

People Analytics et IA Prédictive — Anticiper le Turnover et Piloter la Rétention

Lien : https://maroc-performance.com/formation/people-analytics-et-ia-predictive-anticiper-le-turnover-et-piloter-la-retention

DURÉE
8 jours (56h)

RÉFÉRENCE
IEEI80

CATÉGORIE
IA pour RH, People Analytics et Bien-être

Maroc Performance

OBJECTIFS DE LA FORMATION

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Comprendre les fondamentaux du People Analytics et les applications de l’IA prédictive aux ressources humaines.
- Identifier, structurer et exploiter les principales sources de données RH nécessaires aux analyses prédictives.
- Analyser les causes et les facteurs déterminants du turnover des collaborateurs.
- Construire et évaluer des modèles prédictifs permettant d’anticiper les risques de départ.
- Segmenter intelligemment les populations de collaborateurs afin de personnaliser les stratégies RH.
- Mettre en place des systèmes d’alerte précoce capables de détecter les signaux faibles de désengagement.
- Exploiter le NLP et l’IA générative pour analyser l’engagement et l’expérience collaborateur.
- Concevoir des stratégies de rétention fondées sur les données et mesurer leur efficacité.
- Utiliser l’IA pour améliorer la gestion des talents, la mobilité interne et la planification des successions.
- Accompagner les managers dans l’utilisation des données et recommandations prédictives pour leurs décisions RH.
- Maîtriser les enjeux d’éthique, de biais, de confidentialité et de gouvernance de l’IA appliquée aux RH.
- Construire un dispositif People Analytics industrialisé permettant de piloter durablement le turnover et la rétention.

Maroc Performance

POUR QUI ?

- Directeurs des Ressources Humaines (DRH), HR Directors et responsables des fonctions People & Culture.
- Responsables People Analytics, HR Analytics et Workforce Analytics.
- Responsables Talent Management, gestion des carrières, mobilité interne et succession planning.
- Responsables recrutement, acquisition des talents et développement des compétences.
- HR Business Partners et responsables RH accompagnant les managers dans le pilotage des équipes.
- Managers, responsables d’équipes et dirigeants souhaitant mieux anticiper les risques de turnover.
- Data Analysts, Data Scientists et spécialistes IA intervenant sur les données et problématiques RH.
- Responsables SIRH, transformation digitale et digitalisation des processus RH.
- Consultants et professionnels spécialisés en stratégie RH, organisation, performance sociale et transformation.
- Responsables conformité, juridique, protection des données et gouvernance de l’IA appliquée aux RH.
- Responsables rémunération, avantages sociaux et politiques de fidélisation des collaborateurs.
- Dirigeants et cadres souhaitant déployer une stratégie de rétention et de gestion des talents pilotée par la donnée.

Maroc Performance



Programme détaillé

1 / FONDAMENTAUX DU PEOPLE ANALYTICS ET DE L'IA RH

- Comprendre les principes du People Analytics et les apports de l'IA prédictive à la gestion des ressources humaines.
- Identifier les données RH pertinentes pour analyser les comportements, la performance, l'engagement et la mobilité des collaborateurs.
- Définir une stratégie People Analytics alignée sur les enjeux de performance, de talent management et de rétention.

2 / COLLECTE, STRUCTURATION ET QUALITÉ DES DONNÉES RH

- Identifier les principales sources de données : SIRH, paie, recrutement, évaluations, absences, formation, mobilité et enquêtes collaborateurs.
- Structurer et nettoyer les données afin de construire des bases fiables pour les analyses prédictives.
- Mettre en place des règles de gouvernance garantissant la qualité, la cohérence et la traçabilité des données RH.

3 / ANALYSE DES FACTEURS DE TURNOVER

- Identifier les facteurs organisationnels, managériaux, professionnels et économiques associés au départ des collaborateurs.
- Analyser les historiques de turnover afin de détecter les profils, populations et situations présentant une exposition élevée au risque de départ.
- Construire des indicateurs permettant de distinguer le turnover volontaire, involontaire, regretté et structurel.

4 / MODÈLES PRÉDICTIFS DE TURNOVER

- Comprendre les principaux modèles statistiques et algorithmes de Machine Learning utilisés pour prédire le risque de départ.

Maroc Performance

- Construire des modèles de scoring permettant d’estimer la probabilité de turnover à l’échelle individuelle ou collective.
- Évaluer la performance, la robustesse et la capacité prédictive des modèles avant leur déploiement opérationnel.

5 / SEGMENTATION INTELLIGENTE DES COLLABORATEURS

- Utiliser les techniques de clustering et de segmentation pour identifier des groupes de collaborateurs aux profils et comportements similaires.
- Construire des personas RH fondés sur les données afin d’adapter les stratégies de fidélisation.
- Identifier les populations critiques : talents clés, hauts potentiels, profils rares et collaborateurs à forte valeur stratégique.

6 / EARLY WARNING SYSTEM ET DÉTECTION DES SIGNAUX FAIBLES

- Identifier les signaux précurseurs d’un désengagement ou d’une intention potentielle de départ.
- Combiner données comportementales, historiques RH et indicateurs organisationnels pour détecter les évolutions inhabituelles.
- Mettre en place des alertes intelligentes permettant aux managers et RH d’intervenir avant la matérialisation du risque de turnover.

7 / IA POUR L’ANALYSE DE L’ENGAGEMENT ET DE L’EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

- Exploiter les enquêtes collaborateurs, feedbacks et données textuelles grâce au NLP et à l’IA générative.
- Analyser les sentiments, thèmes récurrents et facteurs d’insatisfaction influençant l’expérience collaborateur.
- Relier les données d’engagement aux indicateurs de performance, d’absentéisme, de mobilité et de rétention.

8 / STRATÉGIES DE RÉTENTION PILOTÉES PAR LA DATA

- Identifier les leviers de rétention les plus pertinents selon les profils et facteurs de risque détectés.
- Utiliser l’IA pour recommander des actions personnalisées : mobilité, formation, évolution, reconnaissance, rémunération ou accompagnement managérial.
- Mesurer l’efficacité des actions de rétention et ajuster les dispositifs selon les résultats observés.

9 / TALENT MANAGEMENT ET PRÉDICTION DES MOBILITÉS

Maroc Performance

- Identifier les potentiels de mobilité interne et les trajectoires professionnelles susceptibles de renforcer la rétention.
- Utiliser l'IA pour rapprocher les compétences disponibles des opportunités de carrière et des besoins futurs de l'organisation.
- Construire des modèles prédictifs de succession, de mobilité et de développement des talents.

10 / IA, MANAGEMENT ET DÉCISION RH AUGMENTÉE

- Fournir aux managers des analyses prédictives permettant de mieux comprendre les risques et opportunités liés à leurs équipes.
- Transformer les prédictions en recommandations opérationnelles et plans d'action RH personnalisés.
- Développer une culture managériale fondée sur les données tout en maintenant le jugement humain dans les décisions.

11 / ÉTHIQUE, BIAIS ET GOUVERNANCE DE L'IA RH

- Identifier les risques de biais algorithmiques, de discrimination et de décisions automatisées injustifiées dans les processus RH.
- Garantir la confidentialité, la protection des données personnelles, la transparence et l'explicabilité des modèles prédictifs.
- Mettre en place une gouvernance assurant la supervision humaine, l'auditabilité et l'utilisation responsable de l'IA en matière de ressources humaines.

12 / PILOTAGE, KPI ET INDUSTRIALISATION DU PEOPLE ANALYTICS

- Définir les KPI de turnover, rétention, engagement, mobilité, absentéisme et performance permettant de mesurer l'impact des actions RH.
- Construire des tableaux de bord prédictifs et des dispositifs de pilotage destinés aux DRH et aux managers.
- Élaborer une feuille de route permettant d'industrialiser le People Analytics et l'IA prédictive dans l'ensemble de l'organisation.

Maroc Performance

Approche pédagogique

- Support Ecrit et Projection
- Exposés Interactifs, Podcasts et Vidéos
- Brainstorming et Jeux de Rôle
- Mises en Situation pour faciliter l'assimilation
- Cas Pratiques et Labs inclus pour leur impact opérationnel
- Test de Validation des Acquis des Connaissances

Prochaines dates programmées

15 au 24 Fév. 2027	Présentiel - Casablanca
12 au 21 Avr. 2027	Présentiel - Casablanca
07 au 16 Juin 2027	Présentiel - Casablanca
02 au 11 Août 2027	Présentiel - Casablanca
27 Sep. au 06 Oct. 2027	Présentiel - Casablanca

Autres dates possibles sur demande. Contactez-nous pour organiser une session intra-entreprise.

Réservation & Renseignements

Téléphone : +212 522 247 210
Email : contact@maroc-performance.com
Web : https//www.maroc-performance.com

Maroc Performance — Tous droits réservés

Maroc Performance