

## Saviez-vous que...

- 78 % des grandes compagnies (plus de 10 000 employés) qualifient la mesure et l'analytique RH comme « urgent » et « important ».<sup>1</sup>
- 45 % d'entre elles affirment être mal préparées pour les mettre en oeuvre.<sup>1</sup>
- Selon Josh Bersin, en 2017, le service RH n'avait pas les compétences élémentaires pour faire de l'analyse de données dans 60 % des organisations.<sup>2</sup>

## Les défis

1. Alors que la majorité des fonctions de l'entreprise ont adopté des pratiques de mesure et d'analyse de leurs données, les équipes RH accusent encore un retard à cet effet.
2. La mesure et l'analyse sont aujourd'hui devenues des incontournables pour comprendre les enjeux et améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines.
3. La collecte et la fiabilité des données recueillies demeurent encore un enjeu de taille.

*Il faut mettre progressivement en place des pratiques de mesure et d'analyse des données RH.*

## Les pistes de solution

### 1. Se doter d'un tableau de bord de base :

Le tableau de bord RH de base pourrait inclure trois principaux indicateurs :

- Le nombre d'employés
- Le nombre d'embauches
- Le nombre de départs

Cela permet de comparer la situation d'un moment à un autre dans le temps. Il faut commencer tôt à accumuler des données, ne pas attendre que l'organisation soit plus grande.

### 2. Ajouter progressivement d'autres indicateurs significatifs

Il existe près de 300 indicateurs RH.<sup>3</sup> L'objectif n'est pas de cumuler des chiffres mais de choisir ceux qui permettent de mesurer et de comprendre l'évolution des RH dans l'organisation. Il faut les choisir en fonction des objectifs stratégiques de l'entreprise.

### 3. Apprendre à quantifier ses observations

Sans négliger la dimension qualitative des observations, il faut développer le réflexe de mesurer ses observations pour être en mesure de comprendre et de démontrer l'évolution des ressources humaines ainsi que l'impact des mesures mises en place.

### 4. Essayer d'identifier des causes à effets

La simple collecte d'information n'est bien sûr pas suffisante. Il faut analyser ses données et tenter d'identifier les causes. On doit choisir les facteurs sur lesquels on a une emprise.

#### Sources :

1. [mesurerlecapitalhumain.wordpress.com/2014/03/24/si-deloitte-le-dit-la-mesure-et-lanalytique-rh-une-des-grandes-tendances-de-2014/](https://mesurerlecapitalhumain.wordpress.com/2014/03/24/si-deloitte-le-dit-la-mesure-et-lanalytique-rh-une-des-grandes-tendances-de-2014/)
2. People analytics : scaling capabilities, Bersin, Deloitte Consulting /Madhura Chakrabarti, PhD, 2017.
3. <https://mesurerlecapitalhumain.wordpress.com/2020/03/07/la-liste-des-listes-des-indicateurs-de-performance-edition-2020/>

Avec la participation financière de :

