



Checklist de planification prédictive de la main-d'œuvre

Étapes

- 3 Étape 1 : définir vos objectifs
- 4 Étape 2 : recueillir des données
- 5 Étape 3 : préparer les données
- 6 Étape 4 : identifier les variables clés
- 7 Étape 5 : planifier
- 8 Étape 6 : évaluer les skills gaps actuels et prévus
- 9 Étape 7 : créer une stratégie pour l'acquisition de talents
- 10 Étape 8 : créer une stratégie de rétention pour les talents actuels
- 11 Étape 9 : contrôler et ajuster
- 12 Étape 10 : revenir à l'étape 1 et intégrer à la stratégie globale de l'entreprise

L'utilisation d'analyses avancées est essentielle à la gestion des talents. L'un de ses avantages est de simplifier et d'optimiser les processus de planification des effectifs.

Utilisez les analyses sur les talents pour anticiper et préparer les besoins futurs de votre entreprise en matière de planification de la main-d'œuvre en suivant notre checklist de planification prédictive de la main-d'œuvre.

**En seulement
10 étapes, cette
checklist vous
permet d'avoir
une idée plus
précise de la
situation :**

- Nombre de personnes à recruter dans le futur
- Compétences requises pour ces nouvelles recrues
- Conserver et former les talents essentiels déjà présents
- Ajuster la planification stratégique de la main-d'œuvre pour suivre l'évolution de l'entreprise

ÉTAPE 1

Définir vos objectifs

- ✓ Rédigez vos buts et objectifs. Par exemple : intégrer de nouveaux talents aux profils adaptés et identifier les personnes déjà en poste qui possèdent les aptitudes et compétences nécessaires.
- ✓ Déterminez les indicateurs clés de performance (KPI) pertinents pour vos équipes, tels que la fréquence de la collaboration et de la communication, et l'influence relative entre membres.

Un outil utile : les [Analyses de recrutement d'Indeed](#) vous permettent de consulter les données du marché concernant le poste pour lequel vous recrutez, comme le salaire moyen pour des postes comparables, le nombre de chercheurs d'emploi en quête de postes similaires et d'autres informations sur la concurrence.





ÉTAPE 2

Recueillir des données

Au cours de cette étape, **consultez votre équipe juridique pour garantir la conformité avec les règles de l'entreprise et les réglementations pour votre pays en matière de collecte de données**, telles que le Règlement général sur la protection des données (RGPD). Faites preuve de transparence avec vos équipes en ce qui concerne les méthodes et les objectifs de la collecte de données.

- ✓ Les départements RH et informatique doivent collaborer pour compiler les données provenant des journaux de communication (emails, vidéoconférences, plateformes sociales internes), des outils de collaboration (comme les plateformes de gestion de projet), des organigrammes, des dossiers de performances des collaboratrices et collaborateurs et d'autres ressources pertinentes.
- ✓ Recherchez des indicateurs qui peuvent vous aider à déterminer quels talents actuels répondent à vos objectifs en matière de compétences et de croissance, et ce que vous devez rechercher chez vos futurs collaborateurs.

Lecture recommandée : [Qu'est-ce que la Business Intelligence ?](#)

ÉTAPE 3

Préparer les données

Au cours de cette étape, vous affinerez les données recueillies à l'étape 2.

- ✓ Nettoyez les données en supprimant les doublons et les incohérences.
- ✓ Corrigez les erreurs.
- ✓ Utilisez une méthode normalisée pour formater toutes les données, en veillant par exemple à ce que les noms (département des ventes vs. dpt des ventes, par exemple) et les dates (12 oct. vs. 12/10/2023 vs. 12 octobre 2023) soient au même format.
- ✓ Vérifiez l'intégrité des données en recherchant d'éventuelles divergences. Pour ce faire, vous pouvez notamment recouper les champs de données. Demandez éventuellement aux analystes de données de votre équipe de vous aider, ou engagez une personne pour réaliser cette tâche.





ÉTAPE 4

Identifier les variables clés

Recherchez les variables clés dans les données nettoyées et affinées, dans le contexte des résultats et des objectifs que vous avez définis à l'étape 1.

- ✓ Utilisez l'analyse de réseau et les outils de modélisation prédictive pour déterminer, par exemple, les collaborateurs susceptibles d'occuper des postes de direction ou reconnaître les schémas de collaboration entre les talents actuels qui pourraient suggérer la nécessité d'initiatives de [renforcement de l'esprit d'équipe](#).
- ✓ Parmi les variables clés, citons les skills gaps (déficits de compétences), qui montrent ce que vous devez rechercher chez les futurs talents ou développer chez les talents actuels, ou encore les [évaluations des performances](#), qui peuvent permettre de prévoir la productivité future ou la rétention.

Lecture recommandée : [Réalisez une matrice de compétences](#)

ÉTAPE 5

Planifier

Dans cette étape, vous utiliserez les données que vous avez collectées et affinées et les variables clés que vous avez identifiées pour commencer à planifier des stratégies hypothétiques de [gestion des talents](#) qui s'alignent sur vos objectifs d'analyse des talents.

- ✓ Élaborez divers scénarios de planification de la main-d'œuvre sur la base des variables clés que vous avez identifiées à l'étape 4. Par exemple, identifiez les programmes d'apprentissage et de développement ou les stratégies d'acquisition de talents qui pourraient contribuer à combler les skills gaps au sein de votre équipe, en précisant la chronologie et le budget nécessaires.
- ✓ Lors de l'élaboration de ces scénarios, tenez compte des changements démographiques, des progrès technologiques, des modifications réglementaires ou de tout autre changement susceptible d'affecter les besoins en main-d'œuvre de votre entreprise.
- ✓ Développez des stratégies à mettre en œuvre pour chaque scénario hypothétique afin d'atténuer les risques pour votre entreprise.

Lecture recommandée : [levier de performance pour l'entreprise](#)





ÉTAPE 6

Évaluer les skills gaps actuels et prévus

À l'aide des données que vous avez accumulées et des informations recueillies sur Indeed ou à l'aide d'outils internes, comblez les skills gaps constatés.

- ✓ Identifiez et [évaluez les compétences](#) que les talents devront posséder pour atteindre les objectifs de votre entreprise.
- ✓ Comparez ces compétences avec les données d'analyse des talents que vous avez accumulées.
- ✓ Pour les skills gaps, élaborer un plan pour recruter des talents possédant ces compétences ou pour identifier les employé(e)s actuel(le)s qui pourraient apprendre et développer ces compétences.

Suggestion : utilisez [Indeed Évaluations](#) pour évaluer les compétences et les aptitudes des candidat(e)s.

ÉTAPE 7

Créer une stratégie pour l'acquisition de talents

Sur la base des skills gaps identifiés et des données accumulées au cours des étapes précédentes, élaborer un plan [d'acquisition de talents](#) susceptible d'accélérer la croissance de votre entreprise.

- ✓ Utilisez des outils d'analyse de réseau pour trouver les principaux viviers de talents internes et externes à votre entreprise. Notez où se trouvent les profils les plus pertinents et par quels biais ils communiquent. Envisagez de tirer parti des réseaux de recommandation.
- ✓ En utilisant les données collectées, envisagez des efforts de recrutement ciblés. Par exemple, vous pourriez faire appel à un(e) spécialiste du recrutement, organiser des événements de réseautage ou publier des offres d'emploi dans des lieux spécifiques, tels que les universités ou les job boards.
- ✓ Utilisez un [outil de présélection alimenté par l'IA](#) pour filtrer les CV et identifier les tendances dans les CV des candidat(e)s pertinent(e)s (telles que des compétences, une formation ou une expérience similaires).

Suggestion : utilisez la [recherche booléenne](#) pour vous concentrer sur des compétences spécifiques et maximiser vos efforts dans votre recherche de candidat(e)s.





ÉTAPE 8

Créer une stratégie de rétention pour les talents actuels

Utilisez les informations que vous avez recueillies par le biais de l'analyse de réseau pour identifier la part d'employé(e)s susceptibles de partir et celle qui pourrait correspondre à des postes de direction potentiels. Utilisez ces informations pour créer une stratégie de rétention des talents.

- ✓ Utilisez des outils et des logiciels de traitement du langage naturel et d'analyse des sentiments pour évaluer les commentaires de vos collaboratrices et collaborateurs et les classer comme positifs, neutres ou négatifs. Utilisez ces informations pour identifier les personnes qui pourraient manquer d'engagement.
- ✓ **L'analyse prédictive peut être utilisée pour analyser les données historiques sur l'engagement, les taux de rétention et les indicateurs de performance.** Appliquez ces techniques aux données que vous avez recueillies afin d'identifier les besoins en matière d'initiatives de consolidation d'équipe et d'opportunités de formation.
- ✓ Élaborez des stratégies de rétention basées sur les informations que vous avez recueillies. Il peut s'agir, par exemple, de programmes de reconnaissance, de programmes incitatifs, d'opportunités d'upskilling en fonction des intérêts personnels, etc.

Suggestion : rendez-vous sur votre [page entreprise Indeed pour évaluer les avis et les commentaires des collaborateurs](#), en plus d'utiliser les méthodes d'évaluation internes de l'entreprise.

ÉTAPE 9

Contrôler et ajuster

C'est à cette étape que vous contrôlez la mise en œuvre de vos stratégies, que vous trouvez des fenêtres d'amélioration et que vous les ajustez en fonction des besoins ou des changements de l'entreprise.

- ✓ Les algorithmes de machine learning peuvent être utilisés pour contrôler de grands volumes de données et identifier les corrélations, les tendances et les anomalies qui peuvent démontrer la réussite d'une stratégie ou les domaines dans lesquels elle doit être améliorée.
- ✓ Par exemple, pour les stratégies de rétention, observez les changements dans les interactions au sein de l'entreprise, la collaboration et les taux de turnover afin d'identifier les points qui fonctionnent et ceux qui ne fonctionnent pas.
- ✓ Autre exemple, pour les stratégies d'acquisition de talents, vous pouvez utiliser les Analyses de recrutement pour savoir comment attirer les candidat(e)s les plus pertinent(e)s et vous démarquer de la concurrence.
- ✓ Sur la base des informations recueillies au cours du suivi, adaptez les stratégies de gestion des talents en conséquence.

Suggestion : [Indeed Analytics](#) propose un suivi en temps réel des performances de vos offres d'emploi et de vos efforts de recrutement.





ÉTAPE 10

Revenir à l'étape 1 et intégrer à la stratégie globale de l'entreprise

C'est ici que vous revenez à l'étape 1.

- ✓ Examinez la mission et les objectifs de votre entreprise et identifiez les priorités, les défis et les opportunités.
- ✓ Sur la base des besoins identifiés, définissez des buts et des objectifs (étape 1). Par exemple, vérifiez si la mise en œuvre de vos stratégies de gestion des talents vous a aidé à recruter de nouveaux ou à identifier et à valoriser les collaborateurs actuels dans votre entreprise.

Suggestion : rendez-vous sur votre [page entreprise Indeed pour évaluer les avis et les commentaires des collaborateurs](#), en plus d'utiliser les méthodes d'évaluation internes de l'entreprise.

Conclusion

En suivant cette checklist, votre équipe de gestion des talents peut tirer parti de l'analyse **avancée des talents pour évaluer et mettre en œuvre des stratégies visant à faciliter la planification de la main-d'œuvre**. Lorsque le moment sera venu de reprendre la planification, reportez-vous à cette checklist pour aider votre entreprise à atteindre ses objectifs.



* Les pages web des hyperliens renvoient à du contenu en anglais.

