

Exploiter et analyser les données RH pour piloter la performance

Date et durée
<p>Code formation : RH024FR</p> <p>Durée : 3 jours</p> <p>Nombre d'heures : 21 heures</p>
Description
<p>Dans un contexte où la donnée dicte les décisions, se fier uniquement à l'intuition expose la RH à un manque de crédibilité. Cette formation intensive de 3 jours vous apprend à transformer les fichiers issus de votre SIRH en indicateurs stratégiques, sans écrire une ligne de code.</p> <p>Au menu : collecte et nettoyage rapides, structuration des données, visualisation sous Excel/Power BI et interprétation des résultats. Chaque atelier repose sur des cas réels (turnover, absentéisme, coût de recrutement) que vous reprenez dès le lendemain.</p> <p>Vous repartez avec une méthode clé en main, des templates de tableaux de bord et une présentation prête à envoyer à la direction. La RH devient un business partner qui démontre l'impact de ses actions, chiffres à l'appui.</p>
Objectifs
<p>À l'issue de cette formation HR Analytics, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • comprendre les fondamentaux de l'Analytics RH : types de données, KPI, niveaux d'analyse et bonnes pratiques de fiabilité ; • sélectionner des indicateurs pertinents et bâtir un référentiel de métriques cohérent sur l'ensemble du cycle RH ; • appliquer des méthodes d'analyse aux processus clés : acquisition de talents, formation, engagement, rémunération ; • concevoir et interpréter des tableaux de bord interactifs pour alimenter la décision ; • modéliser des business cases RH et chiffrer le ROI de vos actions (formation, réduction du turnover, etc.) ; • raconter une histoire avec les données (data storytelling) et traduire vos résultats en recommandations actionnables ; • accélérer la prise de décision RH par l'évidence et les faits ; • réduire les coûts et améliorer l'efficacité des processus (acquisition, absentéisme, productivité) ; • élever la crédibilité de la fonction RH auprès du Comité de Direction grâce à des analyses robustes et visuelles ; • développer une culture de pilotage RH fondée sur la donnée pour piloter la performance et anticiper les risques (attrition, équité salariale, charge de travail).
Points forts
<ul style="list-style-type: none"> • Formateurs experts en data RH : nos formateurs RH combinent expertise analytique et expérience terrain en pilotage RH pour des exemples concrets et crédibles.

- **Approche pratique et concrète** : vous reprenez chaque concept immédiatement sur vos propres données via des ateliers Excel, Power BI et Tableau.
- **Outils accessibles et actuels** : vous utilisez la même trousse que vos directions financières, exploitée en temps réel et sans ligne de code.
- **Orientation stratégique** : vous relirez vos visualisations à la performance business pour démontrer l'impact RH sur les décisions et les résultats.

Modalités d'évaluation

Travaux Pratiques
Etude de cas

Pré-requis

Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :

- **Expérience professionnelle** : une première expérience en ressources humaines, gestion de projet ou pilotage d'indicateurs est recommandée. Elle permet de mieux relier les concepts d'analyse de données aux enjeux de performance RH.
- **Connaissances de base** :
 - maîtriser des outils bureautiques comme Excel ou PowerPoint ;
 - avoir des notions de gestion de base de données et d'indicateurs RH ;
 - comprendre les processus RH (recrutement, formation et performance) ;
 - avoir une curiosité pour les outils numériques et analytiques.

Public

Cette formation s'adresse aux professionnels RH et managers souhaitant piloter leur activité grâce à la donnée. Le public inclut notamment :

- Les **responsables RH** qui pilotent les indicateurs clés de performance pour renforcer la prise de décision stratégique.
- Les **HR Business Partners** qui accompagnent les managers à interpréter les données RH afin d'optimiser leurs plans d'action.
- Les **contrôleurs de gestion sociale** qui exploitent les reporting RH pour évaluer les coûts, la productivité et les risques humains.
- Les **responsables SIRH** qui structurent la collecte et l'exploitation des données dans une logique d'amélioration continue.
- Les **consultants ou chefs de projet RH** qui développent des outils de visualisation pour fiabiliser le pilotage opérationnel.

Programme

Module 1 : maîtriser les fondamentaux de l'analytics RH et du référentiel de données

- Présentation du périmètre de l'analytics RH, de sa place dans l'organisation et de ses différentes approches (HR, People, Workforce).
- La définition des typologies de données, des principes de qualité et d'intégration, ainsi que la distinction entre KPI et métriques.
- La construction d'un dictionnaire de données pour fiabiliser les échanges et assurer la cohérence des analyses RH.

- L'utilisation des outils et terminologies : analyses descriptives, indicateurs de tendance et de dispersion, calculs de z-scores.

Travaux pratiques

- Réaliser le nettoyage et la vérification d'intégrité d'un fichier de données RH avant de produire les premières visualisations sur Excel.

Module 2 : modéliser les parcours analytiques et le processus de sélection du personnel

- La compréhension des trois approches d'analyse RH (descriptive, diagnostique et prédictive), et des cinq étapes du parcours analytique.
- La modélisation du processus de recrutement (Talent Acquisition) selon la méthode des 3F et des entonnoirs de conversion.
- L'analyse des coûts et taux : acquisition, acceptation et attrition candidats.
- L'exploitation des données pour identifier les leviers de performance et de réduction des coûts de recrutement.

Travaux pratiques

- Construire un mini tableau de bord de recrutement incluant les indicateurs clés de coût, de temps et d'efficacité de recrutement.

Module 3 : évaluer le ROI de la formation et développer le L&D Analytics

- L'évaluation de l'efficacité des dispositifs de formation à travers les niveaux L1 à L4 du modèle Kirkpatrick.
- Le calcul du coût de la formation et du retour sur investissement (ROI) à partir de scénarios et de sensibilités.
- L'interprétation des résultats et leur traduction en décisions managériales mesurables.

Travaux pratiques

- Construire un modèle de calcul du ROI formation à l'aide de fonctions Excel et de simulations chiffrées.
- Réaliser une étude de cas ROI synthétique et présenter un pitch court orienté recommandations.

Module 4 : diagnostiquer l'engagement, l'absentéisme et la productivité

- L'analyse des indicateurs d'engagement et de climat social : eNPS, taux d'absentéisme, coût de l'attrition et signaux faibles.
- La mise en œuvre du workload analytics pour mesurer le temps, la charge de travail et les équilibres Full-Time Equivalent (FTE).
- La lecture des écarts entre capacité et charge, et la détection des points de saturation opérationnelle.

Travaux pratiques

- Réaliser un diagnostic engagement-absentéisme à partir de données réelles et formuler des recommandations opérationnelles.

Module 5 : analyser la rémunération, les avantages et l'équité salariale

- L'analyse des structures salariales, des bonus et des avantages pour identifier les écarts et les leviers de pilotage.
- La mesure de l'équité interne et externe (pay equity) à l'aide d'indicateurs fiables et d'outils de simulation.

- La préparation et la communication des résultats auprès de la Direction pour éclairer les arbitrages budgétaires.

Travaux pratiques

- Réaliser une simulation d'optimisation Comp&Ben et préparer les messages clés à destination du management.

Module 6 : construire un tableau de bord RH et valoriser les analyses par le data storytelling

- L'application des principes de storytelling appliqués à la donnée RH : du constat à la recommandation décisionnelle.
- La prise en main guidée des outils Tableau et Power BI : connexion de données, hiérarchies, filtres, cartes et graphiques (barres, lignes, waterfall, funnel, pie).
- La conception d'un tableau de bord exécutif RH synthétisant les résultats des analyses précédentes.

Travaux pratiques (capstone final)

- Construire et présenter un tableau de bord RH complet (TA, L&D, Engagement, Comp&Ben) lors d'une soutenance simulée de 10 minutes.

Les noms de marques et logiciels éventuellement cités dans cette fiche (Excel, Power BI, Google Data Studio, etc.) sont la propriété de leurs détenteurs respectifs. Leur mention à des fins pédagogiques ne constitue ni un engagement ni un partenariat.