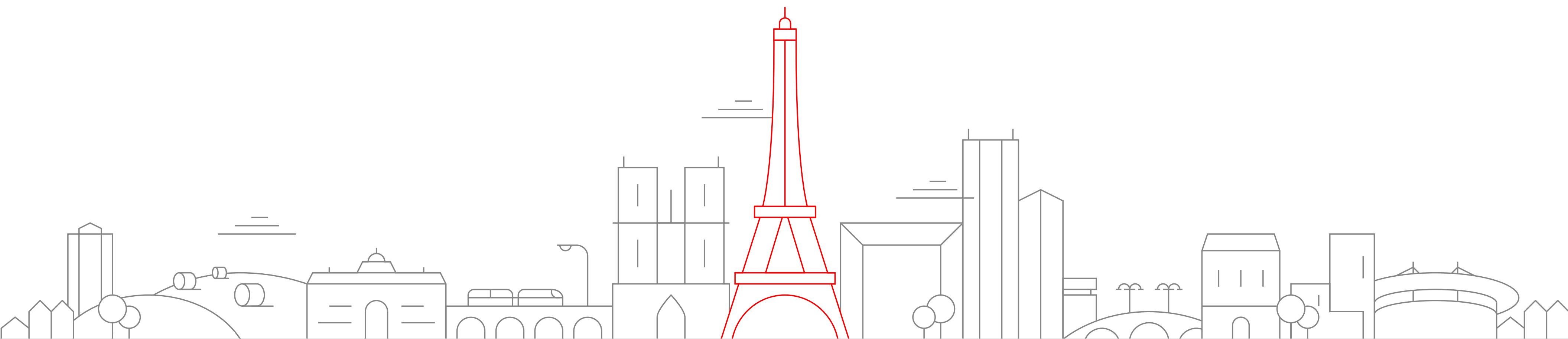


LA VALORISATION DE LA DATA RH

CHEZ CRÉDIT AGRICOLE D'ÎLE-DE-FRANCE



Qui sommes-nous ?



Hocine YOUSFI
Freelance Data & Agile Expert

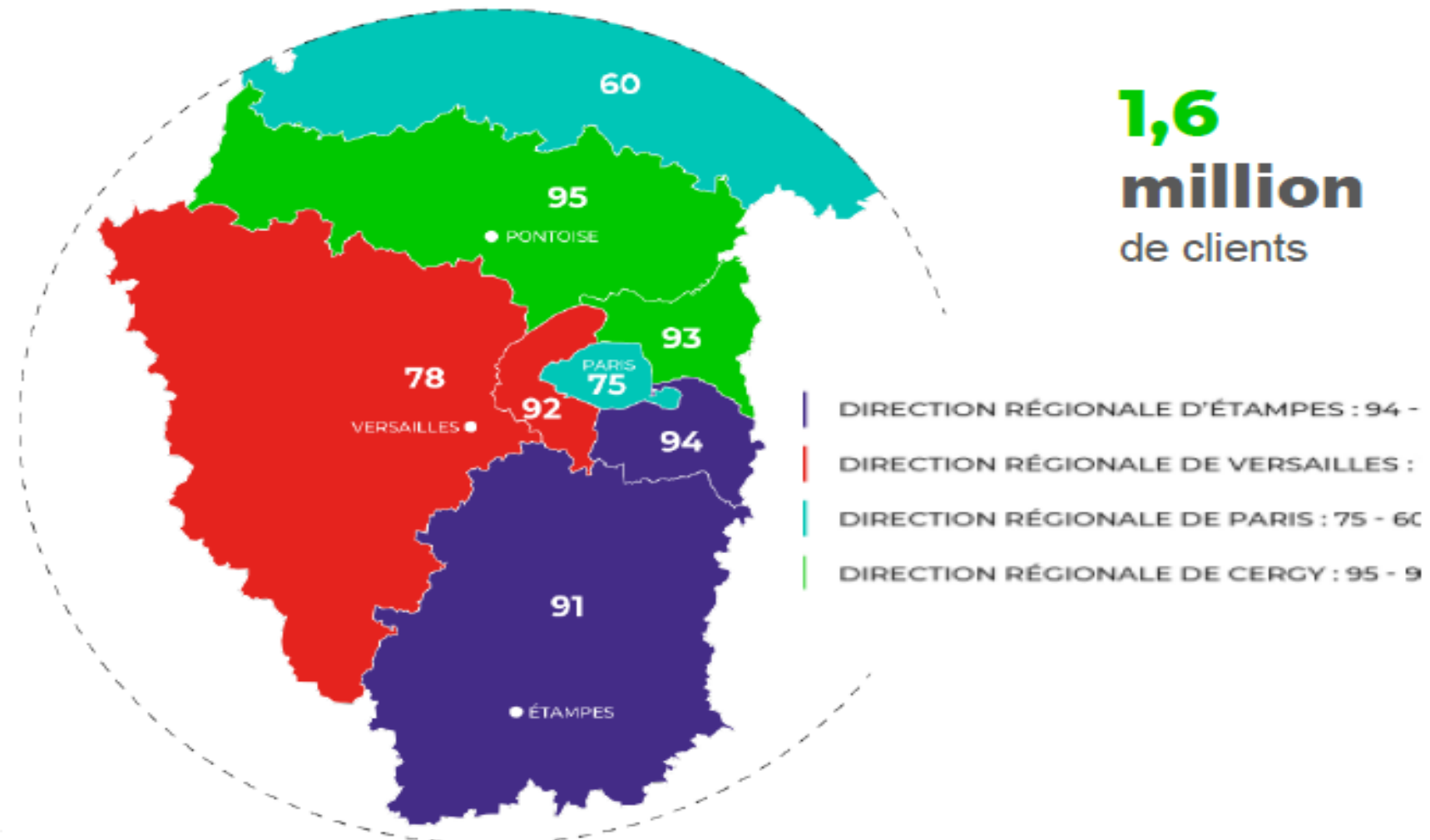


Donna SELEM
HR Data analyst
Crédit Agricole d'IDF

ACTIF POUR LE TERRITOIRE

UNE BANQUE RÉGIONALE DE PLEIN EXERCICE

Le territoire du **CA IDF** s'étend sur
7 départements et **4** cantons de l'Oise :



(1) Source Insee

12,3
millions
d'habitants⁽¹⁾

1,6
million
de clients

1ère

**Caisse Régionale
du Crédit Agricole**
par les encours gérés

273 agences

- 6 pôles Pro
- 5 Banques des PME
- 4 pôles Banque des Dirigeants
- 4 centres d'Affaires Moyennes Entreprises et ETI
- 4 pôles Grandes Entreprises
- 4 pôles Clientèles Spécialisées

4 065
collaborateurs

661
recrutements en CDI

1/ Le contexte de la DRH du Crédit Agricole d'Ile-de-France

2/ Les objectifs identifiés

3/ Une démarche collaborative

4/ Les différents chantiers menés

5/ Les prochaines étapes

6/ Nos conseils pour ceux qui voudraient se lancer

Un contexte de transformations

La DRH du Crédit Agricole Ile-de-France (CADIF) est amenée à se transformer pour faire face aux évolutions de ses métiers et aux changements majeurs de technologies RH.

Elaboration et déploiement d'une politique RH
qui intègre les évolutions métiers et technologiques de la fonction

Atomisation des outils RH
plusieurs clés d'entrée pour la même information, des asymétries dans le partage de l'information, plusieurs dizaines de logiciels développés en interne

Mise en application du RGPD et des migrations à venir
nécessitent de préparer le terrain

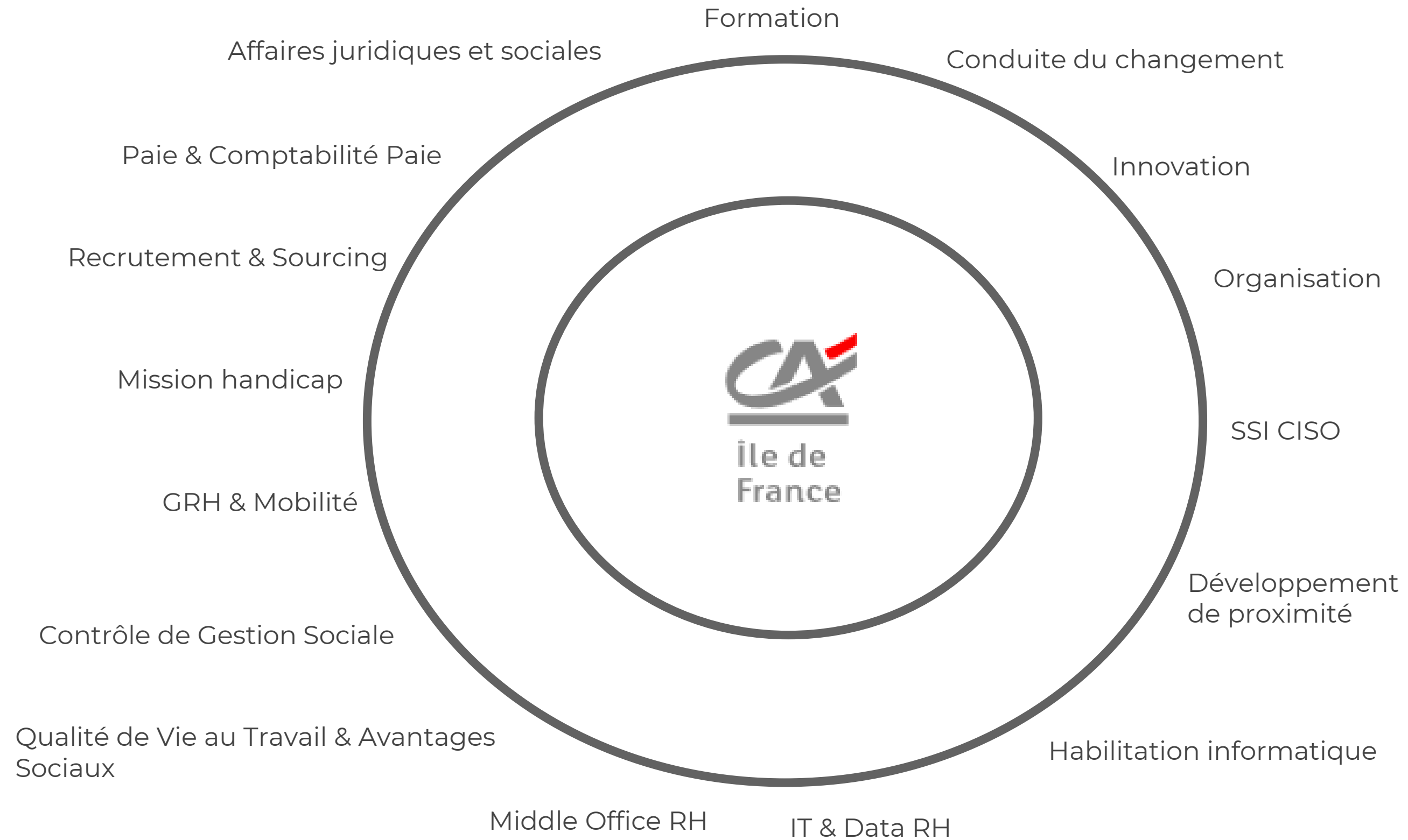
Identification de 3 objectifs

1 Identification de la trajectoire métiers des équipes RH dans les 3 à 5 ans

2 Benchmark des outils du marché susceptibles de répondre aux besoins prospectifs

3 Elaboration du schéma directeur des outils SIRH

Une démarche collaborative



Enrichissement fonctionnel de l'écosystème SIRH

Management des compétences des collaborateurs

Plate-Forme d'expérience RH (PFX)

Gestion de la donnée RH

Modélisation des données RH

Plateforme de données RH

Cartographie des données RH

Mise en place d'un outil de data visualisation

Les différents chantiers menés

Enrichissement fonctionnel de l'écosystème SIRH

Management des compétences des collaborateurs

Plateforme d'expérience RH (PFX)

Gestion de la donnée RH

Modélisation des données RH

Plateforme de données RH

Cartographie des données RH

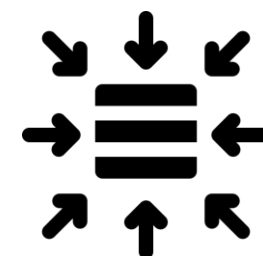
Mise en place d'un outil de data visualisation

Plan de modernisation du SIRH

Il vise à favoriser l'expérience collaborateur au service du pilier humain du PMT Groupe de la performance globale de l'Entreprise (attractivité, engagement, fidélisation, ...)

Il consiste en la mise à disposition des services digitaux exposés au travers d'un Portail RH agrégateur. Le tout étant supporté par une architecture Data (Datahub, API, IA)

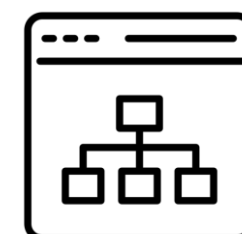
PFX ne vient pas se substituer aux actuels outils du SIRH, mais vient en complément



Portail agrégateur
Workzone



Accostage LXP (Learning
Xperience Platform)



Architecture DATA
Data HUB RH

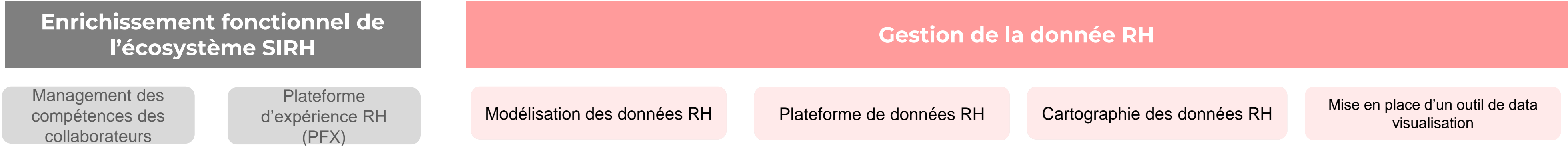


Plateforme
communautaire
365 Talents

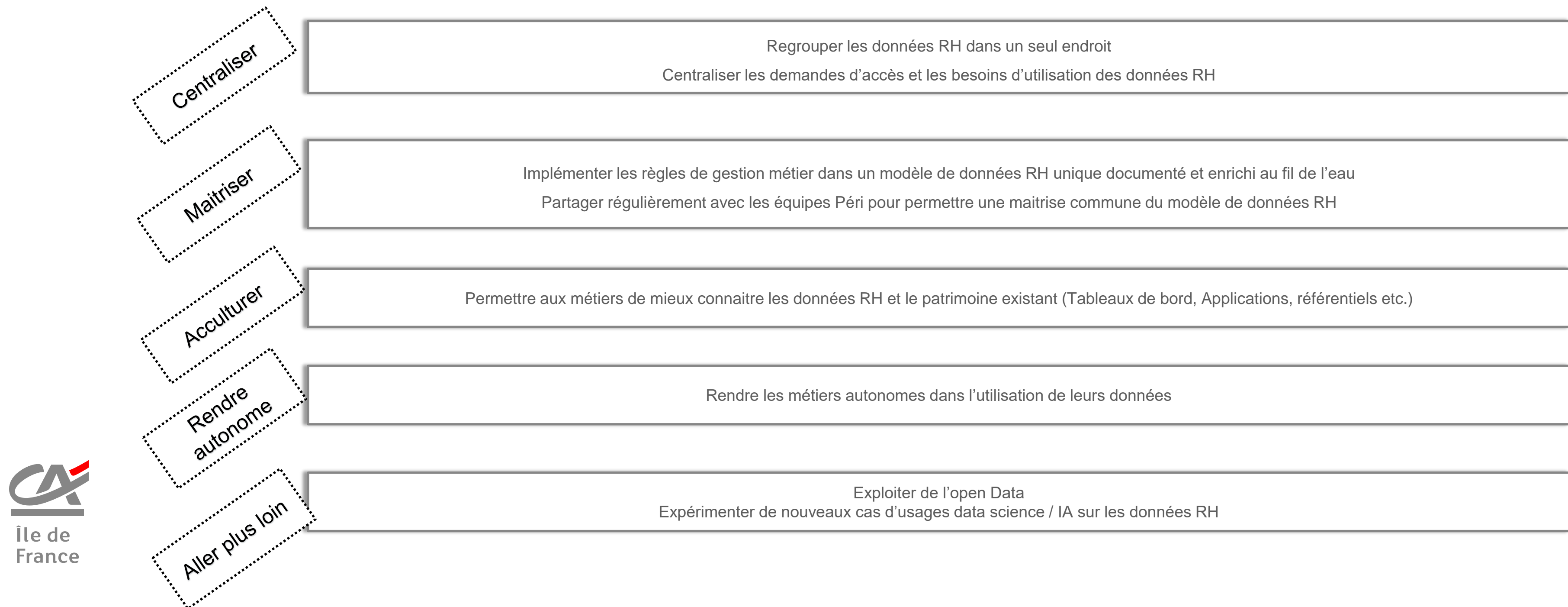


Île de
France





Besoins et trajectoire data RH



11 Les différents chantiers menés

Enrichissement fonctionnel de l'écosystème SIRH

Management des compétences des collaborateurs

Plateforme d'expérience RH (PFX)

Gestion de la donnée RH

Modélisation des données RH

Plateforme de données RH

Cartographie des données RH

Mise en place d'un outil de data visualisation

HR Data Management

Outil de cartographie des données

Processus de gouvernance des données interne

Service Data Management Office (DMO)

Documentation au fil de l'eau des processus

Tests automatiques



Île de France

SERVICE_DEMANDEUR	FAMILLES DE CONTRÔLE	POINTS DE CONTRÔLE	STATUT	COMMENTAIRES SI CONTRÔLE KO	LISTES DES ANOMALIES SI CONTRÔLE KO
Q	Q	Q	Q	Q	Q
CDGS	CONTRAT	Cohérence des motifs et catégories des départs	✓ OK	RAS	
CDGS	CONTRAT	Cohérence entre code détachement et EDS	✗ KO	ATTENTION, 7 anomalie(s) relevée(s) sur la cohérence entre les codes de détachement et les EDS des collaborateurs	
CDGS	CONTRAT	Test Date fin contrat complétée - Mois à venir-	✗ KO	ATTENTION, 14 Contrat(s) ne possède(nt) pas de date de fin alors que la date de fin prévisionnelle est renseignée	
CDGS	CONTRAT	Test Date fin contrat complétée - Mois échu-	✓ OK	RAS	
CDGS	CONTRAT	Test Date fin contrat complétée - Mois en cours-	✗ KO	ATTENTION, 12 Contrat(s) ne possède(nt) pas de date de fin alors que la date de fin prévisionnelle est renseignée	



Les différents chantiers menés

Enrichissement fonctionnel de l'écosystème SIRH

Management des compétences des collaborateurs

Plateforme d'expérience RH (PFX)

Gestion de la donnée RH

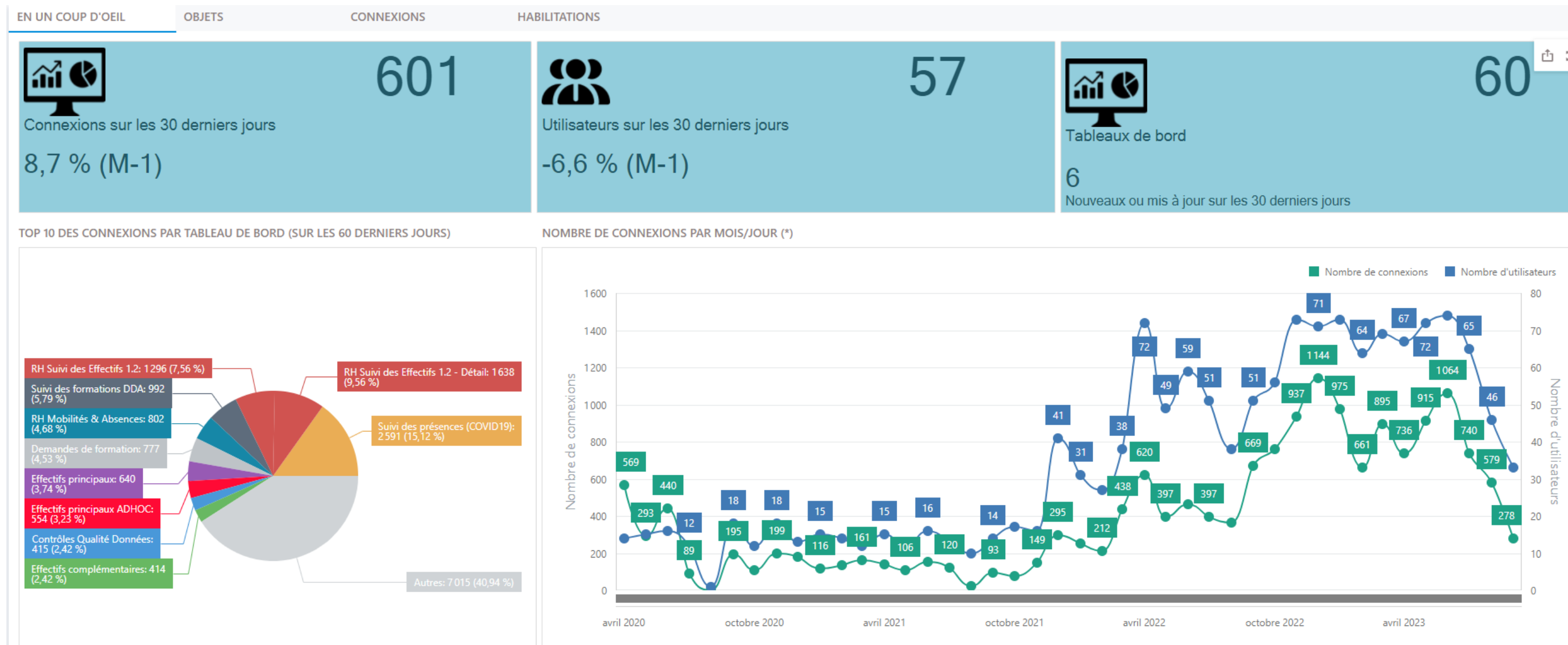
Modélisation des données RH

Plateforme de données RH

Cartographie des données RH

Mise en place d'un outil de data visualisation

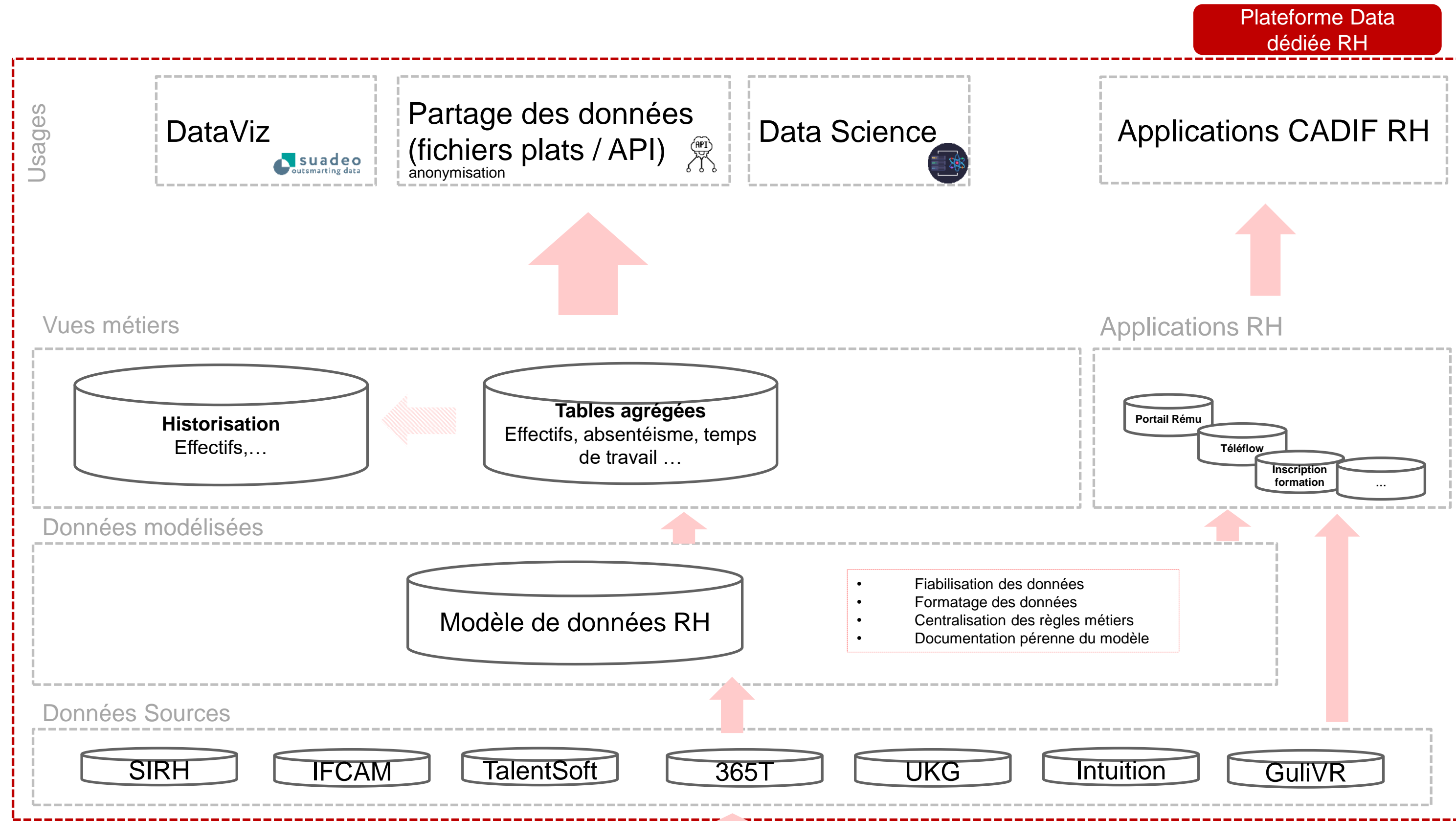
Reporting et Dashboarding



Les prochaines étapes

Data Management

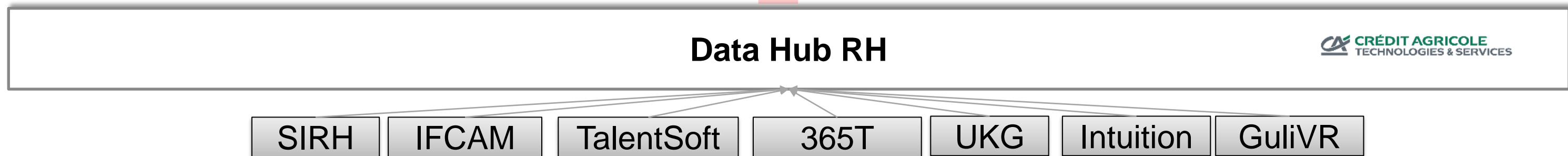
- Dictionnaire de données à jour
- Référentiel des usages (Applications/ Tableaux de bord /Partages etc.)
- Monitoring et revue régulière des habilitations



Exploration

Suadeo / Power BI (Desktops) / SQL Studio

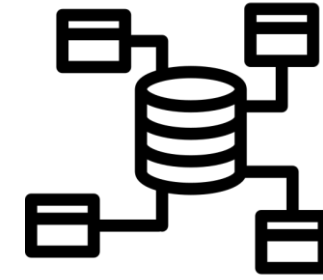
- #### Pourquoi Le Data Hub RH?
- Fiabilisation des données provenant de divers applications à mettre à disposition des CRCA
 - Documentation des données « sources »
 - Centralisation des échanges des données aux CRCA
 - Déterminer plus efficacement où, quand et pour qui les données doivent être médiatisées, partagées, puis liées et / ou persistées.





Avoir **une équipe ou un collaborateur dédié à l'activité de pilotage**

pour assurer le recueil des besoins, le maintien de la cohérence et la documentation de l'existant



Commencer par **modéliser les données RH** pour permettre de centraliser les règles métiers et éviter les redondances d'indicateurs



Mettre en place une politique de **contrôle de qualité des données.**

Ces dernières proviennent principalement de la saisie manuelle donc sujettes aux erreurs.



Mettre en place un **monitoring de l'activité BI**

pour identifier les produits non utilisés, les produits utilisés par peu de monde etc puis mettre des règles (ex: un produit non utilisé pendant 6 mois sera archivé)



MERCI !