

Quels futurs possibles  
pour la Big Data et  
l'analyse prédictive  
dans la fonction RH ?

...

# Définition de la Big Data

Les données de la Big Data sont communément définies par le critère des cinq V :

## Volume

leur poids, mesuré en unité informatique

## Variété

leur type et niveau de structuration

## Vélocité

leur vitesse de production, de collecte et d'analyse

## Véracité

leur fiabilité, leur exactitude

## Valeur

leur utilité pour une finalité spécifique

# Quelles données combiner/utiliser afin d'anticiper certaines situations RH ?

## Données personnelles

- ▶ Adresse
- ▶ Âge
- ▶ Parcours scolaire (école, diplômes obtenus etc.)
- ▶ Parcours professionnel (secteurs, taille de l'organisation, postes occupés etc.)
- ▶ Certifications diverses (permis de conduire, certifications professionnelles, MOOCs, etc.)

## Données RH

- ▶ Les données de rémunération
- ▶ Données de congés, absences, heures supplémentaires, etc.
- ▶ Formulaires RH de partage des souhaits de mobilité, de carrière, de missions, etc.
- ▶ Questionnaires, enquêtes internes RH et autres modes de collecte d'information

## Données business

- ▶ Données d'organisation du travail (renseignements sur l'activité business, annuaires internes, organigrammes)
- ▶ Données de monitoring de la performance, KPIs, etc.
- ▶ Ressources collaboratives accessibles (knowledge management, dossiers méthodologiques, historiques de l'activité, etc.)
- ▶ Le registre du personnel

# Applications possibles de l'analyse dans les domaines RH suivants (non exhaustif) :

La Rémunération

La GPEC

Le Recrutement

Les Départs



Afin d'anticiper les phénomènes RH de demain, divers prérequis techniques sont nécessaires :

---

Disposer d'outils d'Analytics performants

---

Accéder à des données de qualité

---

Définir avec intelligence les types de données à croiser et analyser (dans l'objectif d'aboutir à des interprétations réellement pertinentes)

---

# Exemples de thèmes de réflexions éthiques à explorer pour encadrer les applications de la prédictibilité RH :

---

Questionner les types de données traitées et leur niveau d'anonymisation

---

Garantir la confidentialité des données accessibles

---

Cadrer éthiquement les types d'interprétations recherchées

---

Cadrer éthiquement la finalité des interprétations

---

