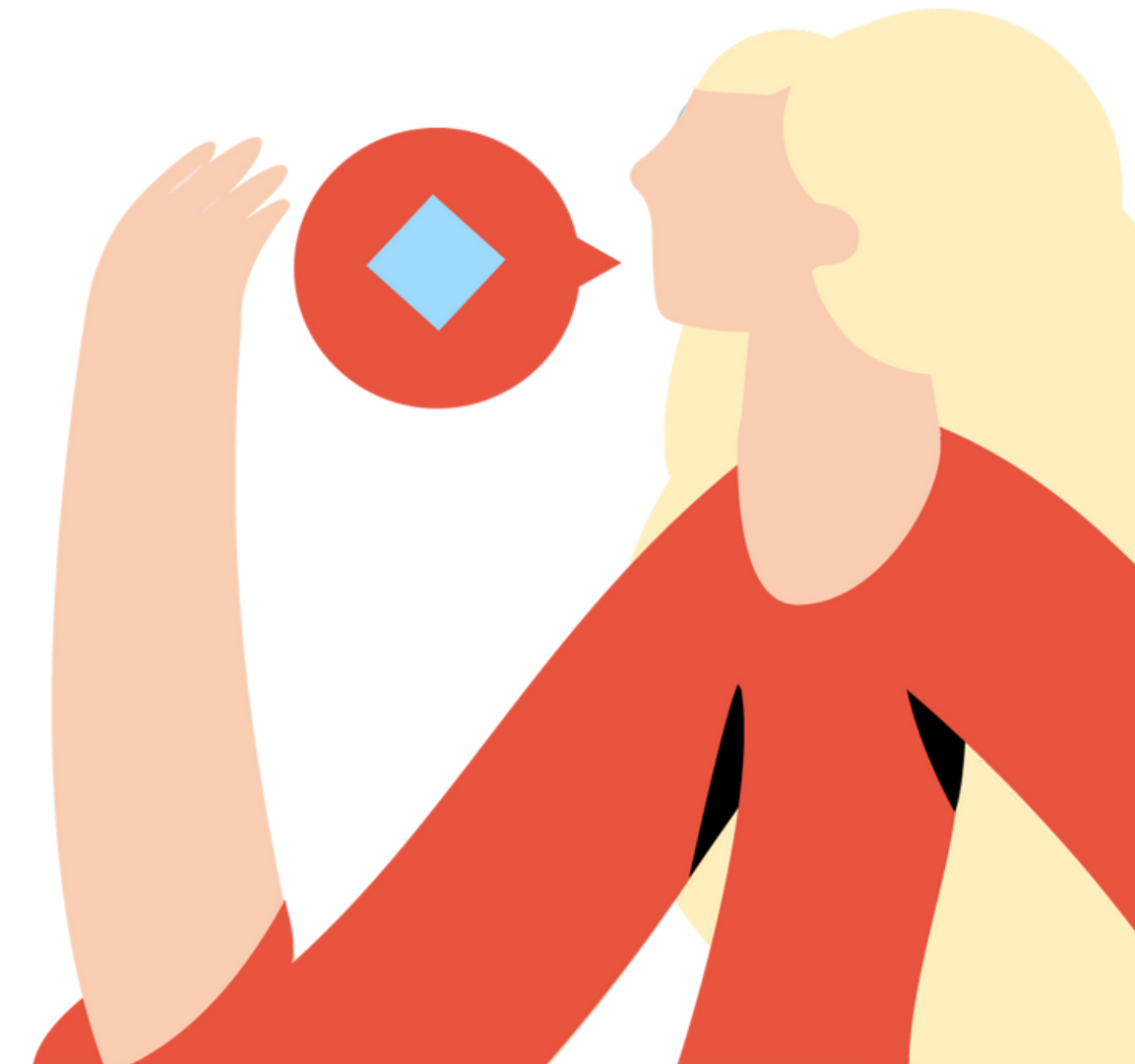
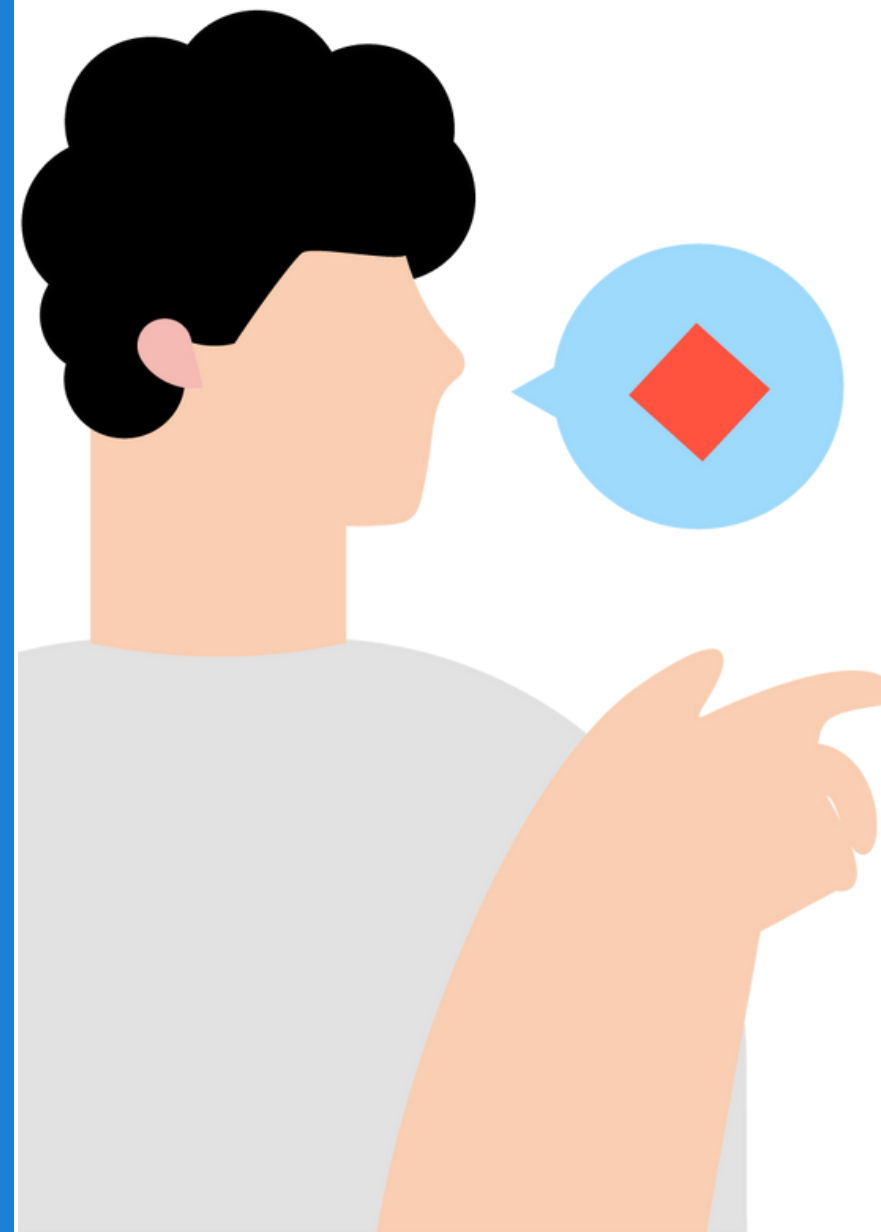


Percer le secret des indicateurs d'équité, de diversité et d'inclusion

Nous commencerons
à 12 h 02

20 mai 2025





À PROPOS
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 webinar : Un sondage de satisfaction

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

Prochain webinar



Percez le secret des indicateurs de mouvement et de roulement
19 juin 2025

[INSCRIPTION](#)

Les indicateurs



Indicateurs de performance clés (KPI)

Un KPI est une mesure quantifiable avec laquelle l'organisation gère la performance.

Lien établi avec la stratégie d'affaires ou la stratégie RH

Objectif mesurable (SMART)

Ressources commises



Choisir ses indicateurs

CHERCHER UNE AIGUILLE DANS UNE BOTTE DE FOIN...

- Toujours partir du haut : vos **objectifs** et vos stratégies RH
- Plus de **500** indicateurs en ressources humaines
- La règle du **80 / 20** : 80 % d'indicateurs standards et 20 % d'indicateurs personnalisés



Combien d'indicateurs devrions-nous suivre?

- ✓ Dépend du nombre d'objectifs stratégiques (moins de 5 en moyenne)
- ✓ Pour chaque objectif stratégique, 2 ou 3 indicateurs
- ✓ Total : 15 indicateurs ou moins

Taux de réponse à l'autodéclaration EDI

Définition : Cet indicateur mesure la proportion d'employés qui ont complété volontairement un formulaire d'autodéclaration sur leur identité (genre, origine ethnoculturelle, handicap, orientation sexuelle, etc.).

Nombre d'employés ayant complété le questionnaire

x 100

Nombre total d'employés invités à répondre

Variantes possibles :

- On peut calculer des sous-indicateurs par dimension (genre, origine, handicap, etc.)
- On peut aussi mesurer le taux de complétion par question, pour détecter les zones de malaise



Pourquoi est-ce important ?

L'autodéclaration est LA méthode privilégiée pour recueillir les données EDI

L'autodéclaration ou auto-identification est une méthode par laquelle une personne fournit volontairement des informations sur son identité personnelle : genre, origine ethnique, appartenance autochtone, situation de handicap, orientation sexuelle ou autre.



Pourquoi?

- ✓ Respecte la confidentialité et le droit à chacun de s'identifier
- ✓ Permet de documenter les écarts et d'avoir un portrait
- ✓ Renforce la transparence et l'engagement organisationnel en matière d'inclusion

Interprétation

Si le taux est BAS (<40 %) :

- Manque de confiance ou de compréhension du processus
- Peur de la stigmatisation ou d'un mauvais usage des données
- Communication insuffisante ou formulaire mal conçu

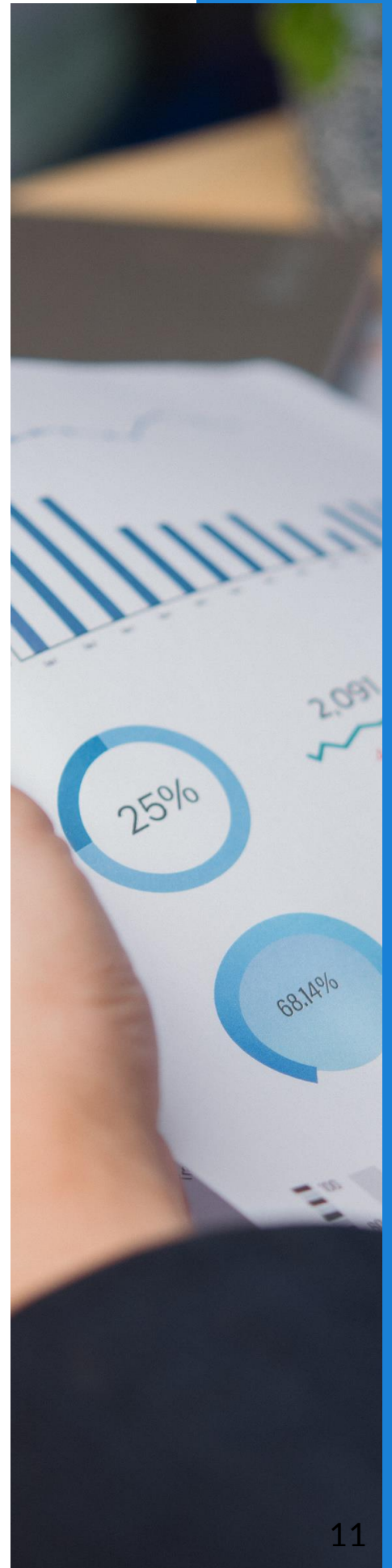
Actions possibles :

- Sensibiliser sur le “pourquoi” de la collecte
- Clarifier l'usage des données (confidentialité, agrégation)
- Envoyer des rappels personnalisés
- Avoir des ambassadeurs EDI pour répondre aux questions

Si le taux est élevé (>75 %) :

- ✓ Climat de confiance élevé
- ✓ Communication claire et transparente
- ✓ Bonne compréhension de l'importance de l'inclusion

Et surtout : Permet des analyses fiables et des suivis d'indicateurs EDI crédibles.



Objectifs

Il n'y a pas de norme universelle.

Niveau	Taux de réponses	Interprétation
Faible	< 40 %	Données peu fiables, nécessite intervention
Moyen	40 à 60 %	Acceptable, mais doit être amélioré
Bon	60 à 75 %	Bon niveau de confiance et d'engagement
Excellent	> 75 %	Permet des analyses robustes et actions ciblées



Diversité dans des postes de gestion

Nom : Pourcentage de personnes issues de la diversité (ou de femmes) en poste de gestion.

Définition : Cet indicateur mesure la représentation des personnes appartenant à un groupe sous-représenté (ou des femmes) parmi l'ensemble des gestionnaires d'une organisation.

Nombre de gestionnaires issus de la diversité*

x 100

Nombre total de gestionnaires

* Même formule pour les femmes si on remplace la variable du haut.



Source de données

Données RH requises :

- Liste des employés avec le statut de gestionnaire (champ structurel RH)
- Données de diversité (genre, origine ethnique, handicap, etc.)

Attention!

- ✓ Les données de diversité pas toujours disponibles dans SIRH
- ✓ Fait via autodéclaration (respect de la confidentialité)
- ✓ Important de garantir un cadre sécuritaire et anonyme pour encourager l'autodéclaration



Interprétation

Si l'indicateur est BAS :

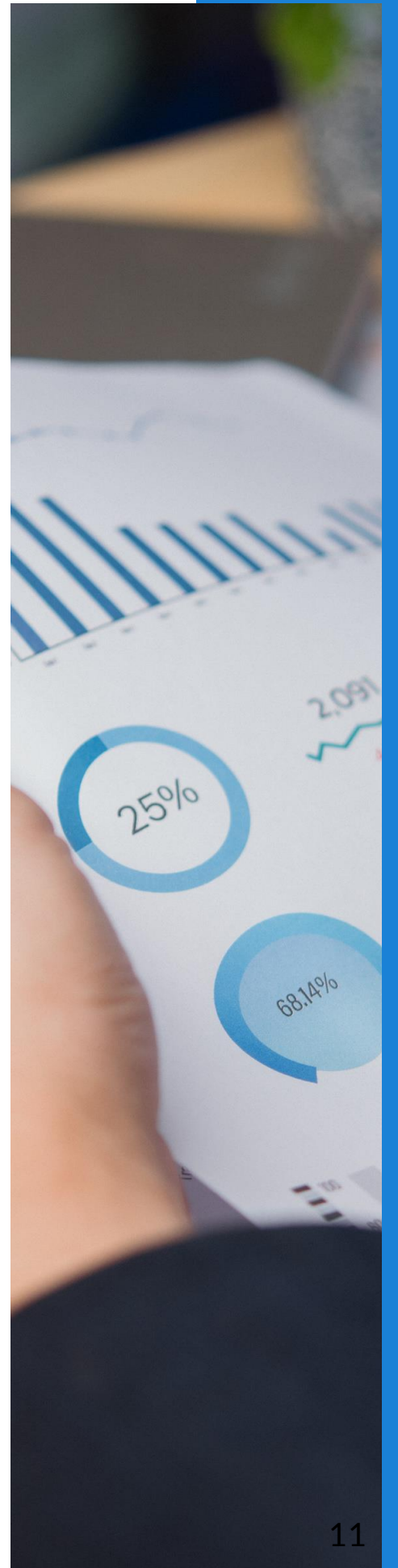
- Faible représentation → peut révéler des **barrières systémiques** ou un **manque de progression** vers des rôles de *leadership*
- Possible culture organisationnelle peu inclusive
- Risque de perception d'iniquité / d'effet de plafond de verre

Actions possibles :

- Revoir les critères de promotion et de succession
- Mettre en place du mentorat ou du coaching pour les talents issus de la diversité
- Former les gestionnaires sur les biais inconscients

Si l'indicateur est HAUT :

- ✓ Signe d'une culture inclusive et d'un bon accès aux postes de leadership
- ✓ Potentiel d'attraction de talents diversifiés
- Attention tout de même à analyser la **durée dans les rôles et la reconnaissance** (pas juste des nominations symboliques)



Benchmark

Pour le % de femmes en gestion

Secteur	Moyenne femmes gestionnaires
Secteur public	45 à 55 %
Santé, éducation	60 à 70 %
Technologies / TI	20 à 30 %
Fabrication / industriel	15 à 25%
Services professionnels	35 à 45 %

Source : Statistiques Canada, 2021



Benchmark

Pour les personnes issues de la diversité

Groupe de diversité	Représentation en gestion
Personnes racisées	10 à 15 % (Canada)
Autochtones	< 1%
Personnes en situation de handicap	2 à 5 %
LGBTQ+	5 à 10 % (souvent sous-déclarée)

La représentation dépend fortement du secteur, de la région et de la taille de l'organisation.



Pourcentage d'employés issus de l'immigration récente (moins de cinq ans)

Définition : Cet indicateur mesure la proportion d'employés ayant immigré au pays dans les cinq dernières années, par rapport à l'ensemble des employés.

Nombre d'employés immigrés depuis moins de cinq ans

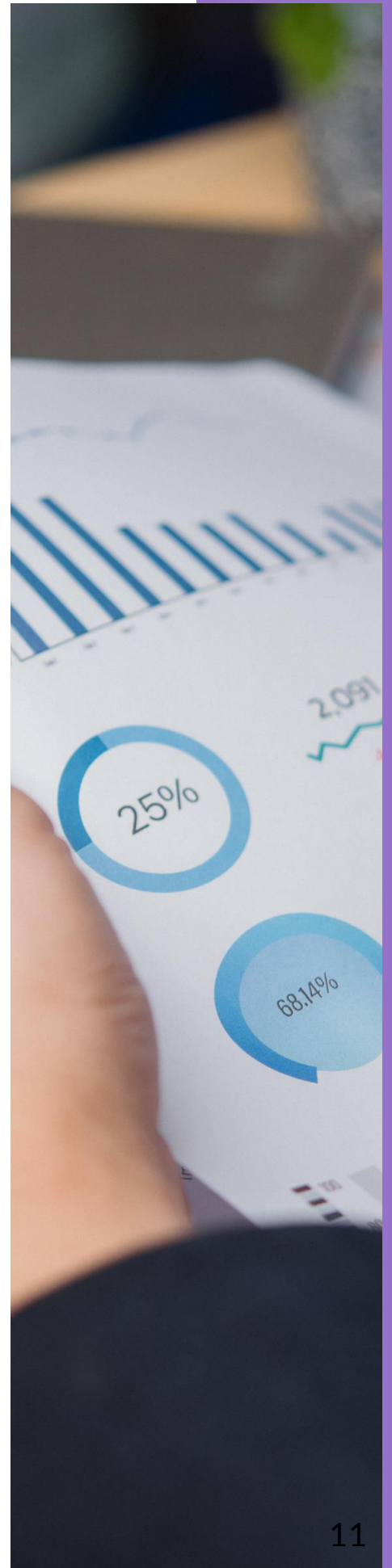
x 100

Nombre total d'employés



Pourquoi est-ce important ?

- ✓ **Contexte d'inclusion** : Les nouveaux arrivants font souvent face à des obstacles particuliers (langue, reconnaissance des compétences, codes culturels).
- ✓ **Insertion professionnelle** : L'indicateur permet de suivre la capacité de l'organisation à **accueillir, intégrer et retenir** les talents issus de l'immigration.
- ✓ **Lien avec le marché du travail** : Au Canada, plus de 80 % de la croissance de la population active provient de l'immigration). Ne pas les inclure = se priver d'une part majeure du bassin de talents.



Interprétation

Si le pourcentage est BAS (< 5 %) :

- Faible attraction ou rétention de talents récemment immigrés
- Potentiel biais dans les processus de recrutement
- Culture organisationnelle peu inclusive ou réseaux internes fermés

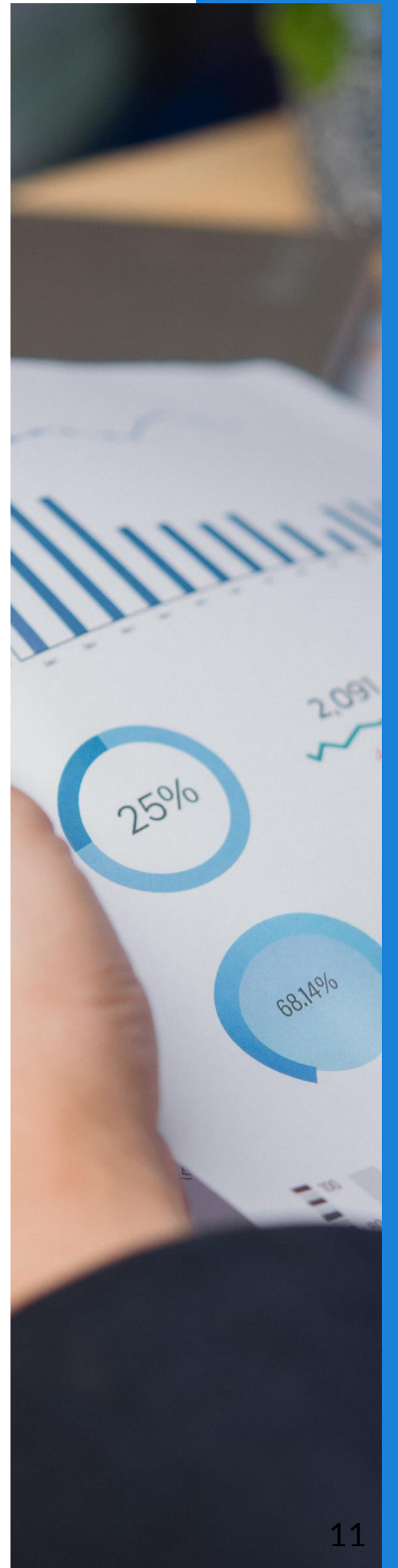
Actions possibles :

- Adapter les affichages de poste
- Collaborer avec des organismes d'intégration
- Former le gestionnaire à l'accueil interculturel

Si le pourcentage est ÉLEVÉ (> 15 %) :

- ✓ Bonne capacité d'attraction et ouverture organisationnelle

Attention toutefois au soutien à l'intégration : Besoin de mentorat, clarté des rôles, accompagnement linguistique, reconnaissance des compétences.



Croiser avec d'autres indicateurs

Pour bien comprendre l'expérience des nouveaux arrivants, **croiser cet indicateur** avec :

- ✓ Taux de rétention après 1 an : restent-ils?
- ✓ Taux de promotion ou de mobilité interne: évoluent-ils?
- ✓ Taux de satisfaction ou d'engagement : sont-ils bien?
- ✓ Salaire moyen ou écart salarial : à compétences égales, sont-ils rémunérés équitablement?



Objectifs

Type d'organisation	Objectif
PME hors grands centres	5 à 10 %
Grandes entreprises (urbain)	10 à 20 %
Secteurs ouverts à l'international (TI, finance, ingénierie)	15 à 25 %

Au Canada: Environ 22 % des travailleurs actifs sont des immigrants récents ou récents élargis (5 à 10 ans). Les immigrants de moins de 5 ans = environ 6 à 10 % de la population active (source : Statistique Canada, 2023)



Indice de diversité

Définition : Cet indicateur mesure à quel point les groupes cibles sont également représentés dans l'organisation. Plus la répartition est équilibrée entre les groupes, plus l'indice est élevé. La valeur se situe entre 0 et 1, plus on est près de 1, plus la répartition est équilibrée.

$$H(X) = - \sum_{i=1}^c p_i \log_2(p_i)$$

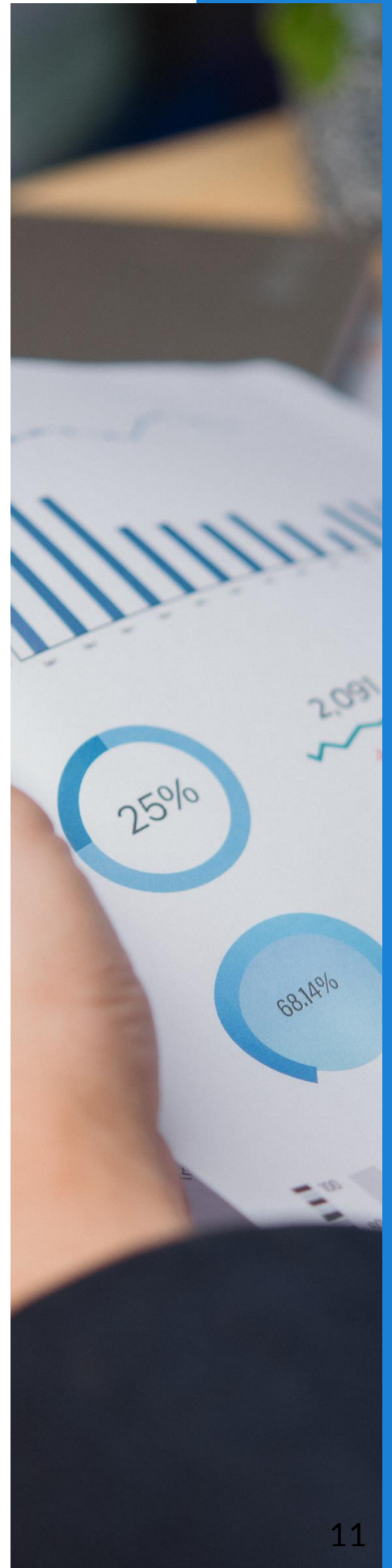


Interprétation

Indice de diversité	Interprétation
0	Aucune diversité (un seul groupe prédominant)
0.5	Diversité modérée (quelques groupes présents, mais déséquilibre)
0.8	Bonne diversité, répartition relativement équilibrée
1	Diversité parfaitement répartie entre tous les groupes

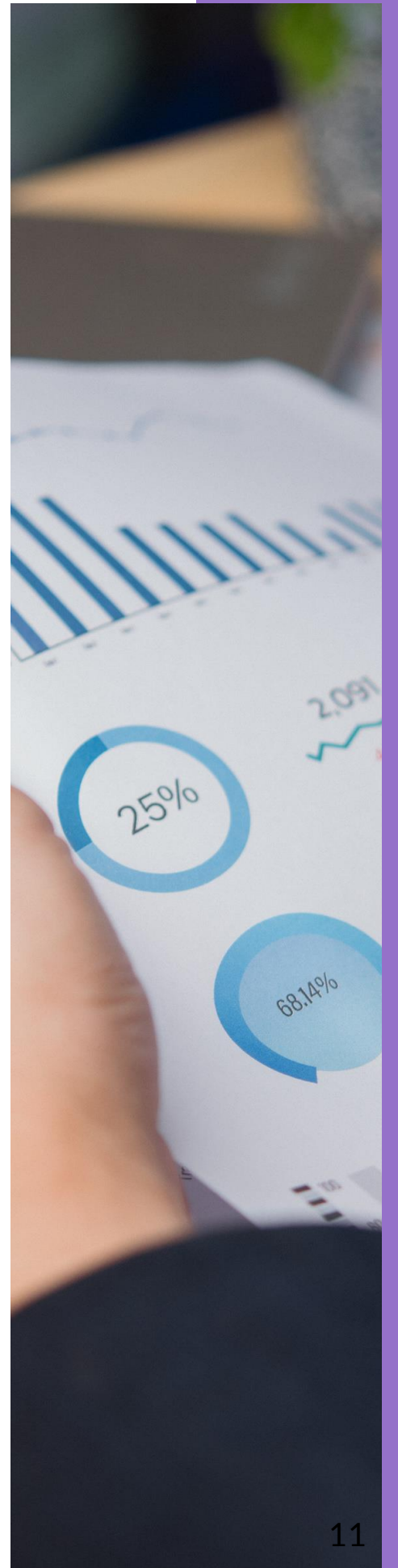
Exemples concret (100 employés) :

- 5 groupes = 20 personnes par groupe → Indice = 1 (parfait équilibre)
- 90 personnes dans un groupe, 10 réparties dans les autres → Indice faible (~0,3)



Pourquoi est-ce important?

- ✓ **Évite la fausse diversité** : Avoir plusieurs groupes présents, mais dominés par un seul ne garantit pas une organisation inclusive.
- ✓ **Favorise l'équité systémique** : Quand chaque groupe est présent de manière équilibrée, les biais systémiques ont moins d'impact.
- ✓ **Cible les efforts** : Permet d'identifier quels groupes sont sous-représentés et orienter les actions concrètes.



Objectifs

Niveau de maturité	Indice cible
Départ	0.3 à 0.4
Progression	0.5 à 0.6
Diversité avancée	0.7 à 0.8
Équilibre exceptionnel	> 0.85 (rarement atteint)

Il est plus réaliste d'utiliser cet indice pour comparer des départements, des filiales ou des années entre elles, que comme objectif absolu.



Vos questions



Nos prochaines activités

QUELQUES DATES ...

Après notre activité



Après le webinar : Un sondage de satisfaction

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

Prochain webinar



Percez le secret des indicateurs de mouvement et de roulement

19 juin 2025

[INSCRIPTION](#)

Merci.

REJOIGNEZ NOTRE COMMUNAUTÉ SUR

KaraRH.com