



# Data RH Yes you can!

En collaboration avec



# Savez-vous que le patrimoine humain représente 54% du capital total d'une entreprise\* ?

Depuis quelques temps, nous entendons parler de l'importance des **données RH**. Effectivement, elles sont envisagées comme :

- ... **L'outil d'aide à la décision et de maîtrise des investissements RH**
- ... **La base nécessaire pour se conformer aux obligations juridiques (index Egapro, BDESE, ...)**

Démarrer votre démarche Data RH paraît compliqué et chronophage. C'est pourquoi Neobrain et Reflect transmettent les étapes clés pour évoluer avec enthousiasme et efficacité dans ce processus.

Comment démarrer le processus et vous mettre en ordre de marche de manière simple ?



# Sommaire



## **1** Acculturation aux Données RH :

### **a.** Les 5 raisons pour monter en compétences

## **2** Diagnostic Data RH :

### **a.** Quel est votre stade de maturité dans la gestion des données RH ?

### **b.** Méthodologie : Comment accélérer et passer à l'étape suivante ?

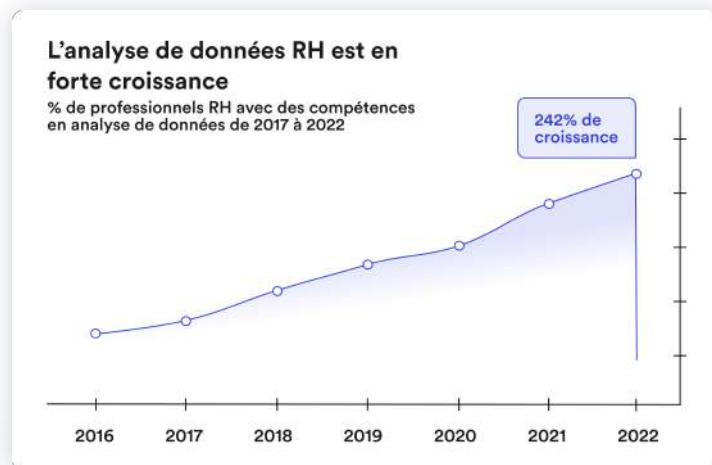
# 1

## Acculturation aux Données RH :

### Les 5 raisons pour monter en compétences.

La gestion des données est présente dans de nombreux domaines depuis des années : finance, marketing ou logistique. Ce phénomène a mis du temps à s'implanter dans le domaine des RH : manque d'accessibilité aux données, manque de formation des RH aux sujets analytiques, sensibilité des données RH etc.

Depuis 5 ans, les données RH s'invitent dans les prises de décisions. Les entreprises sont même à la recherche de profils RH dotés de compétences analytiques comme l'illustre ce graphique de [Linkedin Global Talent trends report](#) :



Les données s'invitent aussi dans les métiers dits "support" comme les achats, le marketing et les RH. LinkedIn prévoit que les compétences autour de la Data seront en 6ème position des aptitudes les + recherchées d'ici 2025.

→ L'acculturation aux données est une opportunité pour les équipes RH.



# Pourquoi vous perfectionner aux données RH ?

1ère raison → Des moyens limités demandent des indicateurs plus facilement accessibles.

Les indicateurs de performance doivent être disponibles en continu :

- ... Maintenir la masse salariale à X
- ... Réduire l'attrition de X%
- ... Contrôler le taux l'absentéisme etc.

Accéder à vos données RH et calculer des indicateurs vous permet de mesurer votre performance, améliorer vos process et bien communiquer avec vos parties prenantes.

Quel est votre point de départ ? Quels objectifs fixez-vous ? Comment les suivez-vous ?



**2ème raison → Les objectifs fixés aux équipes RH sont de plus en plus ambitieux et data driven.**

**Démarrer par une définition réaliste de vos principaux leviers d'économies :**

- ... **Améliorer la fidélisation afin de garder vos meilleurs éléments**
- ... **Favoriser les mobilités internes vis-à-vis des recrutements externes**
- ... **Adapter votre plan de formation aux compétences critiques à développer**

**Vos moyens sont désormais plus limités. Les mobilités internes seront un réflexe avant de recruter. Soyez réactifs aux demandes de vos managers avec une cartographie des aptitudes mobilisables en interne.**

#### **Nos ressources spécifiques**

- + **Comment fiabiliser vos données RH ?**
- + **Vérifier la conformité de votre politique de gestion des données**
- + **Passer de la gestion des données à la data visualisation**



### 3ème raison → Le rôle d'ambassadeur de la fonction RH

Les équipes RH ne sont pas seulement des Business partners mais des ambassadeurs de l'entreprise dans son écosystème. Elles contribuent à la performance des équipes Business et à l'image de la société.

Quels sont vos chiffres-clés ?

- ... Proportion d'évolutions internes
- ... Index d'égalité hommes-femmes aux postes de management

L'équipe RH a désormais le rôle de représenter la société en externe, la pression est forte pour répondre aux questions :

- ... Quel est le turn-over dans ce département ?
- ... Comment l'égalité des salaires évolue-t-elle cette année ?





4ème raison → La Fonction RH est le Chef d'orchestre de son système d'information

Les entreprises ont adopté de nombreuses solutions "best-in-class" : ATS, Core RH, Paie, LMS, Talent Management. Cela contribue à une fragmentation des data qu'il faut désormais homogénéiser.

600 solutions RH sont commercialisées en France. La priorité est d'harmoniser le paysage SIRH autour de solutions qui communiquent entre elles facilement. Reflect et Neobrain sont intéropérables.

Découvrez la Marketplace Neobrain





5ème raison → Investir du temps dans les données RH, c'est rentable !

Au regard de la demande de plus en plus pressante d'exploiter les insights des données RH, vous aurez besoin d'aide extérieure pour agréger, nettoyer et visualiser les données.

L'une des options est de demander à des équipes techniques internes de développer des modèles à partir de solutions "Business Intelligence". Ce raisonnement a des impacts en termes de coûts élevés et n'offre pas de transfert de compétences vers les équipes.

Afin d'offrir une courbe d'apprentissage plus rapide faites le choix d'une solution d'agrégation simple et customisable comme Reflect pour devenir data driven en quelques jours.

Découvrez Reflect



# 2

## Comment évaluer votre niveau actuel dans la gestion des données RH et la production d'indicateurs ?

Nous vous proposons une série de 10 questions pour vous situer et ainsi créer le plan d'améliorations souhaité.



1 ☐

Utilisez-vous encore Excel comme SIRH ?

2 ☐

Utilisez-vous d'autres solutions comme un ATS, un logiciel de Paie, un LMS etc. ?

3 ☐

Les données passent-elles d'un outil à l'autre automatiquement ?

4 ☐

Savez-vous instantanément combien de collaborateurs sont en poste ?

5 ☐

Connaissez-vous votre taux de départ par département sur une période particulière ?

6 ☐

Disposez-vous d'une cartographie des compétences de l'entreprise ?

7 ☐

Avez-vous défini des indicateurs RH ? Y accédez-vous facilement et de manière automatisée ?

8 ☐

La réalisation de vos reportings obligatoires vous prend-il plus de 72h ?

9 ☐

Partagez-vous les indicateurs à l'ensemble des parties prenantes ?

10 ☐

Prenez-vous des décisions RH motivées par des data ?

Testez votre maturité Data RH

# Comment interpréter votre score suite à ce test de maturité Data RH ?

En fonction de votre résultat, voici les solutions proposées pour perfectionner votre niveau dans la gestion de données RH.

## Score : note de 0 à 3

- Vous êtes au Stade 1 de maturité : vous ne pouvez que vous améliorer !

## Diagnostic

- Votre logiciel de paie est vraisemblablement votre unique source de données.

## Solutions

- Deux options s'offrent à vous :
  - Mettre en place un SIRH avec ATS, Core RH, Logiciel de performance etc.
  - Capitaliser sur ce logiciel de paie et l'accompagner d'un logiciel d'aide à la décision pour produire vos principaux KPIs.





## Score : note de 4 à 7

- Vous êtes au Stade 2 : bravo, vous avez pris conscience des enjeux RH et vous souhaitez avoir une approche data driven.

## Diagnostic

- Vous rencontrez néanmoins un problème de fragmentation des données RH, de fiabilité, de cohérence et de complexité pour les partager.

## Solutions

- La méthode pour aller plus loin :
  - ... Intégrer différents outils et croiser les données (ATS - SIRH - Formations etc)
  - ... Automatiser les rapports RH en évitant les imports dans Excel
  - ... Partager les data auprès de tous les acteurs RH
  - ... Mise en place d'un outil de Data visualisation spécialisé RH pour alimenter vos décisions grâce aux data RH
- Vous disposerez ainsi d'un processus de nettoyage, d'aggrégation et de visualisation des données performant.



## Score : note de 8 à 10

- Vous êtes au Stade 3 : félicitations, la donnée est l'une des clés du pilotage de vos ressources humaines.



## Diagnostic

- Vous avez constitué une suite RH bien intégrée, avec des data fiables et organisées. Votre politique RH est en partie basée sur la data.

## Solutions

- La méthode pour aller plus loin :

- ... **Tirer le meilleur des données spécifiques de logiciels “Best of Breed”.** Par exemple, assimiler des données de logiciels de management de la performance et de gestion des salaires pour analyser si votre politique salariale est juste.
- ... **Prévisions de tendances :** réalisez des prédictions de comportements futurs avec l'association de Reflect et Neobrain.
- ... **Partager les données :** les équipes RH peuvent non seulement communiquer aux parties-prenantes des KPIs mais aussi les faire participer à l'anticipation des effectifs d'un département ou de l'attrition dans un métier.



# Parlez nous de vos ambitions Data RH

Prendre RDV avec  
un Consultant Neobrain



Échanger avec  
Reflect



Illustrations conçues par vectorjuice / Freepik

