

Synthèse

mardi 5 mai 2015

Atelier Scanner social : aider les RH à prendre les bonnes décisions

Autour d'un petit déjeuner, SIACI SAINT HONORE a présenté ses dernières innovations digitales pour l'accompagnement des directions des Ressources humaines dans leurs différentes missions stratégiques.

Laurent Grouas, directeur de l'Innovation et des Partenariats chez SIACI SAINT HONORE, a rappelé que la fonction RH revêt une dimension stratégique dépassant largement le simple cadre de la gestion administrative. Il s'agit désormais pour elle de concourir à l'atteinte des objectifs business de l'entreprise à travers plusieurs axes :

- Trouver le bon équilibre entre les ambitions sociales et les contraintes économiques
- Accompagner les mutations
- Promouvoir la performance individuelle et collective
- Maîtriser les risques et les contraintes réglementaires

- Garantir la sécurité et la santé des salariés
- Attirer et fidéliser les talents

Le traitement et le partage de l'information représentent un enjeu crucial pour la performance économique et sociale. À partir des données collectées au sein du SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) de l'entreprise, il est possible de produire des analyses et des tendances statistiques. Grâce aux informations recueillies, la fonction RH peut conduire des diagnostics ou des plans d'action plus efficaces, notamment sur des sujets tels que la révision des processus, l'accompagnement des grands projets internes, le recrutement ou la mobilité interne...

Atelier

Scanner social: aider les RH à prendre les bonnes décisions

Focus sur l'outil décisionnel Scanner social

Le Scanner social, élaboré par SIACI SAINT HONORE, est un puissant outil de diagnostic, d'analyse et d'aide à la décision RH.

Son fonctionnement

Il propose une centaine d'indicateurs déjà paramétrés et peut croiser les données disponibles. Il permet également de définir des filtres et de cibler des populations en fonction de nombreux critères (genre, âge, ancienneté, rémunération etc.), à la différence des tableaux de bord et requêtes traditionnels qui proposent une vision macroscopique avec un panel restreint de filtres.

Des indicateurs analytiques

Les indicateurs élaborés tiennent compte des données démographiques, des données afférentes à la qualité de vie au travail (absentéisme, turnover, pénibilité), à la politique RH (emploi des seniors, égalité homme / femme), à la formation et à la rémunération. Ce sont des indicateurs descriptifs qui offrent une vision à la fois pragmatique et prédictive : ils constituent des éléments d'analyse indispensables en amont du plan d'action. L'outil permet une utilisation parfaitement autonome, sans nécessiter le développement de nouvelles requêtes : on consacre donc plus de temps à l'analyse, et moins au traitement des données.

Quel processus ?

L'implémentation du Scanner social commence par une phase d'étude pour comprendre le contexte et les enjeux de l'entreprise. Puis, il s'agit de collecter les données nécessaires à l'analyse décisionnelle souhaitée (indicateurs et périmètre). L'analyse est ensuite mise en œuvre sur une entité pilote avant d'être déployée à l'échelle de l'entreprise. Le Scanner social permet

alors de formuler des recommandations concrètes, des solutions d'assistance et de mesurer les bénéfices attendus en matière de ROI. ■