

QUESTIONS À THOMAS CHARDIN



Directeur-conseil chez Parlons RH.

Il est beaucoup question du big data pour aider aux recrutements.

Que faut-il en penser ?

Oui, il est étrange que le big data soit associé presque systématiquement au recrutement. D'abord parce que ça semble limiter le domaine d'intervention des RH. Et puis je ne connais pas un seul exemple aujourd'hui en France de déploiement de big data pour une vraie gestion de recrutement. Pour moi, il s'agit avant tout d'une démarche de consultants.

Le big data n'aurait pas d'intérêt pour les DRH ?

Le big data a un intérêt pour l'entreprise, surtout pour les activités marketing et BtoC. Mais le transposer aux RH dans un cadre BtoB, c'est aller trop vite. Les DRH ont du mal à mettre en algorithmes la GRH. Ils ne se sont pas encore vraiment appropriés les outils technologiques comme les réseaux sociaux qu'on leur parle déjà de big data. Même les DRH des groupes du CAC 40 ont d'autres chantiers en cours. Cela ne fait pas partie de leurs priorités.

Que préconisez-vous ?

Avant d'essayer de récupérer des données exogènes et déstructurées sur les réseaux sociaux, que les DRH aillent chercher les données dormantes dans leurs entreprises. Il y a une mine d'or en interne. L'analyse des données sur l'absentéisme peut être un indicateur sur le climat social dans l'entreprise et amener à envisager des actions concrètes.

/e-ressources humaines/ jpcoulange@groupepeliasions.fr

À l'Est, la Caisse d'épargne mise sur le digital

La Caisse d'épargne Lorraine Champagne-Ardenne (Celca) a déployé une nouvelle plate-forme numérique qui vise particulièrement la GRH.

Mener une stratégie de transformation interne tout en développant le service client, telle était l'ambition de la Caisse d'épargne Lorraine Champagne-Ardenne (Celca) lorsqu'elle a lancé mi-2012 son programme Celca 2.0. Il s'agissait pour l'établissement (2200 salariés sur huit départements et 255 points de vente) de créer une banque digitale de référence qui passait également par une refonte de la GRH. Et plus particulièrement de la gestion des emplois et des compétences. « La DRH était partie prenante du comité de pilotage. Après appel d'offres, nous avons choisi la plate-forme de Technomedia qui avait l'intérêt de pouvoir être utilisée de façon intégrée dans les différents



Nicolas Krajevitch, chargé du projet digital à la Celca.

processus », précise Nicolas Krajevitch, directeur de l'organisation et de la maîtrise d'ouvrage de la Celca. La première étape a consisté à construire un socle opérationnel commun pour les différents sites afin que tous aient des processus RH similaires et puissent partager l'information. Après les CV des collaborateurs, ce sont les entretiens de compétences qui ont été automatisés et, dans quelques semaines, la base accueillera les entretiens de carrière. « Toutes

ces informations collectées au sein de la plate-forme de Technomedia permettront de détecter les potentiels, de gérer les plans de succession mais aussi les compétences actuelles et futures », souligne Nicolas Krajevitch. À l'issue de la première campagne d'entretiens les collaborateurs ont exprimé des nouveaux besoins que la DRH a pu intégrer aux plans de formation. La finalité est de mettre en place une gestion proactive des événements concernant les salariés. Comme anticiper les retours, à plus ou moins long terme ou à temps partiel, de congés maternité ou de longue maladie. « Nous voulons pouvoir offrir la meilleure alternative : remplacement du salarié ou remise à niveau des compétences si l'absence a duré longtemps », poursuit Nicolas Krajevitch. Outre des formations (présentiel et e-learning) à l'utilisation de la plate-forme, huit managers à temps plein sont dédiés à la conduite du changement. ♦ **Florence Puybareau** D.R.



LE MEILLEUR DE LA TOILE SUR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

<http://uimm.fr>

Refondu, plus riche, le site de l'Union des industries et métiers de la métallurgie permet de consulter les programmes d'action en faveur de l'insertion professionnelle, le financement des entreprises, les accords nationaux de la métallurgie et les conventions collectives...

www.cnpa.fr

Le site du Conseil national des professions de l'automobile, créé en 1902 pour défendre les entreprises de la distribution et des services de l'automobile, présente ses 20 métiers.

www.fbf.fr

Relais d'information auprès de ses membres, des pouvoirs publics et des clients, la Fédération bancaire française communique sur toutes les normes et préconisations professionnelles.

www.fftelcoms.org

Si on trouve beaucoup d'études sur l'impact du mobile ou son usage chez les jeunes, le site de la Fédération française des télécoms agit aussi comme un lobby auprès des pouvoirs publics. À noter que Free est l'un des seuls opérateurs à ne pas être membre.