



## Webinaire

# Créer une culture de données aux ressources humaines

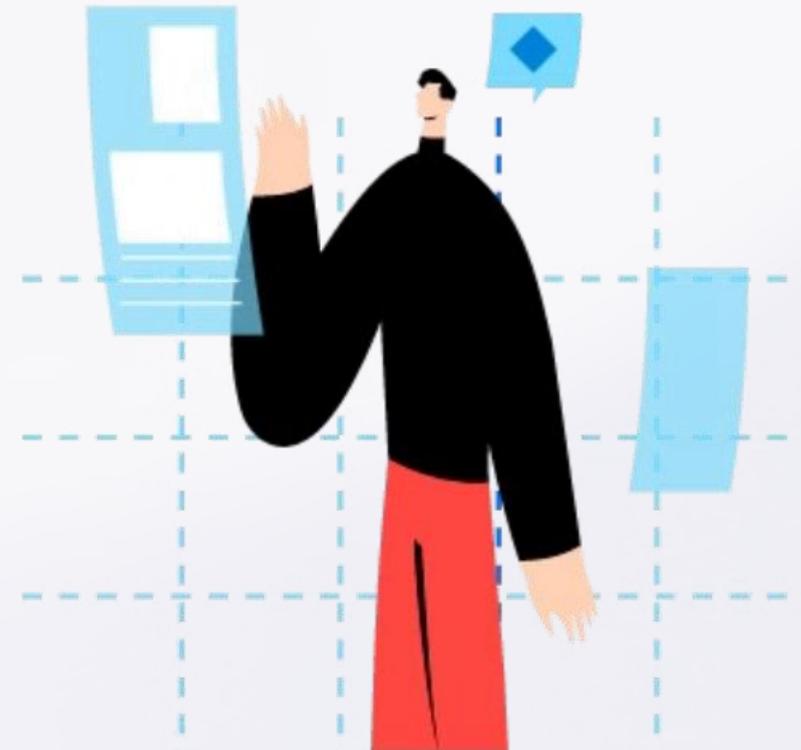
Nous commencerons notre webinaire à 12 h 02

12 mars 2025



# Ordre du jour

- Présentation
- Nos prochaines activités
- La culture de données
- Les piliers de la culture de données
- Les étapes pour instaurer une culture de données
- Questions



## Qui sommes-nous?

Nous sommes une équipe de 9 passionnés qui ont développé une solution d'analytique en ressources humaines (RH) qui révolutionne la gestion des RH en combinant l'intelligence d'affaires, l'analyse de données et l'intelligence artificielle, le tout pour répondre à la demande croissante de prise de décision basée sur les données.



# Andrée Laforge Présidente et Cheffe de produit Kara

Passionnée d'intelligence d'affaires, d'indicateurs de performance et de capital humain, elle anime le blogue Kara et participe à plusieurs tribunes sur l'analytique RH.

En 2018, elle a été nommée parmi les « Top 50 HR Analytics Influencers » au monde.



# Emmy Ruel

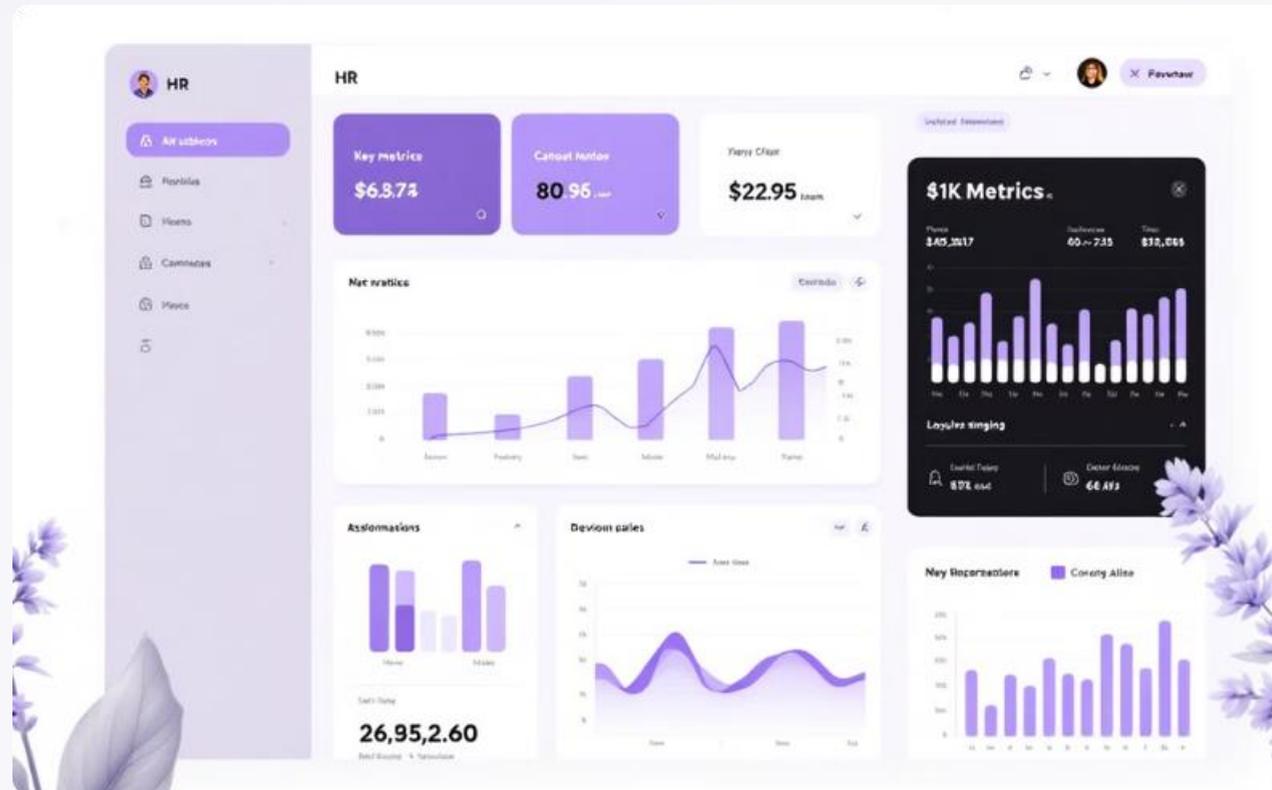
## Conseillère en Analytique RH

Depuis 2016, Emmy accompagne nos clients dans la mise en place de leur projet d'analytique RH. Elle se passionne particulièrement pour le *Benchmarking* en ressources humaines.

Elle s'assure que vos talents demeurent toujours au centre de votre projet d'analytique RH.



# Nos prochaines activités



## Après le webinaire

Après le webinaire : Un sondage de satisfaction

La semaine prochaine : Un courriel avec la présentation et un lien vers l'enregistrement

## Notre prochaine activité

Percer le secret des indicateurs de démographie et de structure organisationnelle  
22 avril 2025

[INSCRIPTION](#)

# Cultiver une culture axée sur les données en RH

- Optimiser la prise de décision grâce à l'analyse des données RH.
- Améliorer l'efficacité opérationnelle en identifiant les leviers de performance.
- Renforcer l'engagement des employés en s'appuyant sur des informations pertinentes.



# Qu'est-ce qu'une culture axée sur les données ?

Une culture axée sur les données désigne un environnement organisationnel où les décisions, stratégies et actions sont guidées par l'analyse des données plutôt que par l'intuition ou l'expérience seule.

Les données sont au coeur des processus!

# Caractéristiques d'une culture axée sur les données

## 1 Prise de décision basée sur les données

Les décisions sont fondées sur des faits et des analyses - pas de supposition.

## 2 Accès aux données pour tous

Tous ont accès aux informations pertinentes et sont formés à leur interprétation.

## 3 Outils et technologies adaptés

L'organisation utilise des plateformes analytiques.

## 4 Compétences analytiques développées

Les équipes sont encouragées à développer leur compétences en analyse de données



# Les piliers d'une culture axée sur les données



## Leadership fondé sur les données

Les dirigeants doivent montrer l'exemple.



## Littératie des données

Former les professionnels RH à comprendre et utiliser les données.



## Processus décisionnels basés sur les données

Intégrer les données dans chaque étape.



## Transparence et Confiance

Avoir confiance envers les données et les analyses.  
Partager les résultats.

# Leadership et engagement des décideurs RH

## Pourquoi?

Une culture axée sur les données en RH commence par un leadership qui valorise les décisions basées sur des données.

Il est essentiel d'intégrer les données RH dans les revues de performance et les réunions stratégiques. Cela permet de s'assurer que les décisions sont éclairées et alignées sur les objectifs de l'entreprise.

## Comment?

Encourager les dirigeants RH à utiliser les données pour orienter leurs décisions. Sensibiliser les gestionnaires à l'importance des indicateurs RH et de l'analytique RH.

# Littéracie des données : Former les équipes RH

Former les équipes RH aux concepts de l'analytique RH et aux indicateurs clés.

Développer des compétences en visualisation de données et en storytelling avec les données.

Sensibiliser à l'importance des décisions fondées sur des faits plutôt que sur l'intuition.

Les professionnels RH doivent être capables de comprendre, analyser et interpréter les données. Cela leur permet de prendre des décisions éclairées et d'optimiser les processus RH.

# Processus décisionnels basés sur les données

Kara analytics

1

## Standardiser les décisions RH

Utiliser des seuils et benchmarks (ex. : comparer le taux de roulement à l'industrie).

2

## Créer des tableaux de bord dynamiques

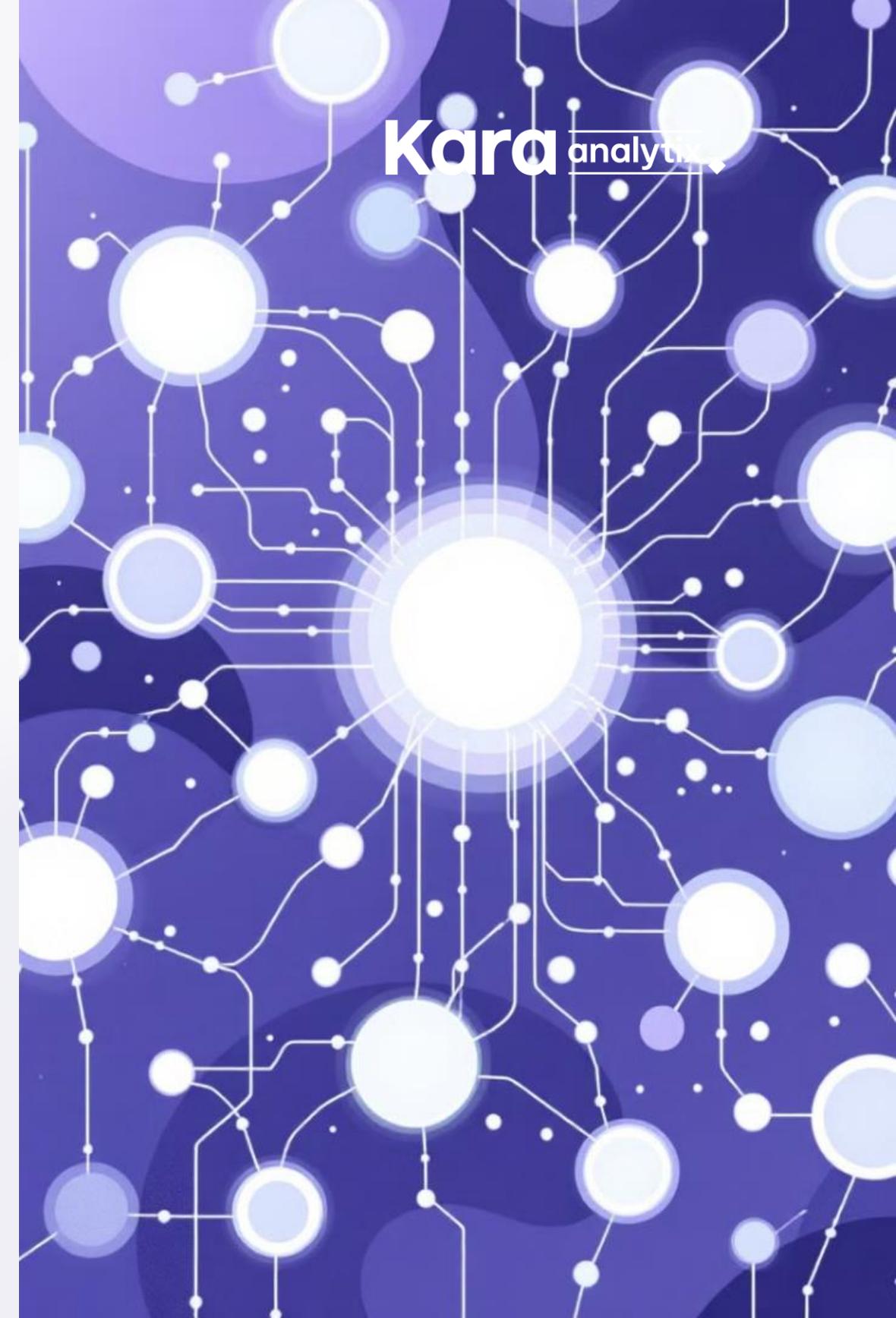
Suivre les indicateurs RH en temps réel.

3

## Encourager l'expérimentation

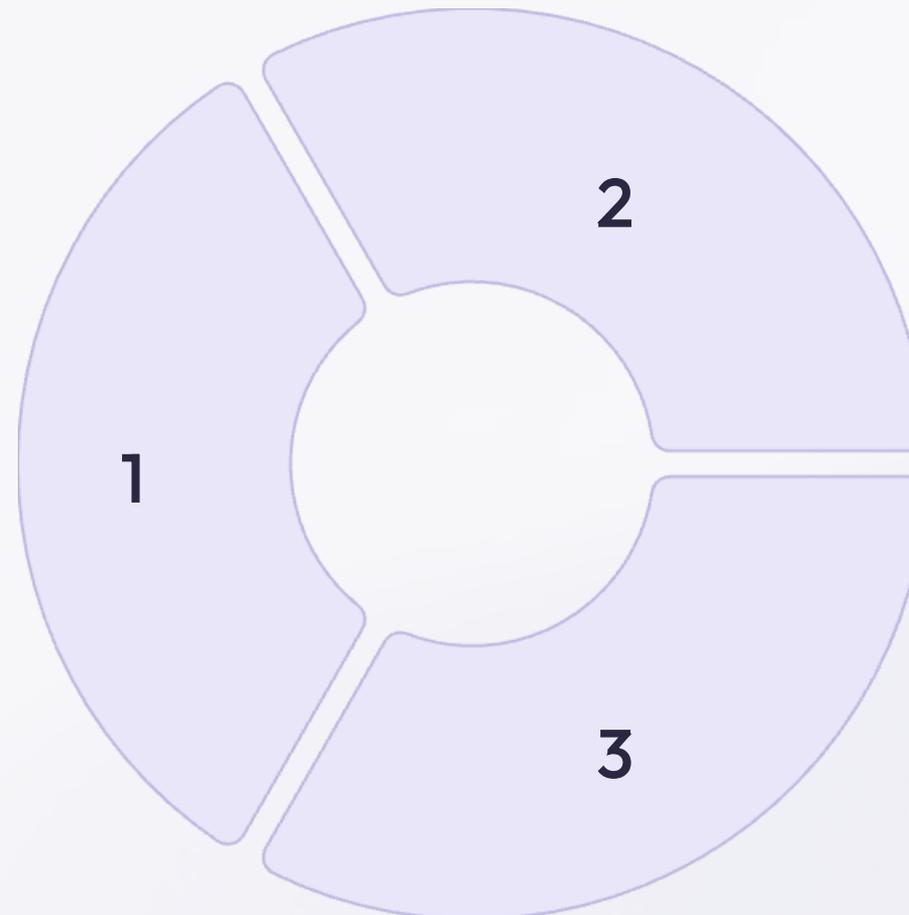
Test A/B sur des initiatives RH.

Intégrer les données dans les processus quotidiens et encourager leur utilisation à tous les niveaux. Bâtir des business cases démontrant du ROI pour les différentes initiatives RH.



# Confiance et transparence dans l'utilisation des données

**Communiquer clairement**  
Expliquer comment les données sont utilisées et sécurisées.



## Impliquer les employés

Dans l'analyse des résultats et des décisions.

## Mettre en place des pratiques éthiques

Éviter les biais dans l'IA et l'analytique RH.

Une culture axée sur les données en RH repose sur la confiance des employés dans l'utilisation des données. Il est crucial d'adopter des pratiques éthiques pour maintenir cette confiance.



# Étapes pour instaurer une culture axée sur les données

- 1** — **Sensibilisation et formation**  
Des équipes RH.
- 2** — **Mise en place d'outils adaptés**  
SIRH, BI, Analytique RH.
- 3** — **Promotion de la collaboration**  
Interservices.
- 4** — **Évaluation continue**  
De l'utilisation des données.

Ces étapes sont essentielles pour transformer l'organisation et intégrer une culture axée sur les données. L'évaluation continue permet d'ajuster les stratégies et d'assurer une amélioration constante.

# Sensibilisation et formation des équipes RH

Sensibiliser aux rôles des données.

Offrir des formations ciblées.

Créer un environnement d'apprentissage continu



# Mise en place d'outils adaptés (SIRH, BI, Analytique RH)



## SIRH (Système d'Information RH)

Collecte et entrepose toutes les données RH.



## Outil d'analytique RH

Permet de croiser et d'analyser ces données.



## Tableaux de bord interactifs

KPIs RH à jour, accessibles aux gestionnaires.

**Objectif :** Centraliser et automatiser la collecte et l'analyse des données RH pour faciliter leur exploitation.

# Promotion de la collaboration interservices



## Comités interservices

Discuter de l'impact des données RH.



## Croisement des données

Analyser l'impact des formations.



## Indicateurs partagés

Coût du roulement vs rentabilité.



## Espace collaboratif

Partager et discuter des analyses.

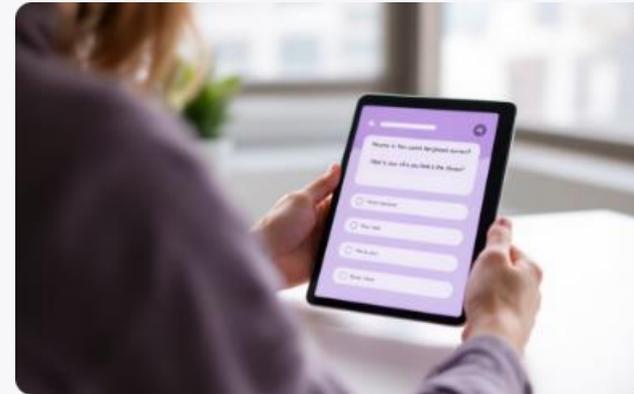
**Objectif :** Favoriser l'échange de données RH avec d'autres départements (finance, opérations, IT) pour des décisions plus stratégiques et globales.

# Évaluation continue de l'utilisation des données



## Revue trimestrielle

Analyser l'efficacité de l'utilisation des données dans les décisions.



## Sondages anonymes

Mesurer le niveau de confiance et d'adhésion aux données RH.



## Ajustement des outils et KPIs

Améliorer les outils en fonction des retours des utilisateurs.



## Comparaison des décisions

Mesurer l'impact des décisions basées sur les données vs. l'intuition.

**Objectif :** S'assurer que la culture de données RH évolue et que les outils et méthodes sont bien adoptés.

# Quelques cas pratiques et témoignages



## Optimisation du recrutement

Une entreprise a réduit de 30% son temps de recrutement grâce à l'analyse prédictive des données RH.



## Amélioration de la performance

Un questionnaire a identifié les facteurs clés de la performance de son équipe grâce à un tableau de bord RH interactif.



## Engagement accru des employés

Une équipe RH a mis en place des actions ciblées pour améliorer l'engagement des employés, basées sur les résultats d'un sondage anonyme.

## En conclusion

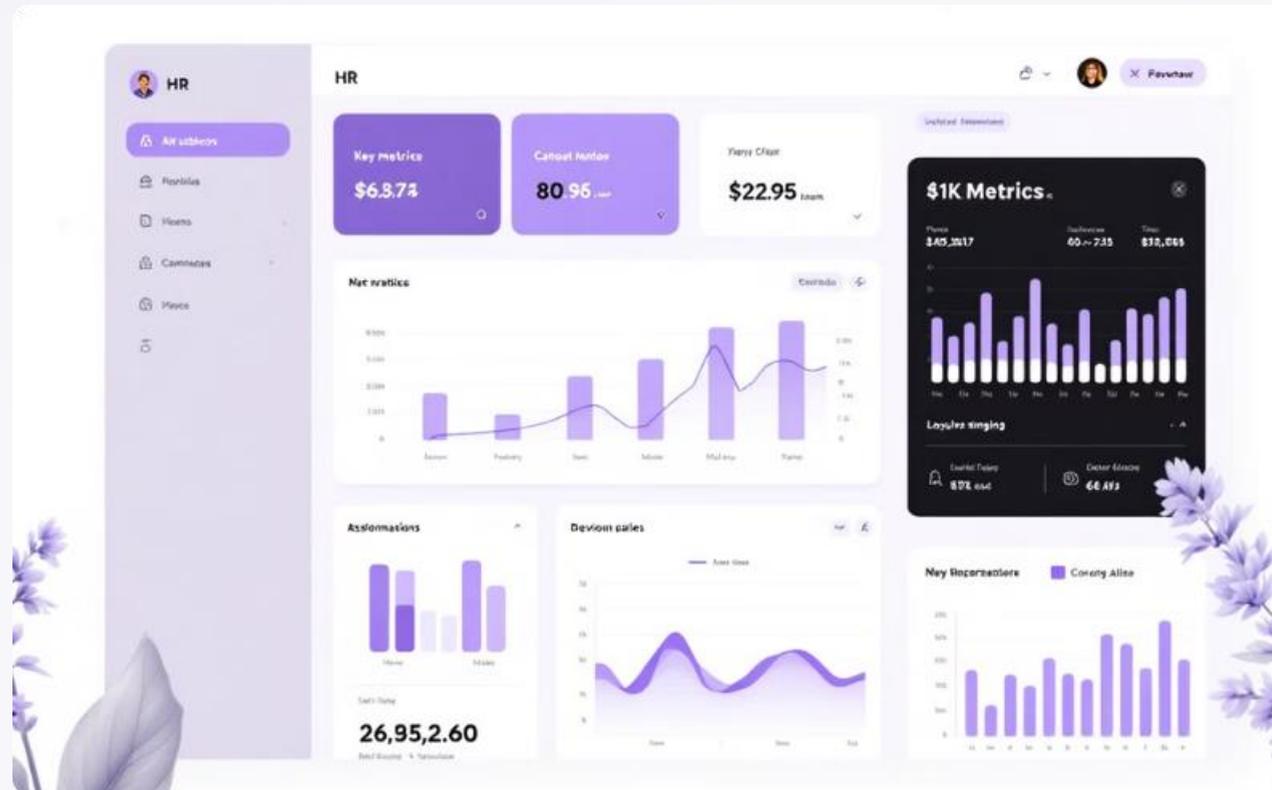
1. L'exemple doit venir d'en haut!
2. Formez-vous !
3. Allez-voir les autres départements!

Passez à l'action : Découvrez où se situe votre département RH en termes de culture de données.

[HTTPS://sondages.kararh.com/Prod/Survey.aspx?s=edbd33b654ba42d2ba400bdf808ae09a](https://sondages.kararh.com/Prod/Survey.aspx?s=edbd33b654ba42d2ba400bdf808ae09a)



# Nos prochaines activités



## Après le webinaire

Après le webinaire : Un sondage de satisfaction

La semaine prochaine : Un courriel avec la présentation et un lien vers l'enregistrement

## Notre prochaine activité

Percer le secret des indicateurs de démographie et de structure organisationnelle  
22 avril 2025

[INSCRIPTION](#)

**Kara** ◆  

---

**analytix**

**Merci!**

Rejoignez notre communauté Analytique RH sur [KaraRH.com](https://KaraRH.com)!