



LES DONNÉES DE RH, UNE RICHESSE À EXPLOITER

Les données de RH sont souvent négligées par les départements de RH, alors qu'elles peuvent les aider à accomplir leurs fonctions classiques plus efficacement.

Comme leur nom l'indique, les départements des ressources humaines sont souvent orientés vers la gestion et la compréhension de l'humain. Il faut disposer de compétences particulières pour pouvoir jauger une personne, apprendre son histoire en lisant entre les lignes ou encore savoir extraire rapidement d'une pile de candidatures les CV qui en valent la peine. La décision ultime, celle d'embaucher un collaborateur parce qu'il semble le plus compatible avec les valeurs de l'entreprise, repose sur toutes ces compétences. Les professionnels des RH utilisent ce savoir-faire pour doter l'entreprise d'un environnement de travail plus efficace et positif.

Pourtant, différentes enquêtes ont récemment montré qu'il existe un domaine où les professionnels des RH montrent souvent leurs limites : l'utilisation des données qui sont à leur disposition.

[HR.com](#) a ainsi publié une enquête dont les conclusions sont révélatrices à cet égard. Un échantillon de 343 professionnels des RH, représentatif de la diversité des secteurs économiques, a été interrogé. Ses conclusions sont éloquentes : 79 % des répondants considèrent que les compétences d'analyse de données sont essentielles

ou nécessaires dans le cadre des RH, mais seuls 27 % estiment que leur service excelle ou se situe au-dessus de la moyenne dans ce domaine, soit un écart de 52 points.

Pour permettre au département des RH d'exploiter tout son potentiel pour l'entreprise, il est crucial de parvenir à combler cet écart. Tout le monde le sait, l'époque où le rôle des RH se cantonnait à recruter de nouveaux collaborateurs et noter les retards est révolue depuis longtemps. Aujourd'hui, l'enjeu majeur concerne la création d'une culture d'entreprise commune autour de valeurs partagées, ce qui passe, dans certaines situations, par l'exploitation des données en possession du département des RH.

DONNÉES À L'APPUI

De nombreux observateurs et chefs d'entreprise éclairés ont pris conscience depuis un moment de l'importance de l'utilisation des données dans les départements de ressources humaines. Un récent article de Forbes souligne ce fait en expliquant que les équipes de RH possèdent une « mine d'or de données », souvent sans en avoir conscience.

Grâce aux informations en matière d'absentéisme, aux interventions sur les réseaux sociaux, aux demandes de remboursement de frais ou encore aux évaluations annuelles des collaborateurs, il est possible d'obtenir des informations utiles en s'appuyant sur l'intelligence artificielle et des procédés de distillation des données. L'idée est de permettre aux responsables des RH de

« voir » les problèmes avant qu'ils ne se produisent. L'analyse des données doit être considérée comme un projecteur dans un tunnel : le simple fait de l'allumer permet de prendre connaissance des problématiques en jeu et de distinguer le chemin à suivre pour aller de l'avant.

LES PROFESSIONNELS DES RH PASSENT PRESQUE 22% DE LEUR TEMPS EN RÉUNION.

<https://www.business.com/articles/its-not-all-paperwork-how-does-hr-really-spend-their-time/>

QUATRE FAÇONS D'UTILISER LES DONNÉES DE RH

Voici quatre domaines cruciaux où l'analyse des données peut se révéler d'une grande aide pour les professionnels des RH.

- **Gestion du temps :** Les équipes RH veillent toujours à tirer le meilleur des collaborateurs de l'entreprise, tout en essayant d'éviter qu'ils ne quittent le navire, attirés par les sirènes de la concurrence. C'est un équilibre délicat à trouver, il faut du temps pour cela. Une étude récente menée par Business.com estime que les professionnels RH passent presque 22 % de leur temps en réunion. L'idée est ici de retracer de façon analytique l'emploi du temps des équipes RH pour leur permettre de gérer plus efficacement cette ressource précieuse.
- **Satisfaction des collaborateurs :** Un collaborateur satisfait, c'est un collaborateur moins enclin à céder aux appels de la concurrence. Quand on parvient à conserver un collaborateur talentueux dans l'entreprise, c'est une double victoire, puisqu'on échappe également à la nécessité de le remplacer, de former le nouvel arrivant, etc. C'est bénéfique à la fois pour l'activité de l'entreprise et pour le moral des troupes. La mesure des performances peut permettre d'identifier les domaines d'excellence des collaborateurs, tout en veillant à toujours viser la satisfaction maximale de chacun. Cela ouvre la voie à une organisation du travail plus efficace et satisfaisante pour l'entreprise et pour les collaborateurs.
- **Attribution des missions :** Corollaire du point précédent : si le collaborateur X est un adepte du démarchage téléphonique tandis que le collaborateur Y déteste visiblement le téléphone, votre société aurait tout à gagner à mettre X davantage au téléphone et à orienter Y vers une activité plus en rapport avec ses compétences. L'analyse des données du personnel peuvent vous aider à rediriger les collaborateurs vers leurs domaines d'excellence.
- **Recrutement :** Un simple appel à candidature pour un poste en entreprise peut entraîner l'arrivée de centaines de CV sur le bureau des RH. En moyenne ou grande entreprise, où les procédures de recrutement sont fréquentes, on peut se retrouver avec une quantité de CV impossible à gérer. Pour fluidifier le processus et gagner beaucoup de temps précieux, il est possible d'utiliser des logiciels qui trient les CV au moyen de mots clés à la recherche de compétences particulières. Cet écrémage permet de simplifier considérablement la tâche de recrutement.

Si vous craignez que l'exploitation des données de RH étouffe le côté humain des ressources humaines, vous pouvez être tranquille. En réalité, cela vous permettra de libérer du temps de travail consacré précisément à mettre l'humain en valeur. L'utilisation stratégique de vos données de RH vous offrira l'occasion de veiller au bien-être de vos collaborateurs tout en vous facilitant un peu la vie.

NOUS PROTÉGEONS CE QUI A LE PLUS
DE VALEUR POUR VOUS

0800 215 218 | IRONMOUNTAIN.FR



© 2020 Iron Mountain Incorporée. Tous les droits sont réservés. Iron Mountain et la conception de la montagne sont des marques déposées d'Iron Mountain Incorporated aux États-Unis et dans d'autres pays. Toutes les autres marques et marques déposées sont la propriété de leurs propriétaires respectifs.

FRDM-ART-031920A