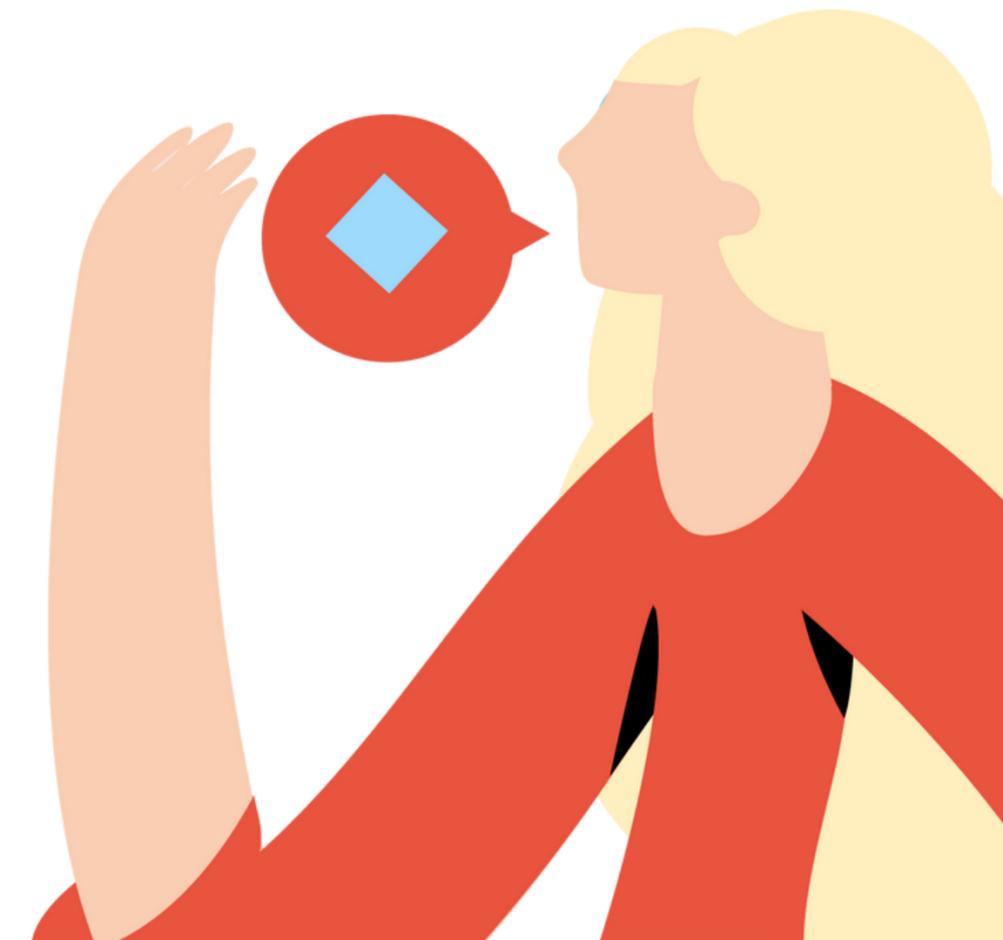
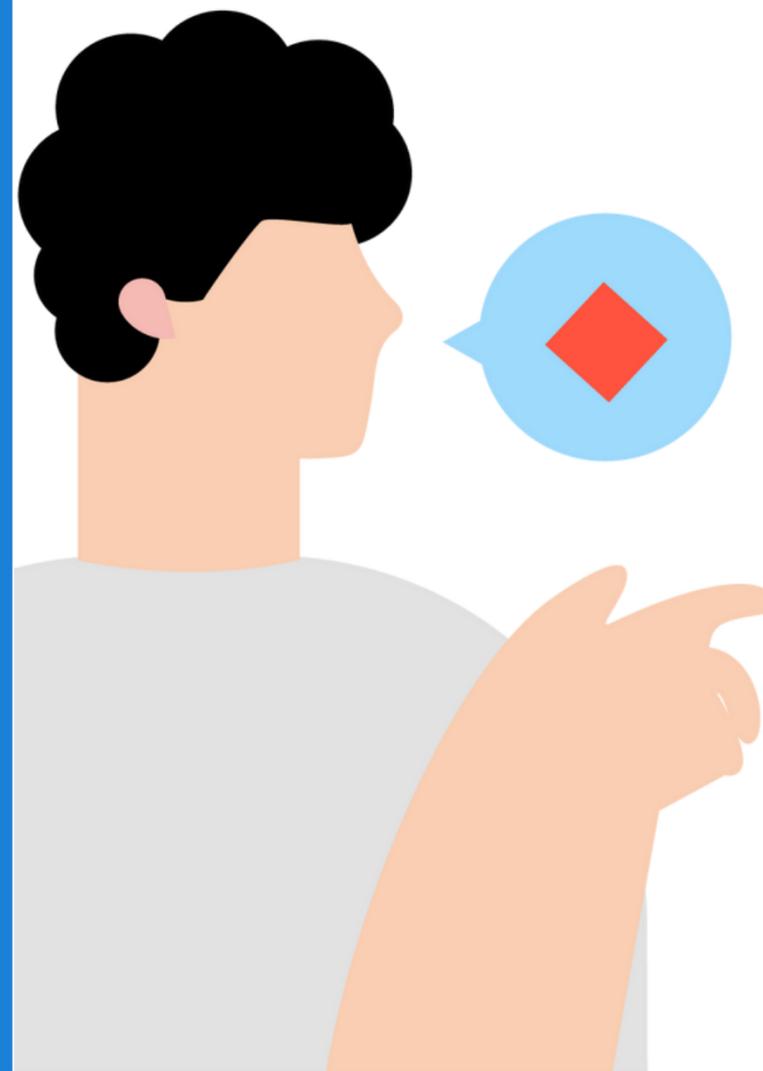


Percer le secret des indicateurs de démographie et de structure organisationnelle

Nous commencerons
à 12 h 02

22 avril 2025





À PROPOS DE KARA RH
LES PROCHAINES ACTIVITÉS
LES INDICATEURS
VOS QUESTIONS

Agenda



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 Analytix

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

QUELQUES DATES ...

Après notre activité



Après le webinaire : Un sondage de satisfaction

La semaine prochaine : un courriel avec la présentation et un lien vers la vidéo

Prochain webinaire



Percez le secret des indicateurs d'équité, diversité et inclusion
20 mai 2025

[INSCRIPTION](#)

Les indicateurs



Les indicateurs RH

COMMENT CHOISIR LES BONS INDICATEURS RH

- Comprendre les objectifs de l'entreprise
- Consulter les différentes parties prenantes
- Identifier les processus clés RH
- Définir les critères de performance
- Sélectionner les indicateurs
- Évaluer la faisabilité de la collecte de données
- Mise en place de seuils de performance
- S'assurer de la pertinence au fil du temps
- Communiquer et expliquer
- Mettre en œuvre progressivement
- Analyser les indicateurs et les ajuster si nécessaire



Taux d'encadrement

Définition : Nombre d'employés que chaque gestionnaire soutient.

$$\text{Taux d'encadrement} = \frac{\text{Nombre total d'employés}}{\text{Nombre total de gestionnaires *}}$$

*gestionnaires = gestionnaires avec supervision directe d'au moins un employé



Organisation en sablier

- **Sommet large** : plusieurs cadres supérieurs responsables de différents secteurs
- **Centre resserré** : peu de couches intermédiaires, niveau de direction allégé.
- **Base large** : grand nombre d'employés opérationnels

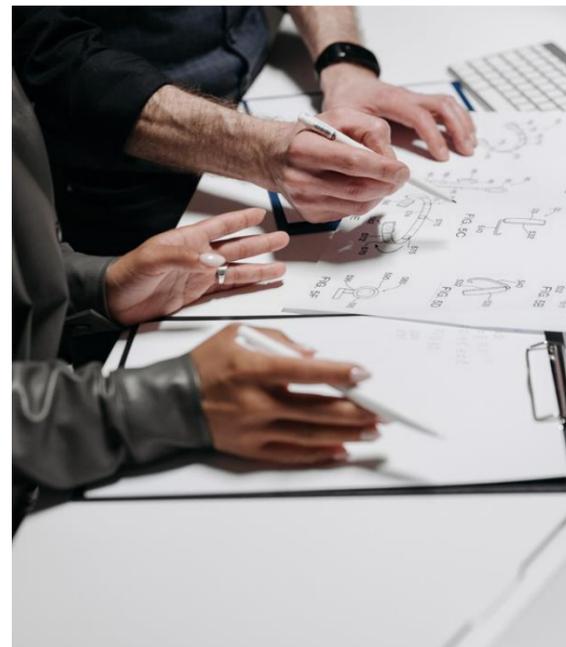
Niveau hiérarchique	Nombre recommandé de subalternes
VP	8 à 9
Directeur principal	6 à 8
Directeur	3 à 6
Gestionnaire	5 à 7
Superviseur/chef d'équipe	8 à 14

Les meilleures pratiques selon PwC : 9,9 (de 5,2 à 15,6 selon le secteur d'activité).

Nombre et pourcentage d'employés inactifs

Pourquoi est-ce important?

- Hausse des invalidités liées à la santé mentale
- Importance accrue de la conciliation travail-vie personnelle
- Valorisation de la culture de bien-être et de prévention
- Meilleure transparence des données RH dans l'organisation



Nombre et pourcentage d'employés inactifs

Définition : Employé ayant un lien d'emploi mais temporairement non disponible pour travailler

$$\text{Pourcentage d'employés inactifs} = \frac{\text{Nombre d'employés inactifs}}{\text{Nombre total d'employés}} \times 100$$

Quoi inclure dans les inactivités?

- ✓ Congés de maternité/paternité ou parentaux
- ✓ Invalidités de courte ou longue durée
- ✓ Accidents de travail
- ✓ Congés sans solde

Benchmark

Secteur	% moyen d'inactifs
Public / parapublic	8 à 12 %
Privé (grande entreprise)	5 à 8 %
PME (50 à 500)	3 à 6 %

Il est important de noter que ces chiffres varient selon la culture, les politiques RH, l'âge moyen et le secteur.



Ratio de recrues

Définition : Proportion d'employés ayant moins de 12 mois d'ancienneté.

$$\text{Ratio de recrues} = \frac{\text{Nombre de recrues}}{\text{Nombre total d'employés}} \times 100$$

Comment interpréter le ratio de recrues ?

↓ Trop bas:

- Peu d'innovation ou difficulté à attirer
- Vieillesse de la main-d'œuvre

↑ Trop haut:

- Roulement élevé
- Perte de savoir organisationnel
- Charge accrue pour l'intégration



Benchmark

Secteur	Ratio de recrue moyen
Tech / Startups	15 à 25 %
Santé, éducation	8 à 12 %
Industries lourde / fabrication	5 à 10 %
Services financiers	7 à 15 %

Le ratio de recrues est souvent plus élevé dans les grandes organisations en transformation ou dans les secteurs compétitifs.



Ratio générationnel actif

Définition : Indicateur comparant la présence des générations **Y et Z** à celle des générations **X et Baby-boomers** au sein de l'organisation.

$$\text{Ratio générationnel actif} = \frac{\text{Nombre d'employés } Y + Z}{\text{Nombre d'employés } X + \text{Baby-boomers}}$$

- Génération Z : 2000 et +
- Génération Y (milléniaux): 1980 à 1999
- Génération X : 1964 à 1979
- Baby-boomers : 1946 à 1963



“Ratio générationnel actif

Pourquoi suivre cet indicateur?

C'est un indicateur d'équilibre générationnel

- Met en lumière la structure d'âge de l'organisation
- Aide à prévoir les départs à la retraite
- Permet d'adapter les stratégies RH:
 - Formation et mentorat
 - Gestion de carrières
 - Mobilisation intergénérationnelle

Interprétation

Ratio générationnel	Interprétation possible
$\leq 0,8$	Organisation plus âgée, à risque de départs
$\approx 1,0$	Équilibre intergénérationnel
$\geq 1,2$	Organisation jeune, besoin de mentorat

Exemple

Une organisation avec 200 Y+Z et 150 X+Boomers → Ratio = 1,33 → Population jeune et dynamique, mais besoin de balises pour maintenir le savoir.

Vos questions



Nos prochaines activités

QUELQUES DATES ...

Après notre activité



Après le webinaire : Un sondage de satisfaction

La semaine prochaine : un courriel avec la présentation et un lien vers la vidéo

Prochain webinaire



Percez le secret des indicateurs d'équité, diversité et inclusion
20 mai 2025

[INSCRIPTION](#)

Merci.

REJOIGNEZ NOTRE COMMUNAUTÉ SUR

KaraRH.com