

# Rapport d'Analyse de Données RH - Power BI (2006-2018)



## Introduction

Ce rapport présente une analyse des données des ressources humaines d'une organisation sur la période de 2006 à 2018, réalisée avec **Power BI**. Les données analysées incluent des informations sur les employés telles que le salaire, le statut marital, la performance, la satisfaction, la répartition par département, par état et d'autres dimensions clés. L'objectif principal est d'identifier des tendances et des indicateurs de performance pour soutenir la prise de décision stratégique dans la gestion des ressources humaines.

## Méthodologie

Le projet a été réalisé avec **Power BI** en utilisant le langage **DAX** pour créer des mesures et des colonnes calculées. Les données ont été nettoyées, transformées et enrichies afin de créer des tableaux de bord interactifs. Ces visualisations permettent d'extraire rapidement des insights à partir d'un jeu de données couvrant une période de 2006 à 2018.

## Figure 1 : Répartition par Genre et Statut

- **Effectif Total :** 311 employés
- **Employés actifs :** 207 (66,56%)
- **Employés Départs :** 104 (33,44%)
- **Répartition par Genre :**

- Hommes : 135 (43,41%)
- Femmes : 176 (56,59%)

**Analyse :**

Une grande majorité des employés (66,56%) est encore active, avec une légère prédominance féminine (56,59%). Cela suggère une bonne dynamique d'engagement et une possible culture d'inclusion au sein de l'entreprise.

---

## **Figure 2 : Répartition par Statut Matrimonial**

- Célibataire : 137 employés
- Mariés : 124 employés
- Divorcés : 30 employés
- Séparés : 12 employés
- Veufs/Veuves : 8 employés

**Analyse :**

La majorité des employés sont célibataires (44,12%) suivis par les mariés (39,87%). Ces informations peuvent être utilisées pour adapter les politiques de bien-être et les avantages sociaux en fonction des profils personnels des employés.

---

## **Figure 3 : Répartition par Performance**

- Niveau Attendu : 243 employés (78,14%)
- Performance Excellente : 37 employés (11,90%)
- À Améliorer : 18 employés (5,79%)
- Plan d'Amélioration : 13 employés (4,18%)

**Analyse :**

La performance globale des employés est satisfaisante avec 78,14% classés "attendus". Toutefois, il est important de mettre en place des actions de suivi pour les 10% d'employés nécessitant des améliorations, afin d'optimiser la productivité.

---

## **Figure 4 : Répartition par Département**

- Production : 209 employés
- Administration : 9 employés
- Ingénieries : 11 employés
- Direction : 1 employé
- IT/IS : 50 employés
- Commercial : 31 employés

**Analyse :**

La majorité des employés se trouvent dans le département Production (67,24%), ce qui est typique pour une entreprise axée sur la production. Les autres départements, comme l'administration et la direction, sont de plus petite taille, ce qui peut refléter la structure hiérarchique de l'organisation.

---

## Figure 5 : Répartition par Satisfaction des Employés

- Très Faible : 2 employés (0,64%)
- Faible : 9 employés (2,89%)
- Acceptable : 108 employés (34,73%)
- Élevé : 94 employés (30,23%)
- Très Élevé : 98 employés (31,51%)

**Analyse :**

La grande majorité des employés exprime un niveau de satisfaction allant de "acceptable" à "très élevé" (96,23%). Cependant, une petite portion d'employés se déclarant faiblement satisfaits nécessite une attention particulière afin d'améliorer le bien-être global.

---

## Figure 6 : Répartition par Source de Recrutement

- Indeed : 87 employés
- LinkedIn : 76 employés
- Recherche Google : 49 employés
- Recommandation d'Employés : 31 employés
- Foire à l'Emploi : 29 employés
- Création de Carrière : 23 employés
- Site Web : 13 employés
- Autre : 2 employés
- Candidature en ligne : 1 employé

**Analyse :**

Les plateformes en ligne telles qu'Indeed (27,99%) et LinkedIn (24,43%) représentent les principales sources de recrutement. Cela souligne l'importance de ces canaux pour attirer les talents, tout en suggérant un potentiel à exploiter pour les recommandations internes.

---

## Figure 7 : Rapport de Salaires par Département

- Production : 12 530 291,00 \$
- Administration : 646 127,00 \$
- Ingénieries : 1 044 884,00 \$
- Direction : 250 000,00 \$
- IT/IS : 4 853 232,00 \$

- Commercial : 2 140 899,00 \$

**Salaire Total** : 21 465 433,00 \$

**Analyse :**

Le département Production absorbe la plus grande part des salaires (58,42%), suivi par IT/IS (22,61%). Cette répartition reflète probablement la taille de chaque département et l'importance de leurs contributions dans l'organisation. Une analyse plus fine pourrait identifier des opportunités d'optimisation des coûts.

---

## **Figure 8 : Répartition des Employés par État**

- MA : 276 employés
- CT : 6 employés
- TX : 3 employés
- VT : 2 employés
- UT : 1 employé
- AZ : 1 employé
- ND : 1 employé
- OR : 1 employé
- MT : 1 employé
- NV : 1 employé
- ID : 1 employé
- KY : 1 employé
- NC : 1 employé
- FL : 1 employé
- GA : 1 employé
- CO : 1 employé
- NY : 1 employé
- PA : 1 employé
- RI : 1 employé
- NH : 1 employé
- TN : 1 employé
- IN : 1 employé
- OH : 1 employé
- CA : 1 employé
- WA : 1 employé
- AL : 1 employé
- VA : 1 employé
- ME : 1 employé

**Analyse :**

La quasi-totalité des employés (276) est localisée dans l'État du MA, suggérant une forte concentration géographique, possiblement au siège ou dans une région stratégique de l'entreprise. Les autres États sont représentés de manière marginale.

## **Figure 9 : Ancienneté des Employés Terminés (en mois)**

- **Moyenne** : 40,76 mois

#### **Analyse :**

L'ancienneté moyenne des employés terminés est de 40,76 mois (environ 3 ans et 4 mois).

Cela indique que les départs surviennent généralement après une certaine période d'intégration, ce qui peut permettre d'identifier des facteurs spécifiques liés à la rétention des talents.

## **Conclusion**

Ce rapport offre une vue d'ensemble des tendances et indicateurs clés en ressources humaines sur une période de 12 ans. L'utilisation de **Power BI** et des fonctions **DAX** a permis d'extraire des insights stratégiques concernant la répartition des effectifs, la performance, la satisfaction, la répartition géographique et les coûts salariaux.

## **Recommandations**

1. **Optimisation de la performance** : Mettre en place des plans d'amélioration pour les employés identifiés comme devant améliorer leur performance.
2. **Amélioration de la satisfaction** : Cibler les initiatives de bien-être pour les employés dans les catégories "faible" et "très faible" satisfaction.
3. **Recrutement** : Renforcer les stratégies de recrutement par les recommandations internes et diversifier les canaux en ligne.
4. **Rétention des talents** : Analyser les facteurs liés à l'ancienneté et aux départs pour améliorer la rétention des employés.

---

Ce rapport structuré permet une compréhension approfondie des dynamiques RH et offre des pistes d'action pour optimiser la gestion des ressources humaines au sein de l'organisation.

Restez connectés

- LinkedIn: @abdelmoughit-assa : <https://www.linkedin.com/in/abdelmoughit-assal>

- Email : [abdelmoughit.assal@yahoo.com](mailto:abdelmoughit.assal@yahoo.com)

-Github : <https://github.com/AbdelmoughitASSAL>