

OCTOBRE 2019

TRANSFORMATION DIGITALE DES RH

Tuto n°5

Comment valoriser vos données RH ?



En 2017, seulement 13% des décideurs RH utilisaient des outils d'analyse sophistiqués. Le retard par rapport à d'autres départements comme le marketing était considérable. Mais depuis deux ans, les choses changent. Les professionnels des RH prennent conscience de la mine d'or d'information que représentent les données collaborateurs (historique de carrière, formation, compétences, taux d'engagement...). Les bénéfices d'une bonne gestion des données RH sont en effet nombreux, tant pour l'entreprise que pour les collaborateurs. Vous souhaitez valoriser vos données RH ? Suivez le guide !

LA LETTRE

LA NEWSLETTER MENSUELLE DES RH

OCTOBRE 2019

LE BIG DATA, UN OUTIL PRÉCIEUX POUR VOTRE SERVICE RH

Une nouvelle priorité pour les DRH

En 2018, 51% des décideurs RH interviewés par MARKESS considéraient la gestion des données comme un enjeu stratégique pour les 2 années à venir. Pourquoi un engouement aussi tardif ? La réponse est en fait principalement technologique. Originellement, les données étaient contenues dans des ERP installés en silo sur différents serveurs. L'arrivée tardive des logiciels RH de type SaaS a permis de rendre les données accessibles en temps réel, et de pouvoir les regrouper dans un système unifié. Autre avantage de ces solutions, leur simplicité d'utilisation permet une meilleure visualisation des données que les ERP traditionnels.

Une aide à la décision

Que ce soit pour recruter un candidat ou conserver un talent, la valorisation des données permet d'aider à prendre la bonne décision au bon moment.

On parle d'analyse décisionnelle. Celle-ci peut être divisée en trois catégories :

- L'analyse descriptive : Les données rapportent ce qu'il s'est passé
- L'analyse prédictive : Plus poussée technologiquement, elle prédit ce qu'il va se passer dans le futur en se basant sur les données précédentes
- L'analyse prescriptive > Elle suggère des actions afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles

Jusque récemment, les RH utilisaient plutôt l'analyse descriptive pour constater ce qu'il s'était passé et améliorer leurs processus en fonction. Mais depuis peu, les solutions RH intègrent de l'analyse prédictive et prescriptive, afin d'aider les RH à anticiper les risques et prendre les bonnes décisions.

Des avantages nombreux

Vous l'avez compris, le principal avantage de la valorisation des données est l'appui à la prise de décisions. Des données bien exploitées disent bien souvent la vérité mieux que personne. Les bénéfices qui en résultent sont nombreux : réduction des coûts, diminution du nombre d'erreur, moins de biais, plus d'équité... Une gestion des données efficace permet également de respecter plus facilement les obligations légales comme la loi de 2014 pour l'égalité réelle entre hommes et femmes ou l'état des lieux 2020 des entretiens professionnels.

Les solutions existantes

Recruter un data analyst et/ou faire appel à une Data agency va vous permettre de mettre en place une stratégie de valorisation des données avec des experts métiers. Lorsque cette stratégie sera mise en place, vous aurez forcément besoin d'outils pour faire remonter les données et les lier entre elles. Deux solutions s'offrent à vous :

>> Faire construire des outils sur mesure

Certaines Data agencies ont les capacités de vous créer des outils de visualisation des données sur mesure. L'avantage : l'outil correspond parfaitement à vos attentes car vous avez participé à sa création en exprimant vos besoins. Cependant, la mise en place de tels outils demande du temps et un budget important.

>> Mettre en place des logiciels SaaS

Aujourd'hui, les solutions RH de type SaaS couvrent tout le champ d'activité des Ressources Humaines (voir notre article sur l'automatisation des processus RH). La plupart intègrent des tableaux de bord afin de visualiser la donnée facilement. Certains intègrent même des fonctionnalités d'analyse prédictive et prescriptive. Même si vous possédez plusieurs logiciels SaaS, ceux-ci peuvent (la plupart du temps) communiquer entre eux grâce à des API*, évitant ainsi

LA LETTRE

LA NEWSLETTER MENSUELLE DES RH

OCTOBRE 2019

les doublons et ressaisies. Il est d'ailleurs recommandé de mettre en place un "Core RH", c'est à dire un outil qui regroupe toute la donnée au même endroit. Celui-ci peut être réalisé avec vos équipes IT par exemple, à l'aide de People Analytics.

**API : Interface de Programmation d'Application. Solution informatique qui permet à des applications d'échanger entre elles.*

SE LANÇER DANS LA VALORISATION DES DONNÉES

Par où commencer ?

Devant le chantier que représente la valorisation des données, on peut être tenté de se dire : "on n'en est pas encore là, on verra cela plus tard". Pourtant ce n'est pas la bonne réponse. La démarche de valorisation des données est progressive. Commencez par le commencement : quelles sont les données que je possède actuellement ? Sont-elles stockées en bon endroit ? Sont-elles dupliquées ? Sont-elles de qualité ? Quelles sont les données que je n'ai pas et qui pourraient m'être utiles ? En général, le service RH part de son outil de paie pour construire son référentiel de données collaborateur. Celles-ci ont en effet le mérite d'être fiables et constituent une bonne base de démarrage.

Définir ses priorités

Pour savoir par où commencer votre valorisation des données, nous vous recommandons de définir des priorités. Quelle est l'activité RH sur laquelle j'ai le moins de visibilité ? Quelles sont les données qui sont encore sur papier et que j'aimerais faire remonter dans mon core RH ? Il peut s'agir des entretiens, de la formation, de la mobilité interne...

Viser une harmonisation des données

Commencez petit donc, mais pensez grand ! En effet,

le but ultime est d'arriver à une harmonisation des données. Pour l'instant, vous fonctionnez sûrement encore en silos. Pour un collaborateur, vous avez les données paie, les données de formation, les données d'entretiens... Certaines dans un logiciel, d'autres sur papier, d'autres encore dans des documents excel... Sur le long terme, l'objectif est de réunir toutes ces données au même endroit, et de pouvoir les croiser entre elles.

Partage des données

Pour valoriser pleinement les données collaborateurs, il est essentiel de les partager. Ainsi, en donnant accès à vos managers à certaines données collaborateurs (parcours, compétences...), vous leur donnez les clés pour prendre les bonnes décisions et améliorer la performance de leurs équipes. Impliquez également vos collaborateurs. En leur laissant auto-évaluer leurs compétences ou gérer eux-même leurs coordonnées bancaires, ceux-ci deviennent acteurs de leur gestion administrative et de leur évolution professionnelle !

Protection des données

Les services RH en France sont fortement impactés par le Règlement Général pour la Protection des Données, car ils manipulent une grande quantité de données sensibles. A partir de 2020, la CNIL a prévu de faire preuve de moins de souplesse : attention aux sanctions ! Lorsque vous choisissez un outil SaaS pour valoriser vos données, faites bien attention à ce qu'il soit conforme RGPD.

EXEMPLES D'APPLICATION DU BIG DATA DANS LES RH

Voici pour les bases théoriques. Mais concrètement, comment ça marche ? Voici quelques idées d'actions à mettre en place pour exploiter pleinement vos données RH.

LA LETTRE

LA NEWSLETTER MENSUELLE DES RH

OCTOBRE 2019

Fiabiliser les recrutements

Une étude de Harvard Business Review a récemment démontré qu'il est possible d'augmenter de 25% ses chances de choisir le bon candidat en suivant un algorithme plutôt que son instinct. Les outils analytiques RH permettent par exemple de cibler les meilleurs candidats en comparant leur parcours à celui des collaborateurs ayant le mieux réussi dans le poste à pourvoir. Autre exemple d'apport de la Data : pour mieux connaître la personnalité des candidats, la start-up Knack a créé un jeu vidéo assez particulier... Jouer 20 minutes à ce jeu génère un nombre impressionnant de données (temps d'hésitation, ordre des actions) et permet de déceler les principaux traits de caractère du candidat.

Améliorer la marque employeur

En analysant les mentions de votre entreprise sur internet (réseaux sociaux, presse, forums, blogs, sites d'avis), certains logiciels vous permettent de dégager les points forts et les axes d'amélioration de votre marque employeur. Mention ou Talkwalker sont des références en la matière et vous donneront une excellente visibilité sur ce qui se dit de vous sur la toile.

Augmenter l'engagement collaborateurs

Certains outils comme Supermood permettent de prendre le pouls de votre entreprise. Des sondages sont régulièrement envoyés aux collaborateurs, afin de déterminer un taux d'engagement par collaborateur. C'est également l'opportunité de faire remonter des causes de mal-être ou de désengagement et d'agir en fonction.

Améliorer la mobilité interne

La mobilité interne est un des meilleurs leviers de rétention des talents. En croisant les données de la fiche du poste à pourvoir et des profils de

vos collaborateurs, certaines solutions d'analyse prescriptive vous suggèrent les profils en interne les plus adaptés en termes de soft et de hard skills.

Diminuer le turn-over

L'analyse des données peut permettre de comprendre les raisons d'un turn-over élevé. L'entreprise Gate Gourmet a réduit son turnover de 50 à 27% grâce aux Data. En croisant certaines données (démographiques, géographiques...), ils se sont rendu compte que les employés qui démissionnaient avaient pour point commun d'habiter trop loin et de ne pas recevoir assez de compensations financières. Les solutions prédictives, elles, permettent d'anticiper des départs pour chaque service et d'agir en fonction.

Gérer efficacement les compétences

La mise en place d'une GPEC numérique est primordiale pour gérer efficacement les compétences de vos collaborateurs. L'outil de Gestion des Entretiens [SkillAPP](#) permet aux collaborateurs d'auto-évaluer leurs compétences. Cette approche renforce la proactivité des salariés qui deviennent acteurs de leur évolution professionnelle. Une gestion des compétences dynamiques permet aux managers de déceler les besoins de formation et de faire progresser leurs équipes. Elle permet également au service RH de mettre en place une gestion des talents performante.

Piloter le suivi de l'absentéisme

Piloter l'absentéisme grâce à la Data est aujourd'hui possible, avec des indicateurs comme la courbe d'évolution de l'absentéisme, les principaux motifs, la possibilité de filtrer par département... Avec l'analyse prédictive, certains logiciels vous permettent même de mettre en place une véritable "météo de l'absentéisme".

Nous espérons que ce guide vous aidera à vous lancer dans la valorisation de vos données RH !

LA LETTRE

LA NEWSLETTER MENSUELLE DES RH

OCTOBRE 2019

L'actu RH du mois d'octobre

#RECONVERSION

Comme promis par Emmanuel Macron, il sera bientôt possible de démissionner et de toucher l'assurance chômage. Cette mesure entrera en vigueur le 1er novembre 2019, mais ne sera effective qu'en 2020 et fortement encadrée. Ce nouveau droit doit obligatoirement être corrélé à un projet de formation ou de création/reprise d'entreprise, et concerne uniquement les salariés ayant au moins cinq ans d'ancienneté.

#CPF

L'application destinée aux salariés pour accéder aux offres de formation a enfin un nom et une date de sortie ! L'appli "Mon compte formation" sortira le 21 novembre, en même temps que le site internet du même nom. Pour susciter son utilisation, le gouvernement a prévu une grande campagne de publicité. En complément, vous pouvez télécharger notre [guide explicatif du CPF](#), à distribuer à vos salariés.

#FONGECIF

Que vont devenir les salariés des FONGECIF ? Ces structures qui avaient en charge la gestion du CIF sont en effet appelés à disparaître le 31 décembre 2019. Les conditions de travail ont déjà commencé à se dégrader, et les salariés s'inquiètent pour leur avenir. Patricia Shillinger, sénatrice REM du Haut-Rhin, a sonné l'alarme et a interpellé la Ministre du Travail. À suivre...

#INDUSTRIE

L'industrie peine à recruter en France. Partant de ce constat, Michelin a créé à Clermont-Ferrand un centre de promotion des métiers de l'industrie : le Hall 32. Ce centre de formation répond aux besoins réels des industriels et formera cette année 300 étudiants en formation initiale et 1800 adultes en formation continue.

Chiffres clé La loi Avenir, 1 an après

113 décrets et textes d'application de la loi publiés

+4,9% d'apprentis dans le secteur privé

29 ans : l'âge limite pour entrer en apprentissage

554 nouveaux CFA créés

10 000 organismes de formation prêts à répondre aux demandes de formation CPF

27,5 millions de comptes CPF crédités (hors agents publics)

3240€ : la somme dont disposent les salariés en activité depuis 2004 n'ayant jamais mobilisé leurs droits DIF / CPF

3 ans : le cycle de vie de la future certification nationale qualité pour les organismes de formation

[Source : Centreinffo](#)

Événements RH à venir

18 et 19 novembre, Lyon

[Salon solutions RH et elearning Expo](#)

21 novembre, Paris

[Think RH](#)

25-29 novembre, Paris

[Semaine de la formation professionnelle](#)

[Voir tous les événements RH à venir](#)

OCTOBRE 2019

L'outil du mois



Guide CPF du salarié

Ce guide apporte à vos salariés une définition claire et concise du Compte Personnel de Formation, ainsi que les clés pour bien l'utiliser. Deux formats sont disponibles : l'un destiné à l'impression et l'autre à l'envoi par mail.

[TÉLÉCHARGER LE GUIDE](#)

Quel sera notre prochain outil RH ? À vous de décider !

Voter pour le prochain outil du mois