



Analyse Excel
RESSOURCES HUMAINES (2015 - 2024)
Analyse de performances des employés
Réalisée le 10 Juillet 2025

Bernard MUTUALA Nkota

Analyste de données Junior

Tél. : + 243 812 598 453 ; +243 991 435 462

E-Mail: bernardmutualankota@gmail.com

Localisation: Kinshasa, RDC

LinkedIn: Bernard Mutuala

Lien: (<https://www.linkedin.com/in/bernard-mutuala-4335632a3>)

GitHub : bernardmutuala

Lien : (<https://github.com/bernardmutuala>)

1. Objectif du projet

Ce projet vise à analyser les données RH d'une entreprise fictive à travers un tableau de bord interactif conçu dans Excel.

L'analyse permet de mieux comprendre :

- ✓ La répartition des employés
- ✓ Les tendances de démissions
- ✓ Les performances et la satisfaction du personnel
- ✓ Les facteurs pouvant influencer la fidélisation

2. Données utilisées

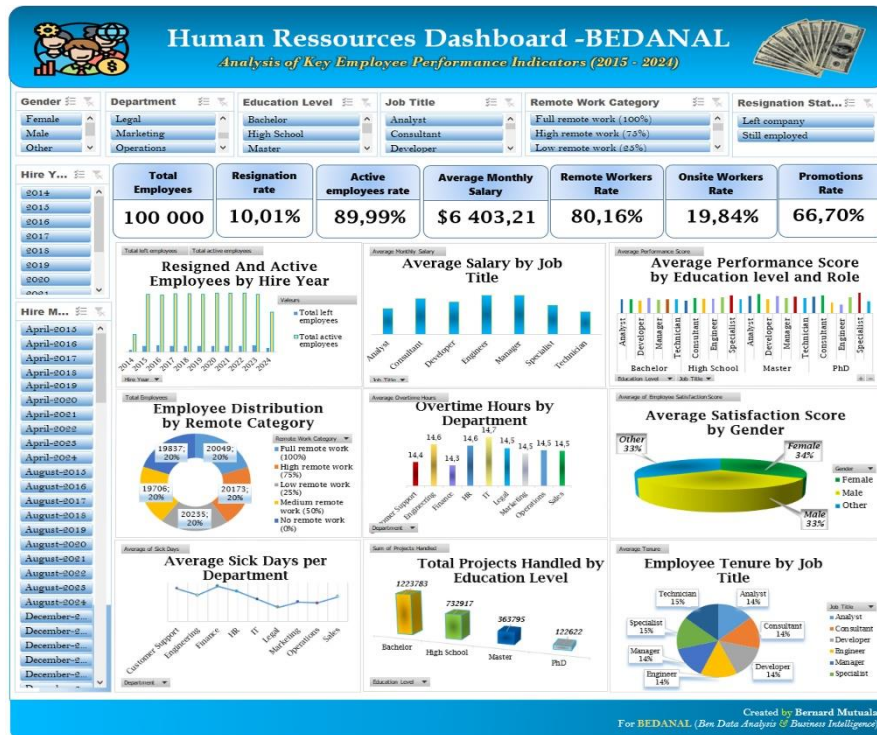
Les données simulées couvrent plusieurs aspects liés aux employés :

- ✓ Statut (actif ou démissionnaire)
- ✓ Salaire mensuel
- ✓ Date d'embauche et ancienneté
- ✓ Niveau d'éducation, poste
- ✓ Performance et satisfaction
- ✓ Jours de maladie, heures supplémentaires
- ✓ Mode de travail (télétravail ou présentiel)
- ✓ Formations suivies, projets gérés

3. Outils utilisés

- ✓ Microsoft Excel
- ✓ Power Query (Nettoyage des données)
- ✓ Power Pivot (Création de mesures DAX)
- ✓ Tableaux croisés dynamiques et segments
- ✓ Graphiques dynamiques

4. Description du tableau de bord



Description :

Employés actifs et démissionnaires par année d'embauche, Salaire moyen par poste, Score de performance moyen par niveau d'éducation et poste, Répartition des employés selon le mode de travail, Heures supplémentaires par département, Score de satisfaction moyen par genre, Jours de maladie moyens par département, Nombre total de projets réalisés par niveau d'éducation, Ancienneté moyenne par poste

5. Indicateurs clés (KPI) calculés

- ✓ Nombre total d'employés
- ✓ Taux de démission
- ✓ Taux d'employés actifs
- ✓ Salaire mensuel moyen
- ✓ Taux d'employés en télétravail
- ✓ Taux d'employés en présentiel
- ✓ Taux de promotions

6. Résultats clés observés et actions associées

1. Heures supplémentaires les plus élevées

Constat :

Les employés travaillant exclusivement sur site dans le département Informatique (IT), parmi ceux encore actifs, ont le nombre moyen d'heures supplémentaires le plus élevé. Cela reflète l'implication soutenue des techniciens IT, qui assurent un support quotidien aux autres départements.

Action :

Mettre en place un plan de gestion de la charge de travail dans le département IT, incluant la rotation des équipes et la formation d'assistants techniques dans d'autres services pour réduire la dépendance excessive.

2. Projets réalisés par niveau d'éducation

Constat :

Les employés titulaires d'un diplôme de Bachelor, bien que disposant du niveau d'éducation le plus bas de l'échantillon, réalisent le plus grand nombre de projets.

Action :

Instaurer un programme de développement professionnel pour ce groupe, afin de consolider leurs compétences et leur offrir des opportunités d'évolution vers des postes à plus forte responsabilité.

3. Satisfaction par genre

Constat :

Score moyen de satisfaction : femmes (**34%**), hommes et autres genres (**33%**). Engagement homogène quel que soit le genre.

Action :

Maintenir un climat de travail inclusif en poursuivant les initiatives de diversité et en surveillant l'égalité d'accès aux opportunités de carrière et aux ressources.

4. Fidélité des employés selon l'année de recrutement

Constat :

La fidélité reste majoritaire au fil des années, ce qui reflète les efforts de l'entreprise pour améliorer le climat de travail et la rétention.

Action :

Renforcer les programmes de reconnaissance et les plans de carrière personnalisés pour consolider cette fidélité, notamment pour les nouvelles recrues.

5. Performance et niveau d'éducation

Constat :

Les analystes titulaires d'un Master affichent les scores moyens de performance les plus élevés, suggérant l'importance du niveau de formation.

Action :

Adapter la stratégie de recrutement en priorisant les profils avec un niveau d'éducation élevé pour les postes stratégiques, tout en offrant des formations continues aux autres employés.