

Préface

Depuis quelques années, les « *HR Analytics* » hantent les tribunes des consultants, innervent les publi-reportages des éditeurs de logiciels, mais laissent le plus souvent perplexe la communauté RH.

Non qu'elle ne soit à son tour (après la finance et le marketing notamment), fascinée par les chiffres, mais que la réalité que recouvre l'« analytique RH » n'est pas si évidente à appréhender.

Puisque (même ou déjà) Pythagore enseignait la mystique des nombres et en devenait thaumaturge, il n'est pas illégitime de vouloir mobiliser les algorithmes et le *Big Data* pour donner plus d'intelligence à la mobilisation de données RH, chercher à rendre compte de réalités plus complexes et pour autant de ne pas renoncer à y trouver un sens.

Ce rêve, ou cette aspiration légitime, à rendre compte d'une façon plus précise, utile à la prise de décision sinon à l'action, de la complexité du capital humain, est donc au cœur de l'analytique RH.

Le premier mérite de l'ouvrage que vous allez découvrir sera donc celui-ci : (enfin) la présentation méthodique et didactique de ce que l'analytique RH *n'est pas* (la solution ultime) et *ce qu'elle peut être* concrètement (dans sa mise en œuvre, ses objectifs).

« *Tout comme l'IRM, l'analytique est informatisée, non invasive et produit des représentations graphiques rapidement. Elle repose sur des principes scientifiques solides, se caractérise par une grande précision, laquelle augmente au fil des années et des améliorations de la démarche ; utilisée pour l'analyse de certaines problématiques complexes, elle offre des éléments d'analyse sinon impossibles à obtenir sans elle. Aussi potentiellement puissante que dangereuse, son utilisation nécessite le suivi scrupuleux d'une démarche durant laquelle l'intervention humaine est irremplaçable. Elle doit donc être utilisée par des spécialistes compétents* ».

Mais plus encore : en scrutant la démarche, les bénéfices et les défis de l'analytique RH, ces trois auteurs ne se contentent pas de *vulgariser* l'analytique RH, ils en montrent concrètement les applications (absentéisme, accidentalité), les dérives possibles (enjeux éthiques, chimères), les conditions de réussites (méthodes et compétences statistiques, collaboration...).

C'est donc bien un passage en revue des promesses d'une mise en œuvre raisonnée de la démarche analytique RH assorti d'exemples concrets que cet ouvrage qu'on pourrait dire *nécessaire* vous propose. Qu'il soit agréable à lire ne gâche rien.

Parce que c'est un plaisir de préfacer un livre dont la lecture vous a enrichi, qu'il me soit permis d'en remercier les auteurs.

Bénédicte Ravache, Secrétaire générale, ANDRH