



Big Data et Ressources Humaines, au cœur de l'entreprise

0

🕒 21 Apr 2015 📌 big data, données, RH 👤 by Aurelie Magniez

Les RH ont abordé l'outil Big Data avec une certaine appréhension, la culture du qualitatif face à la croissance exponentielle des données.

Le relationnel étant le gage d'une information exact, il ne peut être contredit par une analyse prédictive de données dont la cohérence reste nébuleuse et pour le moins trop aléatoire.

C'est ce qui explique pourquoi nombre de DRH sont encore frileux à l'idée de baser leurs décisions sur les calculs de base de données.

Quelles utilisations du Big Data ?

Bien entendu en dehors de la sphère RH, le Big Data a prouvé son efficacité. Les applications marketing dans la relation client mais aussi la production et la gestion des chaînes logistiques sont les cibles connues du Big Data.

Autre exemple hors sphère RH dans le secteur de l'assurance où le Big Data permet en effet d'individualiser les risques de chacun. Le « pay how you drive » permet d'ajuster les tarifs de votre police d'assurance en fonction notamment des données transmises par des objets connectés installés dans votre voiture.

Dans le secteur des ressources humaines enfin, quelques entreprises ont déjà commencé à utiliser les applications Big Data comme Monster.com qui propose un profil de l'employeur idéal à ses utilisateurs, en croisant compétences et affinités comme peuvent le faire les sites de rencontre.

Le Big Data apparaît dès lors susceptible de concilier les interactions métiers RH avec l'IT et combler les réticences du quantitatif exposées plus haut.

La convergence des technologies, le cloud pour les solutions de stockages notamment, la virtualisation des serveurs, l'optimisation de la bande passante et la capacité analytique qui minimise le temps de réponse à une requête sont les ingrédients d'un écosystème Big Data/ RH qui doivent répondre aux contraintes métiers.

En d'autres termes le Big Data tourné vers la gestion des ressources humaines maîtrise les risques dus :

- à la vitesse des données (affluence des sources susceptibles d'intéresser la gestion RH) ;
- à la variété des données (qui proviennent de sources multiples) ;
- à l'intégrité des données (en fonction de la source, quel niveau de confiance peut-on accorder ?) ;
- à la variabilité des données (qui sont souvent non structurées).

Quelles réponses apportent le Big Data ?

Le couple Big Data/RH plus mature aujourd'hui, peut envisager notamment d'apporter des réponses instantanées sur le ROI par exemple des formations octroyées à leur salariés.

L'outil Big Data permet ainsi une utilisation plus intelligente du SIRH que l'on ne considérerait pas comme véritablement créatrice de valeur. Se rapprocher du « board » de la direction et des décisions stratégiques de l'entreprise est un marqueur essentiel où le SIRH peut, avec l'analyse des mégadonnées, associer les bonnes données, comprendre leurs sources pour surtout en calculer le ROI et évaluer la qualité d'une décision d'embauche en terme de rapport gains/coût.

L'outil Big data associé à la gestion RH consiste également dans la démonstration de la pertinence d'une campagne de recrutement ou de communication en cas de démotivation des salariés, dans la définition de critères de recrutement prédictif, la recherche de profils de performance atypiques mesurés par des indicateurs spécifiques.

L'évolution du Big Data réside dans sa faculté à modéliser les cas d'usages et les questions opérationnelles que les RH intéressés veulent pouvoir résoudre.

Les données RH ne résidant plus désormais dans le seul dossier papier RH du salarié ou de l'agent mais dans toutes sortes de « nuages », la fonction RH est tenue désormais de se connecter aux pratiques quotidiennes des futurs candidats.

Dès lors dans l'écosystème Google, Apple, Facebook, Amazon..., le Big data RH va pouvoir s'alimenter pour, par exemple, capter la convergence des BRING, cibler les facteurs de transformations numériques sur leurs organisations afin d'anticiper des changements et d'appréhender l'adoption de nouvelles organisations du travail.

L'avènement des objets connectés et des Brain computer interface (BCI : Interface Cerveau-Machine) soulignent les combinaisons possibles entre le biologique et l'informatique. Le recrutement devient de plus en plus scientifique et repose sur la connaissance hautement personnalisée du candidat.

Certains diront que nous n'en sommes pas là, qu'il n'est pas souhaitable d'ailleurs que certaines frontières soient franchies, celles de la mise à disposition des données de santé notamment. L'article 47 du projet de loi de santé (déposé le 15 octobre 2014) débattu début avril 2015 (mise à disposition des données de santé par la caisse d'assurance maladie) nous démontre qu'au contraire ces questions sont bien d'actualités.

La sécurité de ces données, celles contenues et brassées par les outils du Big Data, devient une préoccupation majeure. La Cnil consciente des enjeux du Big Data pourra mettre en place des labels comme elle a déjà eu l'occasion de les mettre en œuvre pour certaines professions.

L'architecture du SIRH devra bien entendu être conforme aux principes de la loi Informatique et libertés.

Nous l'avons compris le projet Big Data/RH est ambitieux et réclame des compétences nouvelles. Il implique surtout un dialogue permanent entre le DSI, les métiers RH en l'occurrence, les développeurs et spécialiste du Big data, autant de personnes qui parlent des langues différents.

Le pilotage de ces projets nécessite alors un coordonnateur spécialisé avocat technologue sensibilisé aux risques liés à la non-conformité de cet écosystème, risques techniques, juridiques et parfois financiers.



Emmanuel Walle
Avocat, Directeur du département Social numérique



Alain Bensoussan-Avocats est un cabinet d'avocat entièrement dédié au droit des technologies avancées depuis 1978. Pour la 3e année consécutive depuis 2010, il a été distingué par ses pairs, « Best Lawyer » de l'année dans le domaine du Droit des nouvelles technologies.

Site : <http://www.alain-bensoussan.com/>