



CEGID HR | PARIS
CONNECTIONS 9 JUIN 2016

**LES RESSOURCES HUMAINES
FACE À LA TRANSFORMATION DIGITALE**

The key to talent

TECHNOMEDIA

A CEGID COMPANY



GROUPE BPCE

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.

Cloud Services & Software

Cegid



Big Data et Core HR : faites parler vos données RH

Multiplication des données, sources hétérogènes, comment mieux maîtriser les datas RH ?

AGENDA

- Pourquoi le Big Data **concerne les RH**
- **Cas d'usage** du Big Data RH
- **Core HR** : intérêt et usages
- Témoignage **BPCE**



➔ Intervenants



**Sébastien
MAIRE**

Directeur Emploi et
Opérations RH
Groupe / HR Chief
Digital Officer

Groupe BPCE



**Alain
LATRY**

Président & CEO

Technomedia

alatro@technomedia.ca



**Julien
LEMESRE**

Chef de projet BI

Technomedia

jlemesre@technomedia.ca



**Vincent
LAMOUILLE**

Chef de produit

Cegid

vlamouille@cegid.fr



**Thierry
LEGOUBE**

Directeur des offres

Cegid

tlegoube@cegid.fr

→ Big Data ?

Traiter un très grand nombre de données (**Volume**), fréquemment mis à jour (**Vélocité**) et de nature hétérogène (**Variété**), en restant vigilant sur la qualité des données (**Véracité**)

Pour **comprendre** ce qui était incompréhensible, **prévoir** ce qui était imprévisible.

The Amazon logo is displayed in a large, bold, black sans-serif font. Below the text is the iconic orange curved arrow that starts under the 'a' and ends under the 'z', pointing to the right.

2015

Amazon is the company with the most number of servers the

1,000,000,000 gigabytes
of big data produced by Amazon from its
152 million customers
is stored on more than 1,400,000 servers in
various data centres



➔ Pourquoi le Big Data concerne les RH

- Des processus et techniques d'analyse permettant de passer de l'ère de l'observation à celle de la prévision et de l'anticipation.
- Approches nouvelles de structuration et d'accès des données
- Le besoin de mieux connaître les collaborateurs

➔ Freins et Risques



Juridique : Protection de la vie privée



Technique : trouver le compromis entre performance des modèles et interprétation humaine

→ Exemples de Cas d'usage

- Recrutement
- Prédiction de démissions
- Absentéisme
- Benchmark interne/externe

PERCEPTIONS

- 1 Un facilitateur d'aide à la décision
- 2 Une aide pour anticiper les tendances
- 3 Une solution pour mieux connaître ses salariés
- 4 Une tendance Marketing



Quel ROI attendriez-vous de votre projet Big Data ?

-  Meilleure connaissance des salariés et du climat social
-  Vision des tendances RH internes
-  Amélioration de la productivité de certains processus
-  Benchmarking externe

Seriez-vous prêts à lancer une réalisation expérimentale ?

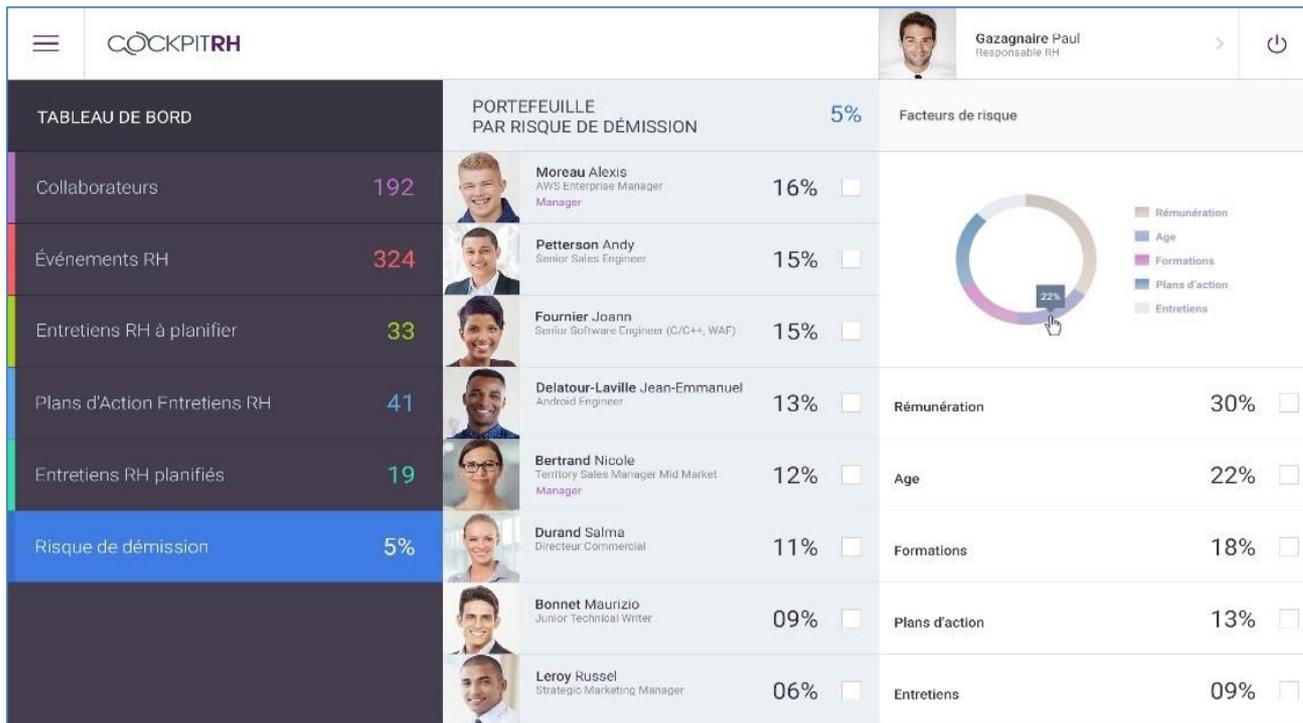
56%
😊 OUI

Sur quelles thématiques ?

-  Recrutement / Sourcing
-  Prédiction des démissions
-  Gestion des compétences
-  Absentéisme
-  Mobilité interne
-  Interprétation des entretiens annuels

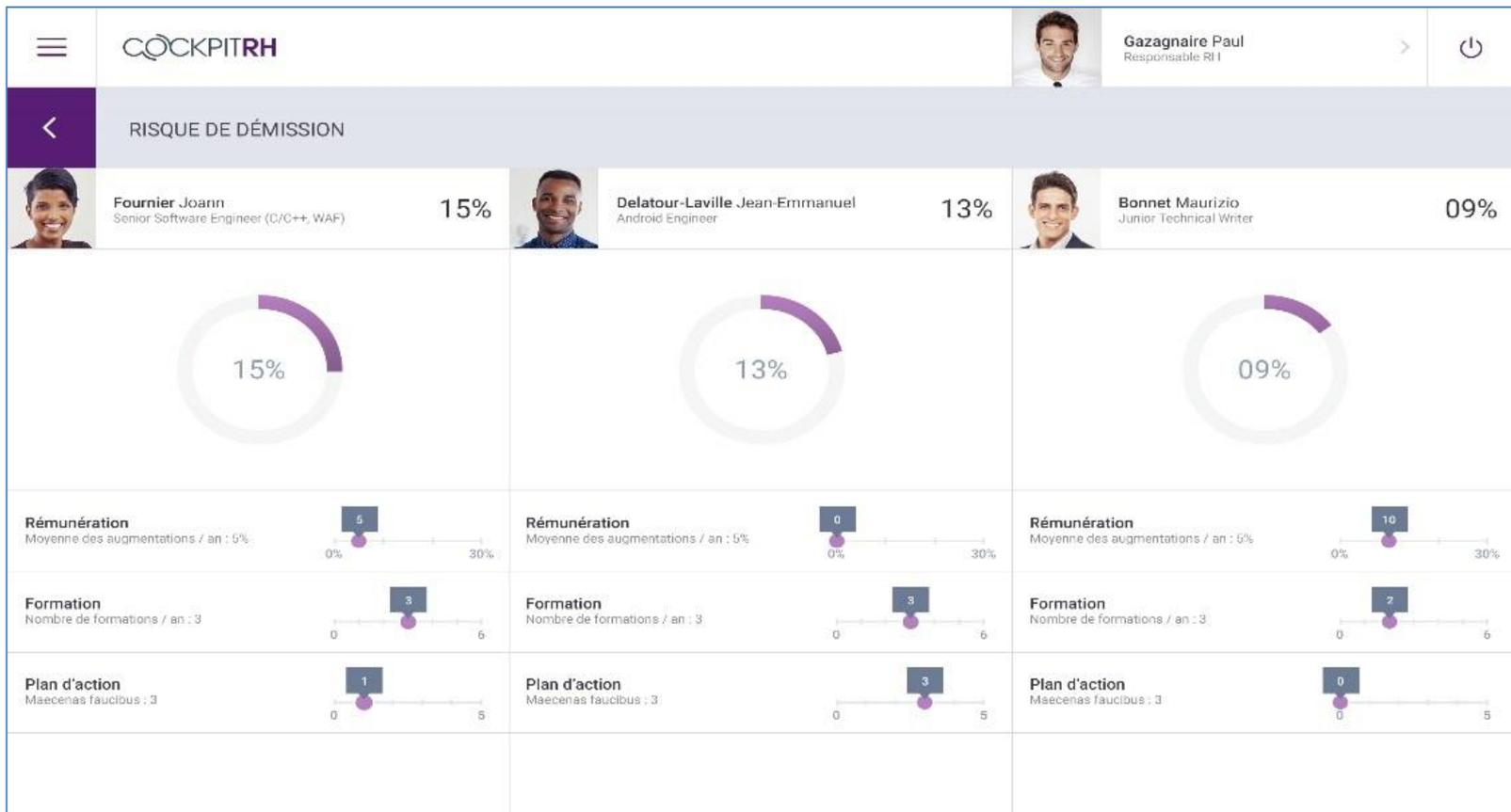
(Source : Althéa, en partenariat avec Quantmetry & Digilab RH - enquête menée en janvier 2016 auprès de 2000 experts de la fonction RH)

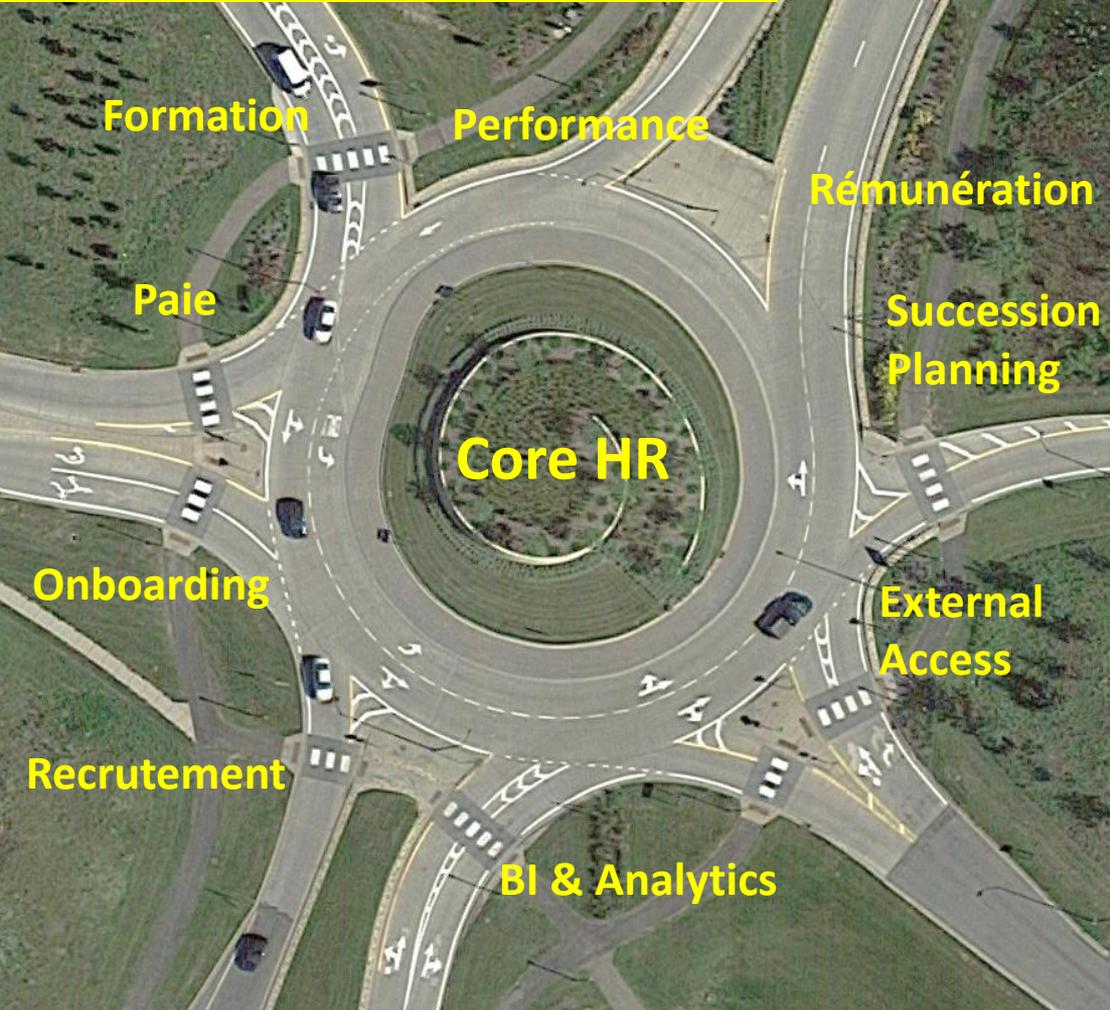
➔ Exemple : Risque de démission



- Définition de l'indicateur
- Réglage de l'indicateur
- Visualisation de l'indicateur (mono et multi utilisateurs)

➔ Exemple : Risque de démission





→ Core HR

Start where you want

Extend where you need



BPCE : Groupe mutualiste international décentralisé



BANQUE POPULAIRE
BANQUE & ASSURANCE



CAISSE D'EPARGNE



→ BPCE : Les 7 axes stratégiques

3 leviers d'action

Affirmer la
différence
coopérative
du groupe

Investir
sur les talents
humains
du groupe

Gagner en
efficacité
collective

4 priorités

Digital



Créer les banques
leaders de la relation
humaine et digitale

Banque



Affirmer le groupe
comme un acteur
majeur de l'épargne
pour financer
ses clients

Assurance



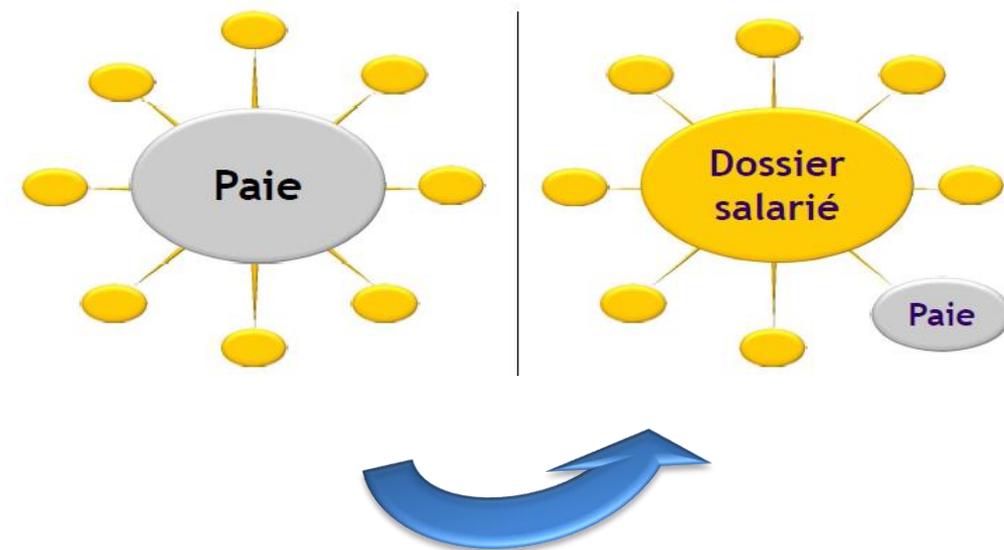
Devenir un des leaders
en France

International



Accélérer
l'internationalisation
du groupe

→ BPCE : Changement de paradigme



Viser un Core HR pour BPCE, c'est :

- Basculer le centre de gravité du SIRH
- Bâtir une GA intégrale souple
- Disposer d'une vision 360° du salarié
- Piloter tous les processus RH par le dossier Salarié
- Accentuer la capacité de digitalisation

→ BPCE : La GA intégrale au service de tous

Viser un Core HR pour BPCE, c'est accéder à :

Meilleure connaissance des salariés

Pour que l'entreprise accède à 100% de ressources des salariés

**SAVOIR
MESURER
ANALYSER
COMPRENDRE
COMPARER
AGIR
ANTICIPER
PREDIRE**

Meilleure gestion des salariés

Pour que les salariés accèdent à 100% de ressources de l'entreprise

→ BPCE : La donnée RH comme ressource stratégique

- Fiabilisation de la donnée
 - Digitalisation massive des processus RH (Parcours digital du salarié)
 - Publication multi-devices des indicateurs RH comparés (internes / externes) vers les dirigeants
 - Utilisation des technologies actuelles de data visualisation

→ BPCE : La donnée RH comme ressource stratégique

- Mise en œuvre du prédictif
 - Recherche de corrélations de signaux faibles sur les données du passé pour reconstituer les facteurs de tendances constatées
 - Elaboration d'algorithmes structurés pour simuler l'avenir
 - Mise en œuvre avec des data scientists de scénarios multi-critères de propagation des données et des tendances

➔ BPCE : La donnée RH comme ressource stratégique

- Exploitation de la donnée externe
 - Utilisation des open data sur internet pour capter de l'information *a priori* utile
 - Elaborer des routines pour scanner internet et des algorithmes pour :
 - + Jauger la donnée (utile / pas utile)
 - + Construire les référentiels de transmutation / transcodification
 - + Structurer la soft data (données non structurées)

→ Conclusion

- Des cas RH multiples, liés au Big Data
- Le Core HR est utile et un préalable au Big Data

Faites parler vos données RH !

Demain, je commence par...

- Identifier mes sources de données internes et leurs pertinence
- Identifier mes problématiques à résoudre



➔ Références

- Alain Bensoussan Avocats
[Nouveaux enjeux juridiques du Big Data](#)
- Octo Technology le blog
[Une histoire de la data science, par deux data scientists](#)
- Ernst & Young
[Big Data : Où en sont les entreprises Françaises](#)

