

PEOPLE analytics

UN GUIDE COMPLET SUR PEOPLE ANALYTICS



SOMMAIRE

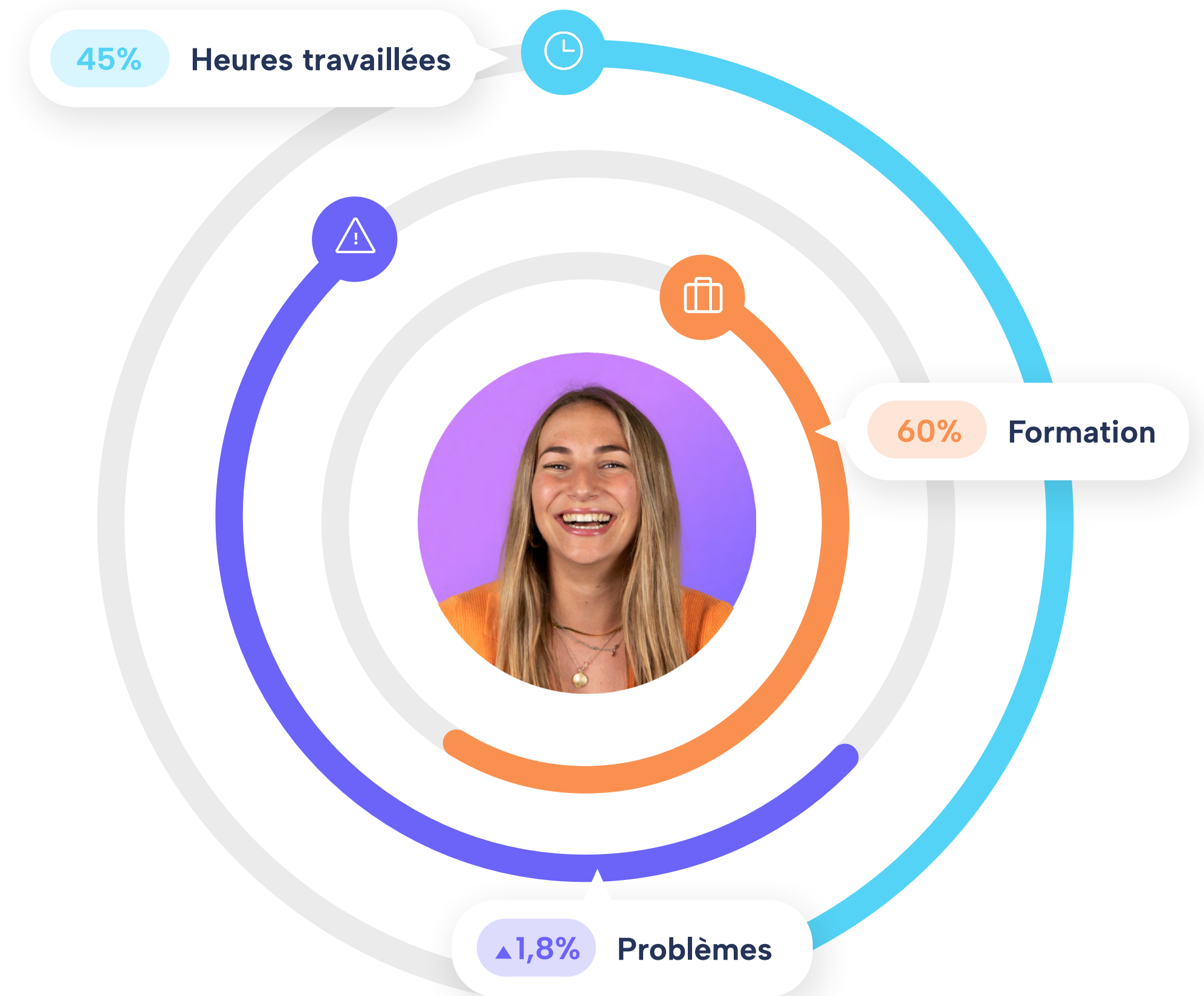
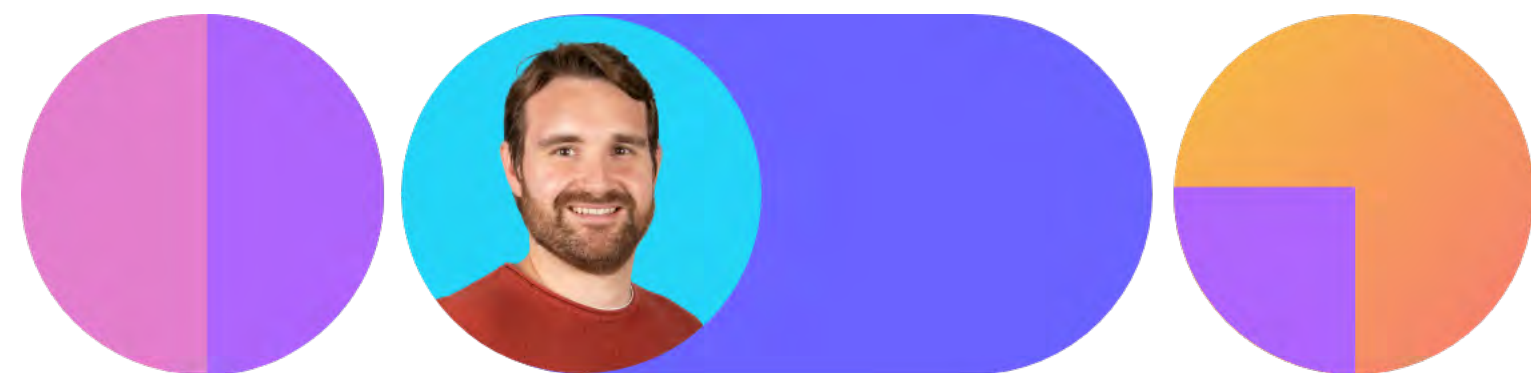


- 01** Qu'est-ce que People Analytics ?
- 02** Avantages
- 03** Champ d'application
- 04** Que mesure HR Analytics ?
- 05** Types de People Analytics
- 06** Modèles de stratégie de People Analytics
- 07** Obstacles liés à People Analytics
- 08** Sources d'information externe pour People Analytics
- 09** Sources d'information interne pour People Analytics
- 10** Outils pour People Analytics



1. Qu'est-ce que People Analytics ?

People Analytics est une **méthode de recherche basée sur les données**. Elle vise à analyser les employés d'une entreprise pour en tirer des conclusions objectives, valables et fiables. Il s'agit d'une **application RH** de Big Data et de Business Intelligence.



2. Avantages de l'utilisation de People Analytics



Une meilleure gestion du personnel

Lorsqu'il s'agit de gérer les talents, il est préférable de le faire en fonction des besoins réels de l'organisation et des données objectives fournies par People Analytics.

Une plus grande confiance dans le management

Disposer de données objectives permet de renforcer la confiance du salarié dans la direction de l'organisation.

Formation et développement personnalisés

Sur la base de l'analyse des performances et des données recueillies, il est possible d'identifier les employés de l'entreprise ayant le plus grand potentiel, ainsi que les lacunes de l'équipe pour les surmonter.

Le bien-être des employés et l'amélioration de leur satisfaction

Il peut être utilisé pour détecter les dysfonctionnements dans l'entreprise, en plus d'identifier les équipes ou les employés ayant les meilleures performances.

Opportunité de réduction des coûts

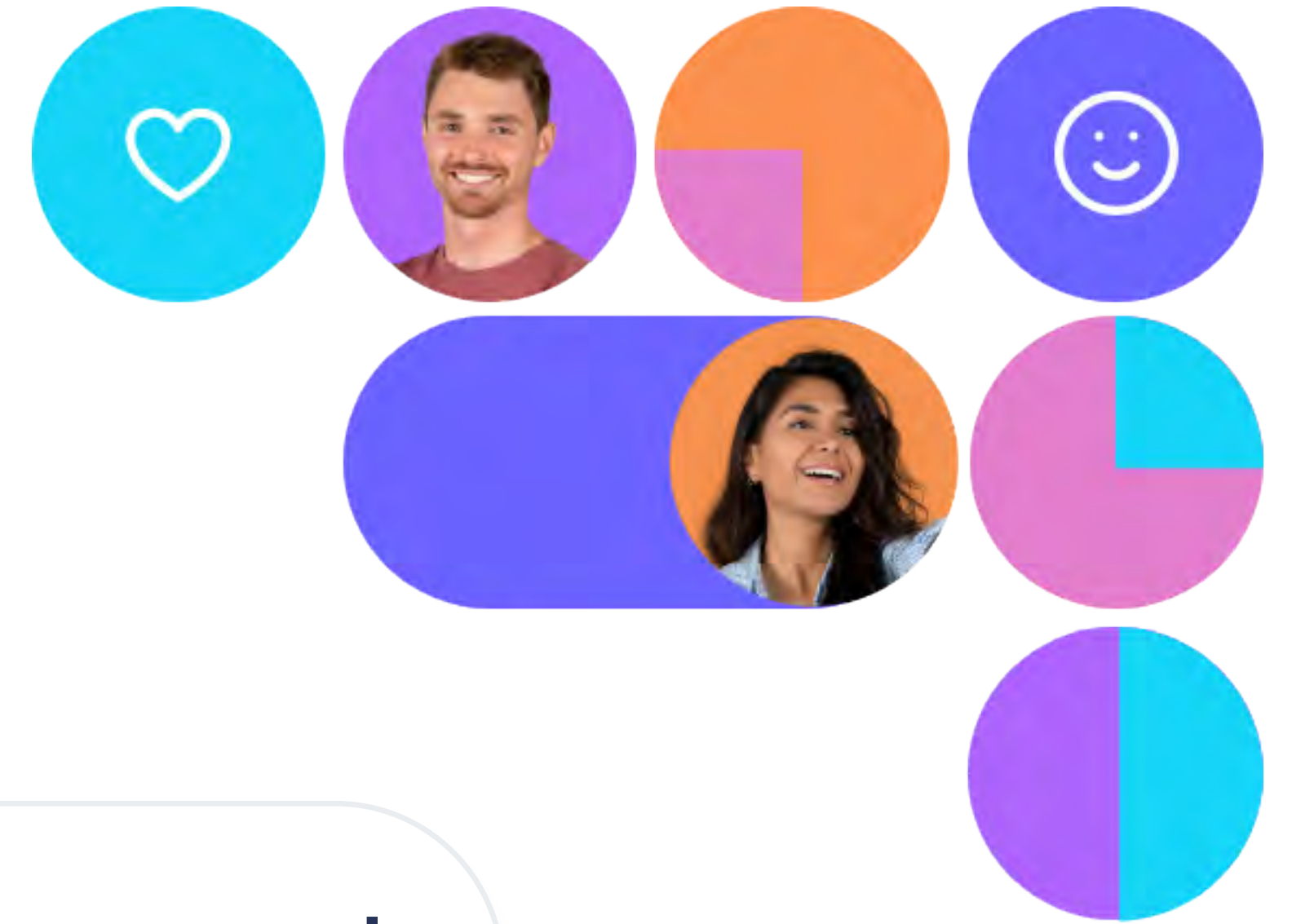
Les données peuvent indiquer la raison des congés, des absences ou des pénuries de personnel. Ces situations ont un coût élevé pour l'organisation en termes économiques et en termes de productivité.

Opportunité pour augmenter la productivité


Des analyses plus approfondies et détaillées sont effectuées pour nous aider à savoir comment maximiser le potentiel de nos employés.


3. Champ d'application de People Analytics

Le département ou l'équipe RH peut utiliser les données dans presque tous les domaines de leur travail.




 **Recrutement**
Identifiez les candidats qui correspondent le mieux à votre entreprise

 **Climat de travail et engagement**
Évitez la fuite des talents

 **Bilans de performance**
Découvrez le talent qui a des profils de réussite

 **Récompenses et avantages**
Récompensez l'effort avec des données

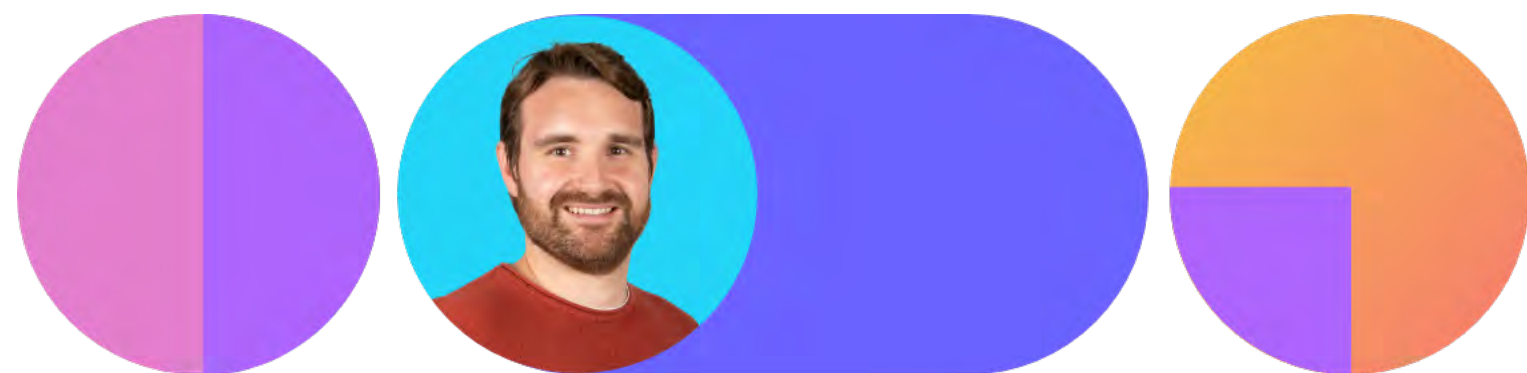
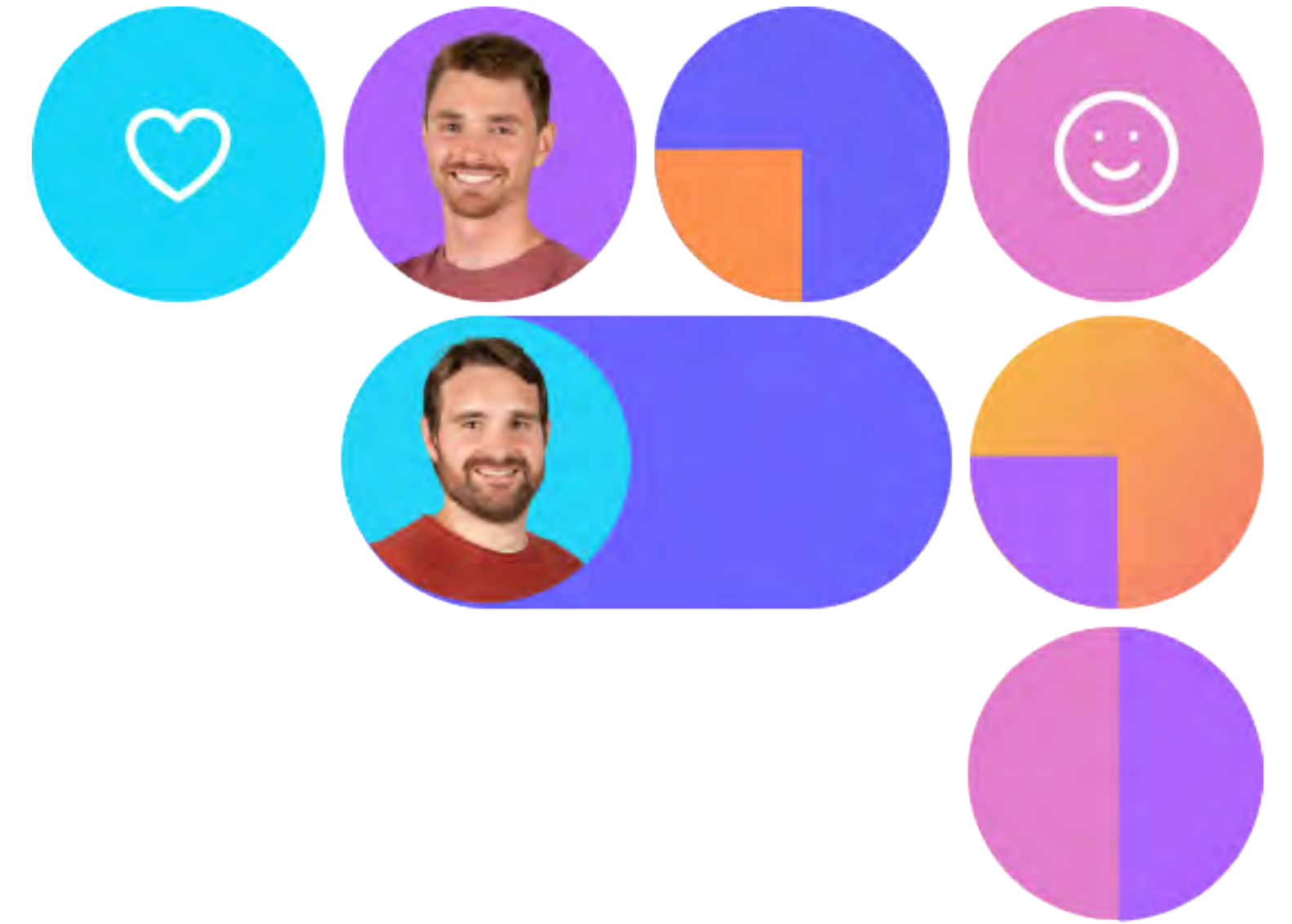
 **Organisation**
Prendre les décisions stratégiques de l'entreprise

 **Formation**
Identifiez la formation qui correspond le mieux à chaque personne

4. Que mesure HR Analytics ?

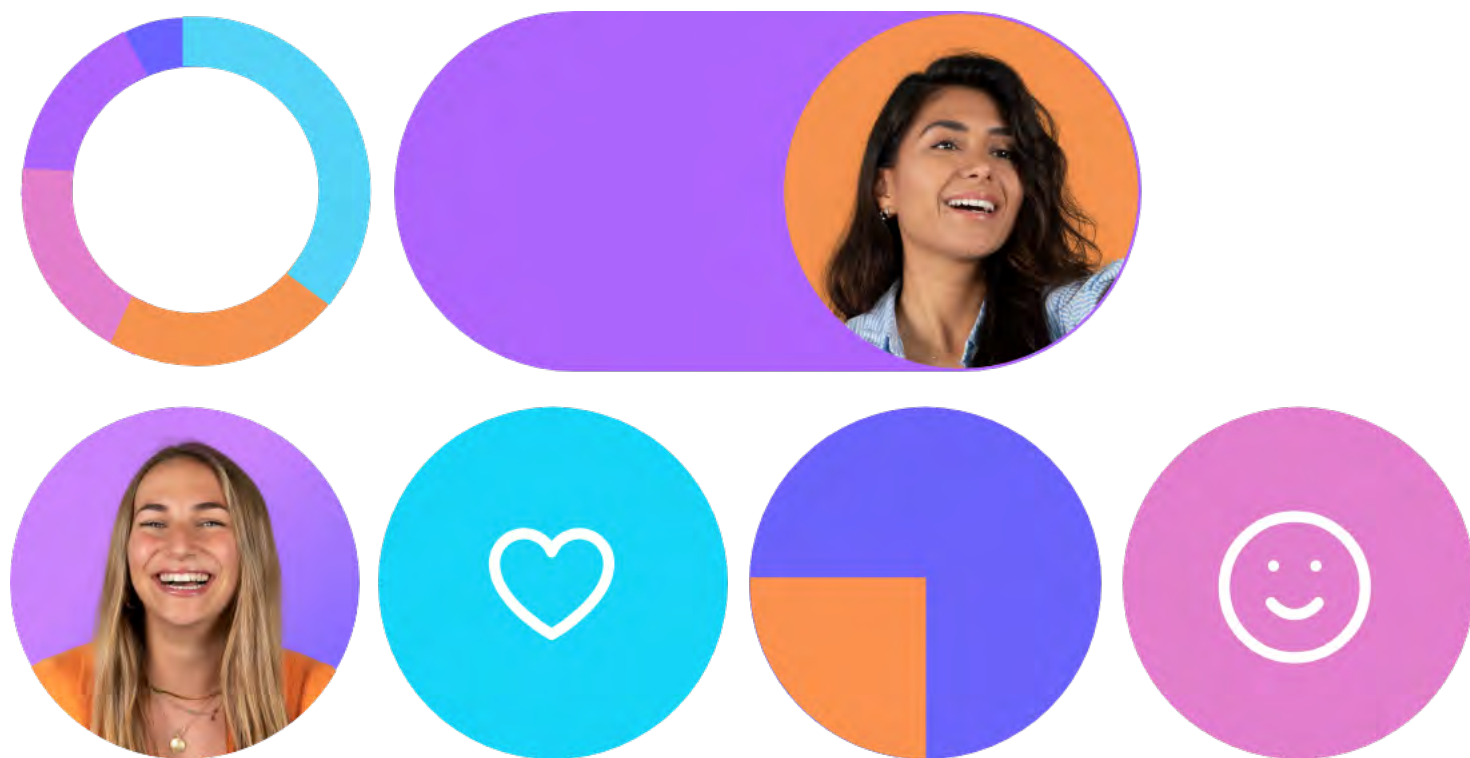
People Analytics nous permet de mesurer toutes les données liées aux performances professionnelles :

- **Activité et efficacité**
- **Motivation et satisfaction au travail**
- **Engagement avec l'entreprise**
- **Analyse et acquisition de compétences**
- **Analyse de la formation**
- **Analyse de la culture d'entreprise**
- **Analyse des canaux de recrutement**
- **Analyse des programmes et initiatives RH**
- **Analyse des effectifs**
- **Fidélisation**
- **Gestion des performances**



5. Types de People Analytics

Il existe trois types de People Analytics. Du plus simple au plus complexe. Il convient de noter que les trois fournissent des informations tout aussi intéressantes lorsqu'il s'agit de gérer une entreprise :



Mode description

C'est l'analyse la plus élémentaire. À partir de l'historique des données recueillies, nous pouvons extraire des informations très utiles, par exemple pour mesurer l'efficacité d'une équipe de travail ou d'un département au sein d'une organisation.

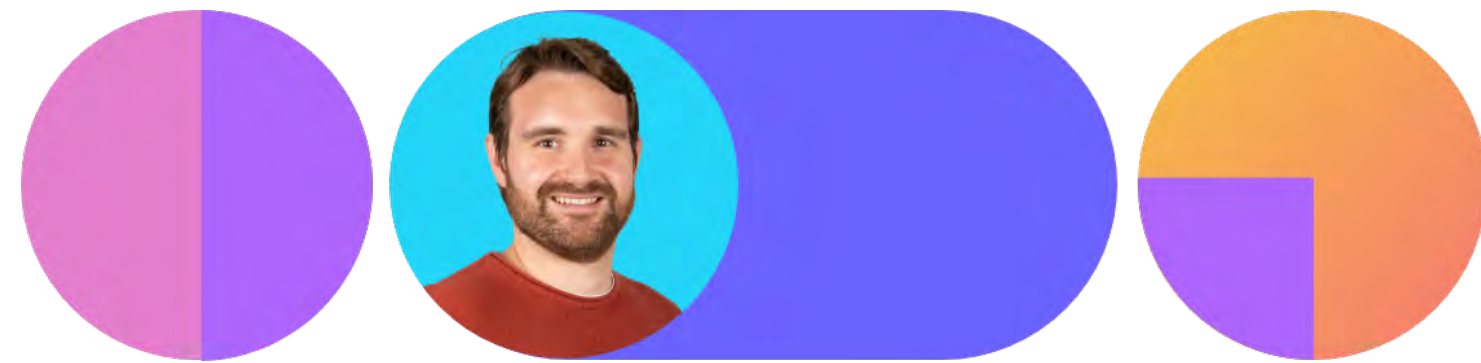
Mode prévisionnel

L'objectif est d'anticiper les besoins futurs d'une entreprise et de savoir ce qui va se passer afin que l'organisation puisse faire face à tous les scénarios possibles.

Modèle prévisionnel

Ce modèle vise à savoir ce que nous pouvons faire à l'avenir. Pour ce faire, il nous donne des recommandations basées sur ces prédictions futures et sur ce qui s'est passé auparavant grâce à l'analyse des risques.

6. Processus pour une stratégie de People Analytics



1. Questions

Que voulez-vous réaliser ?
À quelle question voulez-vous répondre ?

2. Métriques

Que voulez-vous mesurer ?
Quels indicateurs utiliserez-vous ?

3. Procédure

Quelles sont les données à collecter ?
Quelle technique utiliser ?
Quelles échéances ?

4. Données personnelles

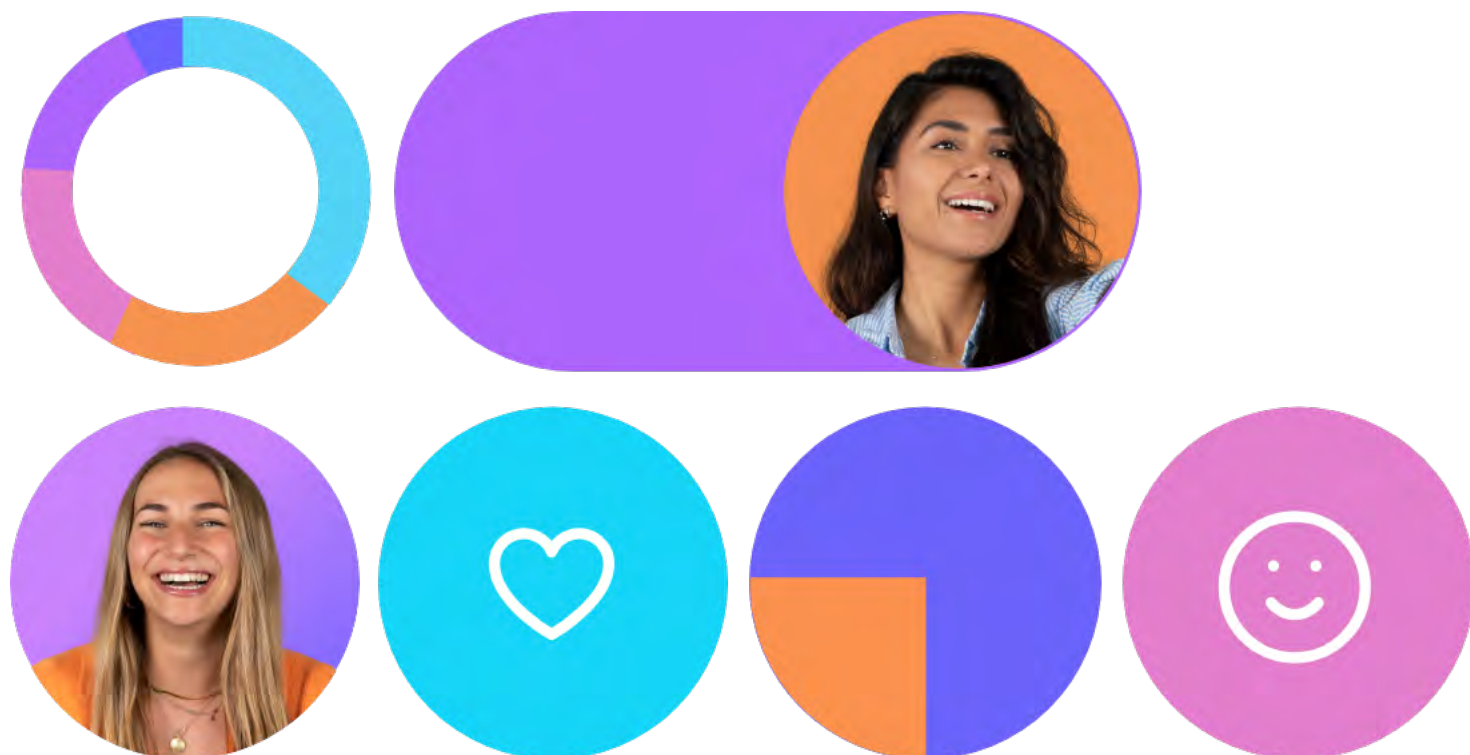
Traitement et analyse

5. Résultats

Information aux parties prenantes

7. Obstacles liés à People Analytics

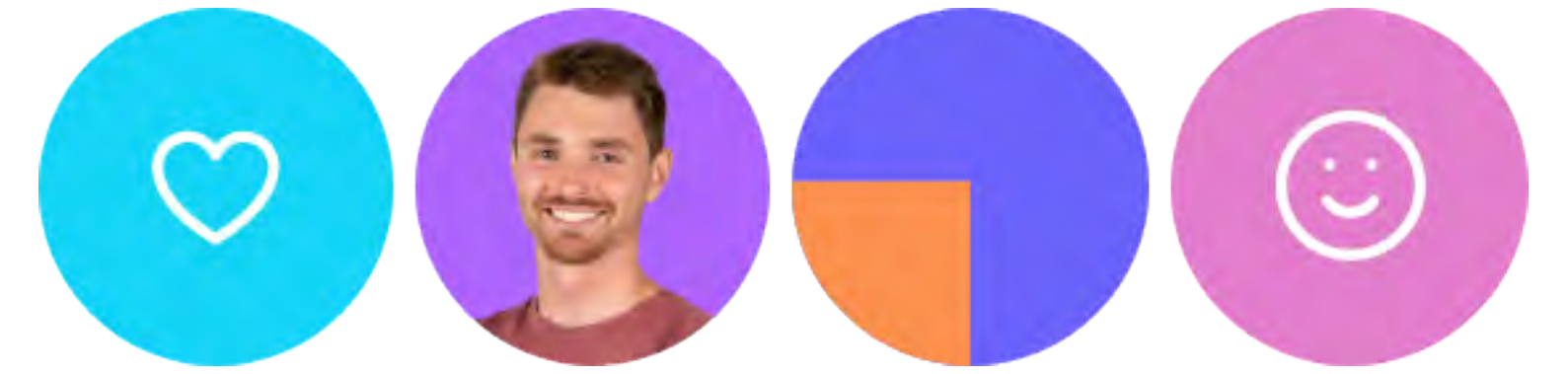
Comme tout processus que vous mettez en place dans votre organisation, l'analyse des personnes peut être conditionnée par plusieurs obstacles qui peuvent entraver toute analyse.



- **Disponibilité des informations.** Parfois, elles peuvent être difficiles à trouver. Il arrive qu'elles ne soient pas disponibles.
- Engagement envers **la qualité des données** qui ajoute de la valeur.
- **Manque de formation.** L'équipe RH de l'entreprise doit disposer d'un ensemble de compétences et de connaissances qui lui permettront de gérer et d'analyser les données.
- **Absence de technologie** appropriée.
- **Se concentrer davantage sur les logiciels et le matériel** que sur les objectifs. Nous devons avoir une série d'objectifs pour nous guider tout au long du processus.

8. Sources d'informations externes

Lorsque nous parlons de sources d'informations externes, nous faisons référence aux données collectées dans le cadre de la relation avec les différents départements de l'entreprise. Ici, la collaboration RH avec les départements comme la finance est essentielle.



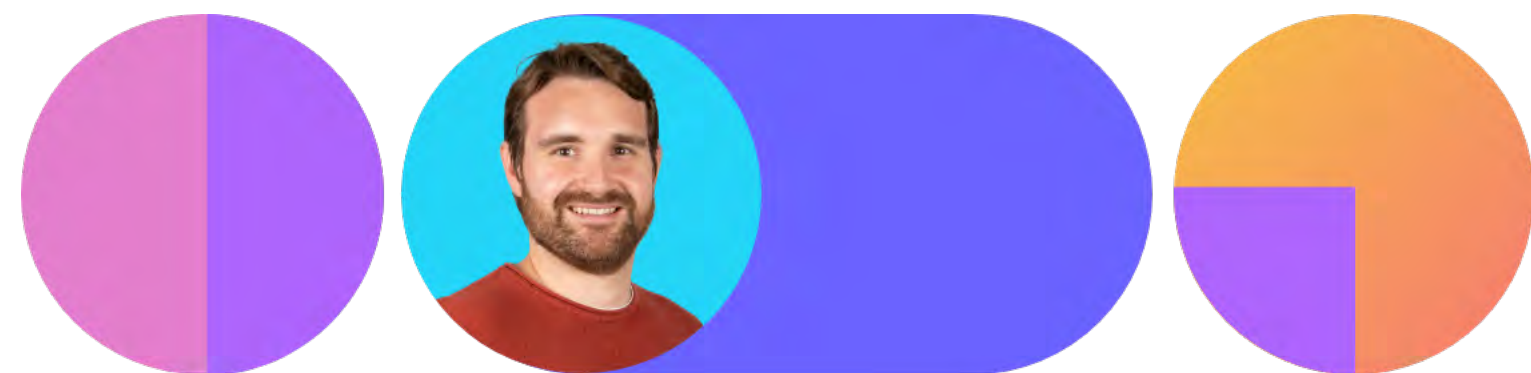
 **Données financières**

 **Données spécifiques**
de chaque entreprise



 **Données passives**

 **Données historiques**



9. Sources d'informations internes



Quand on parle de sources d'information internes, nous nous référons aux données obtenues par l'équipe RH elle-même.

- **Occupation du poste.** Il est essentiel de tenir compte de l'ancienneté moyenne des employés dans l'entreprise.
- **Rémunération des employés.** Connaître les fourchettes de salaires, les primes d'ancienneté, les avantages sociaux, etc.
- **Évaluation des performances et données sur le potentiel des employés** pour analyser en profondeur nos équipes de travail.
- **Informations sur les mesures disciplinaires.** De l'absentéisme aux incidents avec les collègues de travail.

- **Organigramme.** La bureaucratie et le rôle de chaque employé au sein de l'entreprise doivent être pris en compte.
- **Sondages.** Ils fournissent un aperçu intéressant des attentes et des évaluations de nos employés.
- **Gestion des horaires, des quarts de travail, des jours fériés et des heures supplémentaires.**
- **Réunions individuelles.**

10. Outils de People Analytics



Nous avons besoin d'un outil d'analyse RH solide pour gérer les données. En voici quelques-uns parmi les meilleurs :

- **R Tool**

Idéal pour l'analyse statistique et la visualisation des données. Il nous permet d'explorer des ensembles de données massives, en analysant et en traitant des ensembles de millions de données.

- **Excel**

Lorsque nous extrayons manuellement des données de nos différents systèmes RH, il est courant de générer un fichier CSV avec des valeurs séparées par des virgules afin de pouvoir le gérer dans Excel.

- **Python**

Il est un peu plus limité dans ses fonctionnalités. Cependant, il est plus facile à comprendre et constitue une excellente solution pour l'analyse des RH.

- **Visier**

Visier est une solution basée sur le cloud conçue pour uniformiser l'analyse des données. C'est beaucoup plus pratique que les rapports habituels ou les feuilles de calcul.

10. Outils de People Analytics



- **Power BI**

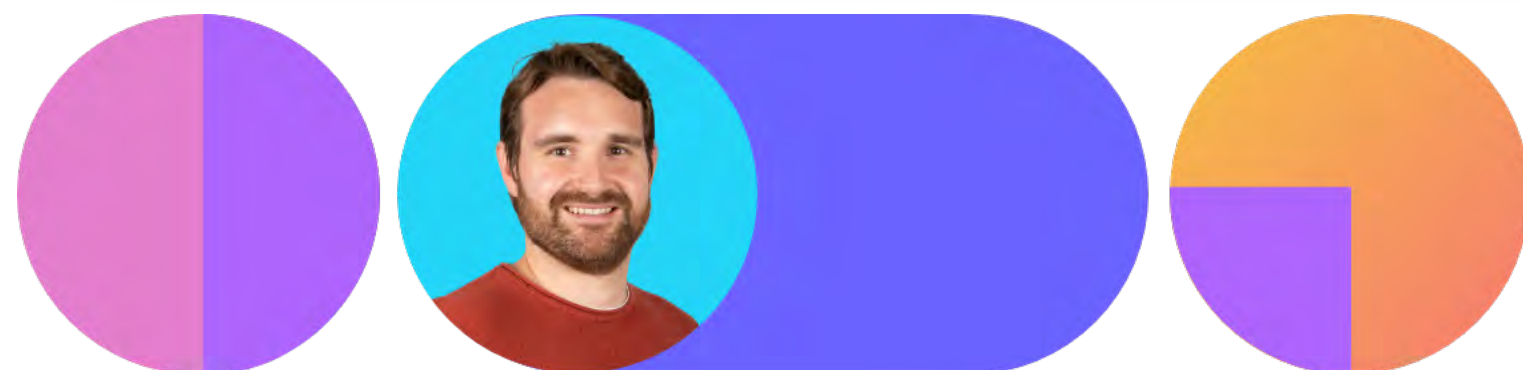
Un outil Microsoft qui nous permet d'ajouter des données des bases de données SQL aux API d'apprentissage mutuel. Il nous permet de créer des tableaux dynamiques qui facilitent une visualisation rapide.

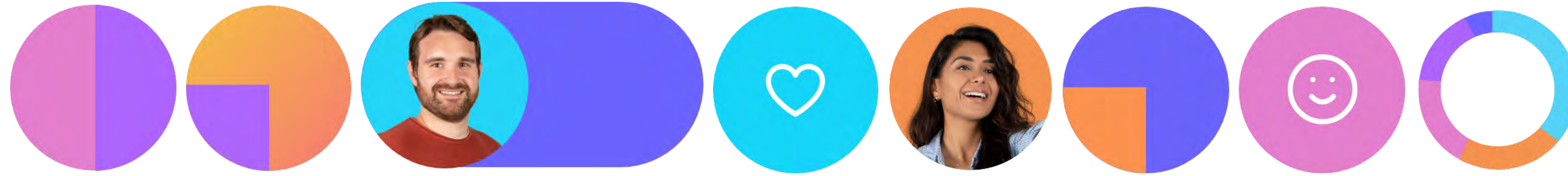
- **ChartHop**

Il est capable de rassembler des données provenant de différentes sources sur une plateforme unique, visuelle et pratique. Cela permet aux responsables RH de se concentrer sur la réalisation d'actions stratégiques.

- **Sesame HR**

Les différentes fonctionnalités du logiciel RH nous permettent de collecter des données pour People Analytics. Son gestionnaire de tâches, ses rapports automatisés, la gestion des équipes ou des congés et les enquêtes sur le travail fournissent des informations permettant de mieux connaître notre personnel.





Ne vous laissez pas distancer !

People Analytics est la solution faite pour vous

Élargissez la vision stratégique de votre entreprise grâce aux données et aux statistiques pour faire la différence. Exploitez la magie de People Analytics pour tirer le meilleur parti des membres de votre équipe.

N'hésitez plus ! Découvrez tout le potentiel de People Analytics et demandez une démo personnalisée pour vous familiariser avec cet outil puissant qui transformera votre gestion des RH.

[Inscrivez-vous gratuitement](#)