



Découvrez le potentiel des données RH

Exemple de corrigé pour l'activité "À vous de jouer"

Voici un exemple de structuration de la démarche data RH pour Med-Soft, basé sur les étapes de la check-list. Ce corrigé montre comment un responsable RH pourrait analyser la situation et identifier les actions à mettre en place avant de passer à l'analyse des données.

1. Définition des objectifs stratégiques

Contexte de Med-Soft : L'entreprise fait face à un turnover élevé parmi ses développeurs, ce qui impacte sa productivité et sa capacité à livrer ses projets à temps.

Objectif principal : Réduire le turnover en identifiant ses causes et en mettant en place des actions correctives.

Objectifs secondaires :

- Améliorer la satisfaction et la fidélisation des développeurs.
- Ajuster les politiques RH pour mieux répondre aux attentes des employés (ex. télétravail, formation).
- Optimiser les recrutements pour attirer des talents plus stables sur le long terme.

2. Identification des données disponibles et nécessaires

Données internes disponibles :

- Historique des départs des employés (date, poste, ancienneté, motif de départ).
- Données issues des entretiens de sortie.
- Taux de turnover global et par service.
- Taux d'absentéisme
- Données de satisfaction des employés (via les feedbacks internes).



Données externes à intégrer :

- Benchmarks sectoriels sur le turnover dans le domaine du développement informatique.
- Études de marché sur les attentes des développeurs (ex. importance du télétravail, salaires moyens du secteur).
- Comparatif des avantages offerts par les entreprises concurrentes.

Constat : Med-Soft dispose déjà d'un bon volume de données internes mais ne les croise pas efficacement avec des sources externes.

3. Évaluation de la qualité et de la conformité des données

- Les données internes sont bien centralisées dans le SIRH, mais elles ne sont **pas toujours mises à jour**.
- Certaines données (ex. entretiens de sortie) sont sous-exploitées et stockées sous forme de notes non structurées.
- Les feedbacks employés sont collectés, mais sans suivi dans le temps.

Point de vigilance : Vérifier que les données RH sont stockées et utilisées en conformité avec le RGPD, notamment les enquêtes de satisfaction.

4. Sélection des indicateurs clés (KPI) à suivre

Pour mesurer l'efficacité de la démarche, voici les KPI pertinents à suivre :

- **Taux de turnover des développeurs** (mensuel, trimestriel, annuel).
- **Motifs de départ** (catégorisation des raisons identifiées dans les entretiens de sortie).
- **Satisfaction des développeurs** (score moyen des feedbacks et évolution dans le temps).
- **Délai moyen de recrutement** pour un développeur et taux de refus des offres.
- **Impact des actions correctives** (ex. évolution de la satisfaction après l'ajout de nouvelles politiques RH).

5. Implication des parties prenantes

Qui doit être impliqué dans la démarche ?

- **Équipe RH** → Collecte et analyse des données, suivi des KPI, mise en place des actions correctives en lien avec les managers.



- **Managers des équipes techniques** → Identification des besoins des développeurs et retours terrain.
- **Direction** → Validation des nouvelles politiques RH (ex. télétravail, avantages).
- **Collaborateurs** → Participation aux enquêtes et entretiens pour remonter leurs attentes et ressentis.

Constat : Actuellement, les managers ne sont **pas assez impliqués** dans l'analyse du turnover, alors qu'ils ont une vision terrain précieuse.

6. Évaluation des outils existants et choix des outils à intégrer

Outils déjà utilisés par Med-Soft :

- Un **SIRH** pour stocker les données RH (contrats, historique des employés, absences).
- Un **tableur** pour suivre le turnover et calculer les KPI de base.
- Un outil d'**enquête interne** pour mesurer la satisfaction des employés.

Outils à intégrer ou améliorer :

- Mettre en place un **outil de reporting et d'analyse** pour croiser les données et mieux visualiser les tendances du turnover.
- Exploiter davantage l'**outil d'enquête** pour suivre l'évolution de la satisfaction des développeurs sur plusieurs mois.
- Éventuellement, tester un **outil d'intelligence artificielle** pour prédire les départs à partir des signaux faibles (baisse d'engagement, charge de travail élevée...).

Conclusion et prochaines étapes

Med-Soft a maintenant une vision claire des éléments à structurer avant d'analyser les données.

Prochaines actions :

- Mettre à jour et structurer les données existantes (ex. centraliser les entretiens de sortie, améliorer le suivi des feedbacks).
- Mieux croiser les sources internes et externes pour identifier les vrais leviers du turnover.
- Intégrer un outil de reporting plus avancé pour mieux visualiser les tendances.
- Impliquer davantage les managers dans l'analyse des départs et le suivi des actions correctives.



Une fois ces bases bien en place, Med-Soft pourra passer à l'étape suivante : l'analyse des données pour identifier les causes précises du turnover et mettre en place des solutions efficaces.