



**ANALYTICS RH :
DE MEILLEURS INSIGHTS,
*POUR DE MEILLEURES
DÉCISIONS***

S

O

Introduction :
La révolution des
données RH

—
pp. 3

M

M

Dans ce guide

—
pp. 4

A

Mesurer plutôt
que deviner

—
pp. 5–8

Comment tirer
parti des
analytics RH

—
pp. 9–18

I

Facteurs
clés
de succès

—
pp. 19–22

R

E

A vous de jouer !

—
pp. 23–24



INTRODUCTION : LA RÉVOLUTION DES DONNÉES RH

Depuis quelques années déjà, les données transforment la manière dont les organisations fonctionnent, en particulier pour les services qui travaillent en direct avec le client.

Depuis peu, les professionnels RH adoptent, eux aussi une approche basée sur les données. Dans son rapport [Tendances RH 2018](#), Deloitte le confirme : « Prédite depuis des années, la révolution des données collaborateurs est enfin là ».

Pour son rapport, Deloitte s'est appuyé sur 11 000 dirigeants d'entreprise et DRH. 84 % des répondants ont jugé les analytics RH « importantes » ou « très importantes », ce qui en fait la deuxième tendance la plus significative. 69 % des organisations ont indiqué qu'elles étaient en train de construire des systèmes intégrés pour analyser les données relatives aux collaborateurs.

Il y a donc de fortes chances pour que les données et les analytics soient devenues une priorité pour vous.



« Historiquement, les équipes RH ont été dirigées par des personnes qui ont un excellent relationnel. Ils n'ont aucun problème d'empathie, ils s'intéressent vraiment aux gens, et c'est ce qui fait leur force. En revanche, pour rester compétitif et aller de l'avant, il faut que nous dépassions ce stade-là. Nous devons exploiter tous les outils à notre disposition pour être plus efficaces. Les autres services utilisent toutes les ressources, données et insights. Les RH doivent également en tirer parti, pour leur responsabilité première, qui consiste à cultiver les compétences à travers l'entreprise ».

Jenny Dearborn

Co-auteur de « *The Data Driven Leader: A Powerful Approach to Delivering Measurable Business Impact Through People Analytics* » (2017)

DANS CE GUIDE

Cet ebook présente un aperçu des opportunités, créées par l'analyse des données RH, pour optimiser l'acquisition, la gestion, le développement et la rétention des talents.

Nous allons aborder les sujets suivants :



Quels sont les bénéfices des analytics RH ?



Comment les analytics peuvent-elles soutenir et alimenter les stratégies RH ?



Quels sont les facteurs clés de succès en implémentant les analytics RH ?

01

MESURER PLUTÔT
QUE DEVINER

MESURER PLUTÔT QUE DEVINER

01

De l'intuition aux données

Aujourd'hui, les décisions stratégiques doivent être prises de plus en plus vites. Et ce sont **l'expérience et l'intuition du Top Management** qui en guident la plupart.

Dans le cadre de son rapport [Big Decisions](#), PwC a demandé à plus de 2 100 dirigeants de partager leurs prochaines grandes décisions et comment les améliorer d'ici 2020. **61 % des sondés ont avoué que leurs prises de décision ne s'appuient qu'occasionnellement sur les données**, tout en reconnaissant que leur entreprise pourrait moins compter sur l'intuition et plus sur l'analyse des données.

Baser vos décisions sur les données, c'est bannir les préjugés et les biais, souvent inconscients. Vos décisions deviennent plus justes et plus rigoureuses. Une enquête mondiale par le Business Application Research Center (BARC) consacrée à [la prise de décision sur la base des données en entreprise](#) montre que les entreprises leaders sur leur marché ont beaucoup moins tendance à prendre des

décisions en fonction du ressenti ou de l'expérience. Cela met en évidence le lien entre l'utilisation des données pour la prise de décision et la performance de l'entreprise.

Les organisations qui s'appuient sur les données prennent des décisions plus éclairées et sont plus performantes.

02

Analytics RH : présentation

Selon la définition du [Chartered Institute of Personnel and Development](#) (CIPD), organisme dédié aux ressources humaines et au développement des collaborateurs, les analytics RH, aussi appelées Talent Analytics, People Analytics ou encore Workforce Analytics, consistent à utiliser les données RH dans des processus analytiques pour résoudre des problèmes business.

En 2014, Chevron, l'un des leaders mondiaux de l'énergie, a construit une équipe Talent Analytics. Sa devise : « soutenir les

MESURER PLUTÔT QUE DEVINER

stratégies business de Chevron avec des **décisions plus rapides et plus fiables basées sur l'analyse des données** ».

Dans une interview lors de l'émission Talent on Tap organisé par LinkedIn, R.J. Milnor, ancien Head of Talent Analytics chez Chevron, nous dit : *« Il n'y a pas si longtemps, nous étions occupés à dénicher et à extraire les informations clés. Aujourd'hui, nous sommes témoins d'un passage vers les analytics, c'est-à-dire comment je transforme les données en une réponse à un problème business ».*

Les analytics vous font passer de l'information à la prise de décisions concrètes.



Regardez la vidéo de Talent on Tap sur LinkedIn :
« Comment les données façonnent la stratégie des talents chez Chevron et LinkedIn »

03

Les atouts des analytics RH

Les analytics transforment les RH, en leur permettant de :

- **Mieux identifier les problématiques** : par exemple, savez-vous exactement à quelle étape surviennent des délais supplémentaire de vos processus ? Les analytics RH peuvent vous aider à identifier les problèmes et à les prioriser.
- **Identifier les leviers de performance** : savez-vous quels facteurs contribuent le plus à votre réussite ? En répondant à cette question, vous alimenterez les stratégies et les plans d'action.
- **Révéler les tendances cachées** : regardez-vous plus loin que les apparences ? Les analytics RH peuvent vous aider à révéler des modèles et tendances cachés influençant ou affectant votre organisation.
- **Prendre des décisions éclairées** : êtes-vous sûr de prendre les bonnes décisions ? Utiliser des données est le moyen le plus fiable de produire un impact positif sur l'entreprise.

MESURER PLUTÔT QUE DEVINER

- **Créer des business cases** : vous est-il déjà arrivé de ne pas avoir les ressources que vous aviez demandées ? Et si vous pouviez démontrer, par exemple, qu'un investissement plus important dans les formations a directement augmenté la productivité ? Les analytics RH vous aident à justifier les investissements et à démontrer les résultats et le ROI.
- **Assumer un rôle plus stratégique** : vous sollicite-t-on pour participer au développement des stratégies et des solutions ? Avez-vous votre mot à dire ? Les analytics RH vous permettent d'offrir au Top Management de nouvelles idées et des recommandations solides sur la base de données, faisant des RH un véritable conseiller et partenaire business.

93 %

des utilisateurs Talentsoft affirment avoir découvert des comportements jusque-là ignorés grâce à Talentsoft Analytics

(source : sondage utilisateurs 2017)



« Je suis un partisan de l'utilisation de données et d'analytics pour étayer nos intuitions, expériences et savoir-faires business. Cela nous permet de casser quelques mythes, améliorer la qualité de nos discussions et, avec le temps, prendre des décisions plus éclairées ».

Thomas Hedegaard Rasmussen

GM People Analytics, Insights and Experience chez la Banque nationale d'Australie (*HR Technology News, Are you asking the right questions?, mars 2018*)

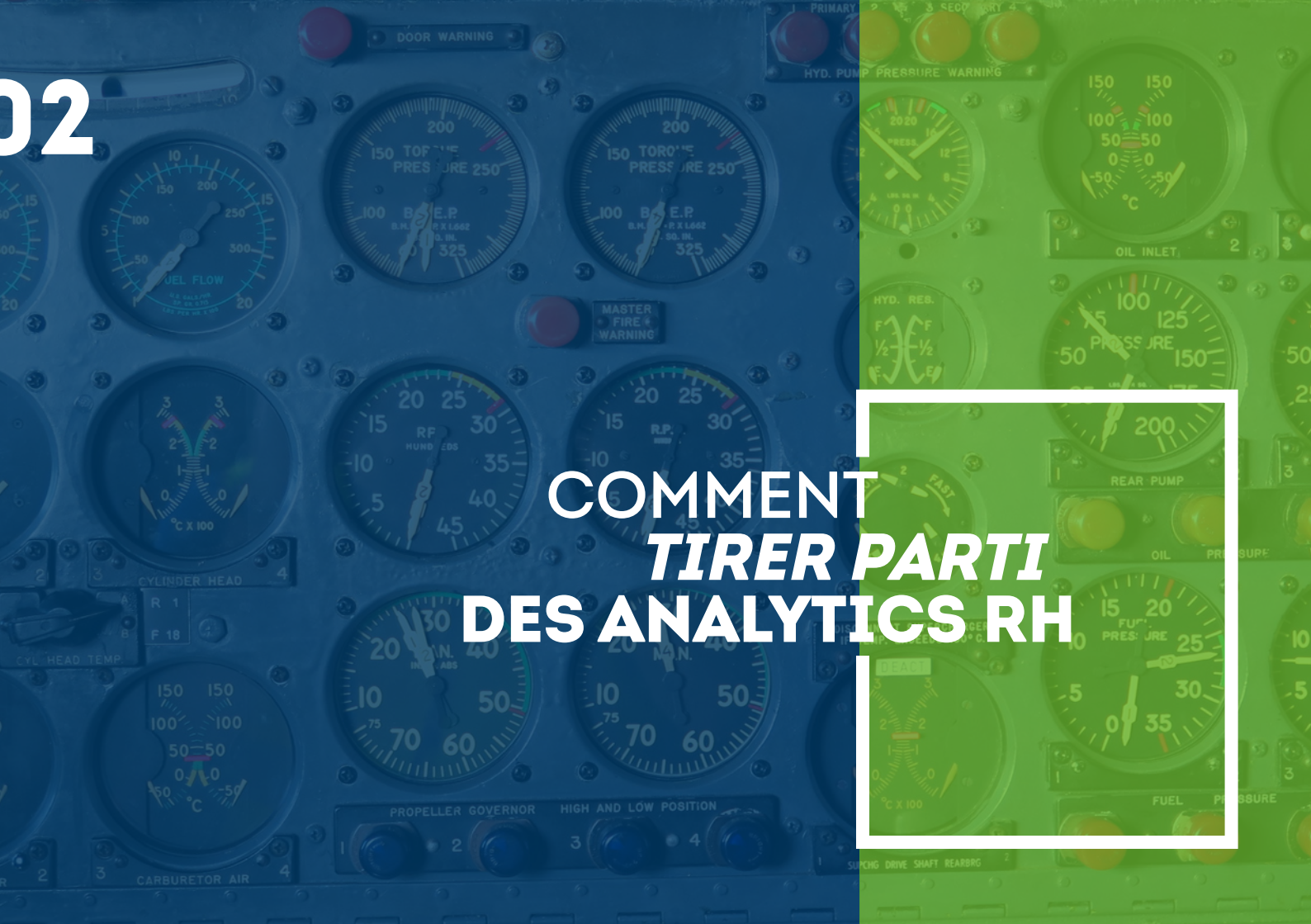
« Quand nous disons que nous réunissons une équipe analytics RH, ce n'est pas pour qu'elle fasse des tonnes de rapports. Cette équipe va tester des modèles et apporter à l'entreprise de vrais éclairages ».

Elpida Ormanidou

Ex-Vice President, Global People Analytics, Walmart (*HR Tech World Congress, Paris, octobre 2015*)

02

COMMENT *TIRER PARTI* DES ANALYTICS RH



COMMENT TIRER PARTI DES ANALYTICS RH

L'éclairage apporté par les analytics RH peut être appliqué à n'importe quel processus RH, créant un alignement avec les besoins de l'entreprise et en stimulant la performance.

Chez Talentsoft, notre solution Analytics **se concentre sur quatre zones critiques** : le recrutement, la formation, l'évaluation de la performance et des compétences ainsi que le Socle RH. Dans cette partie, nous allons passer en revue chacun de ces volets.

01

Le Recrutement

Alors que la guerre des talents est déclarée, trouver et attirer les bons profils est une priorité pour de nombreuses organisations. De plus, les Millennials sont en train de forcer les entreprises à réimaginer et à accélérer leur processus d'acquisition des talents. Les analytics RH peuvent vous fournir un **éclairage précieux pour rendre vos recrutements plus efficaces**.

ANALYSEZ VOTRE PERFORMANCE

Grâce à Analytics recrutement, vous pouvez analyser les éléments suivants :

- **Vivier des talents** : Prenez le pouls de vos recrutements et réalisez des analyses par équipe, fourchette de salaire, filiale, etc.
- **Délai de recrutement et délai d'attribution d'un poste** : Estimez l'efficacité de vos activités de recrutement.
- **Sources** : Quelles sont les sources de candidats les plus performantes ?
- **Acquisition des candidats** : Suivez l'évolution du nombre des candidats.
- **Productivité de l'équipe** : Combien de profils ont-ils été ajoutés par chaque membre de l'équipe ?

COMMENT TIRER PARTI DES ANALYTICS RH

IDENTIFIEZ LES POINTS PROBLÉMATIQUES

L'**identification des points problématiques et blocants** est l'un des aspects majeurs des analytics RH. Par exemple, pour améliorer votre processus de recrutement, vous pouvez commencer par définir un « processus idéal » d'acquisition des talents, décrivant chaque phase et sa durée optimale. Ensuite, **comparez continuellement vos recrutements réels à votre processus idéal** pour optimiser les délais de recrutement. Quelle étape affiche l'écart le plus important ? Y a-t-il des différences majeures entre les membres de votre équipe ? Cela vous aidera à créer des plans d'action et à mesurer votre progression.

Analytics recrutement répond aux questions suivantes :

- Quel est le temps moyen pour s'assurer d'avoir le bon candidat ?
- À quelle vitesse avancez-vous une fois que vous avez trouvé la bonne personne ?
- Quels sont les points bloquants dans votre processus de recrutement ?

OBTENEZ DES INSIGHTS DE RECRUTEMENT

Les analytics RH vous fournissent également des **outils intelligents pour vous aider à prendre des décisions éclairées** en moins de temps.

Par exemple, lorsque vous créez une offre dans Talentsoft, des insights s'affichent, vous indiquant le temps de recrutement moyen pour tel poste. Les insights sont basés sur les recrutements précédents et **préconisent une fourchette de salaire moyenne pour attirer les candidats correspondants au poste**. Cette information contextualisée en temps réel vous permet d'optimiser vos délais de recrutement.

Norauto, le leader européen de l'entretien automobile multi-marques, utilise Talentsoft Analytics pour suivre et optimiser le recrutement dans ses 350 sites. Emmanuelle Godfrin, Recruiting and School Relationships Manager, témoigne : « *Nous avons par exemple pu découvrir que nous ne ciblions pas le bon profil pour nos postes de vente. Nous recevions de nombreuses candidatures,*

COMMENT TIRER PARTI DES ANALYTICS RH

mais la majorité ne correspondaient pas à nos besoins. Grâce à Talentsoft Analytics, nous avons légèrement modifié la manière dont nous communiquons. Nous recevons désormais beaucoup moins de candidatures, mais elles sont plus pertinentes. »

En utilisant Talentsoft Analytics recrutement, vous :

- Trouverez les bons profils
- Optimiserez vos délais de recrutement
- Réduirez les coûts de recrutement

02

La Formation

La formation est aujourd'hui capitale. Les organisations veulent entrer préparées dans le futur digital.

Le rapport 2018 [Future of Jobs](#) du World Economic Forum souligne que les compétences requises dans la plupart des postes vont sensiblement évoluer dans les années à venir. Selon les estimations, 54 % de tous les collaborateurs devront changer ou mettre à jour leurs compétences d'ici à 2022.

La formation est donc plus importante que jamais. Les analytics formation vous permettent d'ajuster votre stratégie de formation.

ANALYSEZ VOTRE PERFORMANCE

Avec Talentsoft Analytics formation, vous pouvez analyser les dimensions suivantes :

- **Situation actuelle** : Prenez le pouls de vos activités de formation et obtenez des analyses approfondies par type de formation, sujet, service, filiale, etc.
- **Organismes externes** : Mesurez la performance de vos prestataires de formations externes.

COMMENT TIRER PARTI DES ANALYTICS RH

- **Coût de formation** : Analysez vos coûts de formation globaux, ainsi que les coûts par sujet, département, filiale, etc.
- **Satisfaction** : Mesurez la satisfaction collaborateur pour chaque formation.
- **Efficacité** : Mesurez l'impact de la formation sur la performance globale des collaborateurs.

ANTICIPEZ LES BESOINS FUTURS

Analytics formation vous aide également à gérer les besoins de formation qui s'imposent. La plateforme collecte automatiquement

tous les besoins de formation de votre organisation, vous envoyant des alertes lorsque les certifications sont sur le point d'expirer. Cela peut vous permettre de programmer des sessions e-learning ou présentiels pour vous assurer que l'ensemble des collaborateurs est dûment et rapidement formé.

En utilisant Analytics formation, vous :

- Optimiserez votre stratégie de formation et développement
- Gérez mieux les prestataires de formation externes
- Augmenterez la satisfaction et l'impact

Analytics formation répond aux questions suivantes :

- Atteignez-vous vos objectifs de formation ?
- Vos partenaires externes répondent-ils à vos exigences ?
- Votre stratégie de formation est-elle efficace ?



COMMENT TIRER PARTI DES ANALYTICS RH

03

L'évaluation de la performance et des compétences

Les entretiens d'évaluation sont un outil important pour améliorer la motivation, l'engagement et la productivité individuelle des collaborateurs. Les données recueillies apportent aussi un éclairage précieux sur la performance à travers votre organisation et mettent en évidence les facteurs clés d'engagement collaborateur. Analytics performance et compétences joue un rôle essentiel dans la préparation des plans de développement.

ANALYSEZ LA PERFORMANCE DE VOS COLLABORATEURS

Analytics performance et compétences vous permet d'analyser les dimensions suivantes :

- **Réalisation des objectifs** : Analysez la performance à travers votre organisation et obtenez des analyses fines par objectif, service, filiale, etc.

- **Tendances** : Analysez l'évolution de la performance d'une année à l'autre et sur une période donnée
- **Compétences** : Mesurez le niveau des compétences clés dans vos équipes
- **Comportements** : Analysez les comportements des collaborateurs et des managers.
- **Leviers de performance** : Identifiez les facteurs qui contribuent à la performance

DÉFINISSEZ VOS PLANS DE DÉVELOPPEMENT

Identifier les raisons pour lesquelles certains collaborateurs n'ont pas atteint leurs objectifs ou (ou seulement partiellement) vous permettra de construire des plans de développement solides. Quels nouveaux comportements ou compétences sont impératifs pour atteindre les objectifs d'entreprise ? Où avez-vous des lacunes ? Quels comportements et compétences les talents clés doivent-ils développer ? Analytics performance et compétences vous permet d'accéder à toutes ces informations en un seul endroit et de construire des plans d'actions.

COMMENT TIRER PARTI DES ANALYTICS RH

En utilisant Analytics performance et compétences, vous :

- Identifiez les points forts et les axes d'amélioration de vos effectifs
- Comprenez les facteurs clés de la performance
- Construisez de meilleurs plans de développement

Case Study : le Projet Oxygen de Google

Google est l'un des pionniers de l'utilisation des analytics RH dans l'optique de l'amélioration de la performance. Leur principale question était « *qu'est-ce qui fait un grand manager ?* ». Analyse des données à l'appui, Google a identifié les comportements communs parmi ses managers les plus performants et les a intégrés dans ses programmes de développement. En formant ses managers à ces comportements, Google a observé une amélioration dans la gestion de l'équipe, comme la rotation du personnel, la satisfaction ou encore la performance sur la durée.

Les 10 comportements des meilleurs managers Google :

- Est un bon mentor
- Responsabilise son équipe et ne fait pas de micro-management
- Crée un environnement d'équipe inclusif, centré sur la réussite et le bien-être

Analytics performance et compétences répond aux questions suivantes :

- Êtes-vous une organisation performante ?
- Avez-vous les bonnes personnes sur les bons postes ?
- Quels facteurs jouent le plus sur la performance et l'engagement des collaborateurs ?

COMMENT TIRER PARTI DES ANALYTICS RH

- Est productif et orienté résultats
- Communique bien : est à l'écoute et partage les informations
- Soutient le développement de carrière des membres de son équipe
- Possède une vision et une stratégie concrètes pour l'équipe
- Possède les compétences techniques clés pour conseiller l'équipe
- Collabore facilement avec les autres équipes
- Sait prendre des décisions



Regardez la conférence de Laszlo Bock, ancien Head of People Operations chez Google, à propos de la nécessité d'une approche plus scientifique du management

04 | *Analytics Socle RH*

Analytics Socle RH vous permet de faire le suivi de vos effectifs, de comprendre les besoins actuels et futurs ainsi que les facteurs influençant la rotation du personnel. Le turnover coûte extrêmement cher à l'entreprise. Josh Bersin, analyste de renommée mondiale et fondateur de Bersin by Deloitte, remarque, citant plusieurs études, que le coût total représenté par la perte d'un collaborateur peut aller de quelques dizaines de milliers de dollars à presque 2 fois son salaire annuel.

La rétention des collaborateurs est un défi crucial, d'autant plus au regard des Millennials, qui sont plus enclins à changer d'emploi, un phénomène connu sous le nom de « job-hopping ». Analytics Socle RH peut vous aider à minimiser la rotation du personnel.

COMMENT TIRER PARTI DES ANALYTICS RH

ANALYSEZ VOS EFFECTIFS

Avec Analytics Socle RH, vous allez mieux analyser vos effectifs et identifier les carences et risques potentiels.

- Âge : monitorisez la démographie de vos effectifs en termes d'âge
- Ancienneté : observez le profil d'ancienneté de vos collaborateurs
- Types de contrats : examinez les différents types de contrats
- Évolution : obtenez une vue détaillée des tendances affectant vos effectifs et anticipez les besoins futurs

Analytics Socle RH répond aux questions suivantes :

- Quels sont vos besoins actuels vis-à-vis des effectifs ?
- Quels seront vos besoins futurs ?
- Quels collaborateurs et/ou équipes risquent de quitter l'organisation ?

COMPRENEZ LA ROTATION DU PERSONNEL

Analytics Socle RH vous aide à mieux gérer votre turnover, vous permettant d'analyser le taux de rotation du personnel et les caractéristiques des collaborateurs qui quittent votre organisation. Quels sont les postes qui pâtissent de la rotation la plus forte ? Quelles sont les principales raisons des départs ? Vous pourrez identifier les collaborateurs qui risquent de quitter votre organisation et agir en conséquence. Vous pourrez également estimer l'impact d'un événement particulier sur vos effectifs.

En utilisant Analytics Socle RH, vous :

- Optimiserez vos effectifs
- Alimenterez vos stratégies de diversité et d'inclusion
- Serez prêt à agir pour réduire le turnover et augmenter la rétention des collaborateurs

COMMENT TIRER PARTI DES ANALYTICS RH

Étude de cas : Comment le Crédit Suisse utilise les analytics RH pour minimiser le turnover

Le Crédit Suisse, une importante banque privée et société de gestion d'actifs, utilise les analytics RH depuis plusieurs années pour étudier les effets d'événements tels que les augmentations de salaire ou les promotions sur les collaborateurs. Le but est de prédire si les employés vont décider de rester ou de quitter la société dans l'année.

Le groupe a lancé une campagne globale qui consiste à laisser les collaborateurs postuler pour des postes vacants. Les recruteurs du Crédit Suisse publient désormais 80 % des offres et contactent aussi proactivement les collaborateurs lorsqu'il y a des ouvertures de postes.

Ayant observé que les collaborateurs intéressés par une mobilité interne finissaient par quitter l'entreprise, les recruteurs ont

commencé à utiliser des estimations d'attrition des effectifs pour décider quels collaborateurs cibler en cas de poste vacant.

Un grand nombre de collaborateurs ont reçu des promotions grâce à ce programme interne. Selon Will Wolf, ancien Global Head of Talent Acquisition and Development chez Crédit Suisse, beaucoup d'entre eux auraient quitté l'entreprise sans cette promotion. « *Nous pensons avoir empêché qu'ils trouvent un poste dans d'autres banques* », a-t-il avoué dans une interview pour le [Wall Street Journal](#).



03

FACTEURS
CLÉS DE
SUCCÈS

FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS



Avant de se lancer dans l'implémentation des analytics RH, il est important de penser à quatre facteurs clés de succès, car ce sont eux qui garantiront sa réussite.

01 | *Leadership*

Menée auprès de dirigeants, une enquête de McKinsey montre que la participation du Top Management joue un rôle essentiel dans l'efficacité du projet analytics en entreprise. Un dirigeant sur quatre estime que la participation du Top Management est la principale raison de l'efficacité d'une entreprise dans le domaine des données et des analytics.

Il est essentiel que les analytics RH soient portées et soutenues par les cadres supérieurs afin d'avoir une approche stratégique et une forte connexion avec l'entreprise. Sinon, l'outil risque de n'être utilisé que pour des analyses techniques.

02 | *Formations*

Pour profiter du plein potentiel des analytics, il est impératif d'avoir dans votre équipe des personnes compétentes dans le traitement des données. Nombreuses sont les équipes RH qui ont un large volume de données à disposition, mais pas les compétences pour les comprendre et les analyser. Il est nécessaire de former un ou plusieurs membres de votre équipe à l'utilisation des analytics, lui apprenant notamment quel genre d'informations rechercher. Certaines entreprises embauchent même des data scientists dédiés aux RH.

Ce ne sera peut-être pas nécessaire pour vous. La solution Talentsoft Analytics est intuitive et facile d'utilisation. Aucune compétence spécifique n'est nécessaire pour manipuler la plateforme. De plus, nous vous proposons des formations sur mesure pour que vous et votre équipe et profitiez de tous les avantages de notre suite logicielle.

FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

03

Sécurité

Selon le rapport Tendances RH 2018 de Deloitte, alors que 75 % des entreprises comprennent la nécessité de la sécurisation des données, seules 22 % disposent d'outils fiables pour protéger les données des collaborateurs. C'est d'autant plus inquiétant à la lumière des nouvelles règles introduites par la RGPD.

Talentsoft tient à construire un environnement qui protège les informations personnelles collectées et traitées pour le compte de nos clients. Nous choisissons les data centers les plus sécurisés et travaillons avec des fournisseurs proposant des standards de sécurité élevés. Talentsoft fait régulièrement appel aux experts externes afin de leur confier des tests d'intrusion. Nous utilisons nombre d'outils d'audit pour vérifier notre code et nos systèmes. En choisissant Talentsoft, vous bénéficiez des plus hauts standards de fiabilité et de sécurité.





« La transparence est une composante essentielle des analytics RH, aussi bien juridiquement que moralement. Sans elle, les personnes s'opposeront à l'utilisation de leurs données, et ces dernières n'apporteront pas les informations espérées. Ce sera également néfaste pour la performance, la rétention ou la confiance globale au sein de l'entreprise. Tandis que si l'implémentation s'appuie sur la confiance des collaborateurs, cela apportera des résultats positifs ».

Jacob Morgan

auteur de *"The Employee Experience Advantage: How to Win the War for Talent by Giving Employees the Workspaces They Want, the Tools They Need, and a Culture They Can Celebrate"* (2017)

FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

04

La transparence

La transparence crée la confiance, et cette dernière est on ne peut plus importante quand il s'agit des données des collaborateurs.

Selon l'étude « *Putting Trust to Work* » d'Accenture, 92 % des collaborateurs sont ouverts à l'idée que des données les concernant soient recueillies en échange d'améliorations de leur productivité ou encore de leur bien-être.

Pour obtenir leur confiance, il est important de communiquer régulièrement sur l'usage fait des analytics et leurs résultats. Il faut également être transparent sur l'utilisation des données. C'est aussi un aspect critique de la RGPD.

04

À VOUS
DE JOUER !

À VOUS DE JOUER !

Les analytics RH, c'est utiliser les données pour prendre de meilleures décisions et obtenir de meilleurs résultats. Comme nous l'avons vu, avec les analytics, vous pouvez améliorer toutes les facettes des ressources humaines et de la gestion des talents : le recrutement, la formation, les évaluations ainsi que Socle RH.

**Alors, prêt pour découvrir la force
des analytics RH ?**

**Contactez-nous dès aujourd'hui pour un essai
gratuit ou pour discuter de vos besoins.**

SOURCES

1. [Deloitte, 2018 Global Human Capital Trends Report](#)
2. [PwC, Big Decisions Report](#)
3. [BARC, Global Survey on Data-Driven Decision-Making in Business](#)
4. [World Economic Forum, The Future of Jobs 2018 Report](#)
5. [The Wall Street Journal, The Algorithm That Tells the Boss Who Might Quit, March 2015](#)
6. [McKinsey, The need to lead in data and analytics Survey](#)
7. [Accenture, Putting Trust to Work: Trust, Data and Unlocking Value in the Digital Workplace](#)



Ce qu'il faut retenir

Commencez progressivement

Identifiez les sections de données
clés à analyser

Engagez votre Top Management

Investissez dans la formation
pour vous et votre équipe

Assurez-vous d'avoir des données fiables



TALENTSOFT

A PROPOS DE TALENTSOFT ANALYTICS

Talentsoft est le leader Européen des applications Cloud de gestion des talents. L'éditeur compte 1 800 clients et 9 millions d'utilisateurs dans 130 pays. Talentsoft offre une solution unique permettant de piloter efficacement le recrutement, la formation, la performance, les compétences, les carrières et la rémunération des collaborateurs.

Découvrez Talentsoft Analytics, un outil transverse qui :

- vous permet de construire des plans d'actions mesurables alignés avec les objectifs de votre organisation
- vous aide à créer rapports, graphiques et tableaux de bord personnalisés
- garantit la fiabilité de vos données grâce à des contrôles qualité intégrés
- intègre les analytics dans l'ensemble des process RH.

Tel. +33 (0)1 41 86 05 60 • contact-ts@talentsoft.com

WWW.TALENTSOFT.FR