

# Digitalisation & Big Data

## Quel impact pour les RH?



## 3 éléments à retenir

1. L'impact de la digitalisation et du Big Data est global et l'impact sur les RH est **inévitable**
2. On peut voir ce changement comme un risque inquiétant ou choisir de le voir comme une **opportunité**
3. L'exploitation des données peut permettre au domaine des RH souvent perçu comme subjectif de devenir **un domaine objectivement stratégique**, son impact sur la performance pouvant être chiffré



# Digitalisation & Big Data:

## *Quel impact pour les RH?*

Impact indirect



Société

Entreprise

Fonctions

Impact direct



RH 1.0/2.0

RH 3.0

RH 4.0



# Impact sur la société

Hyper connectée & globalisée

## Gig Economy

- “Economie des petits boulots”
- Plateformes collaboratives digitales (AirBnB, Uber, Etsy,...)
- Par nécessité mais aussi par choix

→ *Employés à la recherche de flexibilité*

## Télémigration

- Dématérialisation des services (ex: 3D printing)
- Disparition des frontières - hyper globalisation
- Plate-formes collaboratives globales (UpWork, DesignCrowd,...)

→ *Acquisition de talents virtuels?*



# Impact sur l'entreprise

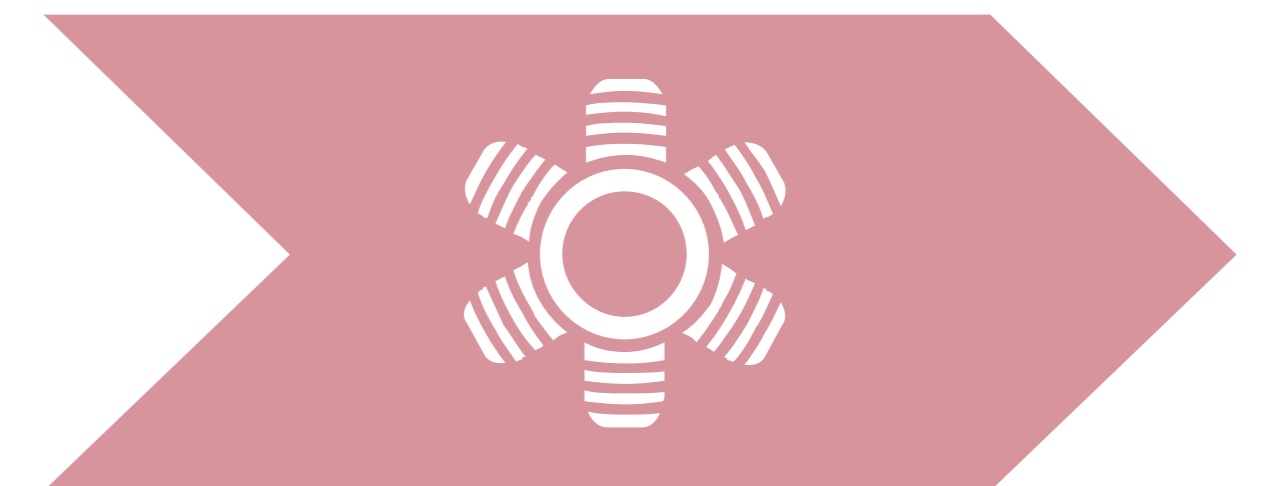
Connectée / libérée / délivrée...



**Hiérarchisée**



**Connectée**



**Libérée**



# Impact sur les fonctions

La digitalisation & la “data-ification”: un tsunami qui n’épargne rien...



**STRATEGIE**  
STRATEGIES DE DISRUPTION  
GESTION DE L'INNOVATION



**FINANCE D'ENTREPRISE**  
FINTECH  
IPO -> ICO



**SUPPLY CHAIN MGT**  
GLOBALISATION  
IoT / 3D PRINTING



**MARKETING**  
MARKETING DIGITAL  
MARKETING AUTOMATION



**COMPTABILITE & CONTRÔLE**  
DIGITALISATION  
DISPARITION?



**RESSOURCES HUMAINES**  
HR ANALYTICS  
PREDICTIVE ANALYTICS

# En résumé...

RH – le nouveau métier

 **Entreprise libérée**

 **Fonctions digitalisées**

 **Employés exigeants**

 **Monde globalisé**





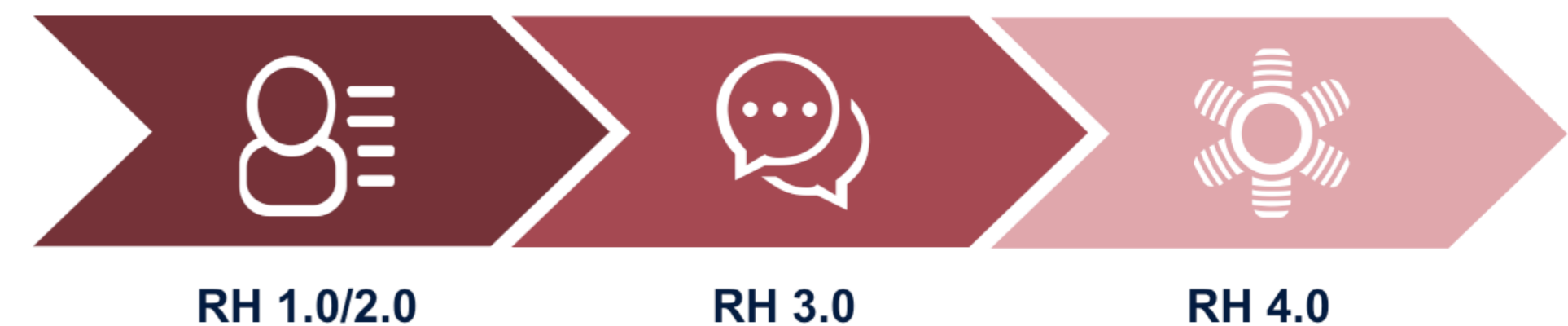
# Digitalisation & Big Data:

## *Quel impact pour les RH?*

Impact indirect



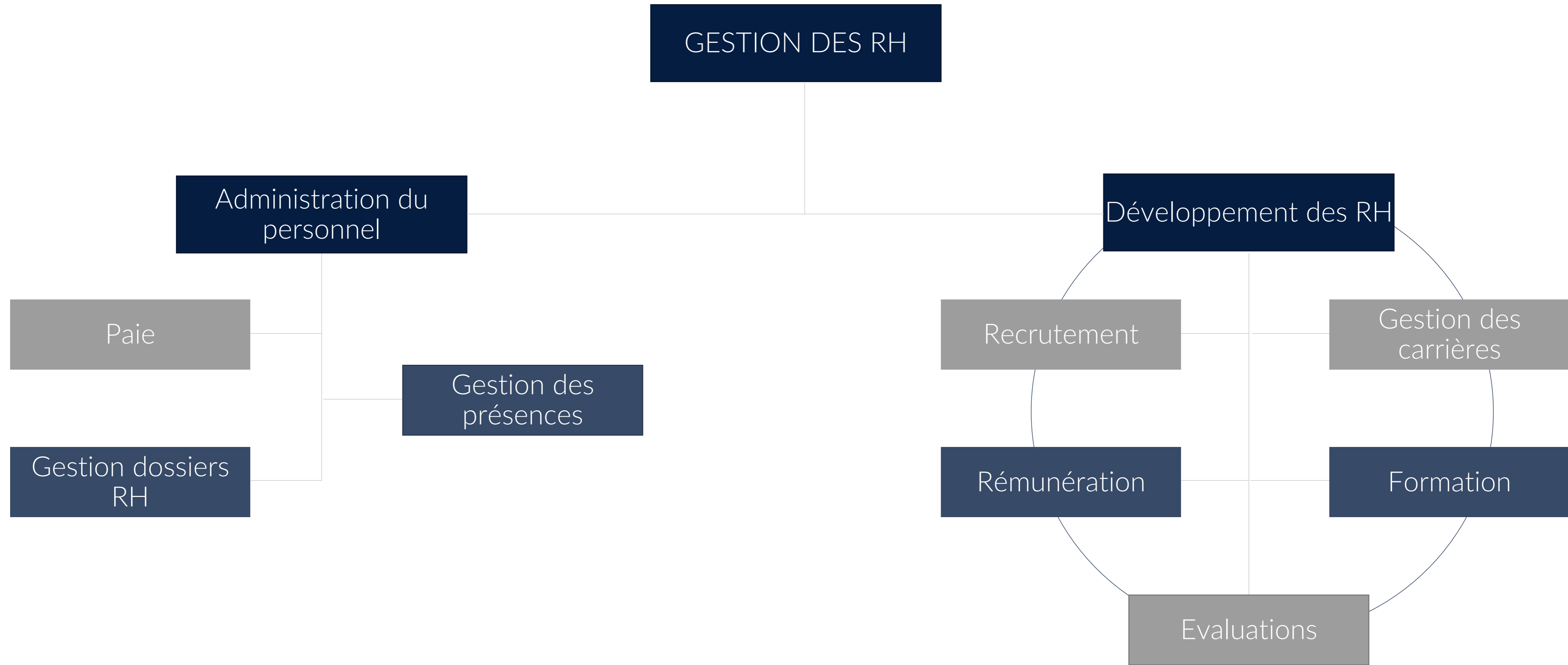
Impact direct





# RH 1.0

Fonctions essentielles



# RH 2.0

Fonctions essentielles digitalisées

GESTION DES RH

Administration du personnel

Développement des RH



# RH 2.0

Fonctions essentielles digitalisées



## GESTION

Gestion des tâches  
essentiels liées aux RH

## AUTOMATISATION

Introduction d'outils  
automatisés pour augmenter  
la productivité globale

... et après?

# #UX



# #EX

**Expérience utilisateur/client**

- Agréable
- Utile
- Efficace

Taux de conversion

**Expérience employé**

- Agréable (culture)
- Utile (« sense of purpose »)
- Efficace (environnement moderne)

Niveau de performance

# Mais comment?



## GESTION

Gestion des tâches essentielles liées aux RH

## AUTOMATISATION

Introduction d'outils automatisés et digitalisés pour augmenter la productivité globale

# Data... HR Analytics

People Analytics / Workforce Analytics



## GESTION

Gestion des tâches essentielles liées aux RH



## AUTOMATISATION

Introduction d'outils automatisés et digitalisés pour augmenter la productivité globale

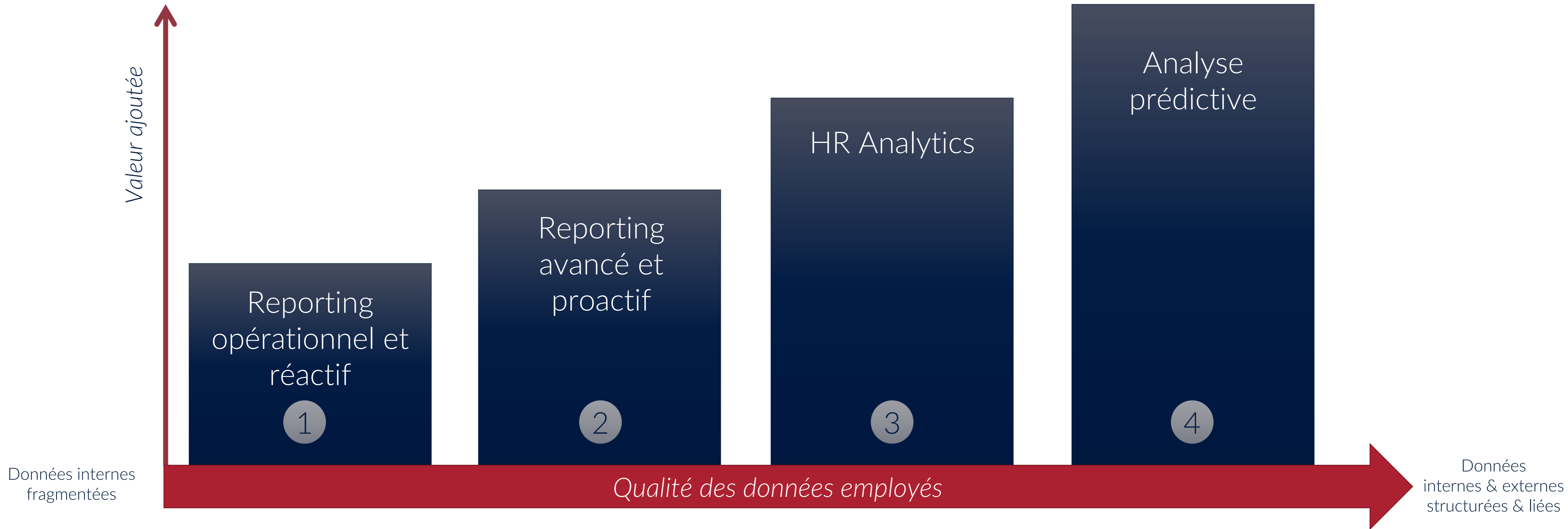


## HR Analytics

Exploiter les données pour améliorer l'expérience employé et offrir un soutien stratégique aux décideurs de l'entreprise

# HR Analytics Maturity Model

Inspiré du modèle de Bersin by Deloitte





# Reporting opérationnel

Excel

TABLEAU DE BORD RESSOURCES HUMAINES						
ACTIVITES	INDICATEURS DE PERFORMANCE	OBJECTIF	PERIODICITE	RESPONSABLE	REALISATION	ECART
FORMATION	Coût de formation: Montant de la formation/masse salariale		Mensuelle			
	Taux de participation: Nombre de participants/Nombre d'inscrits		Mensuelle			
	nombre de cours mis en place		Mensuelle			
	Nombre de salariés formés/Effectif		Mensuelle			
	Budget de la formation		Annuelle			
RECRUTEMENT	Délai d'embauche: Délai entre la demande d'embauche et l'embauche		Mensuel			
	Selectivité: Nombre candidats retenus/nombre de candidature		Mensuelle			
	Qualité de recrutement: nombre de candidats restant au bout d'un an/candidats période		Annuelle			
	Coût moyen de recrutement: Coût total recrutement/nombre recrutés		Semestriel			
Productivité & Dépenses en Ressources Humaines	Chiffre d'affaire/Effectif		Mensuelle			
	Frais de personnel/Effectif		Mensuelle			
	Valeur ajoutée/ effectif		Mensuelle			
CLIMAT DE TRAVAIL	Turnover: entrées+sorties/Effectif		Mensuelle			
	Conflictualité: Nombre de conflit		Mensuelle			
	Absentéisme: nombre d'heures d'absentéisme/nombre d'heures travaillées		Mensuelle			
	Heures Supplémentaires moyennes par personne		Mensuelle			





# Reporting avancé & proactif

Logiciels RH / HCMS

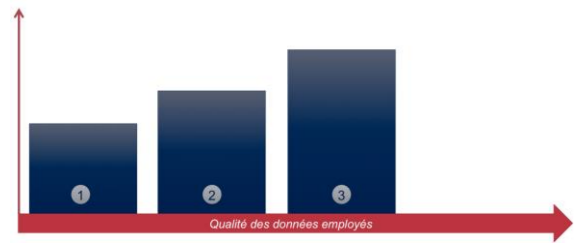
Nombre d'employés

Nombre d'EPT

Masse salariale

Dépenses en formation continue



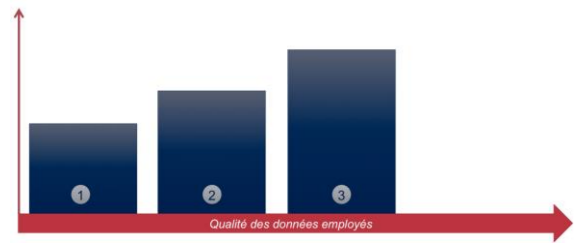


# HR Analytics

L'exploitation de nouvelles données au service de Ressources Humaines

« Le « RH analytics » est le processus d'identification, d'interprétation et de communication de tendances significatives liées aux données employés permettant d'assister la prise de décision avec pour objectif l'amélioration de la performance de l'entreprise. »

*Traduit du Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)*



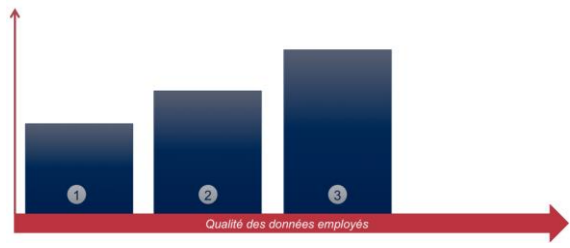
# HR Analytics

L'exploitation de nouvelles données au service de Ressources Humaines

« ... C'est à la fonction RH d'assurer cette transformation, d'insuffler cette culture digitale.

- En s'équipant d'outils permettant la collecte et la fiabilisation de l'information d'une part.
- Et en se dotant de nouvelles compétences en interne d'autre part.»

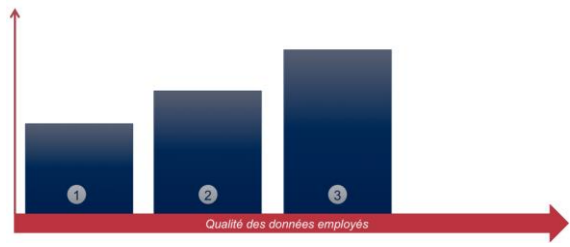
Deloitte



# 1. Données RH en temps quasi réel

Pulse Surveys

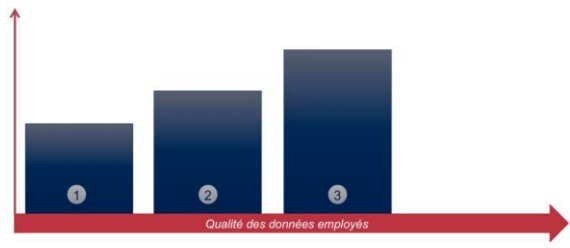




# 2. Reconnaissance de l'employé

Sentiment d'être utile / "sense of purpose" / sentiment d'appartenance

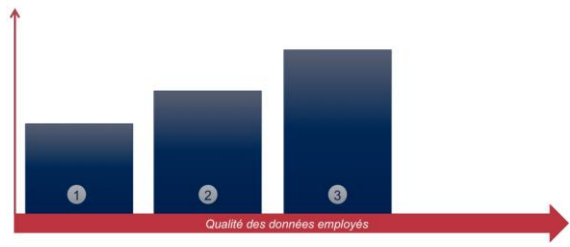




# 3. Physiolytics

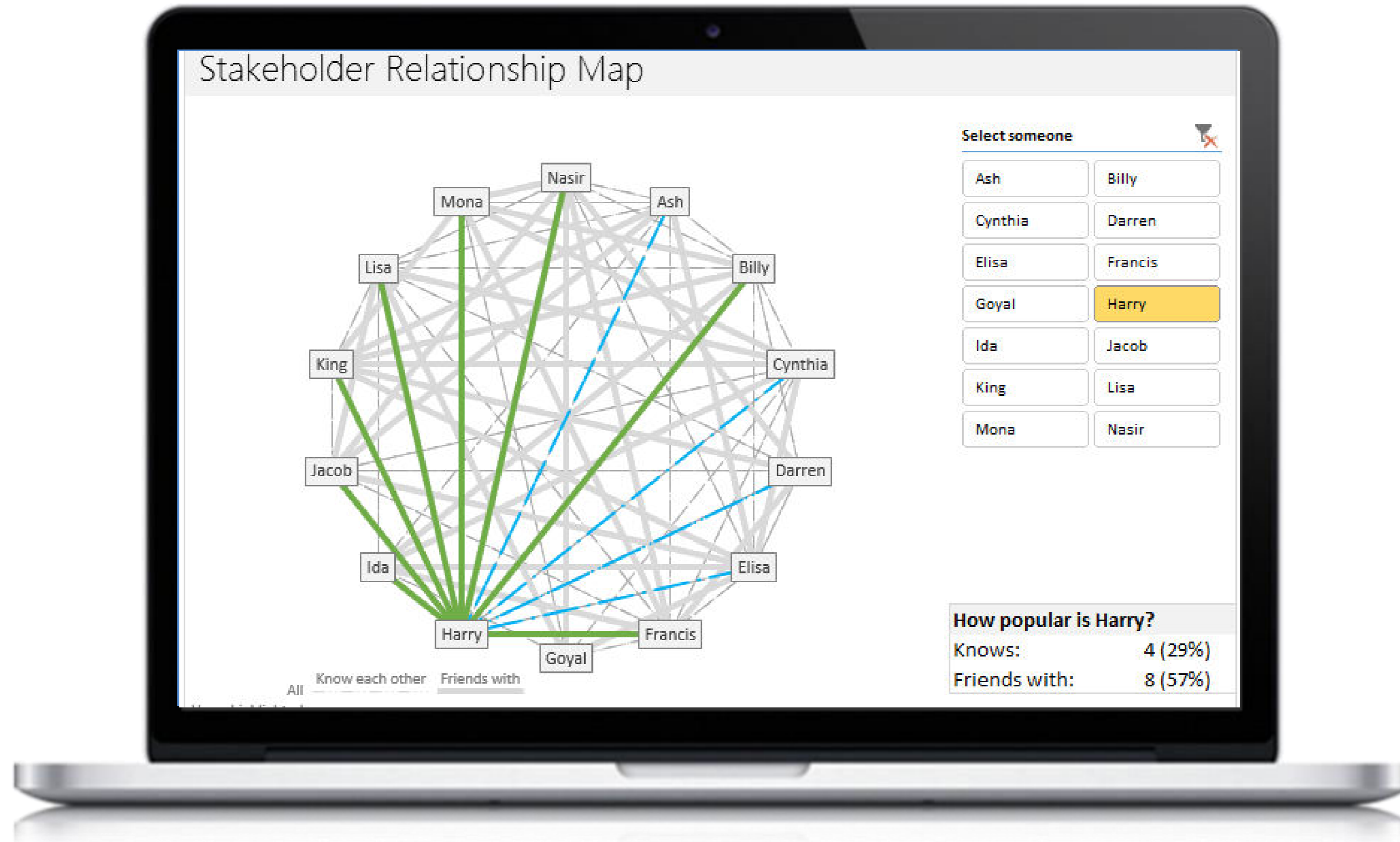
Les données santé RH au service du bien-être physique de l'employé

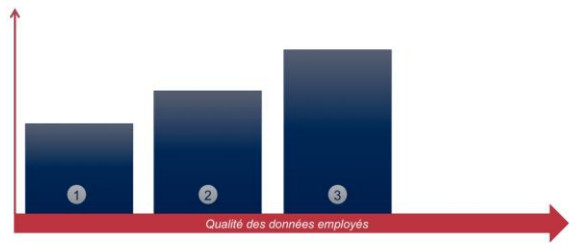




# 4. Organisation Network Analysis

Identifier les personnes clés d'une entreprise



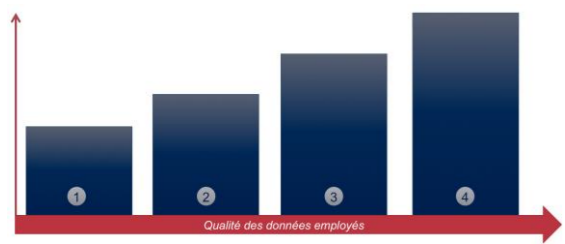


# 5. Sentiment Analysis

Connaître l'humeur des employés







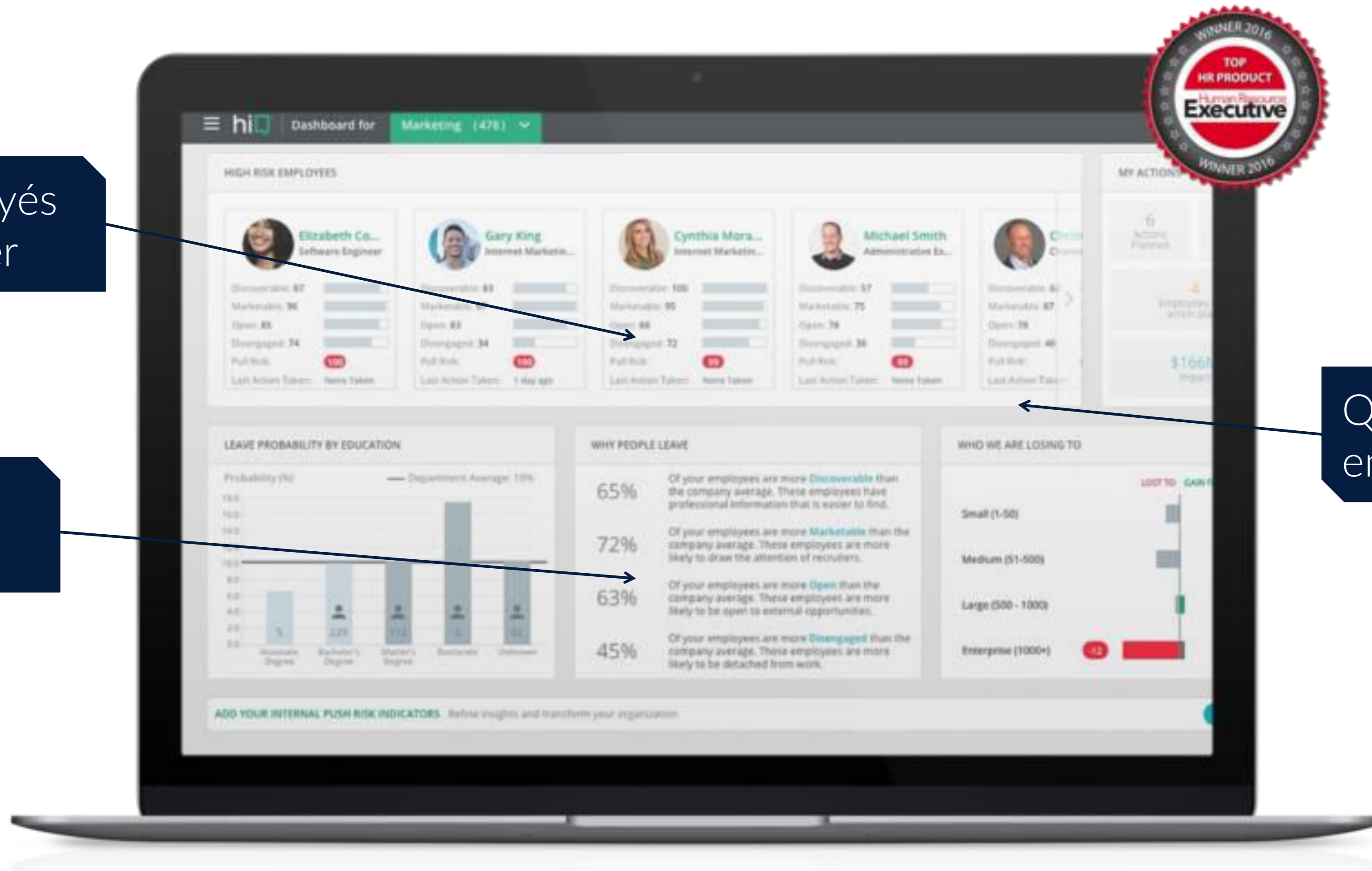
# Analyse prédictive

Exploitation des données internes et externes

Lequel de nos employés risque de nous quitter

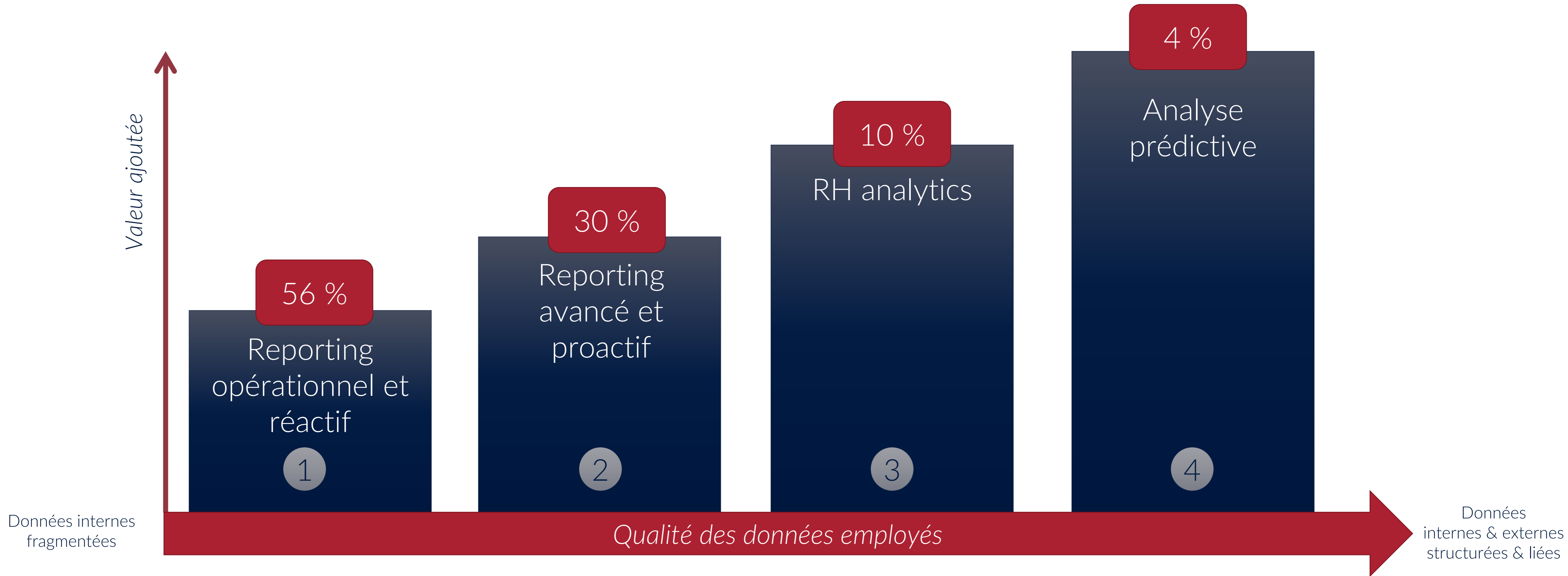
Statistiques des raisons de départ

Qui sont les employeurs concurrents



# RH 4.1

L'exploitation des données au service de Ressources Humaines





# Big Brother is watching you.

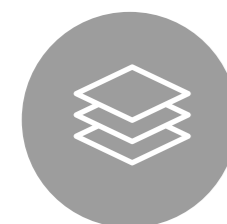
Tout ça est-il éthique? Souhaitable?

# Inéluctable...



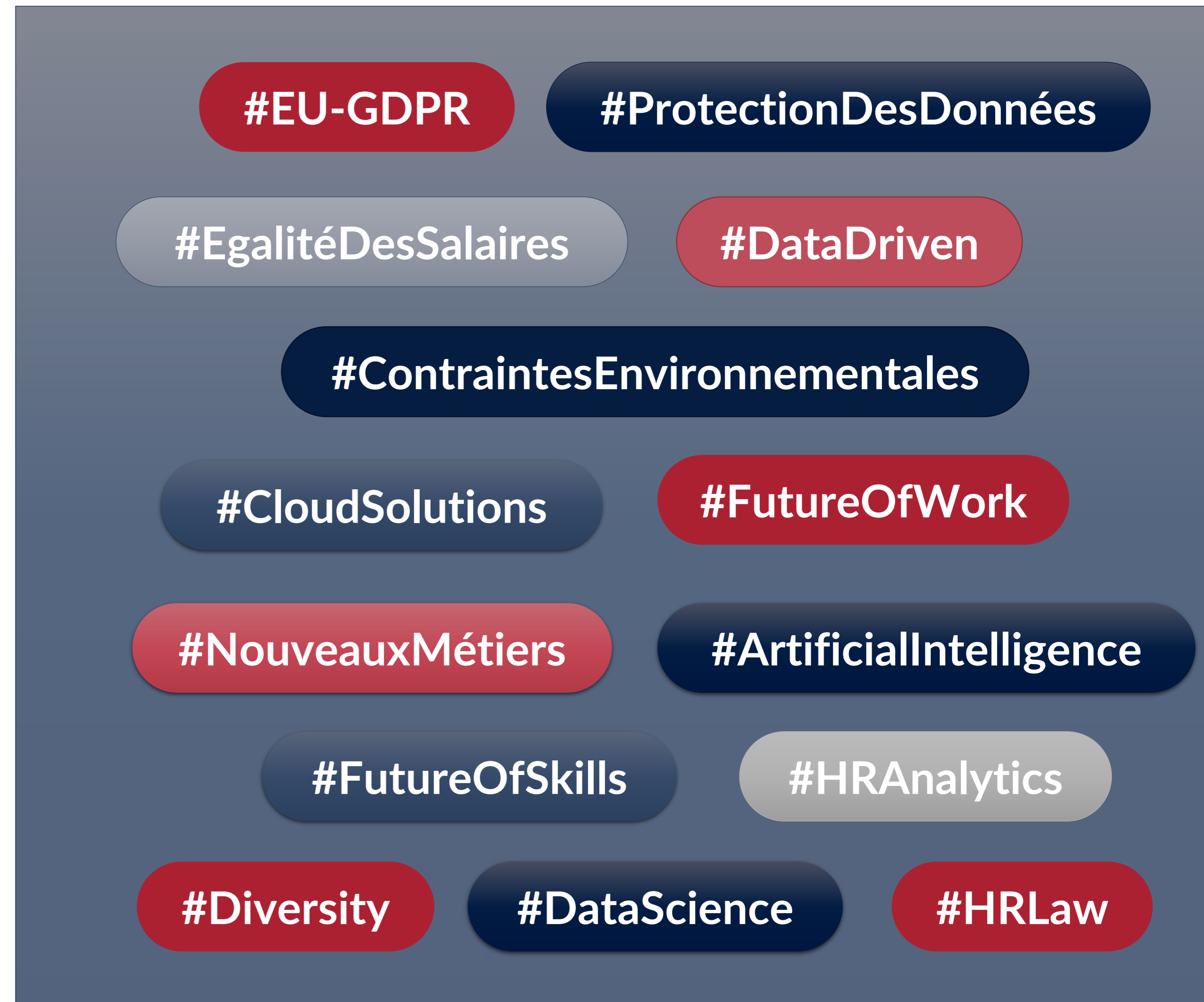
## EXIGENCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Egalité des salaires
- Diversité des équipes
- Evaluation des compétences à développer
- Le management exige des faits avérés pour libérer des fonds. Avec le RH analytics, les RH auront des évidences à montrer.



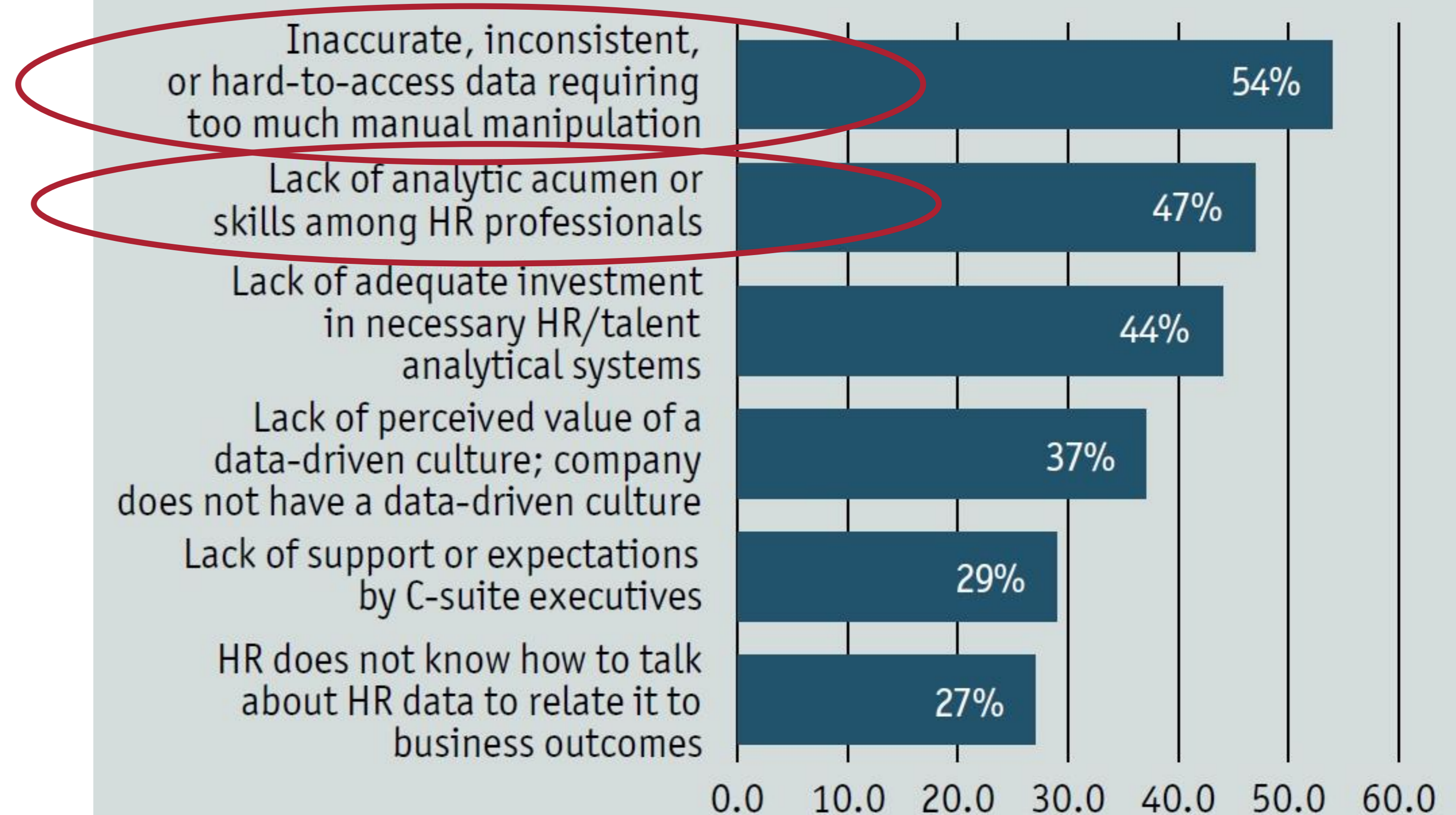
## GDPR

- Droit à l'oubli présuppose l'identification et la classification des données
- L'employeur va devoir maîtriser ses données et obtenir l'accord de l'employé pour les exploiter



# ... et les obstacles

## Biggest obstacles to achieving better use of data, metrics and analysis



Source: Harvard Business Review Analytic Services, HR Joins the Analytics Revolution, page 6

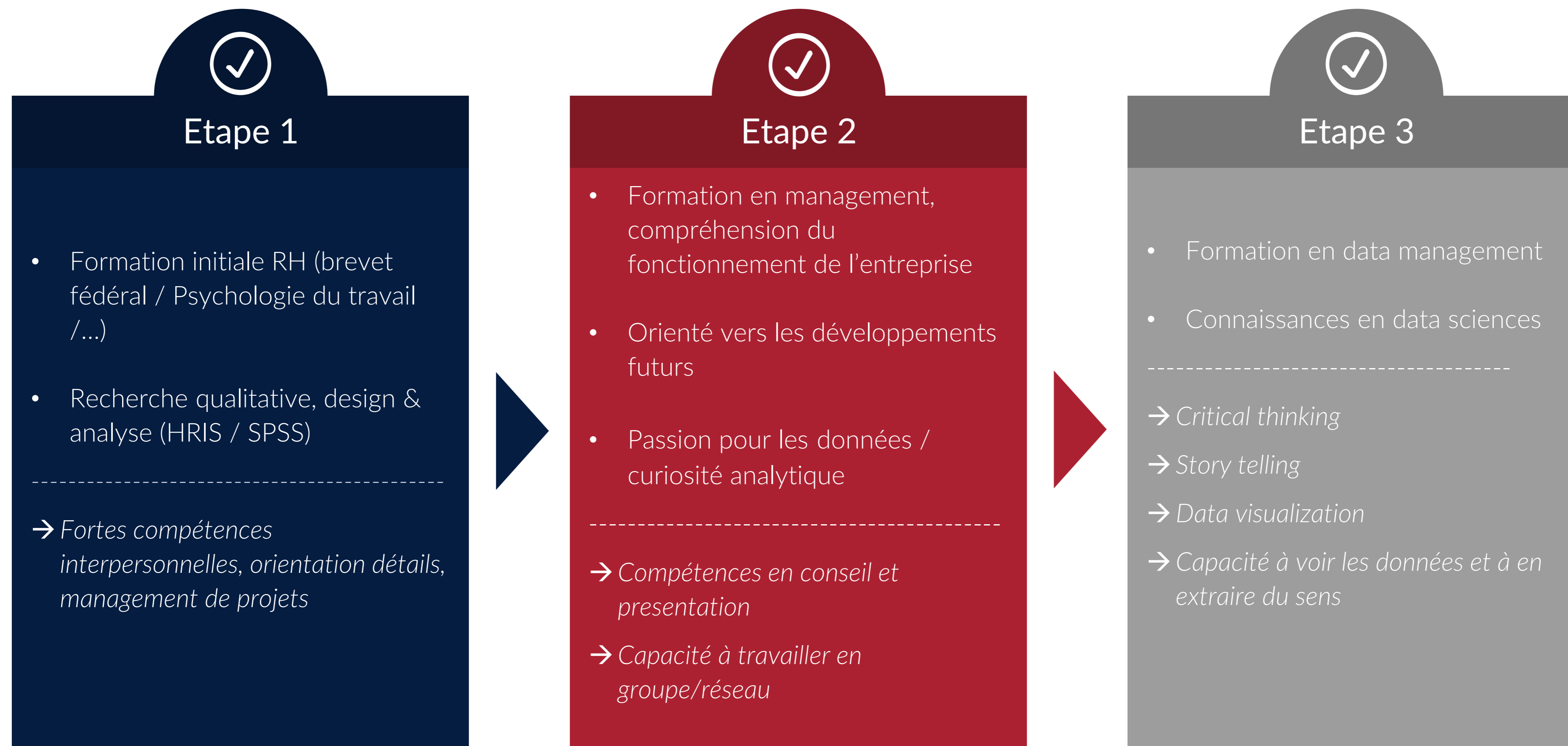


## 3 éléments à retenir

1. L'impact de la digitalisation et du Big Data est global et l'impact sur les RH est **inévitable**
2. On peut voir ce changement comme un risque inquiétant ou choisir de le voir comme une **opportunité**
3. L'exploitation des données peut permettre au domaine des RH souvent perçu comme subjectif de devenir **un domaine objectivement stratégique**, son impact sur la performance pouvant être chiffré

# Etapes vers le HR Analytics

Le département RH doit évoluer et acquérir de nouvelles compétences



# Etapes vers le HR Analytics

Le département RH doit évoluer et acquérir de nouvelles compétences







MERCI !