

Optimiser la gestion des ressources humaines : L'ère de la Data Centric

La gestion des ressources humaines (RH) dans l'entreprise est soumise à des défis toujours plus exigeants. Qu'il s'agisse de l'attraction et de la rétention des talents, de l'engagement des employés ou de la gestion des compétences, la performance organisationnelle repose de plus en plus sur la capacité à collecter, analyser, anticiper et exploiter efficacement les données RH. La transition vers un modèle orienté données (Data Centric) est une étape incontournable pour toute entreprise désireuse de prospérer dans un environnement en constante évolution et de plus en plus concurrentiel.

Les fondements d'une orientation Data Centric pour les RH

Si l'on considère que la Data est le carburant, **le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) est lui le moteur de cette révolution** ; il est le socle récepteur des données consolidées, comprenant à la fois les données de base (Core HR) et des données exploitables via des outils HR Analytics. Cela permet à l'entreprise de traiter à la fois des questions individuelles relatives à ses collaborateurs et d'effectuer des analyses à grande échelle concernant l'ensemble de ses employés.

L'objectif systémique est d'attirer les meilleurs talents, de les positionner de manière optimale au sein de l'organisation, de les engager, de leur offrir des opportunités de mobilité correspondant à leurs aspirations et de maximiser leur contribution à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

L'impératif de l'anticipation

La gestion des ressources humaines est désormais confrontée à une réalité marquée par l'incertitude et la volatilité. Les entreprises doivent adopter une approche innovante pour attirer et retenir leurs collaborateurs, et dans cette optique les données RH recueillies au fil du temps principalement lors des différents entretiens professionnels constituent un matériau précieux.

La qualité de ces données détermine la capacité de l'entreprise à offrir un accompagnement individualisé à ses collaborateurs. Et en changeant d'échelle ces données constituent un outil puissant pour piloter la performance de l'entreprise et permettre toutes les anticipations nécessaires à son adaptation.

La montée en puissance de l'intelligence artificielle

L'Intelligence Artificielle (IA) joue un rôle essentiel dans l'exploitation des données « non structurées ». Elle élargit considérablement les possibilités d'analyse des données RH et d'anticipation. Par exemple, l'IA peut être utilisée pour cartographier les compétences des collaborateurs, leurs aspirations, ce qui permet de proposer des plans de carrière finement personnalisés. **L'IA offre aux entreprises des possibilités d'analyse prédictive pour piloter efficacement les compétences et les recrutements** en fonction des prévisions d'activité ou de nouvelles orientations stratégiques.

Grâce à ces analyses « fulgurantes », une entreprise peut notamment identifier des lacunes en compétences et élaborer des solutions telles que les plans de formation pour atteindre ses objectifs stratégiques.

Les avantages d'une approche Data Centric

Une approche centrée sur les données offre de nombreux avantages, tant sur le plan opérationnel que stratégique. A travers les datas stockées dans son SIRH, l'entreprise peut tirer parti d'une mine de

données riche qui facilite et accélère ses prises de décision. Cette approche permet **de conserver l'efficacité au sein de l'entreprise, réduisant ainsi les pertes de savoir-faire** en cas de départ ou de rotation des employés au sein des équipes. La continuité des processus est ainsi préservée, renforçant la stabilité de l'organisation.

Un système au service de l'efficacité

La transition vers une approche Data Centric pour la gestion des ressources humaines apparaît donc comme une nécessité dans un monde mouvant et tellement concurrentiel particulièrement sur les enjeux de recrutement, de contrôle du turn-over et globalement d'efficacité RH. **Les données deviennent un atout stratégique majeur**, permettant aux entreprises d'anticiper les défis à venir, de maximiser la performance de leurs collaborateurs et de renforcer leur compétitivité sur le marché.

La finalité de cette approche reste bien le soutien aux missions traditionnelles des services RH confrontés aux exigences de recherche de performance économique et sociale de leur entreprise:

Bien gérée, la *Data* peut constituer une boussole et un atout précieux pour les organisations.

**Jean-Christophe Cicile,
Directeur commercial,
Altays SIRH**

