

L'ANALYSE PRÉDICTIVE DES DONNÉES RH : USAGES ET PERSPECTIVES

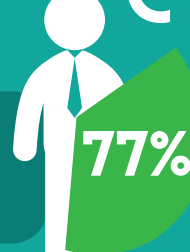
LES SERVICES RH S'APPUIENT PEU SUR L'ANALYSE DES DONNÉES

Seuls 21 % des **dirigeants d'entreprises** jugent leur équipe RH capable de "**dégager une analyse** à partir des données afin de **dynamiser des changements** et des **améliorations** dans l'organisation".



44% seulement utilisent des **données objectives** en ce qui concerne la **performance des talents** pour guider les **décisions stratégiques**.

77% des **professionnels en RH** sont incapables de déterminer comment le **potentiel de leurs salariés** affecte le **résultat financier** de l'entreprise.



POURQUOI ?



Peu de formation analytique chez les RH



Faible maturité en matière d'exploitation des données



Peu de confiance en l'importance de l'analyse prédictive

14% des **entreprises** ont des capacités en **RH prédictives** mais plus de **60%** disposent de plusieurs systèmes désordonnés de RH et sont **incapables** de prendre des décisions en se basant sur les **données**.

Moins d'un tiers des leaders RH utilisent les **BIG DATA** pour évaluer les tendances clés. Presque la moitié ne les utilisent pas et un cinquième sont neutres. (Rapport Deloitte)

Seuls **8%** des **seniors RH** croient que l'analyse prédictive pourrait **augmenter la performance** des entreprises et seuls **15%** des **chefs d'entreprise** ont changé leur stratégie l'année dernière en fonction de l'analyse des données RH.

UN RETARD PAR RAPPORT AUX AUTRES PÔLES DE L'ENTREPRISE

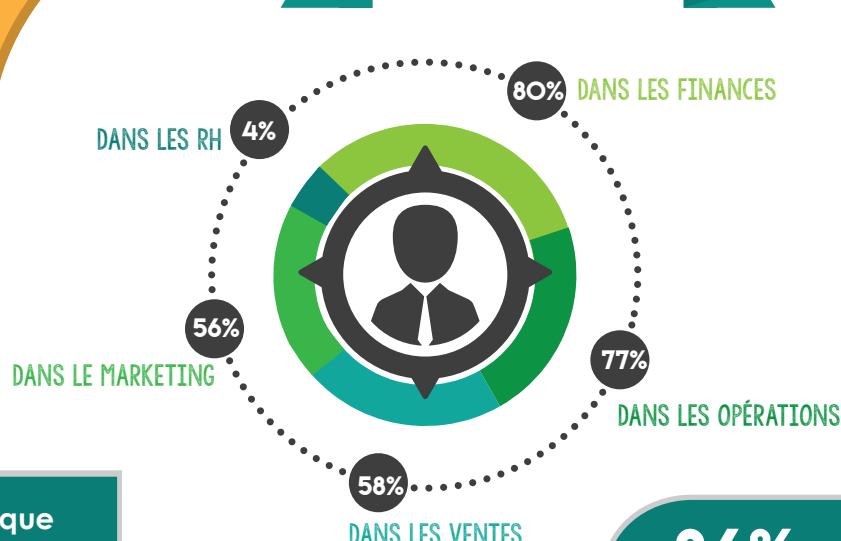
1950-1980
1980

POUR AMÉLIORER LEUR PERFORMANCE, LA **FINANCE** ET LE **MARKETING** ONT DÉVELOPPÉ L'**ANALYTIQUE** : ENTRE 1950 ET 1980 POUR LA FINANCE ET DANS LES ANNÉES 80 POUR LE MARKETING

En 2014
80%
des organisations font appel à des analyses prédictives en finance

alors que seulement
4%
le font en RH

PROPORTION DES ENTREPRISES QUI UTILISENT L'ANALYTIQUE...



86%
des entreprises affirment n'avoir pas de capacité d'analyse en rh

MAIS UNE AUGMENTATION DE L'IMPORTANCE ACCORDÉE À L'ANALYSE DANS LES RH

78% DES ENTREPRISES DE PLUS DE 10 000 EMPLOYÉS CONSIDÈRENT L'AMÉLIORATION DES RH PRÉDICTIVES COMME « **URGENTE** »

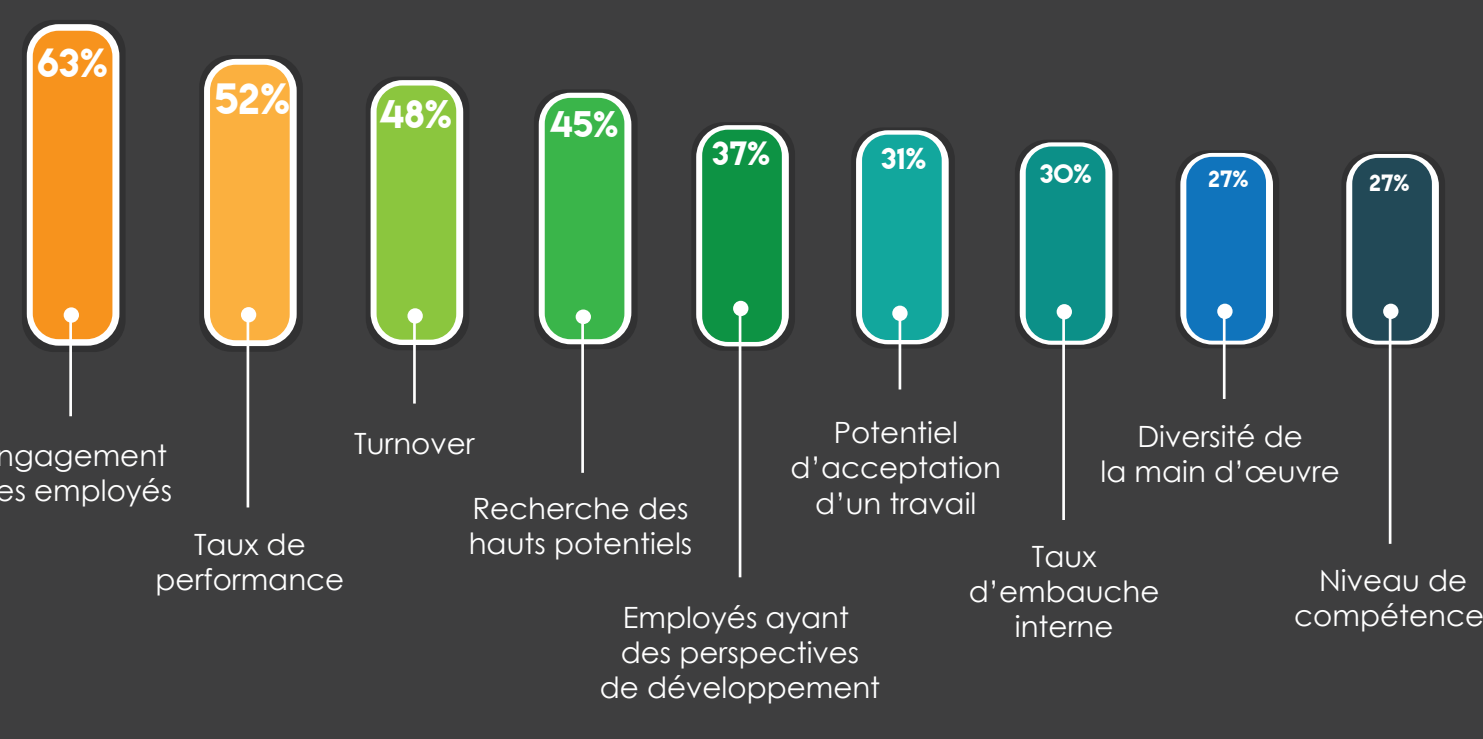
L'ANALYSE EST L'UNE DES TROIS TENDANCES FONDAMENTALES.

7% DE CES ENTREPRISES CONSIDÈRENT AVOIR DE BONNES CAPACITÉS D'ANALYSE DES DONNÉES RH

48% DES ENTREPRISES DÉVELOPPENT ACTIVEMENT OU TENTENT D'AMÉLIORER LEURS CAPACITÉS EN TERMES DE RESSOURCES HUMAINES PRÉDICTIVES

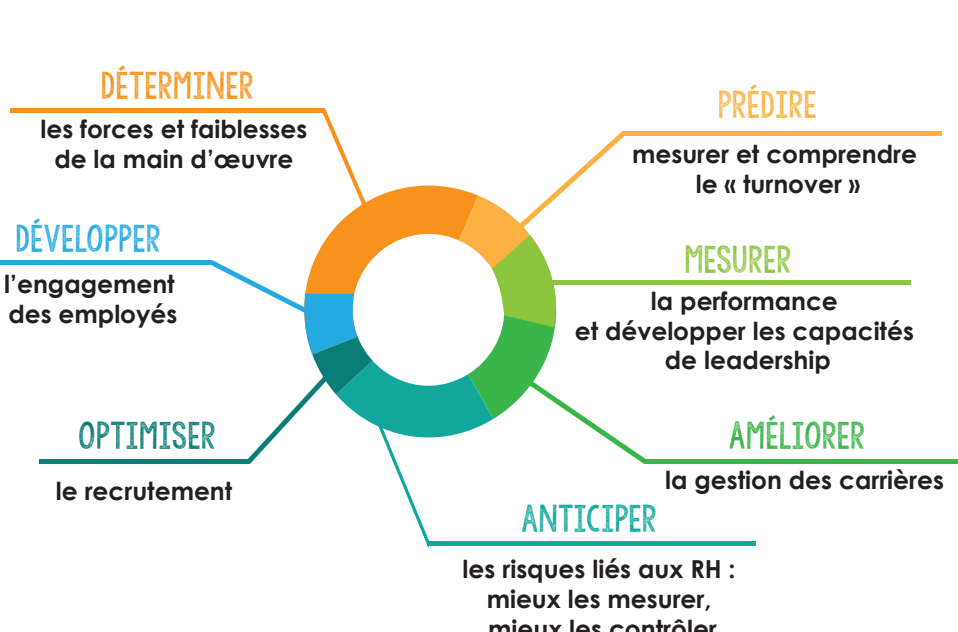
57% DES ÉQUIPES RH ONT AUGMENTÉ LEUR INVESTISSEMENT DANS L'ANALYSE DES DONNÉES EN 2013

QUELLES DONNÉES ANALYSE-T-ON AUJOURD'HUI DANS LES SERVICES RH ?

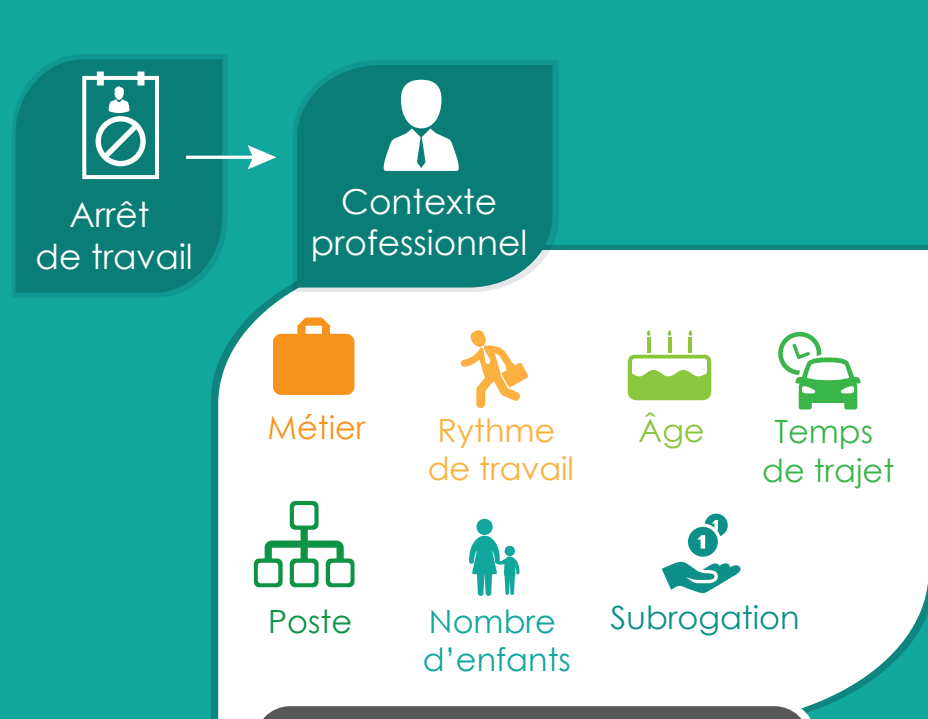


BIG DATA ET MODÈLES PRÉDICTIFS : POUR QUOI FAIRE ?

€
60%
des « **Fortune 1000** » ont investi dans les **solutions analytiques** pour le **recrutement** (étude Deloitte 2013)



UN EXEMPLE AVEC L'ABSENTÉISME



« Prenons l'exemple de l'absentéisme. On pourra travailler avec l'ensemble des arrêts de travail à l'intérieur d'une organisation en tenant compte, pour chacun d'eux, d'un ensemble de variables liées aux contextes professionnels et personnels (métier, poste, rythmes de travail, temps de trajet, subrogation, âge, nombre d'enfants, etc.). En analysant en profondeur ces données, il sera alors possible d'identifier les variables qui ont un impact sur la survenance de l'événement « est absent » et celles qui n'en ont pas. Il n'est pas rare de travailler avec plus d'une vingtaine de variables liées aux caractéristiques des individus et des organisations, et les plus significatives ne sont pas toujours celles qu'on croit.

Une fois ces variables explicatives identifiées (par exemple : l'ancienneté dans la fonction, la stabilité dans le poste, etc.), on pourra soit les regrouper en grands thèmes afin de mettre en place politiques et plans d'action pour réguler les dysfonctionnements constatés, soit anticiper l'impact de la variation d'une ou plusieurs variables sur les résultats finaux.

On le voit clairement, l'utilité Big Data réside ici dans la grande capacité de traitement des données pour, avec le soutien de la statistique, pouvoir identifier les variables véritablement significatives. Une fois ces variables identifiées et les éventuelles corrélations existant entre elles examinées, il sera possible de les regrouper en grande famille et d'identifier les différents niveaux de causalité existant entre les faits et leurs conséquences. L'identification des variables significatives constitue ainsi une première étape incontournable à l'élaboration d'un modèle prédictif. »

François GEUZE
Directeur de la Recherche O2J Audit Climat Social
Master Management des Ressources Humaines de Lille