

Symposium virtuel

ANALYTIQUE RH

L'analytique RH comment débuter **MAINTENANT**

Andrée Laforge, MBA, CRHA

Ce que nous verrons aujourd'hui!

- Mise à jour sur l'analytique RH
- Les différentes étapes
- Quelques conseils
- Démonstration du Baromètre RH



Le yin et le yang

Intuition
Émotion
Expérience
Individu
Motivation
Appréciation



Logique
Mesure
Information
Norme
Résultat
Analyse

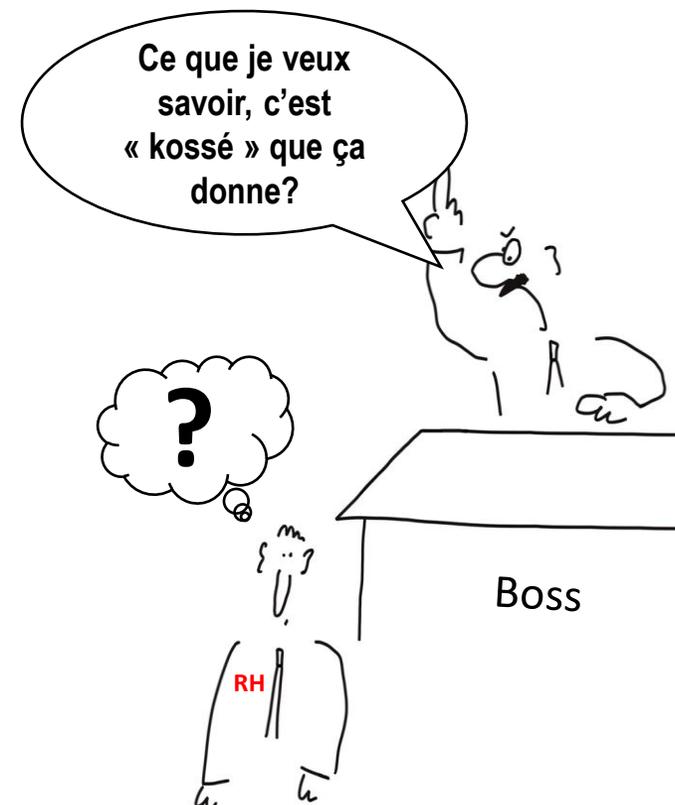
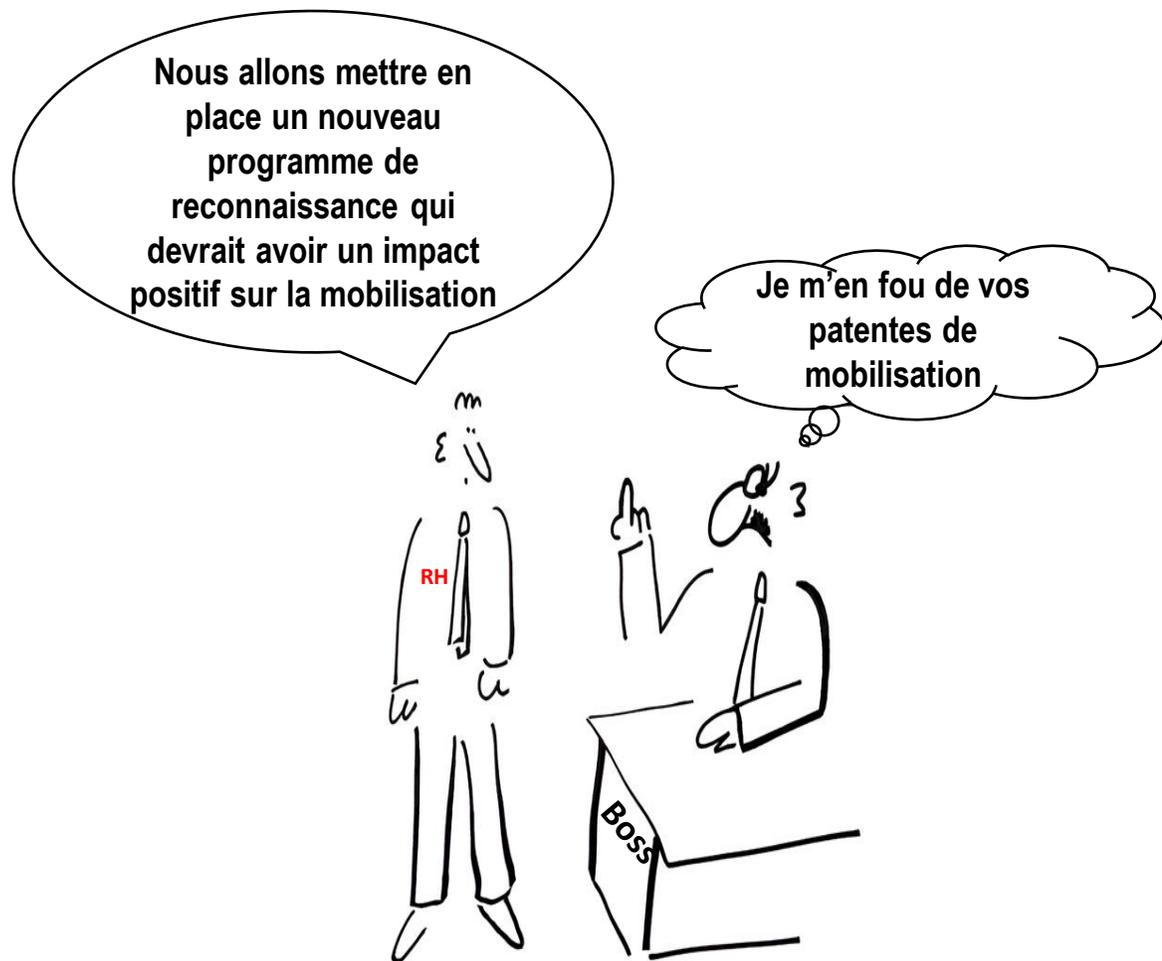
Sondage sur yin et yang

Qu'est-ce qui est le plus valorisé dans le monde des affaires ?

1. Le Yin (intuition, émotion, expérience, individu, motivation...)
2. Le Yang (logique, mesure, information, norme, résultats...)
3. Les deux
4. Je n'en ai aucune idée



Situation fictive...



Faite moi confiance, ça va marcher...

L'ère du « Faites-moi confiance, ça va marcher » est terminée. Vous êtes responsables de livrer des résultats. Et dans le langage des affaires, c'est le ROI et l'analytique!

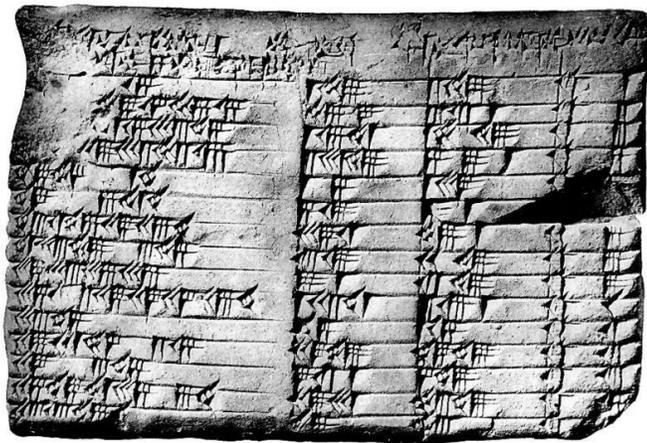


Savez-vous ce qui se passe ailleurs?

- Selon LinkedIn : le nombre de professionnels RH qui liste dans leur profil des compétences en analytique RH a triplé dans les 5 dernières.
- Le nombre de conférences sur l'analytique RH a doublé entre 2018 et 2019.
- Le nombre de fournisseurs en analytique RH a lui aussi doublé dans les 5 dernières années.
- Le taux de croissance composé annuel (TCCA) du marché de l'analytique RH est de 220 % de 2016 à 2018.



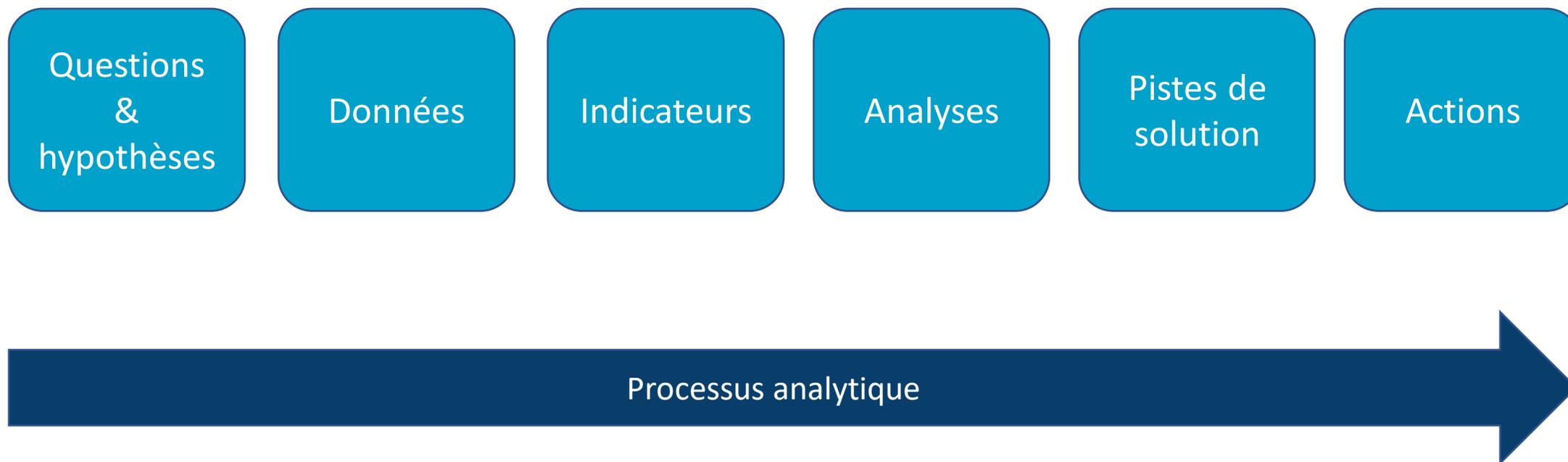
L'analytique RH dans l'histoire



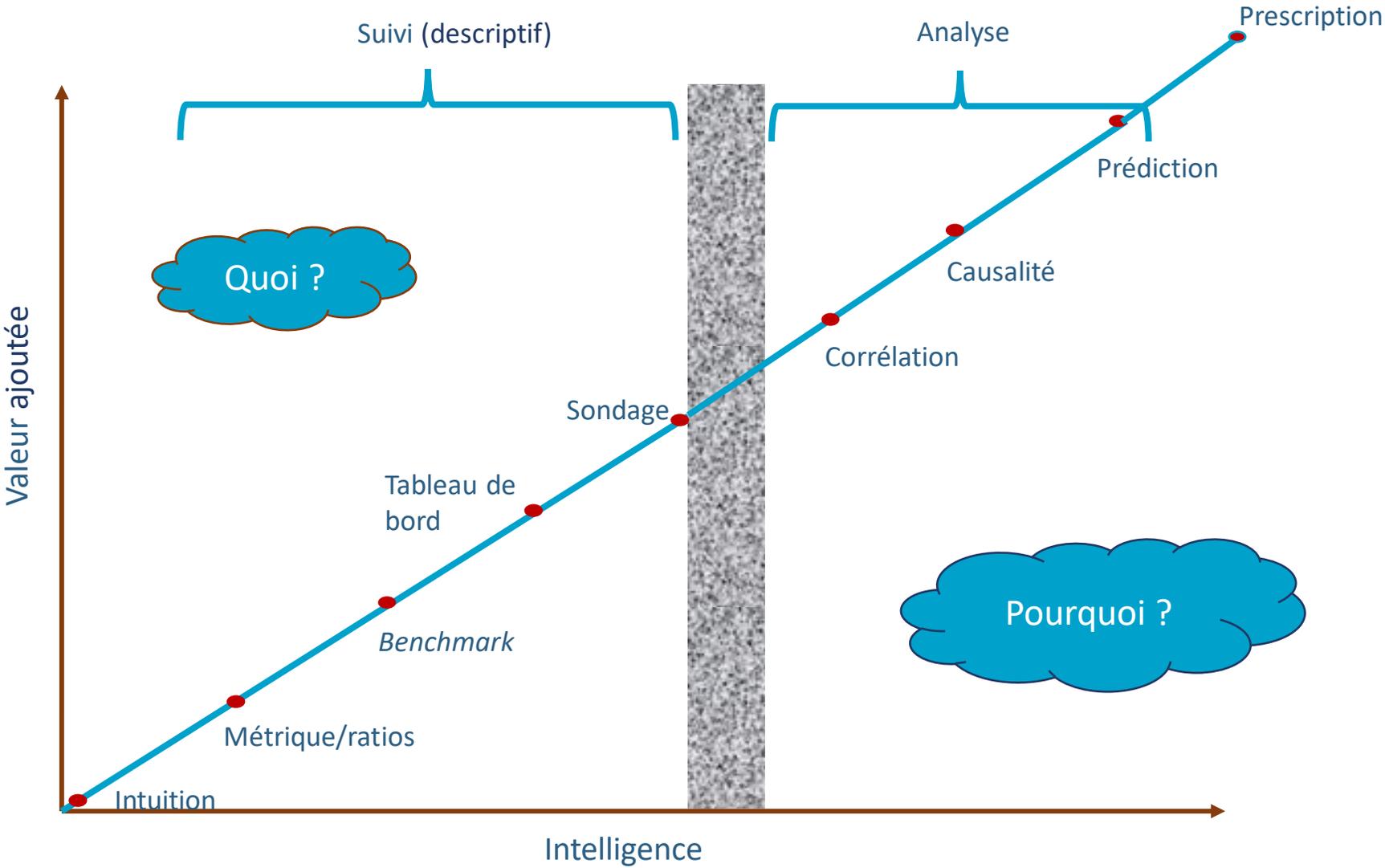
- Le recensement : la plus vieille forme d'utilisation de l'analytique
 - Les premiers : Babyloniens (3800 av. J.-C.)
 - Les Égyptiens, les Incas

- Pourquoi? Avoir de l'information détaillée sur les citoyens. Cela pouvait les aider à résoudre certains problèmes.
 - Combien de soldats potentiels avons-nous?
 - Quels cultivateurs ont eu des surplus l'an dernier?

Qu'est-ce que l'analytique?



Continuum de l'analytique RH



Plusieurs raisons de se mesurer

- Pour savoir si nos stratégies fonctionnent;
- Pour traduire les attentes de nos clients en objectif quantifiable;
- Pour évaluer la qualité de nos processus RH;
- Pour déterminer nos cibles et suivre notre progression;
- Pour aligner les employés sur ce qui est important;
- Pour se comparer (*benchmark*) aux meilleures pratiques.

*Des arguments sans faits
sont seulement des
opinions!*

Étape 1 : les indicateurs, les statistiques, les ratios

- Norme ISO 30414 : le bilan du capital humain :
<https://www.iso.org/fr/standard/69338.html>
- Blogue: « Mesurer le capital humain ».
<https://mesurerlecapitalhumain.wordpress.com/2020/03/07/la-liste-des-listes-des-indicateurs-de-performance-edition-2020/>

La liste des listes des indicateurs de performance édition 2020

Publié le 7 mars 2020

5



Étape 2 : le benchmarking

Client
 Entreprise Démo

Secteur d'activité (SCIAN)
 Tous

Nombre d'employés
 Tous

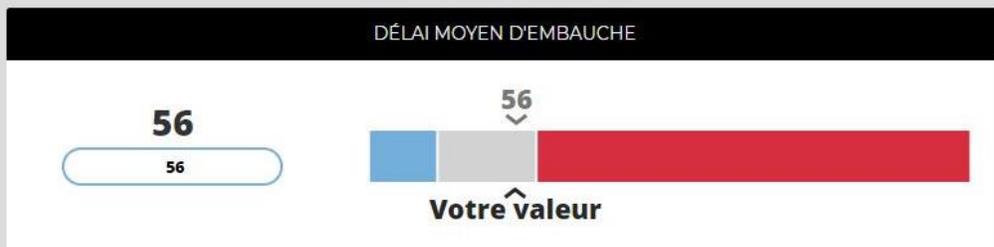
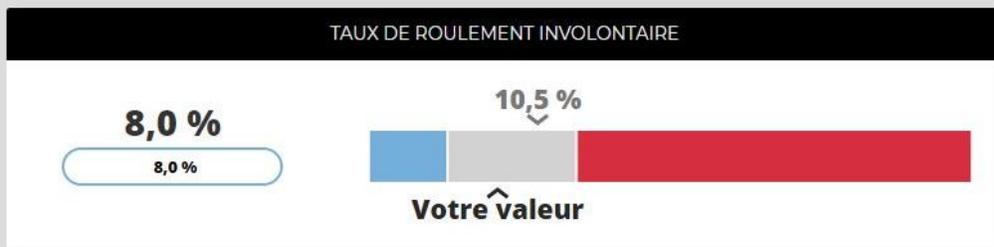
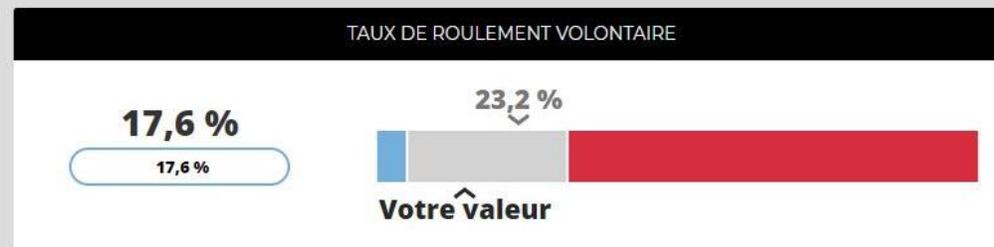
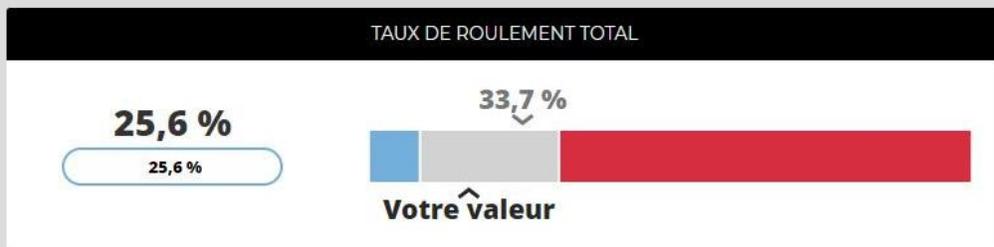
Localisation
 Tous

Année
 2019

Appliquer

2019

Graphique Tableau

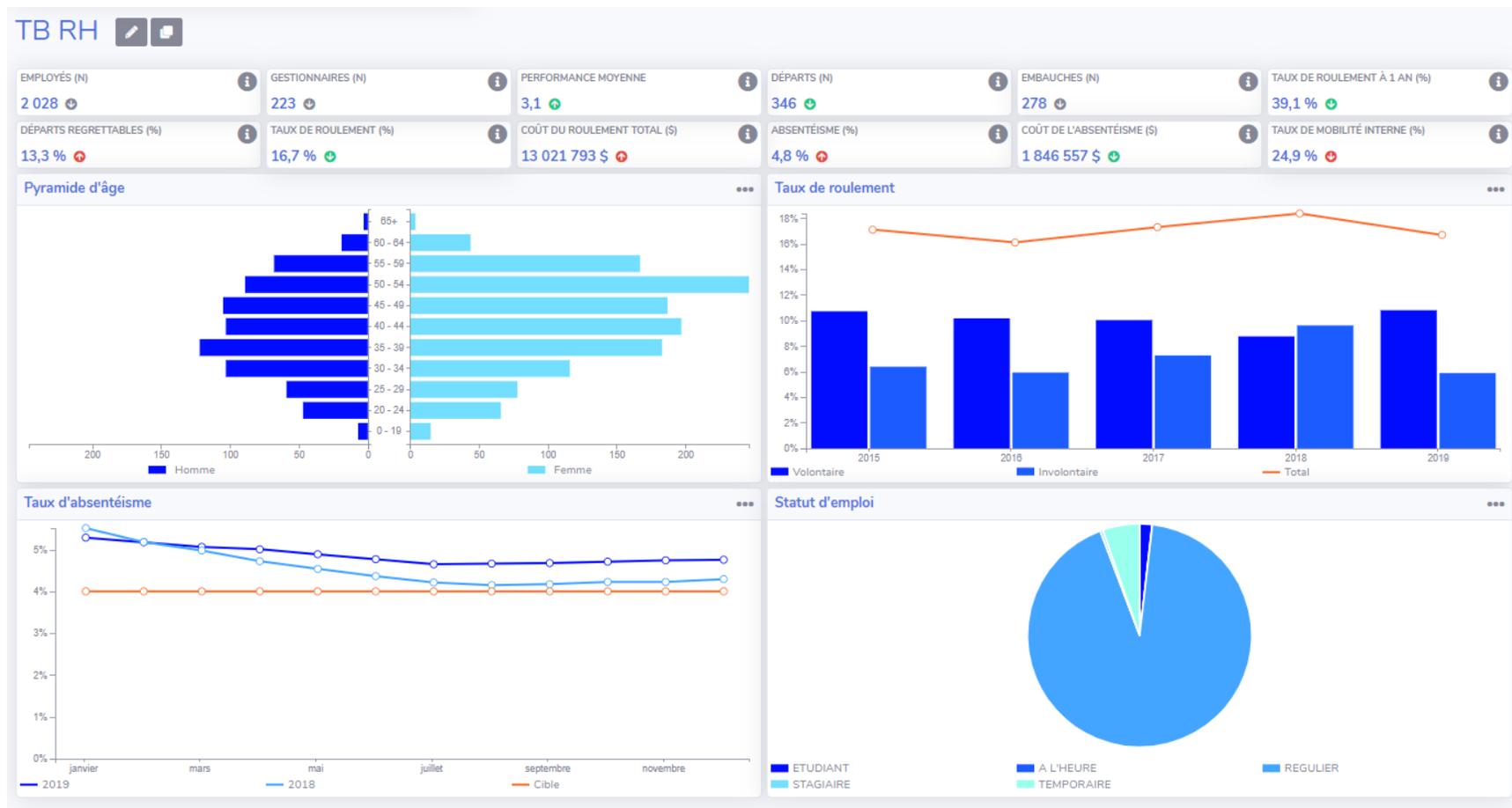


<https://ordrecrha.org/ressources/outils/barometre-rh>

Symposium virtuel

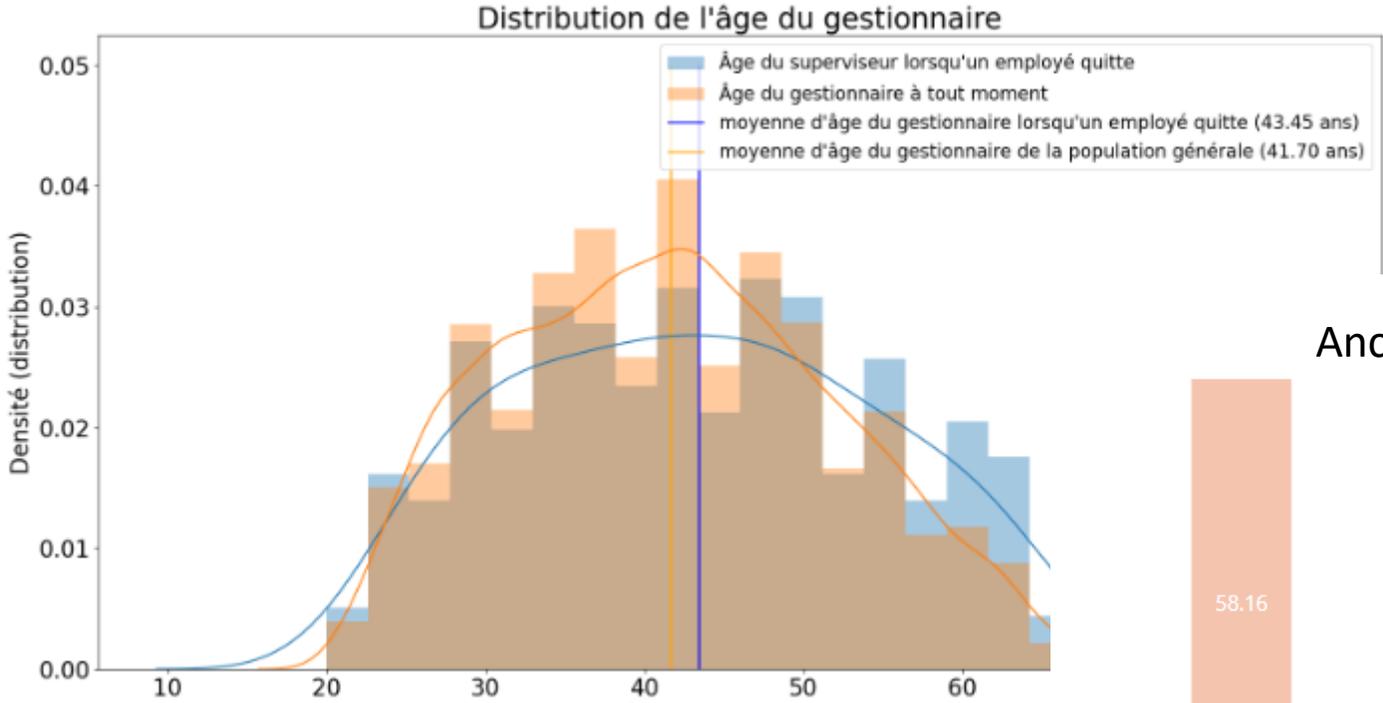
ANALYTIQUE RH

Étape 3 : les tableaux de bord

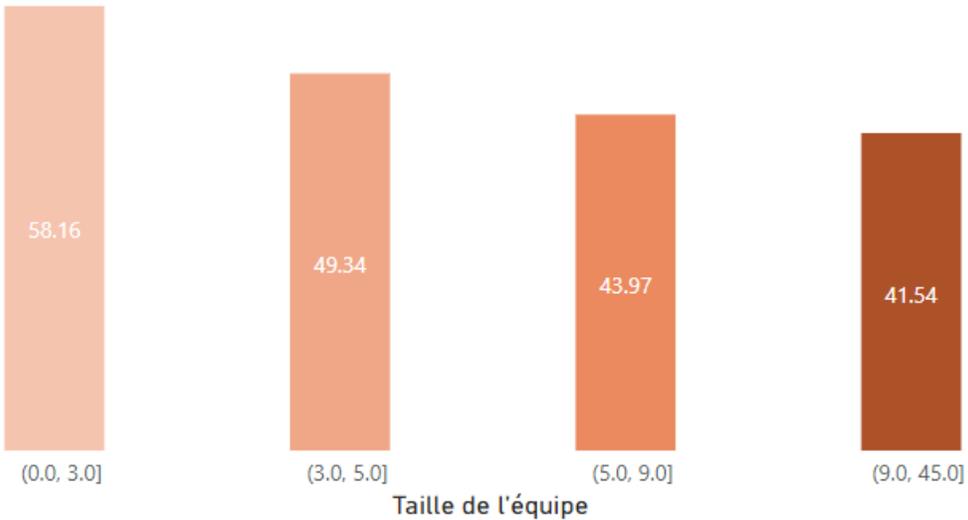


Source : SYNTELL Capital Humain 4.0

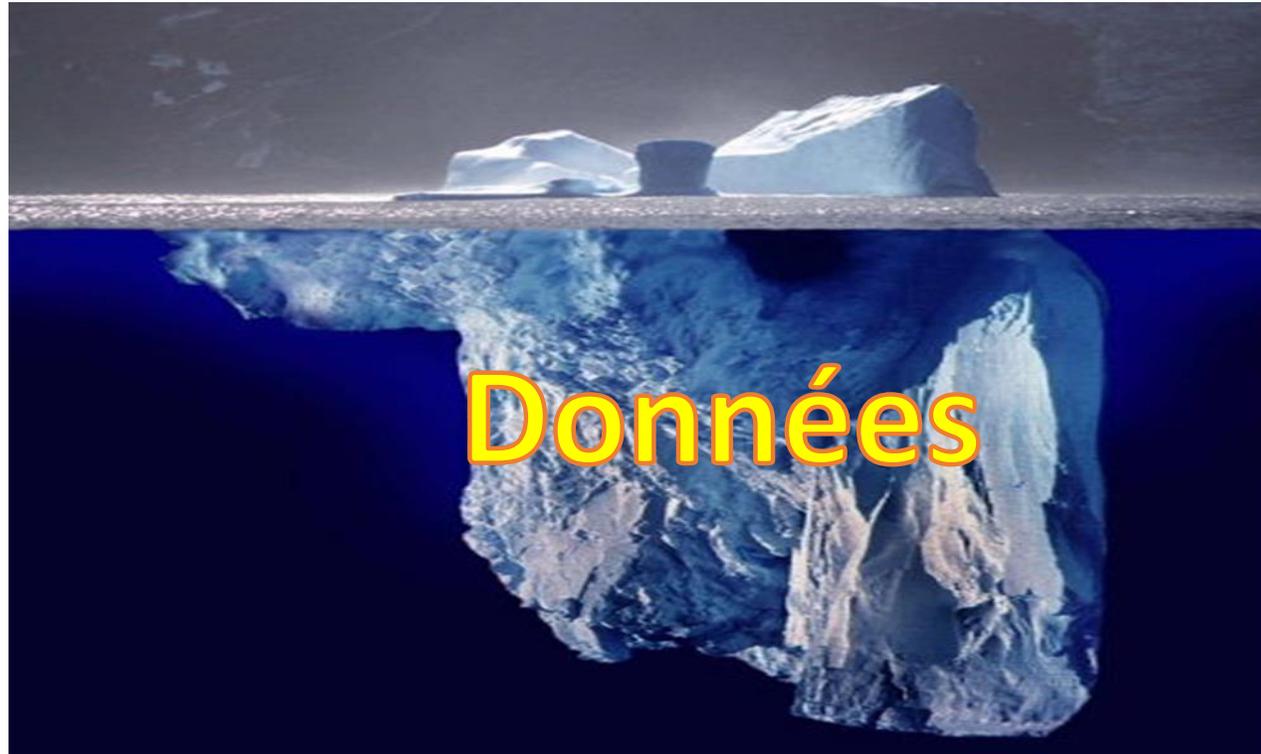
Étape 5 : corrélation, causalité, prédiction, prescription



Ancienneté moyenne par taille d'équipe



Leçon no. 1 : La gestion des données



Leçon no. 2 : Avoir un responsable!



Leçon no. 3 : La confidentialité et la sécurité des données



Leçon no. 4 : Les systèmes transactionnels

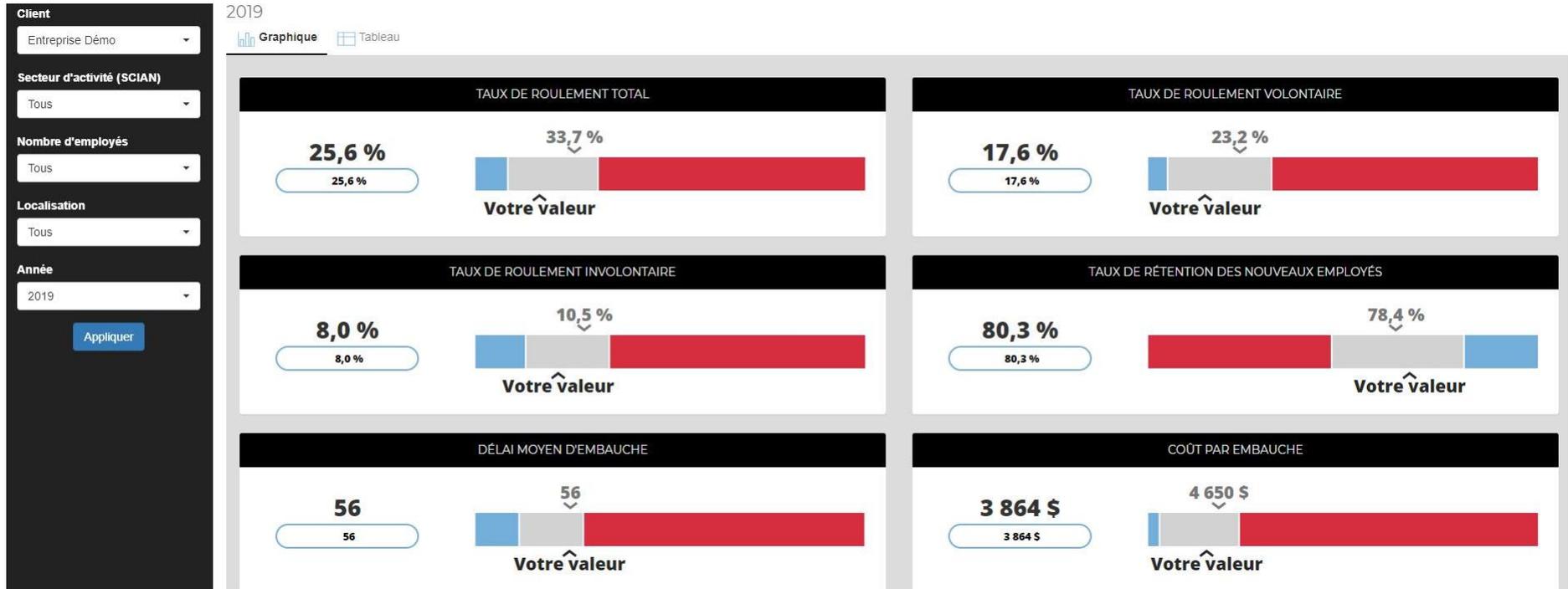


Leçon no. 5 : Soyez patient et changez votre état d'esprit!



Les RH peuvent aussi être bons avec les chiffres pas juste avec les mots!

Démo Baromètre RH



DES QUESTIONS?

Symposium virtuel

ANALYTIQUE **RH**

Pour me joindre

Andrée Laforge, CRHA, MBA

Vice-présidente expérience-employé et chef de produit enthousiaste

SYNTELL

(418) 266-0900 poste 321

andree.laforge@syntell.com

Site Internet : www.syntellcapitalhumain.com

Blogue : mesurerlecapitalhumain.wordpress.com

Groupe LinkedIn : Mesurer le Capital Humain http://www.linkedin.com/groups?gid=6545868&trk=my_groups-b-grp-v

Twitter : @andreelaforge

Scoop.it : [Mesurer le capital humain](#)

Symposium virtuel

ANALYTIQUE RH

Symposium virtuel

ANALYTIQUE **RH**

PRÉSENTÉ PAR

BAROMÈTRE **RH**

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION!