



LIVRE BLANC

BUSINES INTELLIGENCE

au

SERVICE DE LA GESTION DU CAPITAL HUMAIN



DIGDASH

SOMMAIRE

Introduction	3
Les ressources humaines au coeur de la transformation digitale de l'entreprise	4
La BI pour exploiter tout le potentiel des données RH	6
• Une meilleure maîtrise des coûts	6
• Les données au service de la gestion du capital humain	8
• La BI pour améliorer la Qualité de Vie au Travail	9
Les indicateurs RH indispensables	12
• Les indicateurs quantitatifs	12
• Les indicateurs qualitatifs	13
Choisir le bon outil de SIRH	14
• Faire l'état des lieux du projet BI	15
• Identifier les besoins de l'entreprise	15
• Comparer différents outils SIRH	16

INTRODUCTION

C'est indéniable : l'analyse des données est une véritable opportunité pour la direction des ressources humaines, qui peut s'appuyer sur la **Business Intelligence (BI)** pour améliorer la **gestion du capital humain**, anticiper les compétences à acquérir ou encore améliorer la qualité de vie au travail.

L'exploitation des **données RH** est donc devenue une préoccupation majeure pour les entreprises, désireuses d'adopter une approche prédictive et rationnelle, basée sur des informations fiables et enrichies.

Mais comment mettre la BI au service des ressources humaines, tout en répondant aux nouveaux enjeux de cette fonction en pleine mutation ? Quelles sont les applications concrètes de l'analytique, **des tableaux de bord et des reportings RH** ? Comment sélectionner le bon **outil de SIRH** ? Découvrez toutes les réponses dans ce livre blanc.

Les ressources humaines, au cœur de la transformation digitale de l'entreprise

Dans un monde en perpétuelle évolution, l'agilité et la flexibilité sont aujourd'hui des qualités essentielles pour maintenir la compétitivité d'une organisation, quels que soient sa taille et son secteur d'activité.

Amorcée depuis plusieurs années, la transformation digitale touche l'ensemble des fonctions de l'entreprise, et la **direction des ressources humaines** ne fait pas exception. Entre développement du télétravail, mobilité professionnelle, nouveaux outils de communication et émergence de compétences inédites, le service RH fait face à de nombreux défis.

En parallèle, la direction des ressources humaines pèse de plus en plus dans la prise de décision de l'entreprise, au niveau stratégique comme au niveau opérationnel. Toutefois, la maîtrise de ce pouvoir d'influence grandissant implique une **exploitation efficace des données**.

Pour gérer ce gigantesque volume de data, la mise en place d'un **système d'information de gestion des ressources humaines** devient incontournable. En effet, le **SIRH** a un rôle central à jouer dans l'avenir de la fonction RH, qui sera résolument orientée vers l'analyse de la data, les reportings RH et l'aide à la prise de décision.

En définitive, les données RH s'imposent comme des ressources précieuses pour accompagner la transformation digitale de l'organisation tout entière. D'où la nécessité de les maîtriser, de les traiter et de les exploiter grâce à la **Business Intelligence**.

Gestion du capital humain et SIRH

La gestion du capital humain est un ensemble d'outils et de processus consistant à recruter et fidéliser les employés, mais aussi à développer leurs compétences sur le long terme. Un enjeu majeur pour atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation, mais aussi pour forger une culture d'entreprise forte et stimuler l'engagement des collaborateurs.

Dans un environnement professionnel de plus en plus mouvant, la capacité de l'entreprise à piloter efficacement ses ressources humaines est devenue cruciale. Pour répondre à ce besoin, l'utilisation d'un **système d'information de gestion des ressources humaines**, permettant de centraliser l'ensemble des outils RH, est aujourd'hui privilégiée.

En effet, un **outil de SIRH** inclut l'ensemble des fonctionnalités nécessaires à la bonne gestion du capital humain : gestion des congés et des absences, édition des plannings, suivi des recrutements, traitement des notes de frais...

En savoir plus : [Les fonctionnalités essentielles du SIRH](#)

La BI pour exploiter tout le potentiel des données RH

La **direction des ressources humaines** dispose d'une masse conséquente de données liées à la masse salariale, aux effectifs, à la formation ou encore au recrutement. Cependant, exploiter cette data complexe et issue de sources éparses représente un véritable défi.

C'est là qu'intervient la Business Intelligence, qui permet de centraliser les données au sein d'un data warehouse, mais aussi de les trier et de les classer. L'entreprise dispose alors d'informations fiables, qui peuvent être directement utilisées pour **élaborer des tableaux de bord et des reportings RH**.

Elle obtient ainsi une vision à 360 degrés de ses ressources humaines, ce qui facilite grandement la **gestion du capital humain**.

Une meilleure maîtrise des coûts

En utilisant tout le potentiel de sa data, l'organisation obtient une meilleure compréhension des coûts liés aux ressources humaines. La mise en place de **tableaux de bord RH** lui permet d'identifier certaines tendances et de mettre en place des actions appropriées, tout en limitant les conséquences négatives sur la motivation et l'investissement des salariés.

Par exemple, les données liées aux arrêts maladie permettent de mieux comprendre leurs causes et, si possible, de prendre des mesures pour réduire leur fréquence : un levier efficace pour diminuer les coûts.

Quant aux rémunérations, elles doivent être quantifiées de manière optimale, car elles ont un impact non négligeable sur la performance financière de l'entreprise. Avec un **outil de SIRH**, les salaires peuvent être contrôlés en temps réel. Les bonus et les primes peuvent également être pilotés pour vérifier leur pertinence vis-à-vis des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Analyser la performance

En combinant les **données RH** et les données financières, l'impact direct d'un collaborateur, d'un département ou d'une filiale sur la performance de l'entreprise peut être évalué avec précision.

Grâce à la **Business Intelligence**, la direction des ressources humaines est donc en mesure d'identifier les profils à fort potentiel, mais aussi les pistes d'amélioration à explorer. Les données de référence du secteur d'activité de l'entreprise peuvent également être utilisées pour mieux se positionner et pour contextualiser l'information.

Respecter les obligations réglementaires

Enfin, dans certaines structures, la loi oblige la direction des ressources humaines à produire des reportings RH spécifiques : index de l'égalité professionnelle, bilan social, rapport RSE

(Responsabilité Sociétale de l'Entreprise), base de données économiques et sociales (BDES)... Ici encore, la Business Intelligence est un levier efficace pour gagner du temps et diminuer les coûts, car la génération de ces rapports peut être totalement automatisée.

Les données au service de la gestion du capital humain

La **gestion des ressources humaines** n'est pas qu'une affaire de coûts et de productivité : n'oublions pas que c'est avant tout l'humain qui est au cœur de cette fonction.

Mieux comprendre les besoins des collaborateurs

La data est un levier puissant pour mieux comprendre les collaborateurs. Pour ce faire, il convient d'analyser leur motivation et leur niveau de satisfaction, mais aussi d'identifier leurs besoins et leurs problématiques.

L'enjeu est double :

- D'un côté, fidéliser les salariés actuels sur le long terme.
- De l'autre, attirer de nouveaux talents en leur proposant un cadre professionnel attractif.

Mettre les données au service de l'humain, c'est aussi suivre les **performances** de chaque employé, non pas dans une logique « punitive », mais plutôt **pour accompagner** chacun d'entre eux **vers la réussite**. Ainsi, l'entreprise peut mettre en œuvre des dispositifs de formation professionnels ciblés, permettant à chaque individu de développer les compétences qui lui font défaut.

Anticiper les phénomènes à venir

La force de la **Business Intelligence** réside également dans l'anticipation des tendances futures. Grâce à l'analyse prédictive, il est possible d'agir de façon proactive pour faire face à certaines problématiques. Il s'agit, par exemple, du vieillissement du personnel, mais aussi de l'émergence de nouvelles compétences qui sont aujourd'hui peu répandues.

En définitive, un **logiciel de SIRH** permet aux équipes RH d'effectuer des analyses avancées pour prévoir les besoins futurs de la société, que ce soit en matière de compétences, de qualifications ou de formation.

En savoir plus :

[8 bonnes raisons de déployer un outil de BI au service RH](#)

La BI pour améliorer la qualité de vie au travail (QVT)

La **qualité de vie au travail** est, plus que jamais, une priorité pour la direction des ressources humaines. Or, la BI et l'analytique RH peuvent aider l'entreprise à mettre en place un environnement professionnel optimal, dans l'optique de fidéliser les collaborateurs et de séduire les nouveaux talents.

Évaluer le climat social

Cela passe, en premier lieu, par le suivi régulier du climat social qui règne dans l'entreprise. La Business Intelligence permet

justement de réaliser des **reportings RH** ponctuels, basés sur les feedbacks des employés. Ainsi, ces derniers sont invités à s'exprimer ponctuellement sur leur bien-être, leur engagement ou encore leur attachement à la société.

Cette démarche peut être complétée par la mise en place d'un véritable **baromètre QVT**, avec pour objectif de réaliser un diagnostic global de la situation. L'analyse des données collectées permet d'identifier certains signaux et d'agir avant que les voyants ne passent au rouge. De quoi prévenir efficacement les pertes de motivation, mais aussi les risques psychosociaux les plus graves : fatigue professionnelle, stress, harcèlement moral...

Par ailleurs, la mise en place de **tableaux de bord RH** s'avère très utile pour réussir l'intégration des nouveaux talents et éviter les départs précoces. Pour ce faire, il est nécessaire de mieux comprendre les aspirations et les freins des jeunes recrues, mais aussi leur ressenti vis-à-vis de la qualité de vie au travail.

Lutter contre l'absentéisme

Identifier les causes du mal-être au travail est aussi le moyen le plus efficace pour lutter contre **l'absentéisme**, en coupant le mal à la racine. Avec un outil de SIRH, l'entreprise ne se contente plus d'appréhender ce phénomène avec une approche quantitative, en comptant simplement les jours d'absence.

Ainsi, une montée de l'absentéisme peut être mise en corrélation avec un autre phénomène,

comme une diminution des salaires, un changement organisationnel ou encore une période de travail particulièrement intense.

Améliorer la communication interne

Le dialogue entre les différentes parties prenantes de l'entreprise joue un rôle majeur dans la **gestion du capital humain**.

Or, **les tableaux de bord et les reportings RH** sont des outils de communication d'une redoutable efficacité. Pourquoi ? Parce qu'ils permettent de présenter des données fiables et pertinentes, en toute objectivité.

Ainsi, la data a le pouvoir d'apaiser les débats autour des points les plus sensibles. Les opinions et les convictions personnelles, qui sont par nature subjectives, sont laissées de côté au profit d'une information impartiale.

Accompagner le changement

Au cours de leur existence, les entreprises se transforment, se diversifient, s'agrandissent ou se contractent. Des évolutions naturelles qui engendrent toutefois des périodes d'instabilité, de doute, voire d'inquiétude.

À l'occasion d'un changement stratégique ou organisationnel, l'entreprise peut justement tirer parti de la **Business Intelligence** pour mesurer la réticence au changement, ainsi que ses causes profondes. Elle peut alors mettre en place des actions pertinentes pour informer, rassurer et convaincre.

Les indicateurs RH indispensables pour la gestion du capital humain

Une bonne gestion du capital humain repose avant tout sur le choix des **KPI RH** les plus pertinents. En effet, ces outils sont indispensables pour mesurer la performance de la direction des ressources humaines, mais aussi pour appuyer la **prise de décision**.

La sélection des KPI doit être effectuée en fonction des objectifs de la société. En effet, ils permettent non seulement de valider que ces objectifs ont été accomplis, mais aussi de piloter les plans d'action mis en place pour les atteindre.

Ainsi, les **indicateurs d'un tableau de bord RH** peuvent prendre différentes formes, mais il existe un certain nombre de KPI incontournables.

Les indicateurs RH quantitatifs

Ces **indicateurs de performance RH** permettent de mesurer des statistiques de base et de piloter les activités de l'entreprise en temps réel.

Parmi eux, on retrouve notamment les effectifs, la masse salariale et les charges liées au personnel. Mais ces indicateurs basiques peuvent être croisés avec d'autres informations, comme des données financières. On obtient alors des KPI plus poussés, qui

reflètent mieux la performance de la fonction RH :

- La masse salariale rapportée au chiffre d'affaires.
- Le chiffre d'affaires par employé.
- La production par employé.
- Le bénéfice par employé.

Les indicateurs liés au recrutement font également partie des éléments incontournables d'un tableau de bord de pilotage des ressources humaines : nombre de recrutements annuels, coût moyen de l'embauche, nombre de candidatures par offre d'emploi...

Les KPI RH qualitatifs

Comme leur nom l'indique, ces **indicateurs de performance RH** n'ont pas seulement vocation à quantifier la performance de l'entreprise. Ils s'intéressent plutôt à des phénomènes sous-jacents, qui peuvent avoir un impact indirect sur la performance.

Parmi eux, on retrouve notamment les indicateurs de qualité de vie au travail :

Le taux de turnover (ou taux de rotation du personnel), qui traduit le nombre de démissions, de licenciements ou de ruptures conventionnelles. Un turnover élevé est bien souvent synonyme d'un sentiment de mal-être au travail, qui incite les collaborateurs à changer d'entreprise.

Le taux d'absentéisme, qui représente le nombre de salariés absents par rapport au nombre de collaborateurs présents sur une période donnée. La fréquence des absences, des accidents

du travail ou des arrêts maladie donne une idée assez précise du niveau de la qualité de vie au travail. D'autres KPI, comme la répartition par motif d'absence ou la durée moyenne des absences peuvent également être analysées.

L'Employee Net Promoter Score (ENPS), qui permet d'évaluer l'attachement des collaborateurs à l'entreprise. Il prend la forme d'une simple question : « Sur une échelle de 1 à 10, à quel point êtes-vous susceptible de nous recommander comme lieu de travail auprès de votre entourage ? » Bien que limité, l'ENPS donne un bon aperçu du climat social au sein de la société.

L'ancienneté moyenne des salariés. Plus elle est élevée, plus les collaborateurs restent longtemps dans l'entreprise, ce qui est révélateur d'une bonne qualité de vie au travail.

Choisir le bon outil de SIRH

Si les bénéfices de la Business Intelligence pour la **gestion des ressources humaines** ne sont plus à prouver, la création de tableaux de bord et de reportings RH ne peut pas se faire du jour au lendemain.

En effet, intégrer la BI dans l'entreprise est un projet complexe, qui nécessite une préparation minutieuse, mais aussi le choix d'un **outil de SIRH** adapté. Le temps des tableaux de bord sur Excel est révolu : pour tirer profit des données RH, une véritable solution d'informatique décisionnelle est aujourd'hui indispensable.

Faire l'état des lieux du projet BI

Avant de déployer un outil de SIRH, il est impératif d'effectuer un état des lieux de l'entreprise et de son organisation, afin d'encadrer au mieux le **projet BI**. Cette analyse doit permettre de répondre à un certain nombre de questions :

- Comment est composé l'organigramme de la direction des ressources humaines ?
- Quel est le rôle des managers de la fonction RH ? Avec qui interagissent-ils au quotidien ?
- Des solutions de gestion des ressources humaines sont-elles déjà en place ? Si oui, quelles sont-elles ?
- Les collaborateurs sont-ils déjà sensibilisés, voire formés, sur le sujet du SIRH ?

L'objectif de cette démarche est d'obtenir une photographie détaillée de l'écosystème de l'entreprise, de ses spécificités, mais aussi de ses points forts et de ses points faibles. Elle permet également d'identifier les décideurs qui seront impliqués dans le projet, les profils experts dans le domaine du SIRH, ainsi que les contraintes qui devront être surmontées.

Identifier les besoins de l'entreprise

Maintenant que le projet dispose d'un cadre solide, il est temps de définir les besoins et les attentes liés au projet de **Business Intelligence**. Quels sont les processus que l'entreprise cherche à optimiser ? Quelles sont les missions à faible valeur ajoutée qui pourraient être automatisées ou simplifiées grâce à la BI ?

Pour chaque besoin identifié, il est possible de déterminer une fonctionnalité clé que **l'outil de SIRH** devra posséder. Par exemple, si la société souhaite gagner du temps sur les tâches déclaratives et administratives, le logiciel devra faciliter la gestion de la paie, des congés ou des notes de frais.

Comparer différents outils de SIRH

Une fois les besoins de l'entreprise bien identifiés, il ne reste plus qu'à comparer différents logiciels de SIRH pour trouver celui qui répond parfaitement à ses attentes. Pour ce faire, il est pertinent de mettre en place une grille d'évaluation listant l'ensemble des fonctionnalités attendues.

Toutefois, l'aspect fonctionnel n'est pas le seul à prendre en compte et d'autres critères doivent être évalués pour faire le meilleur choix, par exemple :

- **La localisation de l'éditeur** : choisir un éditeur basé en France permet de bénéficier d'un service de proximité et d'un accompagnement sur mesure tout au long du projet BI. C'est aussi la garantie d'avoir accès à un support client disponible et réactif, en langue française.
- **La sécurité des données** : les informations détenues par la direction des ressources humaines sont par nature assez sensibles. Il est donc primordial de choisir une solution sécurisée, garantissant la confidentialité des données.
- **Les possibilités d'évolutions fonctionnelles** : les besoins de l'entreprise changent avec le temps, c'est pourquoi elle doit pouvoir compter sur une solution flexible, capable d'intégrer de nouvelles fonctionnalités au fur et à mesure.

- **L'interopérabilité** : il est préférable d'opter pour un outil de SIRH capable de fonctionner avec d'autres outils et systèmes. L'utilisation d'un langage ouvert (et non propriétaire) est ici un critère important.

En savoir plus : [Comment choisir un outil de SIRH ?](#)

CONCLUSION

Aux premières loges de la transformation digitale de l'entreprise, la direction des ressources humaines a tout à gagner à exploiter le potentiel de ses données, que ce soit pour maîtriser les coûts, améliorer la performance ou augmenter la qualité de vie au travail.

Toutefois, le succès de cette démarche repose sur la préparation minutieuse du projet de Business Intelligence, la création d'indicateurs et de tableaux de bord RH pertinents, mais aussi le choix d'un outil de SIRH adapté. L'organisation a alors toutes les cartes en main pour mettre la data au service de la gestion du capital humain.



DIGDASH