

# article

La data, l'or noir  
du XXI<sup>e</sup> siècle :  
HR consultancy partners  
détaille son approche.

octobre 2020

## La data, l'or noir du XXI<sup>e</sup> siècle ?

En France, 79% des DRH prennent conscience de la valeur de la donnée, mais seulement 22% jugent leur fonction mature en matière d'analytique\*. À l'heure où la data est considérée comme l'or noir du 21<sup>e</sup> siècle, la rendre intelligible est pourtant un atout considérable pour enrichir et contextualiser la prise de décision RH. À condition d'avoir une approche opérationnelle. Éclairage.

2,5 trillions : c'est le nombre de données générées chaque jour dans le monde, d'après IBM. Comme d'autres fonctions dans l'entreprise, les ressources humaines disposent, au travers d'elles, d'un levier unique pour optimiser leur périmètre, notamment le recrutement, la mobilité interne, la gestion et la rétention des talents, la formation... Bref, tous les processus qui génèrent des indicateurs de performance. À l'aune du « big bang » de la data, les fonctions RH prennent une dimension plus scientifique et gagnent en précision. « L'exploitation de la donnée ne remplacera jamais les professionnels RH. Son rôle est uniquement de donner de l'information. Elle constitue ainsi un excellent outil d'aide à la décision, d'autant plus qu'elle évite aux professionnels RH d'être influencés par leur propre biais cognitifs », explique Patrick Vanoli, product owner Randstad Smartdata.

## l'analyse de données pour préconiser des actions.

Si les professionnels RH peinent à s'emparer de l'analyse de données, c'est d'une part parce que le sujet est nouveau pour eux, et d'autre part parce qu'elle requiert un haut degré d'expertise. « L'une des erreurs les plus commises est de corrélérer un grand volume de données qui n'ont rien à voir entre elles pour s'inscrire dans une logique de big data. L'important est de donner de la valeur à la donnée. Ainsi, rapprocher un volume d'offres d'emploi sur une région avec une prévision d'embauches de la même région n'apportera pas d'informations pertinentes, mais au contraire biaisantes. Les deux types d'informations n'étant pas complémentaires, l'ensemble n'aura aucune valeur », illustre Patrick Vanoli. Chez HR consultancy partners, le recours à l'analyse de données est toujours envisagé à partir d'un « cas d'usage » ou d'un objectif opérationnel. Par exemple celui d'une entreprise qui souhaite recruter à l'échelle d'un territoire et qui utilise la donnée pour connaître plus précisément son marché de l'emploi, les niveaux de rémunérations en vigueur et ainsi mieux orienter sa stratégie. Ou encore celui d'une entreprise qui souhaite s'implanter dans un bassin d'emploi et qui cherche à connaître la présence ou non sur place des compétences qu'elle recherche. Pour chaque situation, les équipes de HRCP choisissent les données les plus pertinentes au regard de l'objectif à atteindre : le volume d'offres d'emploi non pourvues, les compétences clés les plus recherchées, l'évolution des niveaux de rémunération.... L'analyse des datas retenues permet ensuite de préconiser des actions et d'éclairer les choix.

“ L'exploitation de la donnée ne remplacera jamais l'expertise des professionnels RH. Son rôle est uniquement de donner de l'information et d'éclairer la prise de décision. ”

## une prédictivité à relativiser.

Puisqu'elle revêt une dimension prédictive, l'analyse de données est-elle en passe de devenir la boule de cristal des fonctions RH ? Pour Patrick Vanoli, la réponse est non. « Nous limitons volontairement les prédictions que génère l'agrégation de données à trois mois dans la mesure où le marché de l'emploi évolue rapidement, et encore plus en ce moment avec la pandémie du Covid-19 », explique-t-il. En d'autres termes, les prévisions sont faites pour être révisées régulièrement, en fonction du contexte et de son évolution. C'est la raison pour laquelle les décideurs RH ont donc tout intérêt à se pencher sur leurs besoins immédiats, tout en les corrélant aux orientations futures de leur entreprise pour constituer leurs « cas d'usage » et réviser leurs analyses régulièrement. Si la data est une mine d'or qui sommeille au sein des organisations, elle doit donc être exploitée avec du recul. Il revient à l'Homme et à son prisme psychosocial de les interpréter.

HR consultancy partners est membre de :



retrouvez toutes  
nos coordonnées sur  
[hrconsultancypartners.fr](http://hrconsultancypartners.fr)



hr consultancy partners  
par randstad.