

COMMENT TIRER LE MEILLEUR DES DONNÉES RH POUR PILOTER VOTRE PME OU ETI ?

Par Harmony EUMONT, DRH chez Yzico, et Julien FRAYON, responsable des méthodes sociales



Dans les petites et moyennes entreprises, les données liées aux ressources humaines et à la paie ne se résument pas à des chiffres. Bien exploitées, elles peuvent devenir de véritables leviers pour améliorer l'organisation, anticiper les besoins et renforcer la performance globale.

PILOTER SON ENTREPRISE GRÂCE AUX DONNÉES RH

Les informations sur les effectifs, l'âge des collaborateurs, l'absentéisme ou le turnover permettent d'obtenir une vision claire de la situation réelle de l'entreprise. Pour les dirigeants et les responsables RH, elles constituent un point de départ indispensable pour structurer l'organisation, définir les priorités et orienter les décisions stratégiques.

Mais ces données sont souvent dispersées et difficiles à exploiter. Le vrai défi consiste à les centraliser, à les organiser et à les analyser pour en dégager des enseignements concrets. Bien interprétées, elles peuvent éclairer la planification des recrutements, l'anticipation des compétences clés ou la gestion des effectifs, tout en contribuant à la qualité de vie au travail.

QUAND LES CHIFFRES DEVIENNENT DES DÉCISIONS CONCRÈTES

Disposer d'un tableau de bord ne suffit pas : il faut savoir lire et interpréter les chiffres. Quelques indicateurs clés bien choisis peuvent faire toute la différence :

- Suivi des effectifs : identifier les départs prévus, les postes critiques et les besoins futurs,
- Analyse de la pyramide des âges : anticiper les départs à la retraite et planifier la relève,
- Rémunérations et avantages : ajuster les politiques salariales pour rester attractif et équitable,
- Absentéisme et turnover : détecter les tendances et identifier les actions à mettre en place.

Ces informations permettent aux dirigeants et responsables RH de prendre des décisions concrètes, plutôt que de se baser sur des impressions ou des estimations.

« Bien exploitées, les données RH peuvent devenir de puissants leviers stratégiques pour anticiper les besoins et améliorer l'organisation. Nous aidons les entreprises à anticiper les besoins en recrutement, à optimiser les effectifs, à gérer les rémunérations et à améliorer la qualité de vie au travail », détaille Harmony Eumont.

Et cette approche plurielle ne se limite pas au domaine RH : elle s'étend également à la gestion financière et au pilotage global de l'activité, faisant de la donnée un véritable levier pour la performance globale de l'entreprise.

DES PRATIQUES ADAPTÉES AUX PME ET ETI

Contrairement aux grandes structures, les PME et ETI disposent souvent de moyens plus limités. L'objectif est donc de tirer le meilleur parti de chaque donnée disponible, avec des outils simples mais efficaces et des méthodes adaptées. La mise en place de processus clairs, combinée à l'analyse régulière des données, permet de :

- Gagner du temps dans les tâches administratives et répétitives.

- Libérer les équipes pour se concentrer sur les décisions à forte valeur ajoutée.
- Favoriser la transparence et la communication autour des indicateurs clés.
- L'humain au cœur de l'exploitation des données

La donnée n'a de valeur que si elle est correctement interprétée. L'expertise humaine reste essentielle pour identifier les tendances, anticiper les besoins et transformer l'information en actions concrètes. Les chiffres deviennent alors un support stratégique, permettant aux dirigeants de piloter leur entreprise avec plus de précision et de sérénité.

L'HUMAIN : LE VRAI MOTEUR DERRIÈRE LES CHIFFRES

Julien Frayon, responsable du service méthode sociale chez Yzico, complète : « Trop souvent, les informations sont dispersées et difficiles à exploiter. Notre rôle est de centraliser ces données, de les

valoriser et de les transformer en leviers opérationnels. Cela permet aux équipes de gagner en clarté, en efficacité et en impact. »

Pour commencer à exploiter vos données RH :

1. Centralisez vos informations pour éviter la dispersion.
2. Choisissez des indicateurs pertinents correspondant à vos objectifs stratégiques.
3. Analysez régulièrement pour détecter les tendances et agir rapidement.
4. Associez vos équipes à la lecture et l'interprétation des chiffres.
5. Intégrez vos analyses dans vos décisions : recrutement, formation, politique salariale, organisation du travail.

Bien exploitées, les données RH permettent aux PME et ETI de mieux piloter leur organisation, d'anticiper les évolutions et de renforcer la performance, tout en mettant l'humain au centre de la démarche.

FOCUS : LES BÉNÉFICES MESURABLES DE L'EXPLOITATION DES DONNÉES RH DANS LES PME

1. Amélioration de la productivité

L'analyse des données RH permet aux entreprises d'identifier des tendances, d'anticiper des problèmes et de prendre des décisions stratégiques éclairées, optimisant ainsi leur productivité.

2. Réduction du turnover

Une étude de Vorecol révèle que près de 40 % des PME n'utilisent pas d'indicateurs de performance pour évaluer leur personnel. En intégrant ces indicateurs, les entreprises peuvent mieux comprendre les causes du turnover et mettre en place des stratégies efficaces pour le réduire.

3. Optimisation des coûts de formation

L'analyse des données RH permet de suivre l'impact des formations sur les performances des employés, permettant ainsi aux PME d'ajuster leurs investissements en formation pour maximiser le retour sur investissement.

4. Amélioration de l'engagement des employés

L'intégration des données RH offre une vue détaillée des compétences, aspirations et performances des collaborateurs, facilitant ainsi la création de plans de développement personnalisés et renforçant l'engagement des employés.