

SOMMAIRE

Préface	9
Introduction	11
1. Une fonction RH au cœur des enjeux du business	11
1.1. Le paradoxe de la fonction RH	11
1.2. Les paradigmes RH traditionnels sont bouleversés	16
1.3. Les 4 capacités à développer pour la fonction RH	23
2. L'analytique RH, bras armé d'une fonction critiquée	30
2.1. La portée de l'analytique RH	30
2.2. L'analytique RH : une pratique en plein essor	35
CHAPITRE 1	
Analytique RH : quels préalables ?	43
1. Les confusions fréquentes à éviter	45
1.1. Corrélation et causalité	45
1.2. De la prévision à la prospective	55
2. Qu'est-ce que l'analyse des données ?	62
2.1. Les données ne rendent pas intelligent	62
2.2. Les principales techniques statistiques	65
3. Quelles qualités développer pour analyser les données ? ...	78
3.1. La « fabrication » des données	79
3.2. La connaissance du métier	81

4. Deux exemples concrets en RH avec les rémunérations..... 82
 4.1. Le diagnostic de rémunération implicite 82
 4.2. La discrimination salariale 88

CHAPITRE 2

Au cœur de l’analytique RH..... 93

1. Qu’est-ce que l’analytique RH ? 95
 1.1. Définition 95
 1.2. Pourquoi l’analytique RH émerge-t-elle maintenant ? . 97
 1.3. Quelle différence entre l’analytique RH et le *Big Data RH* ?..... 98
 1.4. Quelle différence entre l’analytique RH et la *Business Intelligence* ? 101
 1.5. Quelle différence entre l’analytique RH et le pilotage RH ? 101
 1.6. Quelle part la prédiction prend-elle dans l’analytique RH ? 103
 1.7. L’analytique RH est-elle un processus entièrement automatisé ? 104
 1.8. Est-ce que l’analytique peut répondre à toutes les questions RH ? 106
 2. Quelle est la valeur ajoutée de l’analytique RH ? 108
 2.1. À quoi sert l’analytique RH ? 108
 2.2. Quelles sont les applications de l’analytique RH ? 112
 2.3. À quelles questions concrètes l’analytique RH peut-elle répondre ? 113
 2.4. La proposition de valeur de l’analytique RH 115
 2.5. L’analytique RH s’adresse-t-elle à toute taille d’entreprise ? 120
 3. Gérer les données 120
 3.1. Quelles données sont utilisées dans l’analytique RH ? .. 120
 3.2. La fraîcheur des données..... 124
 3.3. La profondeur des données 126
 3.4. La qualité des données 127
 4. La démarche analytique RH 129
 4.1. Préparer le projet 130

4.2. Gérer les données	133
4.3. Gérer les indicateurs	136
4.4. Communiquer l'information sociale.....	152
4.5. Comparer les résultats	154
4.6. Synthèse : la métaphore de l'IRM.....	156
5. Les acteurs.....	156
5.1. Quel est le rôle humain dans l'analytique RH ?	156
5.2. Qui gère l'analytique RH en entreprise ?	157
5.3. Quels sont les profils des spécialistes de l'analytique RH ?	162
5.4. Où sont formés les acteurs de l'analytique RH ?	164
6. Perspectives	166
6.1. Le futur de l'analytique RH.....	166
6.2. Les défis de l'analytique RH	168
CHAPITRE 3	
L'analytique RH en 3 cas concrets	171
1. La saisonnalité de l'absence	174
1.1. Description du phénomène	174
1.2. Absence « maladie » et maladie.....	176
1.3. Faut-il vacciner ?	180
2. Évaluation de l'absentéisme comportemental	184
2.1. Principes	184
2.2. Diagnostiquer l'absentéisme comportemental	186
2.3. La révélation des comportements.....	189
3. L'accidentalité du travail	193
3.1. L'amour des <i>benchmarks</i> , ce qu'il faut en penser	193
3.2. L'accident du travail : un dysfonctionnement prévisible .	195
3.3. Prévoir et prévenir	199
Table des figures	205
Bibliographie	207
Présentation des auteurs.....	209