

*Sous la direction de
Michel Cossette*

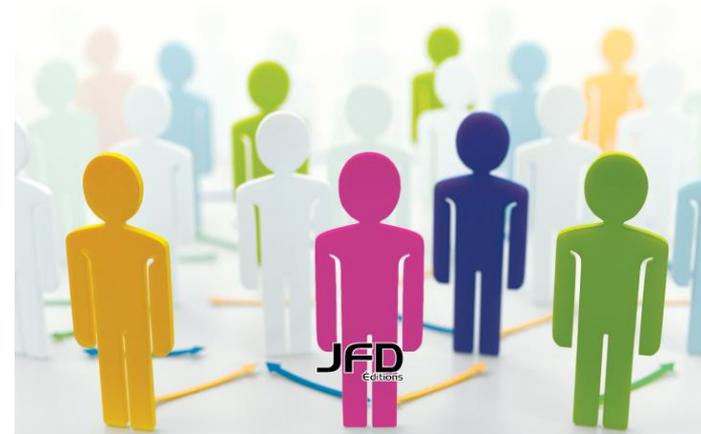
BIENVENUE AU LANCEMENT DE L'OUVRAGE

L'ANALYTIQUE RESSOURCES HUMAINES

*Mesurer, évaluer et décider pour optimiser
la gestion du capital humain*

MICHEL COSSETTE

22 JANVIER 2019



L'ANALYTIQUE RESSOURCES HUMAINES

MESURER, ÉVALUER ET DÉCIDER POUR OPTIMISER LA GESTION DU CAPITAL HUMAIN

Avec la collaboration de:

- Charles Cayrat
- Diana Bica

- Dominique Bouteiller
- Lucie Morissette

- Élodie Allain
- Étienne Cyr-Lemieux

- Guillaume Poirier-St-Pierre

Mes remerciements à:

- Mes collaborateurs!

- Nathalie de Marcelis-Warrin et aux membres du CIRANO

- HEC Montréal, mes collègues et mes étudiants

- Jean-François Déry et toute l'équipe de JFD Éditions

POURQUOI UN OUVRAGE EN ANALYTIQUE RH?

Pour la formation universitaire et professionnelle en français

Stimuler les connaissances de base sur le sujet

Fournir des arguments aux professionnels RH plus ou moins néophytes

Donner des pistes d'indicateurs dans les domaines RH les plus mesurés

Pondérer les notions de coûts et de revenus

Équilibrer l'efficience et l'efficacité

Proposer des méthodologies d'élaboration et d'utilisation

CE QU'EST L'ANALYTIQUE RH

Une combinaison de plusieurs choses!

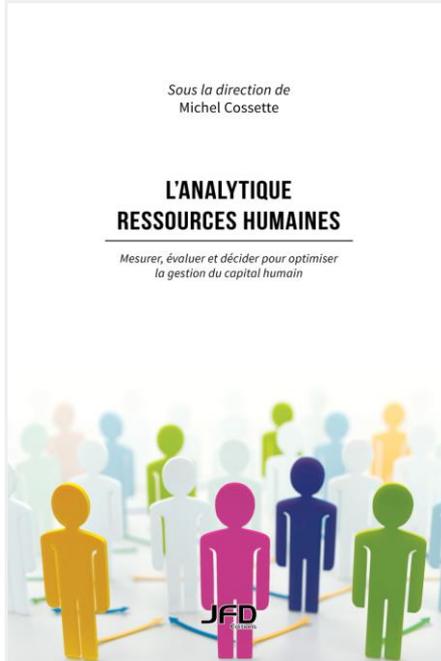


Analytique
RH



CE QU'EST L'ANALYTIQUE RH

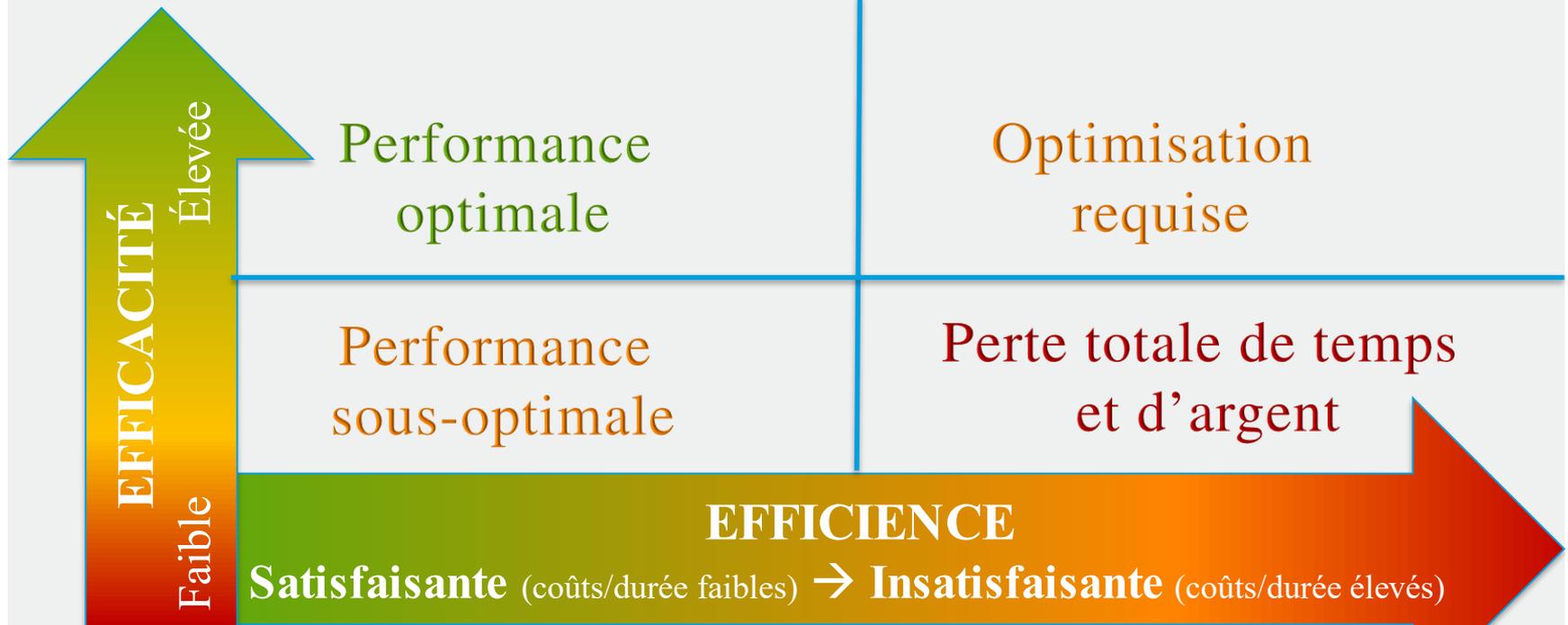
- Une définition pour orienter la rédaction



...un ensemble de **processus et d'outils rigoureux**, lesquels visent à **choisir et à élaborer des indicateurs** provenant de multiples sources, à analyser et à **utiliser leurs résultats dans la prise de décisions** en gestion des ressources humaines, démontrer [les] **impacts sur la performance RH** et la performance organisationnelle (Cossette, 2019: p.28)

1^{ER} PRINCIPE

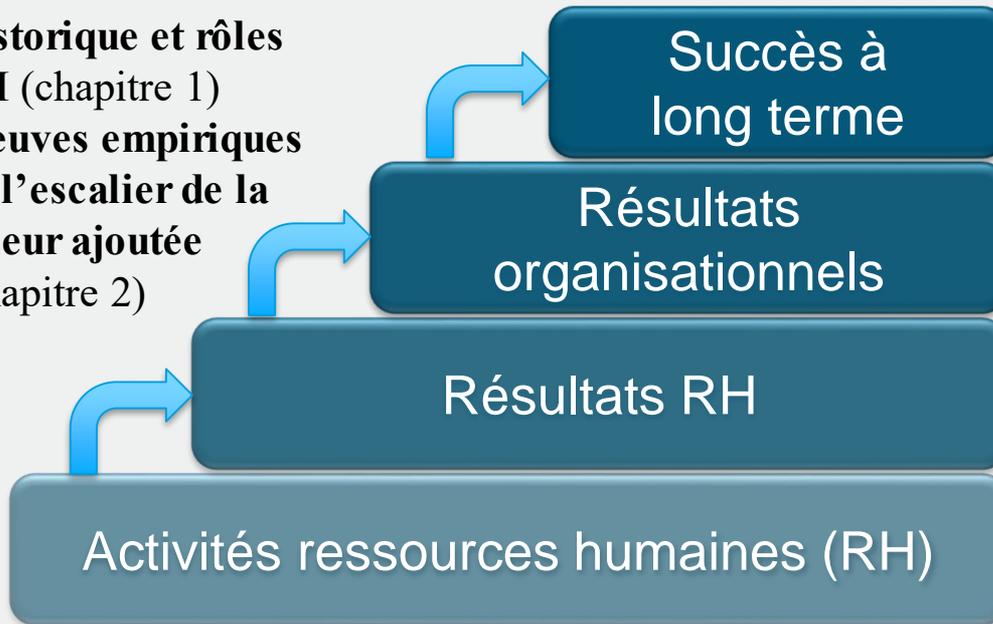
Choisir des indicateurs selon deux axes de la performance



2^E PRINCIPE

Impacts de la GRH: une chaîne de valeur démontrée

Historique et rôles RH (chapitre 1)
Preuves empiriques de l'escalier de la valeur ajoutée (chapitre 2)



Méthodes pour construire et analyser des indicateurs (chapitre 3)

Coûts RH (chapitre 8)
Revenus RH (chapitre 9)

Dotation (Chapitre 4)
Dévelop. des compétences (Chapitres 5 et 6)
Relations de travail (Chapitre 7)

APPLICATION DES DEUX PREMIERS PRINCIPES

Davantage d'accent sur l'efficience que l'efficacité!

Dotation

Efficience

Durée mesurée par 40%

Coûts mesurés par 21%

Efficacité

Rétention recrues (...) 32%

Qualité recrues (...) 24%

Formation

Efficience

Temps consacré (...) 29%

Coûts (...) 40%

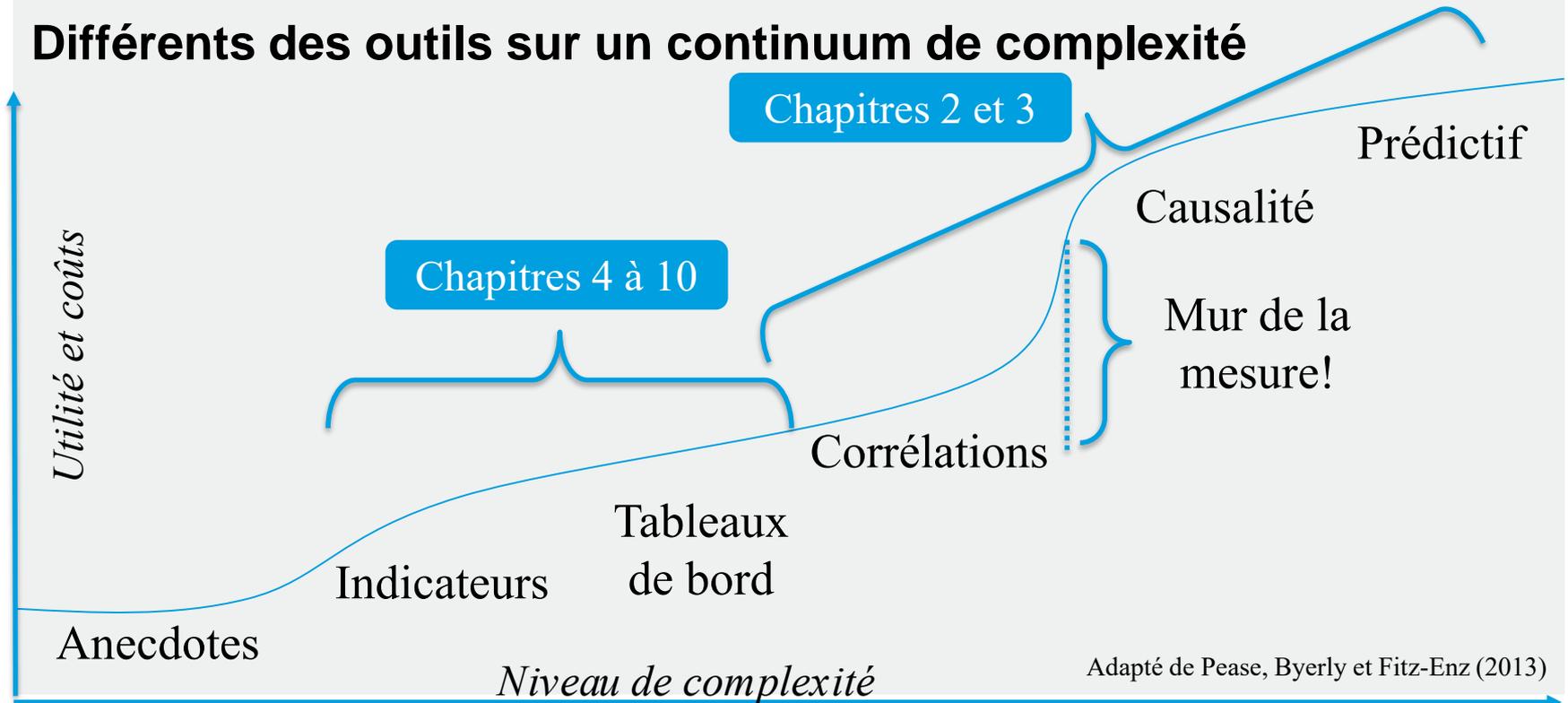
Efficacité

Satisfaction (...) 52%

Apprentissages (...) 17%

3^E PRINCIPE

Différents des outils sur un continuum de complexité



Adapté de Pease, Byerly et Fitz-Enz (2013)

L'ANALYTIQUE RESSOURCES HUMAINES

MESURER, ÉVALUER ET DÉCIDER POUR OPTIMISER LA GESTION DU CAPITAL HUMAIN

- Point de départ!
- Le développement des compétences des professionnels RH en la matière est urgent!
- Comprendre les principes: un préalable pour aller vers des outils plus avancés!