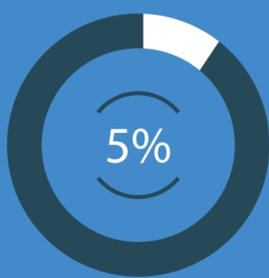
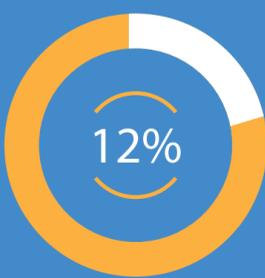


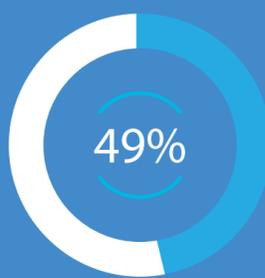
ANALYSE DES DONNÉES RH ENJEUX ET TENDANCES 2019



5% des entreprises seulement utilisent efficacement les données pour réaliser leurs analyses RH¹.



Seulement 12% réalisent une analyse prévisionnelle pour accompagner la prise de décisions en matière de gestion des RH.



... Mais 49% prévoient de le faire dans un avenir proche.

LES OUTILS D'ANALYSES RH SONT JUGÉS DE PLUS EN PLUS IMPORTANTS



80 %

Plus de 80% des responsables des ressources humaines sont favorables aux nouvelles technologies pour améliorer la gestion du personnel².

Selon une étude Towers Watson, les entreprises dépensent une grande partie de leur budget dédié aux technologies RH dans les logiciels Big Data pour :

Améliorer le processus de recrutement



Mieux retenir leurs employés



Prendre de meilleures décisions



Selon une étude Bersin et Deloitte, les équipes RH qui utilisent des méthodes basées sur les données augmentent leur influence auprès des décideurs de l'entreprise³.



6 EXEMPLES D'UTILISATION DES DONNÉES RH ET BIG DATA DE FAÇON STRATÉGIQUE EN 2019

1

Les solutions analytiques permettent aux entreprises d'optimiser leur recrutement, notamment par l'exploitation du gisement de données disponible sur les réseaux sociaux. La BI aide à la planification des recrutements en fonction de la saisonnalité.



RECRUTEMENT

2

En analysant les facteurs qui retiennent les employés, ou au contraire les poussent à partir, les services RH améliorent l'efficacité de leurs sondages, proposent des perspectives d'évolution, ajustent leurs programmes de rétention.



GESTION ET RÉTENTION DES TALENTS

3

Les indicateurs de performance permettent d'évaluer la productivité des collaborateurs. Par exemple, en croisant les données internes RH et financières avec des données marché, il est possible de déterminer l'impact d'un salarié sur la performance de l'organisation, ou encore prédire les besoins de formation.



PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

4

Les services RH améliorent leur politique en s'appuyant sur des faits tangibles. La mise en place d'un tableau de bord BI permet d'illustrer les données et partager plus rapidement des informations précises auprès du comité de direction et des partenaires sociaux.



COMMUNICATION RH

5

La loi Grenelle 2 impose de fournir un reporting des conditions environnementales et sociales de l'activité des salariés. Les solutions de BI facilitent la présentation des différentes statistiques (niveau de rémunération en fonction de l'âge, impératifs concernant la lisibilité des actions menées par l'entreprise en ce sens).



REPORTING RSE

6

Les outils analytiques aident à la mise en conformité réglementaire en permettant la constitution de preuves et rapports via des graphiques et indicateurs. Mais les indicateurs permettent d'aller plus loin dans ces actions de mise en conformité, par exemple en anticipant la pyramide des âges ou la répartition hommes/femmes dans l'entreprise à l'horizon 2020.



CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

¹Selon un rapport de McKinsey & Company

²Selon une étude réalisée par Oxford Economics

³En savoir plus à [cette adresse](#)

