Report One

L'analytique RH au cœur de la gestion des ressources humaines

www.report-one.fr

SOMMAIRE

Pourquoi la donnée est-elle si importante dans un contexte d'entreprise ?.....p 3 et 4

L'analytique RH en pleine expansion.....p 5

Big data, business intelligence, analytics RH, mais de quoi parle-t-on ?.....p 6 et 7

Pourquoi la donnée doit-elle être centrale dans la gestion des ressources humaines ?.....p 8 à 11

Comment installer une culture de l'analytique RH dans l'entreprise ?.....p 12 à 15

Pourquoi l'analyse de la donnée est-elle si importante dans un contexte d'entreprise ?

Aujourd'hui, une grande majorité d'entreprises de toutes tailles est sensibilisée à l'importance d'utiliser la donnée dans un cadre de gouvernance d'entreprise. Il y a encore une dizaine d'années, les structures commençaient tout juste à intégrer la notion de Big Data et son potentiel de transformation sur les organisations.
Près de dix ans plus tard, les grandes entreprises ont pris le virage presque sans exception, puisque 99% d'entre elles investissent dans des initiatives en rapport avec la donnée. 65% disposent même d'un Chief Data Officer, responsable de la gouvernance par les données dans l'entreprise.

Avoir conscience de l'importance de la donnée dans la gouvernance d'entreprise est une chose, **réussir à intégrer l'analyse des données** à tous les niveaux de gouvernance de façon fluide est plus compliqué.

Pour comprendre **l'importance de l'analyse de la donnée, Geoffrey A. Moore, écrivain et consultant hi-tech de la Silicon Valley**, propose à ce propos une comparaison plutôt imagée : **"Sans l'analyse Big Data, les entreprises sont aveugles et sourdes, errant comme des cerfs sur une autoroute".**

Mais cette culture de la donnée n'est pas encore une réalité pour toutes les entreprises, notamment les PME, pour plusieurs raisons. Lorsque le management demande un meilleur contrôle de la donnée, les outils et les compétences peuvent manquer pour s'aligner à leurs stratégies. D'un autre côté, beaucoup d'organisations peinent à inclure la donnée et son analyse dans leurs réflexions stratégiques, simplement parce qu'elles n'en ont pas la culture.

Résultat : lorsqu'elles existent, les activités liées aux données sont souvent relativement basiques, court-termistes et peu connectées à la stratégie d'entreprise.

Côté DATA, les PME n'ont pas encore adopté le réflexe de la donnée. *Une enquête* parue en décembre 2020 indique que *88% des entreprises les moins data-driven* comptent moins de 20 salariés*. Par ailleurs, une étude BPI affirmait en 2018 que *61% des dirigeants de PME n'ont pas ou peu mis en place d'outils de collecte et de valorisation des données dans leur entreprise*.

** Une entreprise data-driven est une entreprise « pilotée par les données ». Autrement dit, il s'agit d'une entreprise qui s'appuie sur l'analyse des données à sa disposition pour prendre des décisions et orienter son évolution. Source*

Pourtant et d'autant plus à la lumière des récentes actualités liées à la pandémie, l'entreprise doit plus que jamais être en capacité de prendre rapidement des décisions stratégiques et éclairées à tout moment, d'autant plus lorsqu'elles concernent les personnes.

Développer une culture de la donnée dans les entreprises est donc un défi fondamental pour ces prochaines années.

À ce propos, *Randy Bean, co-fondateur du cabinet de conseil en stratégie d'entreprise NewVantage Partners* déclarait en janvier 2021 :

"Les entreprises qui changent le paradigme de la gestion et de l'exploitation des données dans une direction plus humaine seront les entreprises leaders du futur."

L'analytique RH en pleine expansion

Même si toutes les entreprises sont encore loin d'être **100% data-driven**, de plus en plus d'exemples et de bonnes pratiques ont émergé ces dernières années avec la généralisation des cultures de gouvernance par la donnée. Prouvant que les entreprises de toutes tailles **peuvent tirer le meilleur de la donnée lorsqu'elles créent des stratégies vertueuses.** C'est notamment le cas dans le domaine des ressources humaines, l'un des derniers en date à prendre sérieusement le virage de l'analyse des données.

Côté analytiques RH, **Deloitte** publiait en 2019 dans un rapport des chiffres plutôt parlants : **74%** des entreprises reconnaîtraient **l'importance des outils d'analyse des données des ressources humaines**. Mais à l'image des défis de l'analyse des données à tous les autres niveaux de l'entreprise, seuls **26%** de ces entreprises ont l'impression **d'utiliser ces technologies et l'analyse de manière efficace** pour améliorer la productivité et l'efficacité de leurs équipes.

D'autre part, d'après une étude **Harvard Business Review** menée auprès de 230 dirigeants, le taux de progrès prévu dans le domaine de l'analytique RH mérite que l'on s'y intéresse. Si seulement **15%** des sondés affirmaient utiliser **en 2019** des analyses prédictives basées notamment sur les données RH, **48%** du panel prévoyait de s'y mettre **d'ici 2021**.

Analytique RH, Business Intelligence : mais de quoi parle-t-on ?

Le jargon du monde de la donnée peut être affolant, lorsque l'on s'y penche pour la première fois. Entre les mots anglophones et ceux qui paraissent tout droit sortis d'un film de science-fiction, une petite mise au point s'impose pour y voir plus clair.

Analytique RH
HR analytics
Analytics RH

On l'aura bien compris, ces trois concepts **désignent la même chose**, l'un est francophone, l'autre anglophone, le dernier du "Franglais".

Certains utilisent même l'expression **"people analytics"** pour aborder le sujet.

L'analytique RH consiste en l'application de méthodes d'analyse des données dans un contexte de prise de décision stratégique en rapport avec les ressources humaines.

Lorsque l'on parle de **prise de décision stratégique,** justement, on entre dans le domaine de la business intelligence, ou encore informatique décisionnelle.

C'est-à-dire toutes les technologies qui permettent aux entreprises d'analyser de la donnée dans le cadre de prises de décisions.

Dans tous les cas, il convient de rappeler que la donnée est centrale comme outil d'aide à la décision, **mais ne peut se substituer à l'humain**, qui est **garant de toute décision stratégique**.

Business intelligence

DATA
Données
Big DATA

En réalité, que l'on parle de data ou de données, on parle de la même chose : **d'éléments factuels à la base d'une réflexion.**

En analytique RH, on pense aux données de paie, démographiques, liées au recrutement, etc. Quand on parle de **Big Data ou de mégadonnées**, on parle d'ensemble de données si grands, qu'aucun outil classique de gestion de base de données ne peut les traiter tels quels.

Ce n'est donc pas le sujet dans ce livre blanc.

Pourquoi la donnée doit-elle être centrale dans la gestion des ressources humaines ?

L'exploitation de la donnée RH dans l'entreprise ouvre un très grand nombre de possibilités, notamment pour l'amélioration des processus de recrutement, de l'expérience des salariés, la rétention, l'engagement des talents et l'amélioration de la performance.

Voici de quelles façons l'analytique RH peut être mise à profit.

AMÉLIORER LE RECRUTEMENT

L'analyse de données dans le cadre du recrutement permet dans un premier temps **une meilleure rationalisation du sourcing** des candidats.

Elle permet d'améliorer **la qualité de recrutement**, notamment grâce à l'analyse des données de CV.
Elle permet de **limiter les biais au recrutement et d'assurer la diversité.**

GÉRER LE CAPITAL HUMAIN

En se basant sur les données d'entreprise, l'analytique RH permet de **visualiser rapidement tous les aspects du capital humain, d'identifier de possibles points d'amélioration**, notamment dans le cadre de questions comme l'index égalité femmes-hommes ou encore l'élaboration de la BDES.

FIABILISER LA PAIE

L'utilisation d'outils analytiques pour les ressources humaines permet de **fiabiliser le contrôle de la paie**. Il permet des **contrôles en entrée et en sortie** de paie. Il peut aussi permettre de **comprendre la cause d'heures supplémentaires**, si elles sont causées par une élévation du taux d'absentéisme ou un accroissement d'activité.

FIDÉLISER LES TALENTS ET DIMINUER LE TURNOVER

Le **turnover coûte beaucoup à l'entreprise**. Un départ de salarié veut dire un recrutement parfois coûteux pour le remplacer.

L'analytique RH permet par exemple **d'identifier les causes de départ** pour les adresser rapidement, parfois même dès l'étape du recrutement si l'on remarque que certains critères sont communs aux profils qui ne restent pas longtemps dans l'entreprise.

GÉRER LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS

L'analytique RH peut être utilisée dans **un cadre d'amélioration de la qualité de vie au travail**. Certains outils permettent notamment de récolter un ressenti, "prendre la température" ou encore de rapidement identifier des signaux faibles en rapport avec le bien-être des salariés. Une façon de **limiter les causes d'absentéisme**.

GPEC ET STRATEGIC WORKFORCE PLANNING

L'analytique RH doit être au centre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elle permet d'ide**ntifier les opportunités de formation et de mobilité** pour les salariés, favorisant au passage leur motivation et leur rétention.

Elle permet de **garantir la compétitivité** de l'entreprise en termes de compétences.

L'INTÉRÊT DES ANALYSES PRÉDICTIVES

L'analyse prédictive consiste à se baser sur les données et des scénarios passés pour anticiper des scénarios futurs pour l'entreprise.

Dans le cadre des ressources humaines, elle permet **d'anticiper de possibles départs** de salariés ou encore de **futurs besoins en compétences**.

Comment installer une culture de l'analytique RH dans l'entreprise ?

1 SENSIBILISER EN PRIORITÉ AU NIVEAU DU MANAGEMENT

Dans les entreprises qui possèdent une **culture de la donnée**, les managers sont les premiers à appuyer toutes leurs décisions sur les données, du moins à chaque fois que cela est possible.
C'est en **montrant cet exemple** qu'ils s'assurent que le reste des collaborateurs RH adopte le même réflexe.

2 SAVOIR CHOISIR LES INDICATEURS À ANALYSER

Le choix des sources de données et des indicateurs est essentiel dans l'analytique RH, notamment pour **éviter certains biais humains** inconscients. Par exemple, une impression de turnover un peu trop élevé peut être confirmée ou infirmée grâce aux indicateurs des départs de l'entreprise et des recrutements.
De même **ils peuvent permettre d'éviter certains biais au recrutement** basés sur le sexe ou l'ethnicité des candidats.

3 INCLURE LES EXPERTS DE LA DONNÉE DANS LA STRATÉGIE

Certaines entreprises disposent de **data scientists** ou **d'experts analytiques** qui travaillent bien trop souvent en silo.
Pour ne pas décorréler la donnée des décisions stratégiques, ils doivent **travailler main dans la main avec le corps décisionnaire**.

4 S'ASSURER QUE LES DONNÉES SOIENT FACILEMENT ACCESSIBLES

Créer une culture de la donnée, c'est aussi **démocratiser l'accès aux données**, notamment par le biais de tableaux de bord dédiés.
Dans le cadre de l'analytique RH, on pense à l'accessibilité de la donnée de la BDES ou alors à la visualisation des données de l'index égalité femmes-hommes.

5 SAVOIR IDENTIFIER LES POINTS D'INCERTITUDES

La certitude absolue est impossible, même avec la donnée. Créer une culture de la donnée consiste aussi à éduquer les personnes qui la manipulent pour **identifier les sources d'incertitudes** ou les possibles biais créés par la donnée, afin de prendre des décisions avec le bon recul.

6 FORMER LES COLLABORATEURS À L'UTILISATION DE LA DONNÉE

L'analytique RH ou appliquée à tout autre domaine de l'entreprise implique de **comprendre comment manipuler la donnée**, comment déterminer les bons indicateurs. Mais elle implique aussi d'être sensibilisé aux questions de **législation et de protection des données personnelles** et de l'entreprise.

7 CHOISIR LE BON OUTIL

L'analytique RH peut être largement facilitée lorsqu'elle est mise en application avec le bon outil.
Certaines offres proposent **des outils intuitifs** accessibles avec un minimum de formation technique.
Elles permettent de **concevoir facilement rapports et tableaux de bord** dans un cadre de réflexions stratégiques et d'aide à la décision.

Report One

Création en 2001
75 collaborateurs
6 agences en France

4 900 clients finaux
Coeur de cible : PME

Solution MyReport classée N°1 en facilité d'usage (source BI Survey)

Gold Microsoft Partner

1 er réseau d'intégrateurs BI en France
Programmes de partenaires certifiés

Donnez du sens à vos données, prenez de meilleures décisions

MyReport, la solution de reporting et de Business Intelligence tout-en-un dédiée aux PME

MyReport propose tous les outils nécessaires pour centraliser, analyser et partager toutes les données de votre entreprise dans un environnement sécurisé.

Nous contacter

© Copyright Report One - Avril 2021. Tous droits réservés.