

Vous avez reçu le Trophée de l'Equipe RH Digitale le 8 juin dernier, pour un projet hors norme, Small data et performance.

En résumé, quel est ce projet ?

Ce projet, effectivement récompensé pour son caractère innovant, consiste en la **conception et la mise en place d'un outil de Business Intelligence centralisé** appelé « le Cube RH ». Sa particularité réside dans sa capacité à se connecter à tous les autres outils RH de l'entreprise et à en récupérer la data quotidiennement, mais aussi – et surtout ! – à **la compiler pour la rendre visible, lisible et intelligible à J+1** à toutes les parties prenantes.

Pourquoi l'avez-vous mis en place ?

C'est **en prenant conscience de l'impressionnante quantité de données inexploitées** dont nous disposons **et de notre incapacité à pouvoir la traiter** que l'idée a germé... une sorte de trésor, en somme, si l'on parvenait à agréger à J+1 et en un seul et même outil toute la data collectée par chacun de nos services. Nous pourrions alors **combiner ces informations et les mettre en perspective pour déployer des stratégies RH et opérationnelles efficaces** car au plus près des terrains, et commencer à faire du prédictif.

Cette approche RH inédite basée sur l'agilité et l'anticipation permet notamment, aujourd'hui, une **efficacité accrue** dans des domaines tels que le recrutement, la gestion des équipes, la fidélisation, la formation, etc.

Quel est le rôle du DRH, c'est-à-dire le vôtre, pour imaginer et impulser un tel projet ?

Le rôle du DRH consiste notamment à savoir **identifier, lorsqu'il existe, un besoin ou ce que l'on appelle un « pain point »** dans l'entreprise et à faire en sorte de le satisfaire/résoudre.

Partant de ces observations, j'ai réuni **les personnes concernées** afin que nous imaginions ensemble un chemin possible, avec un seul objectif : trouver une organisation permettant d'agréger l'ensemble des données, afin de permettre à tous les services de l'entreprise de les utiliser facilement.

Un Département Data a ainsi été créé et bien entendu étroitement impliqué dès l'origine du projet... Mais mon rôle a également consisté à faire en sorte de **créer une émulation collective** autour de ce Cube RH : pour pouvoir le concrétiser, ce projet nécessitait en effet une collaboration étroite entre les différents services, impliquant également de profondes transformations dans les pratiques et les habitudes de nos collaborateurs. Il était donc indispensable que chacune, chacun, y adhère et accepte d'apporter sa pierre à ce nouvel édifice.

Quelles sont les convictions fortes pour la fonction DRH, c'est-à-dire celle que vous exercez ?

Ma conviction forte, mon leitmotiv dans l'exercice de la fonction de DRH, est que celle-ci se doit de **sans cesse évoluer**. Le Cube RH a aussi permis de répondre à cette volonté de mouvement, puisqu'en repensant de manière globale l'approche de la data RH, il a aussi modifié en profondeur le rôle de la Direction des ressources humaines : désormais au cœur même de l'entreprise, permettant de mettre en place des passerelles entre ses différents Départements ainsi que des stratégies plus analytiques, celle-ci s'est entièrement réinventée pour devenir, au quotidien, un **véritable Business Partner** !

Quelles sont vos priorités et projets pour 2023/2024 ?

Les mois qui viennent verront avant tout **s'épanouir le Cube RH** ! Nous sommes en effet en train de plugger la formation et le recrutement sur cet outil...

Mais nous avons aussi à cœur de **poursuivre la digitalisation** de nos process de travail, pour gagner en efficacité et en rapidité, libérant ainsi plus de temps pour des actions RH à plus forte valeur ajoutée.

Quels seraient vos 3 conseils pour vos pairs ?

Pour impulser et concrétiser ce type de projet, il me semble qu'il faut dans un premier temps savoir **réunir toutes les parties concernées**, écouter attentivement leurs besoins pour y répondre précisément, et opérer – de façon plus générale – un travail approfondi de pédagogie, afin de créer une réelle émulation collective autour dudit projet.

Il faut également **savoir s'entourer de façon judicieuse**. Dans notre cas, nous avons créé un Département Data et fait appel à la Business Intelligence... le tout nécessitant des compétences pointues, notamment dans les domaines de la Data science et de la Business Intelligence.

Mon dernier conseil serait tout simplement **d'y croire et de ne jamais baisser les bras** ! Se fixer des étapes, en particulier, permet de se réjouir de réussites successives et me semble en cela une bonne stratégie pour toujours continuer d'avancer...

**Karen Branger,
DRH Groupe,
Armatix**

