Rapport d'Analyse des Performances des Employés

#### **1. Introduction**

L’objectif de cette analyse est d’étudier la répartition des performances des employés au sein de l’entreprise, d’identifier les facteurs qui influencent ces performances et de proposer des recommandations pour améliorer la gestion des ressources humaines. Les données disponibles concernent les départements, les scores de performance des employés, ainsi que des informations sur l’absentéisme, les projets spéciaux et l’engagement des employés.

#### **2. Exploration des Données**

##### **2.1. Distribution des Scores de Performance**

Les scores de performance des employés sont répartis en quatre catégories :

* **PIP (Performance Improvement Plan)**
* **Needs Improvement**
* **Fully Meets**
* **Exceeds**

D'après les données, on constate que la majorité des employés se trouvent dans la catégorie **"Fully Meets"**. Voici le nombre d'employés par catégorie de performance dans chaque département :

| **Département** | **PIP** | **Needs Improvement** | **Fully Meets** | **Exceeds** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Admin Offices | 0 | 0 | 2 | 0 |
| IT/IS | 0 | 0 | 10 | 0 |
| Production | 4 | 9 | 63 | 7 |
| Sales | 1 | 0 | 4 | 0 |
| Software Engineering | 0 | 1 | 2 | 1 |

On observe que le **département Production** est celui où l’on trouve le plus grand nombre d’employés dans la catégorie **Fully Meets**, ce qui représente la majorité des employés dans cette catégorie dans l’ensemble de l’entreprise. En revanche, certains départements comme **Admin Offices** ou **Sales** ont des performances très concentrées, avec peu de diversité dans les scores de performance.

##### **2.2. Analyse des Absences, des Projets Spéciaux et de l'Engagement**

Voici les données relatives aux absences, aux projets spéciaux et à l'engagement des employés dans chaque département :

| **Département** | **Absences**  **(moyenne)** | **SpecialProjectsCount (moyenne)** | **EngagementSurvey (moyenne)** |
| --- | --- | --- | --- |
| Admin Offices | 11.50 | 4.00 | 3.52 |
| IT/IS | 9.80 | 5.70 | 4.40 |
| Production | 11.18 | 0 | 4.10 |
| Sales | 11.00 | 0 | 3.62 |
| Software Engineering | 11.25 | 2.75 | 3.96 |

* **Absences** : Le nombre moyen d'absences varie entre 9.80 jours pour le département **IT/IS** et 11.50 jours pour **Admin Offices**. Aucune différence significative n'est observée entre les départements concernant les absences, qui semblent assez homogènes, bien que le **département IT/IS** ait une légère tendance à des absences plus faibles.
* **Projets Spéciaux** : Le nombre moyen de projets spéciaux par employé est relativement faible, à l'exception du département **IT/IS**, où la moyenne est de **5.70** projets spéciaux par employé. Les départements **Production** et **Sales** n'ont pas de projets spéciaux en moyenne, ce qui pourrait être un axe d'amélioration pour stimuler l'innovation et l'engagement des employés.
* **Engagement** : Le score moyen d'engagement des employés varie entre **3.52** (Admin Offices) et **4.40** (IT/IS). Le département **IT/IS** a montré un engagement plus élevé, ce qui pourrait être lié à un environnement de travail stimulant avec plus de projets spéciaux, en comparaison avec d’autres départements comme **Admin Offices** ou **Sales** qui montrent des scores d'engagement plus faibles.

#### **3. Observations principales**

* **Concentration de la performance** : La plupart des employés se trouvent dans la catégorie **"Fully Meets"**, en particulier dans le département **Production**. Cela pourrait suggérer une uniformité dans les performances des employés de ce département, où la majorité atteint les attentes de l'entreprise. Cependant, certains départements comme **Sales** ou **Admin Offices** montrent des catégories de performance plus restreintes, ce qui pourrait indiquer des opportunités pour améliorer les performances ou mieux gérer les ressources humaines.
* **Engagement et performances** : Le département **IT/IS** a les meilleurs scores d'engagement (4.40), et il est également l’un des départements avec une moyenne d'absences relativement faible (9.80 jours), ce qui suggère qu'un environnement de travail plus engageant pourrait contribuer à la réduction de l’absentéisme et à l’augmentation des performances. En revanche, **Sales** présente des scores d’engagement plus faibles (3.62) et des absences relativement élevées, suggérant que l'engagement des employés pourrait être un facteur clé à améliorer dans ce département pour booster les performances.
* **Absences et performances** : Bien qu'il n'y ait pas d'outliers évidents dans les données d'absentéisme, la corrélation entre l'absentéisme et les performances n’est pas entièrement claire. Un absentéisme trop élevé dans certains départements, tel que **Production**, pourrait signaler des problématiques liées à la motivation ou à la satisfaction au travail. Une analyse plus approfondie pourrait être nécessaire pour mieux comprendre ces liens.

#### **4. Recommandations**

1. **Renforcer l'engagement dans les départements à faibles scores** :
   * Il est recommandé de mettre en place des initiatives ciblées pour améliorer l’engagement des employés, notamment dans **Sales** et **Admin Offices**, où les scores sont plus faibles. Des actions pourraient inclure des formations sur la gestion de carrière, des programmes de reconnaissance ou des sondages de satisfaction pour mieux comprendre les besoins des employés.
2. **Réduire l’absentéisme dans certains départements** :
   * Bien que l'absentéisme ne semble pas être un problème majeur, des départements comme **Production** ont des absences moyennes relativement élevées. Il serait bénéfique de réaliser des enquêtes pour identifier des facteurs potentiels liés à l’absentéisme (comme la santé, la motivation, ou le stress au travail).
3. **Mettre en place des projets spéciaux dans des départements avec moins de projets** :
   * Les départements comme **Production** et **Sales** ont peu ou pas de projets spéciaux. La mise en place de projets stimulants et d’opportunités de développement professionnel pourrait aider à augmenter l'engagement et la motivation des employés.
4. **Investir dans la gestion des performances des employés** :
   * Dans les départements où les performances sont homogènes (par exemple **Production**), il peut être utile d’introduire des objectifs de performance plus clairs ou des formations supplémentaires pour diversifier et élever le niveau global des employés.

#### **5. Conclusion**

L’analyse montre que les employés dans certains départements atteignent un niveau de performance homogène, tandis que d'autres départements présentent des niveaux plus variés. L’engagement des employés, l'absentéisme et les projets spéciaux sont des facteurs clés influençant la performance. Pour améliorer les résultats globaux, il est recommandé de renforcer l’engagement des employés dans certains départements, de réduire l’absentéisme en identifiant les causes sous-jacentes, et de stimuler l'innovation en introduisant des projets spéciaux dans des départements à faibles scores.