
- Optimisation des données RH

**Autres**

- Optimisation des données RH
- Optimisation des données RH
- Optimisation des données RH

**Principaux clients**

- Optimisation des données RH
- Optimisation des données RH
- Optimisation des données RH

**Accessibilité**

- Optimisation des données RH
- Optimisation des données RH
- Optimisation des données RH

**Intégration**

- Optimisation des données RH
- Optimisation des données RH
- Optimisation des données RH

# Vos contacts pour vos projets de Transformation RH



**David VILLARD**

Associé

[david.villard@aurexia.com](mailto:david.villard@aurexia.com)

+33 (0) 6 75 53 19 47



**Laure GUILHAS**

Manager

[laure.guilhas@aurexia.com](mailto:laure.guilhas@aurexia.com)

+33 (0) 6 63 36 95 49

