PEOPLE ANALYTICS ET TRANSFORMATION DIGITALE RH

Piloter la performance RH par la donnée
et identifier les opportunités d’automatisation

Public	10 professionnels RH – niveau intermédiaire
Format	Présentiel – Rabat
Durée	21 heures – 3 journées de 7 heures
Organisme / marque	RB Lernova – Vos compétences. Votre avenir.

Programme pédagogique de référence – version à adapter après échange avec l’entreprise.

Approche : apports ciblés, démonstrations, exercices guidés, études de cas, mini-projet et évaluation des acquis.

1. Présentation de la formation

Cette formation vise à renforcer la capacité des professionnels RH à exploiter les données, à construire des indicateurs utiles à la décision et à repérer des possibilités réalistes de digitalisation et d'automatisation, notamment dans le recrutement.

Objectifs pédagogiques

- Identifier les opportunités de transformation digitale dans les processus RH.
- Définir des KPI RH pertinents et comprendre leurs limites.
- Structurer, nettoyer et analyser des données RH dans Excel.
- Construire et interpréter un tableau de bord RH simple ; découvrir le rôle possible de Power BI.
- Analyser des indicateurs de recrutement, de turnover, d'absentéisme et de formation.
- Cartographier un processus RH et concevoir un scénario simple d'automatisation.
- Appliquer les principes de confidentialité, de contrôle humain et de prévention des biais.

Public et prérequis

Public : professionnels RH, chargés de recrutement, responsables RH et fonctions associées, niveau intermédiaire. Prérequis recommandés : bases d'Excel et connaissance générale des processus RH. Pour les ateliers, prévoir idéalement un ordinateur par participant, Excel ou un outil équivalent et, selon les démonstrations, des accès logiciels autorisés.

Méthodes pédagogiques

Alternance de séquences courtes, démonstrations, travaux individuels ou en sous-groupes, mises en situation, quiz de vérification et mini-projet final. Les données utilisées doivent être fictives ou dûment anonymisées.

2. Déroulé pédagogique détaillé

JOUR 1 – Transformation digitale et fondamentaux du People Analytics (7 h)

Module 1 – Transformation digitale des RH (2 h)

- Évolution de la fonction RH et enjeux de la digitalisation.
- Cartographie des processus : recrutement, intégration, administration, formation et évaluation.
- Repérage des tâches répétitives, irritants et opportunités d'amélioration.
- Introduction à l'IA appliquée aux RH : usages possibles, limites et contrôle humain.

Module 2 – Culture de la donnée et KPI RH (2 h)

- Différence entre donnée, indicateur, analyse et décision.
- Définition d'un KPI : objectif, formule, source, fréquence, responsable et limites.
- Exemples : délai de recrutement, coût par recrutement, conversion, turnover, absentéisme et formation.
- Choix d'indicateurs adaptés à une question métier.

Module 3 – Exploitation des données RH avec Excel (3 h)

- Organisation d'un jeu de données : colonnes, types, identifiants et qualité.
- Nettoyage : doublons, valeurs manquantes, incohérences et formats.
- Tableaux structurés, filtres, formules de base et tableaux croisés dynamiques.
- Atelier : préparer un fichier de suivi RH à partir de données fictives.

JOUR 2 – Analyse, tableaux de bord et décision RH (7 h)

Module 4 – Analyse et interprétation des KPI (2 h)

- Comparer les résultats dans le temps, entre équipes ou entre étapes de processus.
- Identifier les écarts sans confondre corrélation et causalité.
- Formuler des hypothèses et distinguer constat, interprétation et recommandation.
- Études de cas : recrutement, absentéisme et fidélisation.

Module 5 – Création d'un tableau de bord RH (3 h)

- Définir l'audience, les décisions à soutenir et les questions prioritaires.
- Sélectionner les KPI et fixer des définitions cohérentes.
- Créer des synthèses et graphiques dans Excel ; introduction au rôle de Power BI.
- Atelier guidé : réaliser un tableau de bord RH simple et lisible.

Module 6 – De l'analyse à la décision (2 h)

- Interpréter les tendances et vérifier la qualité des données.
- Transformer les constats en recommandations actionnables.
- Présenter les résultats à un manager ou à une direction RH.
- Exercice : préparer une synthèse décisionnelle courte.

JOUR 3 – Automatisation RH, recrutement et projet final (7 h)

Module 7 – Automatisation des processus RH (2 h)

- Identifier les tâches répétitives et évaluer leur intérêt à automatiser.
- Cartographier un processus « actuel » et un processus cible.
- Découvrir les notions de déclencheur, condition, action, notification et journalisation.
- Comparer automatisation classique et assistance par IA ; choisir un outil selon les accès disponibles.

Module 8 – Cas pratique : automatiser le suivi du recrutement (3 h)

- Définir les étapes et statuts d'un processus de recrutement.
- Structurer un tableau de suivi des candidatures avec données fictives.
- Concevoir un scénario simple de relance ou de notification, selon les outils disponibles.
- Utiliser l'IA de façon encadrée pour préparer une annonce ou une grille d'entretien.
- Maintenir une décision humaine pour l'évaluation et la sélection des candidats.

Module 9 – Gouvernance, éthique et projet final (2 h)

- Confidentialité, accès, conservation et minimisation des données RH.
- Risques de biais, explicabilité, traçabilité et contrôle humain.
- Mini-projet en sous-groupes : proposer une amélioration mesurable d'un processus RH.
- Restitution, évaluation finale et plan d'action individuel.

3. Vue synthétique des modules

Jour	Modules	Durée	Production attendue
1	Transformation digitale RH ; KPI RH ; Excel et qualité des données	7 h	Jeu de données RH nettoyé + liste de KPI
2	Analyse ; tableau de bord ; décision RH	7 h	Tableau de bord et synthèse décisionnelle
3	Automatisation ; recrutement ; gouvernance et projet final	7 h	Workflow cible + mini-projet RH

4. Évaluation et livrables

- Évaluation initiale : attentes, contexte et auto-positionnement des participants.

- Évaluations formatives : questions flash, exercices Excel, interprétation de KPI et échanges en groupe.
- Évaluation finale : quiz et présentation d’un mini-projet en équipe.
- Livrables proposés : support numérique, jeu de données fictives, fichier d’exercices Excel, modèle de tableau de bord, modèle de suivi des candidatures, canevas de cartographie de processus et plan d’action.

5. Conditions de réussite et points à valider

- Confirmer les priorités de l’entreprise et les processus RH à traiter en premier.
- Vérifier les logiciels disponibles et le niveau réel des participants avant de figer les exercices.
- Prévoir un ordinateur par participant ou des binômes équipés ; vérifier les licences et droits d’accès.
- Adapter les ateliers d’automatisation aux outils effectivement disponibles. Les démonstrations avancées nécessitent une préparation technique préalable.
- Ne jamais importer de données personnelles réelles dans des outils non autorisés ; privilégier les données fictives ou anonymisées.
- La formation est conçue pour initier à l’automatisation et développer des scénarios simples ; elle ne remplace pas une formation technique spécialisée sur un SIRH, un ATS ou une plateforme d’automatisation spécifique.

RB Lernova – Vos compétences. Votre avenir.

Document de cadrage pédagogique. Le déroulé horaire exact, les outils et les exercices seront ajustés après validation des besoins et de l’environnement technique du client.