



# L'ANALYTIQUE

## UN OUTIL COMMERCIAL INDISPENSABLE

*Par Myles Halliday, vice-président, Gestion des produits, Payworks*

Trouvez-vous difficile de résumer ou de comparer des données d'une année à l'autre? Si on vous demandait de faire la synthèse des primes ou des heures supplémentaires par période de paie sur les deux dernières années, combien de temps vous faudrait-il? Avez-vous le décompte de l'effectif actuel? Connaissez-vous le taux de roulement par service? Avec l'analytique, on peut répondre aux questions de ce genre en moins de 30 secondes.

On ne peut pas s'attendre à ce que les services de paie et de RH puissent produire des rapports précis en temps opportun si leur accès aux bons renseignements, au bon moment et dans le bon format est limité. Sans les bons outils, on ne peut pas tout savoir sur l'organisation et sa main-d'œuvre, et encore moins dégager des tendances.

L'analytique est la solution à ces difficultés.

## QU'EST-CE QUE L'ANALYTIQUE?

Vous avez sans doute déjà entendu les termes « analytique de main-d'œuvre », « analytique de capital humain » ou « analytique de RH », qui ont à peu près le même sens. Cependant, sur le plan purement pratique, les organisations d'aujourd'hui n'emploient que deux sortes d'outils analytiques.

L'analytique descriptive porte plus souvent le nom d'intelligence d'affaires. Utilisé par de nombreuses grandes organisations, cet outil s'est taillé une place de choix dans les services de paie et de RH de petites et moyennes entreprises également. Elle permet d'obtenir de l'information sur ce qui s'est passé dans une organisation au cours d'une période déterminée. Les données sont présentées sous forme de graphiques ou de tableaux interactifs, souvent regroupés sous un tableau de bord. On peut ensuite les filtrer par critère pour répondre à des questions qui portent sur le passé, comme : « *Les heures supplémentaires ont-elles augmenté comparativement à l'année dernière* »?

L'analytique prédictive utilise les données passées pour prédire les tendances ou les résultats futurs en observant une série de règles. L'analytique prédictive commerciale a beaucoup gagné en popularité auprès des moyennes et grandes organisations depuis trois à cinq ans. Elle nécessite de grandes bases de données et il faut suivre les bonnes règles pour dégager des relations statistiques qui pourront être interprétées sous forme de prévisions. Elle répond à des questions qui portent sur le futur, comme : « *À quel moment le coût des heures supplémentaires sera-t-il assez élevé pour justifier d'embaucher* » ?

Quelle que soit la taille de l'organisation, l'analytique améliore l'efficacité, fournit des renseignements précieux, fait ressortir les changements et accroît l'efficacité des services de paie et de RH.

Il importe de prendre du temps pour comprendre à quel point ces outils pourraient rendre service à votre organisation. Une solution analytique, c'est bien plus que des tableaux et graphiques intuitifs : c'est une fenêtre sur les données de rendement de l'organisation qui permet de prendre des décisions avisées au moment opportun.

## 10 PRINCIPALES RAISONS D'ADOPTER L'ANALYTIQUE

- 1. Décisions avisées :** Fournissez à la direction ou au conseil d'administration une analyse des tendances qui facilitera la prise de décisions.
- 2. Intégrité des renseignements :** Éliminez les erreurs causées par l'exportation et la manipulation des données sous Excel.
- 3. Création de rapports :** Grâce à la visualisation, modifiez les rapports existants pour en faire de nouveaux qui répondent aux besoins des utilisateurs.
- 4. Réponses aux questions :** Fournissez rapidement des réponses exactes aux demandes de renseignements des membres de la direction et des employés.
- 5. Données fiables :** Soyez informé des erreurs d'entrée ou de configuration des données et réduisez les manipulations externes.
- 6. Moins de dérangements :** Les gestionnaires et les membres de la direction peuvent accéder à la solution analytique pour trouver des réponses et étudier les données, ce qui réduit les dérangements aux services de la paie et des RH.
- 7. Comparaisons :** Indiquez la période visée ou les années fiscales sur lesquelles vous voulez comparer les augmentations ou diminutions.
- 8. Recherches :** Examinez les données à la loupe jusqu'à ce que vous trouviez une réponse à votre « pourquoi? ».
- 9. Valeur apportée :** Consolidez vos liens avec les gestionnaires, les membres de la direction et les employés en utilisant l'analytique pour répondre aux questions, mieux connaître l'organisation et contribuer à la solution des défis commerciaux.
- 10. Détection des anomalies :** Repérez visuellement les écarts dans les données comparatives pour mieux détecter les fraudes ou pour prendre des mesures correctives, si nécessaire. ■

*Myles Halliday est vice-président, Gestion des produits, chez Payworks et est basé à Winnipeg, au Manitoba. Sa responsabilité est de comprendre les besoins en produits des spécialistes de la paie et des ressources humaines. Il aide également à créer des produits de gestion de la main d'œuvre innovants pour les clients de Payworks, notamment des solutions pour la paie, les ressources humaines, l'analytique, la gestion du temps et des absences des employés.*

