

eBook

# **Des données aux décisions : le guide ultime de l'analyse des effectifs**

Comprendre les données collaborateur pour prendre de  
meilleures décisions RH et obtenir de meilleurs résultats.



# Table des matières

|                                                                                           |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Avant-propos</b>                                                                       | <b>3</b>  |
| <b>Workday Reporting and Analytics : la boîte à outils d'analyse</b>                      | <b>4</b>  |
| <b>Workday People Analytics : le guide</b>                                                | <b>7</b>  |
| <b>Workday Prism Analytics : le data hub</b>                                              | <b>10</b> |
| <b>Analyses dans Workday Peakon Employee Voice : la plateforme d'écoute collaborateur</b> | <b>13</b> |
| <b>La synergie en action : les fonctionnalités d'analyse pertinentes de Workday</b>       | <b>15</b> |
| <b>En savoir plus</b>                                                                     | <b>18</b> |

# Avant-propos

## Transformation RH : s'adapter à l'évolution des pratiques

Le monde du travail a changé au cours des dernières années, entraînant des bouleversements spectaculaires dans l'environnement des entreprises. Ainsi, les DRH se retrouvent au centre de crises mondiales convergentes : l'obsolescence des compétences, la réalité post-pandémique, l'équité et l'inclusion, l'accélération digitale, des effectifs fluides et l'incertitude économique. De plus, les responsables RH sont désormais chargés de co-définir la future stratégie d'entreprise tout en gérant les coûts RH et en assurant la réussite des collaborateurs et de l'entreprise. Ils doivent s'appuyer sur les données pour accélérer la prise de décision, élaborer des prévisions basées sur des scénarios et surveiller l'état d'intégrité de leurs effectifs afin de pouvoir réagir de manière proactive, s'adapter et accélérer la croissance en fonction de l'évolution des priorités. Ajoutez à cela les exigences et les attentes croissantes des collaborateurs à l'égard de l'entreprise, notamment une plus grande flexibilité quant au lieu, au moment et à la façon dont ils travaillent, afin d'empêcher leur départ.

Les entreprises les plus performantes sont celles qui utilisent les données comme un avantage concurrentiel pour planifier et prendre des mesures tout au long de l'année, puis pour surveiller les performances et l'engagement des collaborateurs afin d'atteindre les résultats souhaités et de garantir la réussite et l'engagement des collaborateurs.

## Réussir grâce aux insights

Selon le rapport de [Deloitte Global Human Capital Trends 2023](#), 83 % des dirigeants d'entreprise estiment que l'exploitation des données RH est importante pour la réussite de l'entreprise ; or seuls 19 % pensent y être préparés.

Workday offre une suite complète pour la planification, le reporting et l'analyse RH qui, associée à Workday Human Capital Management (HCM), permet aux DRH et aux dirigeants d'entreprise d'optimiser les plans RH opérationnels et stratégiques, en offrant des insights pour une prise de décision plus rapide et data-driven, alimentée par l'Intelligence Artificielle (IA) et le Machine Learning (ML).

## Faire passer l'analyse des effectifs au niveau supérieur

Découvrez comment les puissantes fonctionnalités d'analyse de Workday peuvent aider votre entreprise à répondre aux questions stratégiques liées aux données RH et collaborateur. Nous proposons des exemples pratiques qui illustrent la manière dont vous pouvez intégrer ces fonctionnalités pour obtenir des insights stratégiques et favoriser une culture d'innovation continue.

### Dans cet eBook, nous présentons :

#### Workday Reporting and Analytics : la boîte à outils d'analyse

La suite native de reporting, de tableaux de bord et d'outils ad hoc en self-service qui vous aident à comprendre ce qui se passe dans votre entreprise et à explorer les domaines d'intérêt.

#### Workday People Analytics : le guide

Une application d'analyse augmentée qui analyse automatiquement vos données RH pour dégager les tendances, les risques et les opportunités clés, permettant ainsi aux dirigeants de mieux cibler leurs efforts.

#### Workday Prism Analytics : le data hub

Une plateforme performante destinée à l'intégration et la transformation de grands volumes de données externes avec les données Finance et RH de Workday, pour des insights plus approfondis, une prise de décision plus éclairée et des plans plus stratégiques.

#### Workday Peakon Employee Voice : la plateforme d'écoute collaborateur

Un outil d'écoute puissant qui capture en permanence le ressenti collaborateur et fournit les insights en temps réel dont vous avez besoin pour engager et responsabiliser vos équipes et comprendre les raisons derrière les tendances RH observées.

**Remarque :** ce guide présente les outils d'analyse RH de Workday, même si nos clients les utilisent conjointement avec nos produits d'analyse financière pour avoir une vue d'ensemble complète de leur entreprise.

[En savoir plus](#) sur les fonctionnalités d'analyses et de reporting financiers de Workday.

## Workday Reporting and Analytics : la boîte à outils d'analyse

Dans l'environnement d'aujourd'hui dominé par les données, il est essentiel d'avoir accès à des données RH complètes et centralisées et aux outils nécessaires pour les interpréter. Le reporting et les analyses Workday vous permettent de gérer facilement d'importants volumes de données, grâce à un accès en self-service à des insights essentiels et à une meilleure compréhension de vos effectifs. Au lieu de jongler avec plusieurs systèmes RH et outils d'analyse, vous pouvez analyser les données en temps réel à l'endroit même où vous gérez vos collaborateurs et vos finances. Les insights sont ainsi plus sûrs et accessibles pour un meilleur partage au sein de l'entreprise. Vous pouvez également passer de l'information à l'action avec plus d'agilité et de rapidité, en intégrant des insights directement dans les processus de gestion et les plans, et même les utiliser pour alimenter les applications créées avec Workday Extend.

### De quoi s'agit-il ?

Dans Workday, les fonctionnalités du reporting et des analyses de base sont regroupées en une suite native qui facilite la génération de rapports, l'analyse et la consultation des données en temps réel et ainsi vous permettre de relever les principaux défis métier et assurer votre réussite. Cette suite s'appuie sur le modèle flexible selon le rôle de Workday pour donner à vos collaborateurs un accès en self-service à des analyses à échelle de l'entreprise sans compromettre la sécurité des informations sensibles.



## Fonctionnalités clés :

- **Tableaux de découverte de données** : ils sont essentiels pour étendre les capacités d'analyse ad hoc sécurisées, évolutives et en self-service à l'ensemble de l'entreprise. Au lieu d'attendre des insights d'autres équipes, les managers et les Business Partners peuvent créer des visualisations de données et explorer n'importe quel sujet d'intérêt à l'aide de fonctions intuitives de glisser-déposer.
- **Générateur de rapports** : créez rapidement des rapports à partir de la bibliothèque Workday étendue de plus de 2 800 rapports prédéfinis et configurables. Grâce à un large éventail de types de rapport, notamment des rapports composites, matriciels et de tendances, vous pouvez répondre à tous les besoins de votre entreprise en matière de reporting. Les utilisateurs peuvent explorer les données selon plusieurs dimensions grâce à des fonctionnalités de création de graphiques et de filtrage, puis agir directement depuis le rapport. Par exemple, si le nom d'une personne apparaît dans un rapport, vous pouvez cliquer dessus pour prendre des mesures en lien avec la personne, le fournisseur, le client ou tout autre objet. De même, si un chiffre apparaît dans un rapport, vous pouvez cliquer dessus et voir les détails sous-jacents, ou décomposer ces données selon plusieurs dimensions.
- **Tableaux de bord** : ils vous permettent de surveiller facilement les performances opérationnelles et les sujets d'intérêt tels que les mouvements d'effectifs, le plan d'effectif et le portefeuille de candidats, le délai pour pourvoir les postes vacants et les performances par source de recrutement. Avec plus de 120 tableaux de bord prédéfinis et configurables, vous pouvez rapidement apporter aux dirigeants la visibilité dont ils ont besoin.
- **Diapositives** : elles constituent le moyen le plus rapide de partager des informations clés en toute sécurité à l'échelle de l'entreprise. Créez rapidement des présentations dans un environnement familier de type PowerPoint sans avoir à supprimer les informations sensibles de votre modèle de sécurité Workday.

- **Feuilles de calcul** : partagez des données à des fins d'analyse ad hoc et collaborez dans un environnement familier de type Excel sans avoir à supprimer les informations sensibles de votre modèle de sécurité Workday.
- **Accès mobile** : accédez aux rapports et aux tableaux de bord lors de vos déplacements via votre appareil mobile.
- **Extensibilité à l'ensemble de l'écosystème Workday** : intégrez des rapports et des tableaux de bord dans les processus de gestion, des plans dans Workday Adaptive Planning et des applications personnalisées créées avec Workday Extend.

**3 milliards**

de rapports  
mensuels

**5 300**

rapports standard

**200**

tableaux de bord et  
tableaux de découverte  
de données



Les tableaux de découverte de données nous ont permis d'élargir l'équipe en charge de l'analytics au-delà des rédacteurs de rapports Workday traditionnels. Nous pouvons créer une liste de champs disponibles pour des utilisateurs spécifiques, ce qui leur permet de visualiser et de filtrer les données de manière unifiée, interactive et conviviale, le tout dans Workday.

**Analyst, HR Systems & Operations,**  
LPL Financial LLC



## Comment les fonctionnalités principales de Workday Reporting and Analytics répondent aux principaux besoins métier

### Approche axée sur les compétences

Identifiez les compétences actuelles au sein de l'entreprise afin d'utiliser au mieux les ressources disponibles, grâce aux informations à jour sur votre paysage de compétences. Les fonctionnalités du reporting et des analyses de base répondent à des questions telles que :

- Quelles compétences avons-nous perdues et acquises au cours des 30 derniers jours ?
- Quelles sont les différences et les similitudes de compétences par profil d'emploi d'une équipe à l'autre ?
- Quelles sont les compétences suggérées pour la croissance et le développement par profil d'emploi ?

### Expérience et engagement collaborateur

Concentrez vos efforts pour cultiver des expériences collaborateur positives et fidéliser les employés grâce à des informations pertinentes à portée de main telles que :

- Talents qui émergent par niveau de management
- Ratio comparatif moyen dans le temps
- Effectifs et ancienneté moyenne par tranche d'âge

### Transformation des effectifs

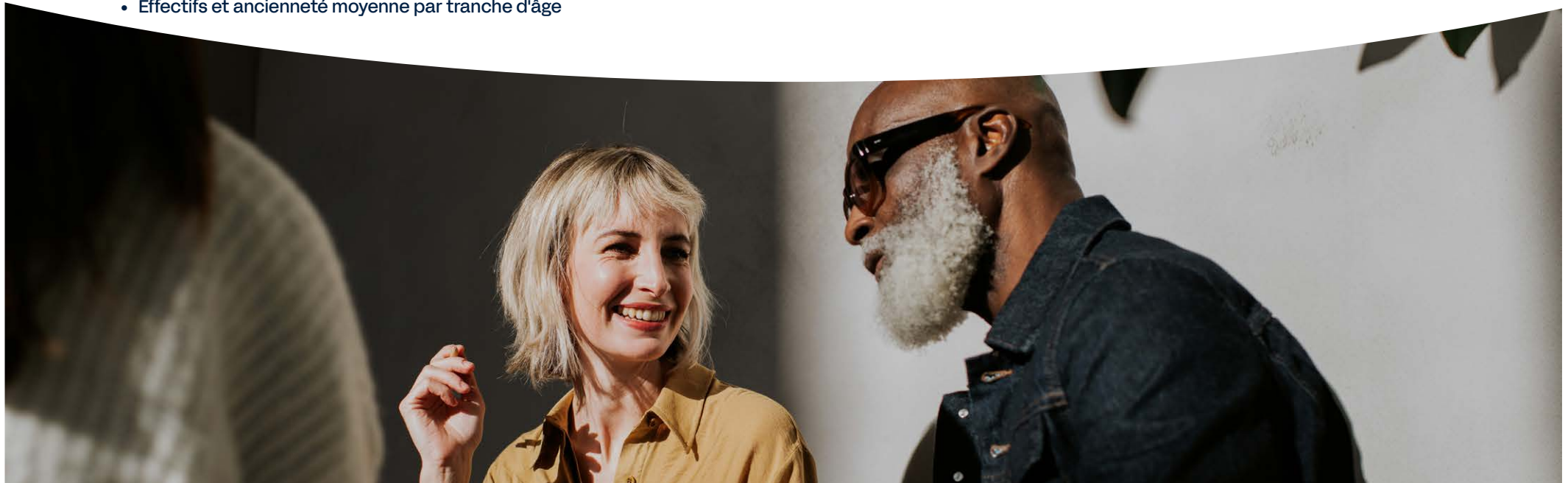
Prenez des décisions éclairées avec des informations actionnables par équipe, site ou niveau hiérarchique. Agissez avec confiance en obtenant des réponses à des questions telles que :

- Quelle est notre empreinte mondiale par site ?
- Quelle est la composition de nos effectifs mondiaux ?
- Quels sont les sites les plus exposés au risque d'attrition indésirable ?

### Diversité et inclusion

Une des fonctionnalités principales du reporting et des analyses de base pour la diversité et l'inclusion est le tableau de bord VIBE Central™, disponible à la configuration pour tout client Workday HCM. Ce tableau de bord centralise les rapports et les métriques de base pour dégager les indicateurs de recrutement, de promotion, de leadership et de turnover, et permet de répondre à des questions telles que :

- Quel type de diversité voyons-nous parmi les dernières personnes recrutées ?
- Quel type de représentation ethnique avons-nous à différents niveaux de responsabilité ?
- D'un trimestre à l'autre, quelles sont les tendances de fin de contrat en termes de genre, d'âge ou d'origine ethnique ?



## Workday People Analytics : le guide

Peur de passer à côté d'informations cruciales ou de consacrer trop de temps à des données non pertinentes dans le cadre de la gestion RH ? Avec Workday People Analytics, nos outils passent au crible des millions de points de données pour vous tenir à jour et bien informé à tout moment.

### De quoi s'agit-il ?

Workday People Analytics est un outil puissant qui peut apporter une valeur ajoutée significative à une équipe d'analystes RH. Grâce à ses capacités d'IA et de ML, cette application en self-service passe rapidement au crible d'importantes quantités de données pour dégager des informations et des opportunités pertinentes. En identifiant les principaux leviers de ces tendances, Workday People Analytics fournit aux dirigeants un historique clair et concis qui met en évidence les domaines sur lesquels ils doivent concentrer leur attention. Ils économisent ainsi du temps et des efforts pour prendre des décisions RH plus éclairées, plus rapidement. Globalement, Workday People Analytics agit comme une équipe supplémentaire d'analystes digitaux qui décuple instantanément les capacités et offre des insights importants pour aider l'entreprise à réussir.



L'analyse des effectifs joue un rôle de plus en plus important pour l'ensemble des fonctions et processus RH, et offre un avantage stratégique et concurrentiel indéniable. Workday People Analytics met en exergue les domaines souvent très spécialisés qui passent habituellement inaperçus dans une analyse à l'échelle de l'entreprise, mais qui peuvent améliorer grandement les indicateurs au niveau macro s'ils sont pris en compte.

**Reporting and Metrics Manager,**  
Epiq

## Comparaison des fonctionnalités du reporting et des analyses entre Workday Core HCM et Workday People Analytics

Les fonctionnalités du reporting et des analyses de base dans Workday Core HCM constituent une boîte à outils d'analyse disponible pour tous les clients Workday HCM. Cette solution propose une analyse continue autonome de toutes les données Workday HCM grâce à des rapports prédéfinis et personnalisables, des tableaux de bord et des tableaux de découverte de données.

Workday People Analytics est une application préconfigurée d'analyse augmentée qui utilise un moteur d'analyse performant pour passer au crible vos données sur les effectifs à l'aide des technologies de ML et d'IA. Elle met en avant des insights personnalisés relatifs aux principaux leviers, risques et opportunités qui évoluent de manière dynamique. Vous pouvez gagner en précision grâce à des récits autogénérés et faciles à comprendre pour obtenir une vision unifiée de vos données RH. Workday People Analytics vous aide à identifier rapidement des insights et des tendances cachées pour des décisions proactives rapidement.

**Remarque :** Workday People Analytics est une fonctionnalité complémentaire.



## Comment Workday People Analytics répond aux principaux besoins métier

### Approche axée sur les compétences

Avec la puissance de Workday Skills Cloud, vous pouvez mieux comprendre l'ensemble de compétences actuel de votre personnel grâce à des visualisations intuitives des principales catégories de compétences à tous les niveaux de management et pour toutes les familles d'emplois. Comblez rapidement les déficits de talents et privilégiez les meilleures opportunités d'upskilling pour vos effectifs, grâce à un scoring moyen des écarts et des adéquations, comparant le portefeuille actuel de compétences explicites et inférées d'un collaborateur aux compétences de son profil de poste. Vous pouvez identifier des tendances pour découvrir les principales catégories de compétences à tous les niveaux de management et pour toutes les familles d'emplois.

- Où se trouvent les possibilités d'upskilling des collaborateurs ?
- Quelles sont les principales catégories de compétences par niveau de management ?
- Quel est le score d'adéquation pour les 10 principales catégories d'emplois ?

### Diversité et inclusion

Dégagez des informations exploitables uniques et pertinentes pour répondre à des questions telles que « Quels sont les écarts de promotion chez les femmes ? » ou « Comment améliorer la fidélisation des collaboratrices ? ». Par ailleurs, Workday People Analytics contient le VIBE Index™ qui propose une scorecard conçue pour mesurer de manière transparente et objective la parité et l'égalité dans les identités intersectionnelles.

Avec VIBE Index, vous pouvez répondre à des questions du type « Quelles sont les différences entre l'expérience d'une collaboratrice asiatique et celle d'un collaborateur blanc en termes d'évolution de carrière ou de sentiment d'appartenance ? ». Il permet aux entreprises de visualiser et de comparer globalement les indicateurs de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance. Obtenez des informations clés sur différents points d'intersection pour améliorer l'expérience collaborateur à l'échelle de l'entreprise en fonction du genre, de l'origine ethnique et de l'âge. Vous pouvez facilement analyser la représentation, les taux de promotion et la rémunération pour identifier les opportunités d'amélioration sur l'ensemble de l'entreprise.

- Quelles sont les principales tendances en matière de représentation féminine ?
- Comment améliorer la fidélisation des collaboratrices ?
- Quels sont les écarts en matière de promotion des femmes ?

## Composition de l'entreprise

Découvrez les tendances qui se dégagent des mouvements d'effectifs pour tenir compte des embauches, des transferts et des licenciements. Par exemple, vous pouvez observer un nombre exceptionnel de transferts hors de votre entreprise ou un pic de licenciements. Vous pouvez obtenir des informations exploitables sur les responsabilités, la durée moyenne à un poste, le taux de promotions, l'empreinte d'effectifs, les couches hiérarchiques, le temps moyen d'évolution, les écarts de promotion et les tendances de mouvement en interne. Vous pouvez répondre à des questions telles que :

- À quel niveau l'entreprise évolue-t-elle ?
- Où sont les écarts au niveau du ratio comparatif ?
- Où sont les écarts au niveau des promotions ?

### Fidélisation et attrition

Comprenez mieux les raisons du départ de vos collaborateurs et ce que vous pouvez faire pour les retenir. Découvrez les tendances en matière de turnover des effectifs qui ont un impact négatif sur le taux d'attrition global. Par exemple, vous avez la possibilité d'identifier les zones au sein de l'entreprise où les démissions sont les plus nombreuses, puis d'en analyser les raisons et d'utiliser ces informations clés pour développer une stratégie de fidélisation plus efficace. En plus des taux d'attrition et des écarts, vous pouvez examiner l'attrition volontaire, la fidélisation des nouvelles embauches, les licenciements par motif, le type de licenciement par trimestre, le licenciement par ratio comparatif, les principales tendances en matière de turnover et les écarts de fidélisation. Vous pouvez répondre à des questions telles que :

- Où perdons-nous le plus de nouvelles recrues ?
- Qui sont les collaborateurs qui partent ?
- Où améliorer la fidélisation ?



## Recrutement

Identifiez les opportunités d'amélioration du processus de recrutement et mettez en évidence les goulots d'étranglement dans le processus d'embauche actuel. L'analyse de vos données RH sous le spectre de l'embauche permet de définir des offres plus compétitives qui attirent des candidats. Vous pouvez explorer plus en détail le taux d'acceptation, le taux de recrutement sur recommandation, la durée moyenne de recrutement, la diversité des candidats, les sources de recrutement, les postes difficiles à pourvoir, les tendances clés en matière d'embauche, les opportunités d'amélioration du processus de recrutement et le taux de refus d'une offre. Vous pouvez répondre à des questions telles que :

- Quelles sont les tendances clés en matière d'embauche ?
- Où le recrutement prend-il le plus de temps ?
- Quels sont les domaines sur lesquels nous devons nous concentrer pour proposer des offres compétitives ?

## Talents et performance

Découvrez de nouvelles façons de développer vos collaborateurs et identifiez ce dont les collaborateurs ont besoin pour favoriser leur développement de carrière et améliorer leurs performances globales. Identifiez les domaines de votre entreprise qui génèrent des variations importantes de performance par rapport à la norme historique. Parmi les autres catégories d'analyse figurent le taux des collaborateurs à fort potentiel, le taux d'attrition volontaire des collaborateurs à fort potentiel, le taux d'attrition volontaire des collaborateurs les plus performants, le score de performance, le ratio comparatif, les sources d'embauche des collaborateurs les plus performants, l'écart d'attrition des collaborateurs les plus performants et les tendances clés en matière de talents. Des données sont mises en évidence en réponse à des questions telles que :

- Quelles sont les tendances clés en matière de talents ?
- Où perdons-nous les collaborateurs les plus performants ?
- Sur quoi pouvons-nous nous concentrer pour améliorer les performances ?



## Workday Prism Analytics : le data hub

Fatigué d'avoir à fusionner manuellement les données de Workday et d'autres sources dans Excel pour obtenir une vue globale des données de votre entreprise ? Bonne nouvelle : avec Workday Prism Analytics, vous bénéficiez d'une solution simple à utiliser qui vous permet de combiner des données de plusieurs sources, y compris Workday, en une seule plateforme pour une prise de décision plus éclairée.

### De quoi s'agit-il ?

Workday Prism Analytics est un data hub natif de Workday qui vous permet d'intégrer, de sécuriser et de transformer de gros volumes de données conservés en dehors de Workday avec les données RH et Finance de Workday pour des insights plus complets et une prise de décision plus éclairée. Workday Prism Analytics vous permet de créer des ensembles de données personnalisés avec calculs intégrés pouvant être utilisés dans l'ensemble de l'écosystème Workday à des fins de reporting et d'analyse, de planification, mais aussi pour alimenter les applications créées avec Workday Extend.

Parmi les cas d'usage courants de Workday Prism Analytics figurent les données de paie et d'avantages sociaux, les données d'intervenants externes, les données de benchmarking, les données de gestion des temps, les données de formation et les données issues des enquêtes sur le ressenti des collaborateurs conservées en dehors de Workday.

**Remarque :** Workday Prism Analytics est une fonctionnalité complémentaire.



Avec Workday Prism Analytics, le délai d'exécution des demandes de données nécessitant de regrouper des informations est passé de 3 semaines à 24 heures. Ainsi, notre capacité à répondre à la demande de changements s'est considérablement améliorée avec Workday Prism Analytics.

**Director, Workforce Analytics,**  
Warner Bros. Discovery



## Comment Workday Prism Analytics répond aux principaux besoins métier

### Approche axée sur les compétences

Libérez tout le potentiel de vos collaborateurs en superposant des ensembles de données externes pour identifier vos talents existants et ceux à acquérir pour rester compétitif. En intégrant des données provenant d'outils de développement de carrière, des marketplaces de talents, d'évaluations des collaborateurs et d'autres sources, vous pouvez gérer efficacement la mobilité interne, alimenter les pipelines de talents, faciliter la planification de carrière et gérer efficacement les compétences au sein de votre entreprise.

### Expérience et engagement collaborateur

Pour relever efficacement les défis RH les plus urgents de votre entreprise, il est essentiel de mieux comprendre vos données issues de plusieurs sources au sein de l'entreprise. Avec Workday Prism Analytics, vous pouvez tirer parti de la source de données intégrée sur le ressenti des collaborateurs de Workday Peakon Employee Voice et obtenir des informations en temps réel sur l'engagement, le bien-être, la transformation et l'évolution des collaborateurs, le tout regroupé avec d'autres données Workday.

Combinez les données internes à des données externes à Workday pour obtenir une vue d'ensemble plus complète de vos effectifs, y compris l'historique des modèles d'embauche, la mobilité interne, les promotions, les récompenses, les avantages sociaux et le feedback des collaborateurs sur l'évaluation des performances.

### Transformation des effectifs.

Les entreprises peuvent bénéficier d'insights essentiels en intégrant des données de plusieurs systèmes tels que les logiciels de pointage, de gestion des contrats de location et fournisseurs, de gestion des intervenants externes, de conformité et d'utilisation des outils, et en consolidant toutes les données d'embauche et d'emploi dans une plateforme unifiée telle que Workday Prism Analytics. Elles obtiennent ainsi une analyse unifiée des données de toutes les entités, quelle que soit leur source, et disposent d'une vue complète sur des aspects critiques tels que le taux d'utilisation de l'espace de bureau, le temps de réunion des collaborateurs par rapport au temps de travail effectif, les niveaux de productivité des commerciaux et du service client, le cycle de vie des candidats, les primes des collaborateurs, les ratios comparatifs et les coûts des effectifs globaux.



## Faites-en plus avec les solutions packagées de Workday

Les solutions packagées de Workday sont conçues pour répondre aux tendances émergentes du marché, aux exigences spécifiques d'un secteur, à l'orchestration multiprocessus et aux besoins régionaux uniques en plus de nos offres de produits standard. Ces solutions incluent du contenu, une configuration et des modèles faciles à déployer soit par l'intermédiaire d'un engagement de services Workday ou partenaire, soit par le client lui-même.

Voyons quelques exemples de solutions packagées existantes qui reposent sur Workday Prism Analytics.

### Solution packagée People History :

Cette solution crée une référence centralisée pour l'ensemble de l'historique des collaborateurs d'une entreprise, offrant une vue complète des données sur les effectifs. Avec les modèles Workday Prism Analytics prédéfinis, il est facile de charger de manière transparente les fichiers existants et les ensembles de données Workday pour créer des indicateurs clés. Grâce à un modèle de données unifié, les entreprises peuvent répondre efficacement aux questions essentielles sur leurs effectifs pour améliorer la prise de décision basée sur les données au fil du temps, en particulier dans le cadre de fusions-acquisitions. Vous pouvez répondre à des questions telles que :

- Comment la diversité de nos collaborateurs a-t-elle évolué au cours des 7 dernières années ?
- Comment les taux de turnover moyens par famille d'emploi ont-ils évolué dans le temps ?
- Comment le taux de promotion trimestriel a-t-il varié au cours des 10 dernières années ?

### Solution packagée Flexible Work Sentiment Insights :

À mesure que les entreprises adoptent des modèles de travail hybride et mettent en œuvre des politiques de retour au bureau, il est essentiel de mesurer le ressenti des collaborateurs et d'apporter les ajustements nécessaires afin d'optimiser leur satisfaction, leur fidélisation et leur collaboration. Grâce à la solution Flexible Work Sentiment Insights, les entreprises peuvent combiner les résultats des enquêtes Workday Peakon Employee Voice sur l'engagement avec les données Workday HCM pour créer un tableau de bord Workday Prism Analytics complet qui fournit des insights essentiels sur le ressenti de leurs collaborateurs concernant le retour au bureau.

Sur la base de ces données, les entreprises peuvent prendre des décisions éclairées et agir pour garantir le succès de leurs politiques de retour au bureau. Vous pouvez répondre à des questions telles que :

- Quel est l'impact du travail flexible sur l'engagement collaborateur ?
- Quel est l'impact du travail flexible sur les relations des nouveaux collaborateurs avec leurs collègues ?
- Les collaborateurs flexibles ont-ils le sentiment de bénéficier des mêmes opportunités d'avancement que leurs collègues sur site ?

### Solution packagée Advanced Analytics Accelerator for Healthcare :

Cette solution permet aux établissements de santé de prendre de meilleures décisions grâce à Workday Prism Analytics pour obtenir des insights essentiels et facilement accessibles. Le champ d'application de base comprend deux composants axés sur le personnel et l'approvisionnement. Chaque composant inclut une source de données Workday Prism Analytics et un tableau de découverte de données avec plusieurs visualisations. Le composant axé sur le personnel aide les responsables du secteur de la santé à prendre des décisions difficiles en matière d'optimisation RH sans surcharger les effectifs ni induire une augmentation des coûts de main-d'œuvre. Le composant axé sur l'approvisionnement fournit les insights nécessaires pour améliorer la prise de décisions en matière d'achat afin de rationaliser les coûts d'approvisionnement et comprendre les types d'utilisation, ainsi que de prédire les niveaux de stock futurs et de déterminer la saisonnalité et les ruptures de stock. Vous pouvez répondre à des questions telles que :

- Combien dépensons-nous en fournitures et quelles sont les tendances en matière de coûts et d'utilisation ?
- Comment sont répartis nos effectifs par site et par centre de coûts ?
- Quel est le coût moyen d'un rendez-vous par organisation ?

[Pour en savoir plus sur les solutions packagées Workday](#), cliquez ici ou contactez votre Customer Success Manager.



## Analyses dans Workday Peakon Employee Voice : la plateforme d'écoute collaborateur

Les données fournissent des insights essentiels, mais l'approche traditionnelle de l'analyse des effectifs néglige un aspect crucial : le point de vue du collaborateur. En intégrant le ressenti collaborateur, les entreprises peuvent atteindre un niveau de compréhension inédit. Plutôt que de vous baser sur des hypothèses et des groupes de discussion de collaborateurs, exploitez la puissance du feedback et des insights exploitables en temps réel pour identifier les raisons derrière les tendances de vos données. Finies les hypothèses. Privilégiez une culture axée sur les données qui permet à votre entreprise de prendre des décisions éclairées en tenant compte du point de vue des collaborateurs.

### De quoi s'agit-il ?

Workday Peakon Employee Voice offre une vue complète de l'expérience collaborateur à l'échelle de l'entreprise, avec des insights en temps réel sur l'engagement, le ressenti, la productivité, le bien-être des collaborateurs, les réflexions sur la diversité et l'inclusion, ainsi que les données sur la transformation et le changement depuis une plateforme unifiée unique. L'approche de l'écoute active fournit des informations clés en continu pour aider les dirigeants à accroître l'engagement des collaborateurs, la productivité et la performance opérationnelle. Grâce à l'écoute intelligente des collaborateurs, les entreprises peuvent mieux comprendre ce qui compte le plus et agir rapidement.

**Remarque :** Workday Peakon Employee Voice est une fonctionnalité complémentaire.



Les informations fournies par Workday Peakon Employee Voice nous permettent d'accélérer notre transformation et de planifier notre stratégie RH de manière plus agile.

**Director, People and Culture,**  
KFC



Nous avons choisi Workday pour être notre partenaire d'innovation et nous aider à comprendre nos collaborateurs sous un angle différent, à les traiter en tant qu'individus plutôt qu'en tant que groupe, et à changer notre culture.

**Executive Vice President and Chief Marketing Officer,**  
Korean Air





## Comment Workday Peakon Employee Voice répond aux principaux besoins métier

### Approche axée sur les compétences

Identifiez les besoins des collaborateurs en matière d'évolution et de développement de carrière afin de constituer un pipeline de talents solide grâce à des informations exploitables sur des questions telles que :

- Avez-vous le sentiment d'évoluer professionnellement ?
- Votre travail vous permet-il d'apprendre et de développer de nouvelles compétences ?
- Voyez-vous une possibilité d'évolution de carrière au sein de l'entreprise ?

### Expérience et engagement collaborateur

Comprenez les risques de départ des collaborateurs pour orienter vos plans d'action et améliorer les domaines essentiels de l'expérience collaborateur. Obtenez des insights à partir de réponses à des questions telles que :

- Quelle est la probabilité que vous recommandiez votre lieu de travail ?
- Êtes-vous en mesure d'exploiter vos points forts au travail tous les jours ?
- Ressentez-vous un sentiment d'appartenance sur votre lieu de travail ?

### Transformation des effectifs.

Sondez les collaborateurs sur les consignes de travail actuelles et futures afin de répondre à des questions telles que :

- Dans quelle mesure êtes-vous satisfait des avantages sociaux de votre entreprise en matière de santé et de bien-être ?
- Dans quelle mesure le changement et la transformation organisationnels sont-ils bien gérés au travail ?
- Êtes-vous informé de l'impact des initiatives de changement et de transformation sur votre rôle ?

### Diversité et inclusion

Prenez en compte l'opinion de vos collaborateurs dans vos données sur les effectifs pour répondre à des questions telles que :

- Comment les opinions des collaborateurs diffèrent-elles en fonction du sexe, des minorités, des origines ethniques et des générations ?
- Quels groupes sont nos plus fervents ambassadeurs ou détracteurs et que pouvons-nous apprendre d'eux ?
- Quels plans d'action pouvons-nous mettre en place pour accroître la satisfaction de nos collaborateurs aux intersections essentielles de notre entreprise ?



## La synergie en action : les fonctionnalités d'analyse pertinentes de Workday.

Les fonctionnalités du reporting et des analyses de base Workday sont incluses avec votre abonnement Workday HCM. Contrairement à d'autres outils d'analyse des effectifs qui nécessitent l'achat d'une suite complète, nos outils sont conçus pour être flexibles et adaptés à la spécificité de vos besoins. Chaque outil peut être utilisé comme complément individuel, facile à combiner et à adapter, pour créer une suite personnalisée qui répond à vos besoins uniques.

### Ce qu'il faut retenir : une approche axée sur les compétences

Comment obtenir une vue complète des compétences des effectifs afin d'identifier la prochaine étape ?

#### Workday Reporting and Analytics : la boîte à outils d'analyse

Exploitez des rapports prédéfinis et des tableaux de bord configurables pour suivre les tendances et analyser les attributs clés des collaborateurs liés à la rémunération, aux compétences et à l'expérience, aux talents et à l'historique de carrière (tels que le rapport « Rechercher des collaborateurs »).

#### Workday People Analytics : le guide

Avec la puissance de Workday Skills Cloud, vous pouvez mieux comprendre l'ensemble de compétences actuel de votre personnel grâce à des visualisations intuitives des principales catégories de compétences à tous les niveaux de management et pour toutes les familles d'emplois. Comblez rapidement les déficits de talents et privilégiez les meilleures opportunités d'upskilling pour vos effectifs grâce à des scores moyens des écarts et des adéquations.

#### Hub de données (Workday Prism Analytics)

Utilisez notre solution packagée Skills Accelerator, conçue en partenariat avec Accenture, qui s'appuie sur Workday Prism Analytics et d'autres produits Workday HCM.

Les clients bénéficient d'insights exploitables basés sur les données et de scorecards pour évaluer les progrès dans la réalisation des objectifs de reskilling, associés au leadership éclairé d'Accenture sur les compétences nécessaires en vue d'une future transformation technologique RH.

#### Workday Peakon Employee Voice : la plateforme d'écoute collaborateur

Faites automatiquement ressortir les données et les tendances sur le ressenti des collaborateurs concernant l'évolution et la progression de leur carrière, le soutien de la direction, l'accomplissement, la définition d'objectifs, etc. Le modèle intégré de prédiction du taux d'attrition de pointe offre une visibilité sur les groupes de collaborateurs qui présentent un risque d'attrition élevé afin de prendre des décisions plus proactives.

### COMMENT PASSER À L'ACTION

- **Complétez les évaluations des compétences** par des ateliers destinés aux collaborateurs afin d'identifier les compétences qu'ils possèdent déjà, celles qu'ils aimeraient développer et celles qui font défaut dans leur entreprise.
- **Analysez les données RH en continu** pour identifier les compétences présentes et manquantes dans les services et les postes afin de concentrer vos efforts sur le développement de nouvelles compétences ou l'amélioration des compétences existantes dans ces domaines.
- **Créez un plan de développement des compétences** en identifiant les compétences nécessaires, les ressources requises et les équipes responsables.

## Ce qu'il faut retenir : la transparence salariale

Comment évaluer et optimiser efficacement la structure de rémunération de l'ensemble des effectifs ?

### Workday Reporting and Analytics : la boîte à outils d'analyse

Utilisez le tableau de bord de l'équité salariale pour analyser cet aspect en fonction de l'origine ethnique, du groupe d'âge ou du sexe et générer les rapports associés.

Utilisez le tableau de découverte de données sur l'équité salariale comme point de départ pour l'analyse en combinant des données sur l'affectation, les talents, la performance et la rémunération, y compris des visualisations.

### Workday People Analytics : le guide

Faites automatiquement ressortir des métriques précalculées telles que le ratio comparatif moyen, y compris des visualisations des tendances clés réparties par famille d'emplois, site, etc., ainsi que l'historique pour mieux répondre à des questions sur l'entreprise telles que « Quelles sont les principales tendances en matière de rémunération cible ? » et « Quels sont les domaines sur lesquels nous devons nous concentrer pour proposer des offres compétitives ? »

### Hub de données (Workday Prism Analytics)

Fusionnez instantanément les données externes à Workday pour partager une vue plus complète de la rémunération, notamment les actions et le calendrier d'acquisition des collaborateurs, les options d'avantages sociaux, les services de relocalisation tels que les visas, etc.

### Workday Peakon Employee Voice : la plateforme d'écoute collaborateur

Recueillez en continu le sentiment des collaborateurs et leur feedback sur la structure des primes, les conversations sur les salaires avec les managers, les processus de détermination de la rémunération, etc.

## COMMENT PASSER À L'ACTION

- **Donnez aux DRH** les moyens de répondre aux préoccupations individuelles ou lors d'une réunion d'équipe en fonction des indicateurs.
- **Déployez un plan de communication** pour susciter l'intérêt.
- **Réfléchissez à de nouvelles politiques et à de nouveaux programmes de soutien** pour combler l'écart entre votre situation actuelle et votre objectif.
- **Partagez les données sur la rémunération** pour promouvoir la transparence salariale (en fonction des lois locales et internationales).



## Ce qu'il faut retenir : la performance des collaborateurs

Comment améliorer la performance des collaborateurs à tous les niveaux de l'entreprise ?

### Workday Reporting and Analytics : la boîte à outils d'analyse

Obtenez des informations de base sur la situation grâce à des visualisations simples, notamment les mouvements de collaborateurs et/ou leur répartition par ancienneté et niveau de management.

### Workday People Analytics : le guide

Faites ressortir des tendances principales, des leviers et des ensembles de données détaillés pour mieux comprendre où vous perdez des collaborateurs performants ou les domaines où vous devez améliorer vos performances.

Associez-les à des KPI et à des calculs de métriques standardisés tels que le taux de collaborateurs performants, la représentation des collaborateurs à fort potentiel, etc., ainsi que les tendances actuelles des scores.

### Hub de données (Workday Prism Analytics)

Combinez les scores historiques des performances des collaborateurs issus de données externes à Workday, par exemple dans le cadre de fusions-acquisitions ou de modifications du système RH.

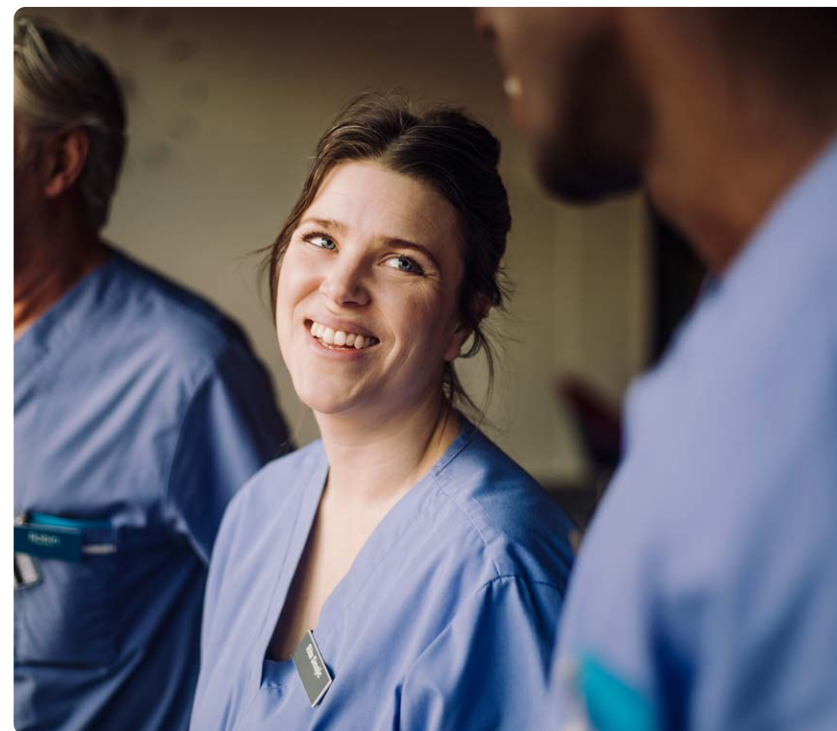
Ajoutez des sources de données externes à Workday pour une vue plus globale des performances des collaborateurs en analysant les données de productivité, le feedback qualitatif des clients externes, le feedback sur les programmes de formation externes, etc.

### Workday Peakon Employee Voice : la plateforme d'écoute collaborateur

Approfondissez votre analyse en utilisant la fonctionnalité de recherche sémantique pour obtenir un contexte supplémentaire et améliorer les conversations sur les carrières. Par exemple, recherchez des termes tels que *productivité*, *développement de carrière*, *orientation et coaching des managers*, etc.

## COMMENT PASSER À L'ACTION

- **Envisagez un programme de mentorat interne** pour tous les niveaux de l'entreprise, y compris le mentorat inversé.
- **Donnez aux collaborateurs et aux DRH** les moyens de mener des conversations efficaces sur les performances grâce à des ressources utiles et à des modules de formation.
- **Déployez des opportunités de projets à court terme pour une collaboration transversale** et offrez aux collaborateurs une plateforme permettant d'exploiter leurs points forts et de mettre en avant leurs compétences pour résoudre un problème unique de l'entreprise.





## En savoir plus.

Consultez ces ressources pour découvrir plus en détail comment les outils de reporting et d'analyse des effectifs Workday peuvent accroître votre pouvoir d'action et celui de votre équipe :

Démo : [Analyse des effectifs](#)

Démo : [Workday People Analytics](#)

eBook : [Découvrez tous vos potentiels grâce au Strategic workforce planning](#)

eBook : [Planifier une workforce résiliente : Atteindre l'agilité organisationnelle à l'aide d'une planification stratégique des effectifs](#)

Blog : [Comment la planification et l'analyse intégrées des effectifs améliorent l'agilité de l'entreprise](#)

eBook : [Devenir plus agile : étude mondiale sur l'agilité dans les entreprises à forte croissance](#)

Podcast : Comcast : [Transformer les données en insights grâce à Workday Prism Analytics](#)

Workday Success Plans : [Accélérez la rentabilité et exploitez toute la puissance de votre investissement Workday.](#)

Pour en savoir encore plus, [contactez notre équipe d'experts.](#)

