

Corrigé activité P1C5

Cours - [\[Utilisez l'IA en tant que RH\]](#)

> Chapitre - [Analysez des données RH avec l'IA]



Prompts utilisés

1. *Quelle est la formule de calcul du turnover ?*
2. *Peux-tu appliquer cette formule à notre fichier Excel des départs ?*
3. *Peux-tu générer un graphique camembert des types de départs ?*
4. *Quelle analyse peux-tu faire à partir du graphique ?*
5. *Peux-tu proposer un plan d'actions pour améliorer la rétention des employés ?*

Rapport d'analyse des départs chez Novacera (2024)

1. Calcul du turnover

Formule appliquée :

Turnover = nombre de départs / effectif total = 25%

Le taux de turnover de Novacera en 2024 est de **25%**, ce qui peut être considéré comme élevé selon les standards de l'industrie.

2. Répartition des motifs de départs

(Graphique généré par l'IA : Camembert des motifs de départs)

- **Démission : 50%**
- **Licenciement : 20%**
- **Retraite : 20%**
- **Rupture conventionnelle : 10%**

3. Analyse des départs

L'analyse des départs montre que la rémunération reste la raison la plus citée, suivie des projets personnels et du manque d'évolutions, signes d'attentes non comblées en matière de sens et de carrière. La culture d'entreprise, le management et la charge de travail soulignent des enjeux de climat interne.

L'équilibre vie pro/perso et le télétravail insuffisant témoignent d'un besoin de flexibilité. Des facteurs comme l'ambiance ou les conditions de travail révèlent un malaise plus diffus.

4. Plan d'actions pour réduire le turnover

Comprendre les raisons du turnover

- Mettre en place des entretiens de départ avec les salariés démissionnaires

Améliorer la satisfaction des employés

- Mettre en place des enquêtes de satisfaction interne
- Renforcer la reconnaissance du travail et les avantages sociaux

Optimiser les conditions de travail

- Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle
- Réduire la charge de travail excessive

Renforcer l'engagement et la fidélisation

- Développer des opportunités de formation et d'évolution
- Encourager la mobilité interne pour éviter la lassitude

Réduire les départs involontaires

- Mieux définir les attentes et compétences requises lors du recrutement
- Améliorer l'accompagnement et le suivi des employés

Avec un turnover de **25%**, Novacera doit agir rapidement pour comprendre et limiter les départs. Les démissions étant la cause principale, il est recommandé de mener une enquête interne pour identifier les raisons précises et mettre en place des mesures adaptées pour améliorer la fidélisation des employés.