**Communiqué de presse**  Bruxelles, le 3 décembre 2014

**Les entreprises nationales exploitent mal leurs données RH**

On constate d'importantes disparités entre les entreprises qui possèdent des implantations internationales et les entreprises purement belges en matière d'analyse de données RH. Les entreprises belges sont à la traîne, aussi bien en matière de connaissances que de l’utilisation de données RH et business. Ils sous-estiment la plus-value d’analyses explicatives et alignent trop peu leurs données RH aux objectifs de l’entreprise.

C'est le constat que révèle une enquête menée par Partena Professional auprès de 223 professionnels RH d'entreprises de plus de 50 travailleurs. « La masse salariale est pourtant le principal poste de dépenses dans la plupart des entreprises et toute optimalisation influence directement les résultats de l'entreprise », indique Henk Fockedey, expert de Partena Professional.

Ainsi, seul 1 professionnel belge en RH sur 2 comprend ce que recouvrent les notions "HR Metrics" et "HR Analytics"\*. En outre, le fossé qui sépare, en matière de connaissances, les entreprises qui possèdent des implantations internationales (56%) et les entreprises purement belges (35%) est important. La plus-value qu'apportent les données chiffrées RH contraste également fortement : 59% des entreprises internationales voient une valeur ajoutée manifeste dans la conduite d'analyses RH contre à peine 40% des entreprises purement belges.

**Les entreprises mesurent beaucoup les chiffres RH...**

La grande majorité des entreprises mesure les éléments fondamentaux, comme par exemple le nombre de travailleurs et d’unités temps plein (92%), l'absentéisme pour maladie (83%) et l'offre salariale contractuelle (73%). Approfondir le sujet semble être moins à l'ordre du jour.

Les ratios au niveau de la structure de la masse salariale, tels que le ratio net/brut ou le salaire variable versus salaire fixe ne sont mesurés que dans 1 entreprise sur 4. Mais encore, la mesure de l'écart salarial – pour laquelle le législateur impose bientôt des critères de reporting concrets aux grandes entreprises - n'est réalisée que par 1 entreprise sur 5.

**...Mais analysent beaucoup moins**

Une entreprise sur deux pratique le benchmarking en matière de salaires. Deux méthodes sont utilisées : soit en situant le salaire d'un travailleur par rapport à celui d'une fonction similaire au sein de l'entreprise (benchmark interne), soit en comparant ce salaire avec les données du marché (benchmark externe). Ici aussi, on note une disparité : 64% des entreprises "internationales" pratiquent le benchmarking contre 30% des entreprises purement belges.

* ***HR Metrics*** *HR Metrics représente une analyse « descriptive » des données RH: la collecte, le suivi, le fait de rendre compte d’indicateurs et d’objectifs chiffrés, et d'opérer un benchmarking de ces données.*  ***HR Analytics***

*HR Analytics est synonyme d'analyse « prédictive » des données relatives aux RH et aux activités de l'entreprise : rechercher les liens (de causalité) entre les différents paramètres et lier les données RH aux données propres aux activités de l'entreprise (profit, productivité, satisfaction de la clientèle,…).*

Peu d'entreprises finissent par établir un lien entre les données RH et d'autres indicateurs-clés (comme l’absentéisme et les heures supplémentaires) ou résultats de l'entreprise (comme les chiffres des ventes ou la satisfaction de la clientèle). En effet, seule 1 entreprise sur 10 établit un lien entre les ventes ou la satisfaction clientèle et leurs données RH. Il s'agit pourtant d'informations très utiles. « Il existe une seule règle d'or pour déterminer le ROI des actions RH : se baser sur les questions qui émanent des activités », ajoute Henk Fockedey.

**Les entreprises se limitent à des rapports standards**

50% des grandes entreprises (plus de 100 travailleurs) rédigent seulement un rapport standard. Des rapports contenant des points de vue, des analyses et des commentaires ne sont pas encore des pratiques usuelles. On note à nouveau ici un écart important entre les entreprises purement belges et les implantations internationales : avec un chiffre de 29% pour les entreprises belges et de 40 % pour entreprises actives au niveau international.

La majorité des entreprises est convaincue que la plus-value des analyses RH augmentera de manière significative dans les années à venir. Pour ce faire, il faudra surmonter quelques principaux obstacles : les outils informatiques adéquats et surtout du personnel formé. Henk Fockedey : « La Belgique a les outils pour développer HR Analytics. Si on parvient à enrichir les connaissances RH de compétences statistiques, la plus-value des RH pour l’entreprise pourra augmenter sensiblement».

**L’enquête**

223 entreprises belges de minimum 50 travailleurs ont participé à l’enquête en ligne, qui s’est déroulée du 24 août au 12 septembre 2014. Parmi les répondants, 84% travaillaient pour les départements des RH ou du personnel et 12% pour la direction financière ou la direction générale. L’échantillon représente les différents secteurs d’activité et régions du pays, et offre une image représentative de nos grandes entreprises (marge d’erreur 6,47 % et niveau de confiance 95 %).

**À propos de Partena Professional**

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l’accent sur l’entrepreneuriat et la gestion du personnel.

Nous soutenons et accompagnons les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d’entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d’absentéisme, des formations, du conseil juridique et de la consultance RH.

Depuis 2012, HDP et Partena forment Partena Professional. 1500 collaborateurs y sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants, et réalisent 150 millions d’euros de chiffre d’affaires par an. De ce fait, Partena Professional se place parmi les trois principaux acteurs du marché belge.

Plus d’informations sur *www.partena-professional.be*

##### Contact presse

Marc Ertveldt

T 02 549 31 65

G 0478 22 34 44

E-mail: [mertveldt@partena.be](mailto:mertveldt@partena.be)