

Workday People Analytics fournit aux entreprises une meilleure compréhension de l'organisation pour appréhender un monde en mutation grâce à des analyses automatisées

Le machine learning alimente l'analyse augmentée, fait émerger des informations et identifie les opportunités pour que les entreprises sortent renforcées de la crise

PARIS, 02 juill. 2020 (GLOBE NEWSWIRE) -- [Workday, Inc.](#) (NASDAQ: WDAY), l'un des leaders des solutions Cloud pour la [gestion financière](#) et la [gestion des ressources humaines](#), annonce la disponibilité de [Workday People Analytics](#), une nouvelle application d'analyse augmentée qui identifie les risques et opportunités concernant l'organisation d'une entreprise et fournit des indicateurs faciles à comprendre. Ces informations permettent aux dirigeants et DRH de prendre de meilleures décisions, plus rapidement, pour façonner les résultats de l'entreprise.

Les clients de Workday, parmi lesquels on retrouve 65 % des entreprises figurant au classement Fortune 50, peuvent utiliser Workday People Analytics avec Workday Human Capital Management (HCM) pour maintenir la continuité de leur activité et [résoudre les défis inhérents à la pandémie](#). Workday annonce également deux nouvelles solutions de l'offre [Workday People Experience](#) — l'expérience collaborateur personnalisée grâce au machine learning — afin d'aider les entreprises à faire face aux complexités induites par un monde du travail en mutation.

Alimenter les décisions stratégiques avec le machine learning

Grâce à Workday People Analytics, les entreprises disposent d'une compréhension approfondie et accessible de l'organisation, qui est la clé du succès dans le contexte économique actuel. Prendre des décisions reposant sur l'analyse de leurs données RH permet aux organisations d'envisager une meilleure sortie de crise. Elles sont effectivement mieux à même de gérer de façon optimale leurs talents qu'il s'agisse d'embauches, de requalifications ou de fidélisation. De plus, alors que les entreprises cherchent à bâtir un environnement de travail véritablement inclusif et diversifié, la connaissance des tendances concernant les données démographiques et la répartition par âge ou par sexe permet de meilleures prises de décisions.

Bien que l'usage de l'analytique appliqué aux données RH soit de plus en plus considéré comme un avantage stratégique, les équipes d'analyses RH de nombreuses entreprises n'ont ni la capacité ni la maturité nécessaire pour répondre au besoin. Utiliser Workday People Analytics revient à avoir une équipe supplémentaire d'analystes spécialisés qui étudient en continu les tendances au sein de l'organisation, pour trouver l'« aiguille dans la botte de foin ».

L'analyse augmentée favorise l'optimisation de la gestion des ressources humaines

Workday People Analytics automatise la découverte d'informations clés sur de nombreux sujets liés à l'organisation à l'aide de l'analyse augmentée. Elle s'appuie sur les capacités automatisées de détection de modèles pour déceler les changements importants qu'un être humain ne pourrait pas discerner et sur la technologie des graphes pour établir des connexions au sein d'un vaste ensemble de données. Les algorithmes de machine learning, pour leur part, identifient les changements les plus significatifs pour chaque utilisateur et un texte généré en langage naturel explique les indicateurs et tendances avec des mots simples.

Workday People Analytics fournit automatiquement des informations dans cinq domaines, permettant aux responsables des ressources humaines et dirigeants de mieux comprendre leur organisation et de mettre en place en toute confiance une gestion optimisée des talents :

- **Composition de l'organisation.** En analysant les embauches, les transferts et les départs, les clients peuvent voir les tendances en matière d'évolution des effectifs et de coûts de main d'œuvre. Par exemple, pour de nombreuses entreprises contraintes de déplacer leurs employés en raison de la pandémie, l'analyse des coûts des collaborateurs par région et par site leur permet d'optimiser les ressources et de découvrir des opportunités afin de minimiser les coûts et de s'aligner sur la stratégie de l'entreprise.
- **Rétention et attrition.** Comprendre les raisons pour lesquelles les collaborateurs partent permet la mise en place de mesures pour les retenir. Par exemple, les entreprises peuvent identifier les services ayant le taux d'attrition le plus élevé, en étudier les raisons et utiliser ces informations pour élaborer une stratégie de rétention plus solide.
- **Diversité et inclusion.** Une meilleure connaissance des caractéristiques démographiques des collaborateurs peut favoriser la diversité au sein de l'entreprise. Par exemple, en analysant les taux de promotion et de rémunération sous l'angle de la diversité, les entreprises peuvent agir pour plus d'équité entre femmes et hommes.
- **Processus de recrutement.** L'identification des axes d'amélioration et la mise en lumière des failles dans les processus de recrutement permet de les améliorer. Analyser les données relatives aux collaborateurs sous l'angle du recrutement permet de créer des propositions plus compétitives pour attirer les candidats, en incluant par exemple des avantages en nature.
- **Talents et performances.** En découvrant de nouvelles façons de développer leurs talents, les entreprises renforcent les capacités et performances de chacun. Par exemple, Workday People Analytics peut identifier les employés à fort potentiel

et ainsi créer des plans de développement adaptés pour les faire grandir et leur permettre d'évoluer au sein de l'entreprise.

Commentaires

"Aujourd'hui, plus que jamais, les entreprises doivent avoir une compréhension globale de leurs employés, des compétences qu'ils possèdent, des écueils qu'ils rencontrent et de leurs axes d'amélioration," déclare Pete Schlampp, executive vice president, product development, Workday. "La crise oblige les collaborateurs à s'adapter rapidement. Les entreprises doivent avoir une vision claire de leurs talents afin de pouvoir les accompagner dans cette période, et continuer à se renforcer en créant une organisation diversifiée et productive."

"L'analyse des données RH est aujourd'hui un avantage stratégique pour les responsables des ressources humaines," déclare Erin Vincent, global HRIS director, Sonoco. "Workday People Analytics soutient nos efforts en révélant des problématiques que nous n'avions pas identifiées jusqu'alors et nous permet d'obtenir des informations facilement, sans générer trop de travail de notre part. Grâce à ces informations, les responsables des ressources humaines et les dirigeants d'entreprises peuvent concentrer leur attention sur des actions plus stratégiques."

"Actuellement, l'environnement économique évolue plus rapidement que jamais, induisant pour les entreprises la nécessité d'avoir une compréhension approfondie et une vision claire des défis qui se dressent sur leur chemin," déclare Pat Russo, Workday Analytics Leader, Deloitte Consulting LLP. "Grâce au machine learning et à l'analyse augmentée, Workday People Analytics fournit des informations automatisées permettant à nos clients de prendre des décisions éclairées et de répondre aux besoins de leur organisation. Allier la stratégie, la mise en œuvre et les services de Deloitte à la plateforme de Workday donnera la possibilité à nos clients de libérer le plein potentiel de leurs employés et de se préparer à tout événement imprévu."

"En tant que partenaire de l'écosystème Workday, Accenture a été l'un des premiers à innover et à mettre en œuvre des solutions analytiques pour ses clients. Accenture a permis à de nombreuses entreprises d'obtenir des informations précieuses et de prendre des décisions stratégiques pertinentes grâce à Workday," déclare Gloria Samuels, senior managing director Workday Business Lead chez Accenture. "A présent, avec la disponibilité de Workday People Analytics, nous sommes à même d'aider nos clients à avoir une meilleure vision des tendances au sein de leur organisation, ce qui accroît encore les bénéfices apportés par Workday."

Informations supplémentaires

- Lire le blog ["Focusing on People to Make Companies Stronger Than Ever"](#) écrit par Pete Schlampp, vice-président exécutif, développement de produits, Workday
- Découvrez la fiche technique [Workday People Analytics](#)
- Consultez les ressources Workday sur les pages [Retour au travail](#) et [COVID-19](#)

A propos de Workday

[Workday](#) est un leader des solutions Cloud pour la [gestion financière](#) et la [gestion des ressources humaines](#). Fondée en 2005, Workday propose des applications de gestion du capital humain, de gestion financière, de planning et d'analyses décisionnelles conçues pour les grandes organisations et entreprises dans le monde. Les entreprises, de taille moyenne aux entreprises du classement Fortune 50, ont choisi Workday.

Déclarations prospectives

Le présent communiqué de presse contient des déclarations prospectives, notamment des déclarations concernant les performances et les avantages attendus des offres de Workday. Les mots "croire", "pouvoir", "estimer", "continuer", "anticiper", "avoir l'intention", "attendre", "chercher", "planifier", "projeter" et autres expressions similaires sont destinés à identifier les déclarations prospectives. Ces déclarations prospectives sont soumises à des risques, des incertitudes et des hypothèses. Si les risques se matérialisent ou si les hypothèses se révèlent incorrectes, les résultats réels pourraient être sensiblement différents des résultats impliqués par ces déclarations prospectives. Les risques comprennent, sans s'y limiter, les risques décrits dans nos documents déposés auprès de la Securities and Exchange Commission ("SEC"), y compris notre formulaire 10-K pour l'exercice fiscal se terminant le 31 janvier 2020, et nos futurs rapports que nous pourrions être amenés à soumettre à la SEC à l'avenir, et susceptibles de contenir des prévisions inexactes par rapport aux résultats constatés. Workday ne s'engage en aucune façon et n'a actuellement aucunement l'intention de mettre à jour ces déclarations prévisionnelles après la date du présent communiqué.

Tous les services, caractéristiques ou fonctions non publiés mentionnés dans ce document, notre site Web ou d'autres communiqués de presse ou déclarations publiques qui ne sont pas actuellement disponibles sont sujets à des modifications à la discrétion de Workday et peuvent ne pas être fournis comme prévu ou pas du tout. Les clients qui achètent les services de Workday, Inc. doivent prendre leurs décisions d'achat en fonction des services, des caractéristiques et des fonctions qui sont actuellement disponibles.

© 2020. Workday, Inc. Tous droits réservés. Workday et le logo Workday sont des marques déposées de Workday, Inc. Tous les autres noms de marques et de produits sont des marques commerciales ou des marques déposées de leurs détenteurs respectifs.

Media contact
Workday
Malika Brahiti
+33 (6) 80 14 14 47
malika.brahiti@workday.com

Rumeur Publique
Marie Poinsinet / Sophie Braquenié
+33 (1) 55 74 52 32 / 52 24
marie.poinsinet@rumeurpublique.fr / sophie.braquenie@rumeurpublique.fr

<https://fr-fr.newsroom.workday.com/2020-07-02-Workday-People-Analytics-fournit-aux-entreprises-une-meilleure-comprehension-de-lorganisation-pour-apprehender-un-monde-en-mutation-grace-a-des-analyses-automatisees>