

Mesurer les ressources humaines : Pour ne plus se limiter à comptabiliser des chiffres

A high-angle, close-up photograph of a diverse group of people (men and women of various ethnicities) huddled together, smiling and giving thumbs up. The image conveys a sense of teamwork, positivity, and success.

Améliorer la vie au travail

Ceridian est un fournisseur mondial de technologies de gestion du capital humain qui offre des services à plus de 25 millions d'utilisateurs dans plus de 50 pays.



Au programme

RÉSULTATS DU SONDAGE

MIEUX COMPRENDRE LES DONNÉES

CE QUE LE SERVICE DES FINANCES VEUT

TABLEAU DE BORD

POINTS À RETENIR ET FOIRE AUX QUESTIONS

LES DONNÉES DES RH SONT IMPORTANTES



À PROPOS DU SONDAGE

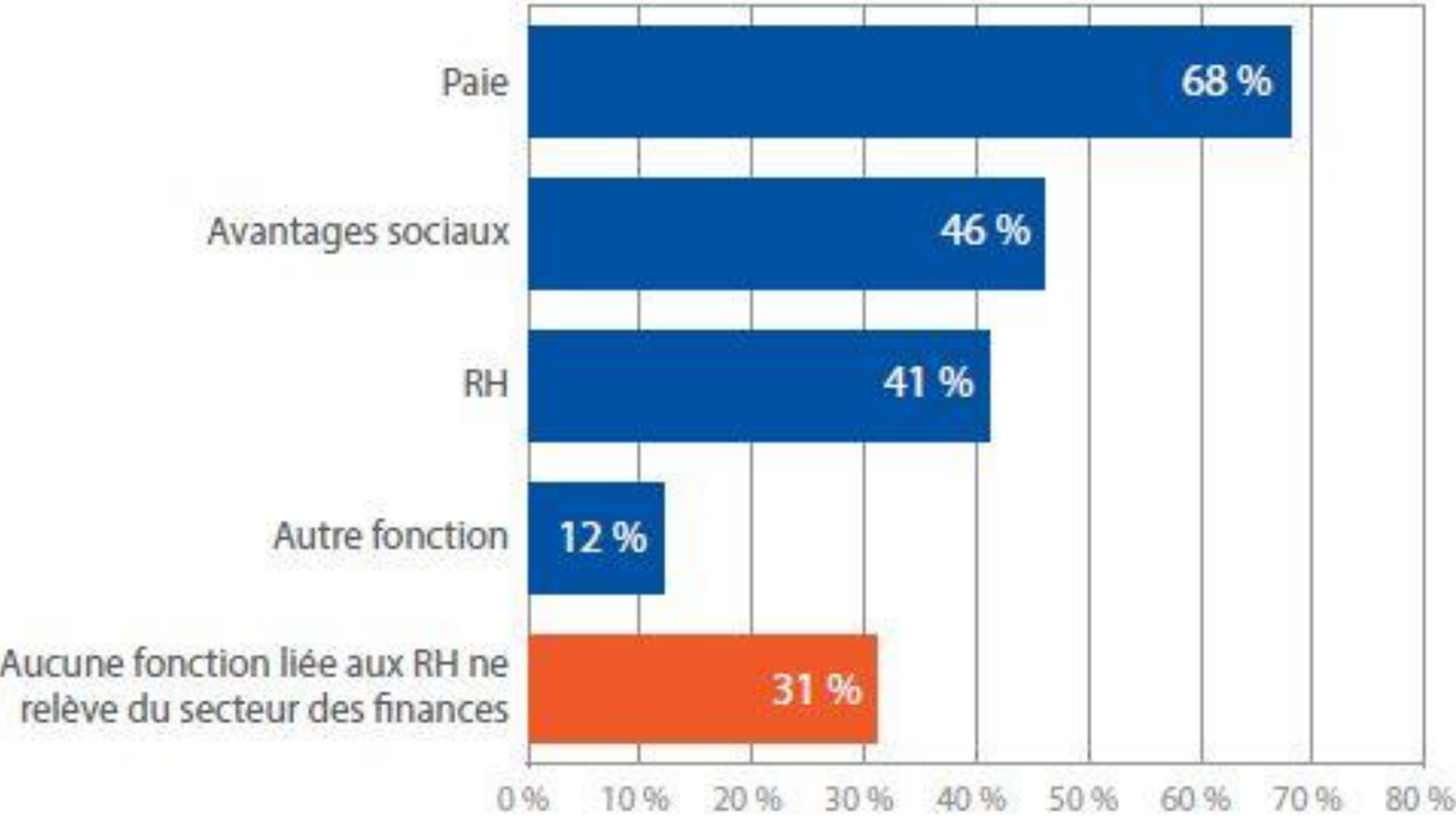
- *Mesurer les ressources humaines : Pour ne plus se limiter à comptabiliser des chiffres* est une recherche préparée par la Canadian Financial Executives Research Foundation (CFERF), branche de recherche de FEI Canada, et commanditée par Ceridian.
- Le sondage en ligne de cet organisme a été mis en place au printemps.
- Une table ronde réunissait des dirigeants financiers.



POINTS SAILLANTS DU SONDAGE

LA CONTRIBUTION DES FINANCES À DES FONCTIONS RELATIVES AUX RH EST CHOSE COURANTE

TABLEAU 1.1 : Les éléments énumérés ci-dessous relèvent-ils actuellement du Service des finances de votre organisation?

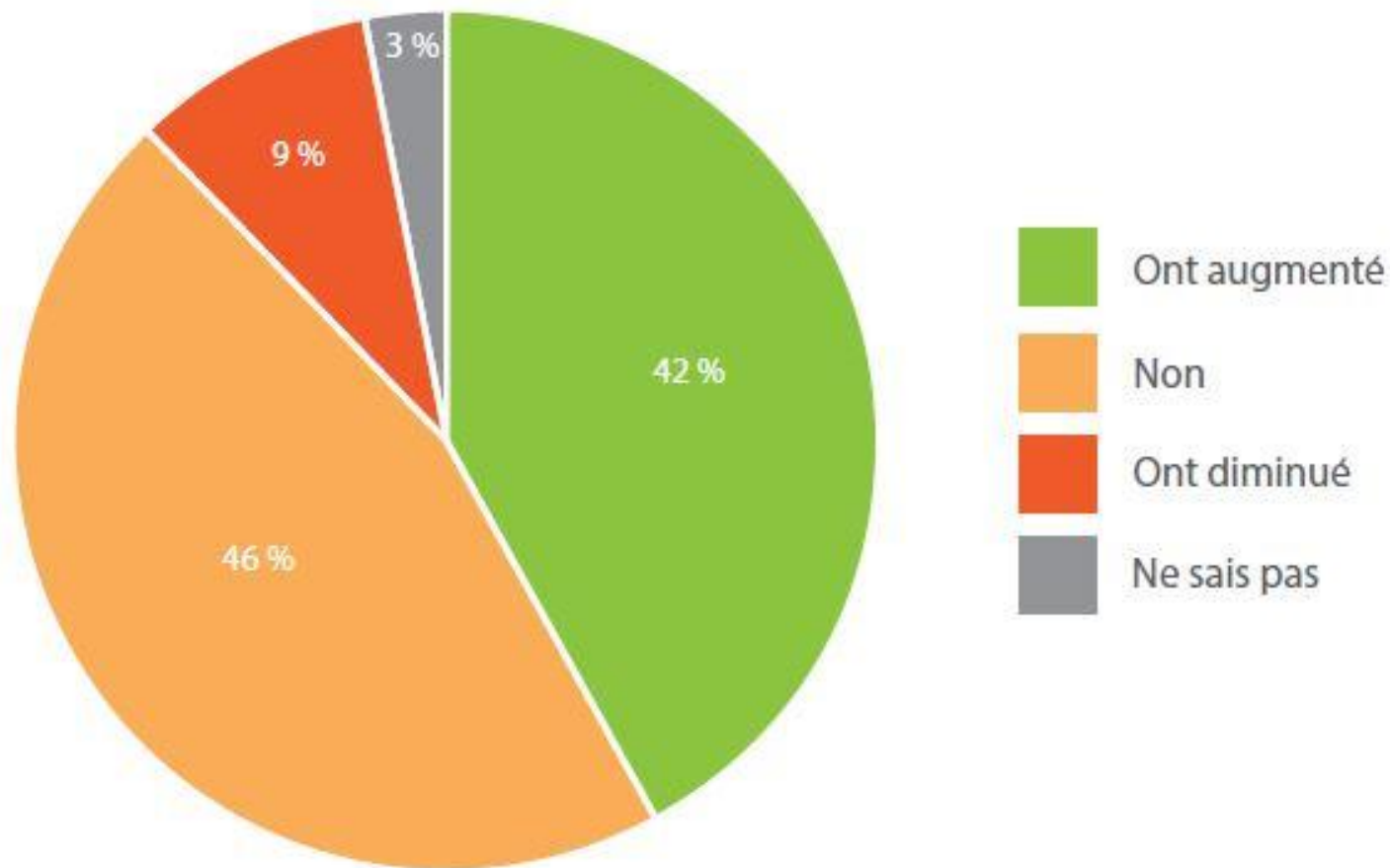


- Parmi les autres fonctions liées aux ressources humaines, notons :
- Indemnisation des accidents du travail
 - Administration des régimes d'options d'achat d'actions
 - Régime de retraite
 - Code d'éthique
 - Planification de la relève
 - Initiatives de mobilisation des employés

LES RH ET LES FINANCES DEVIENNENT PLUS SOLIDAIRES

TABLEAU 2 : Au cours des cinq dernières années, le contrôle et les responsabilités exercés par le Service des finances à l'égard des fonctions associées aux RH ont-ils changé?

TOUS LES RÉPONDANTS



LE PROFIL INITIAL SE PRÉSENTE BIEN...



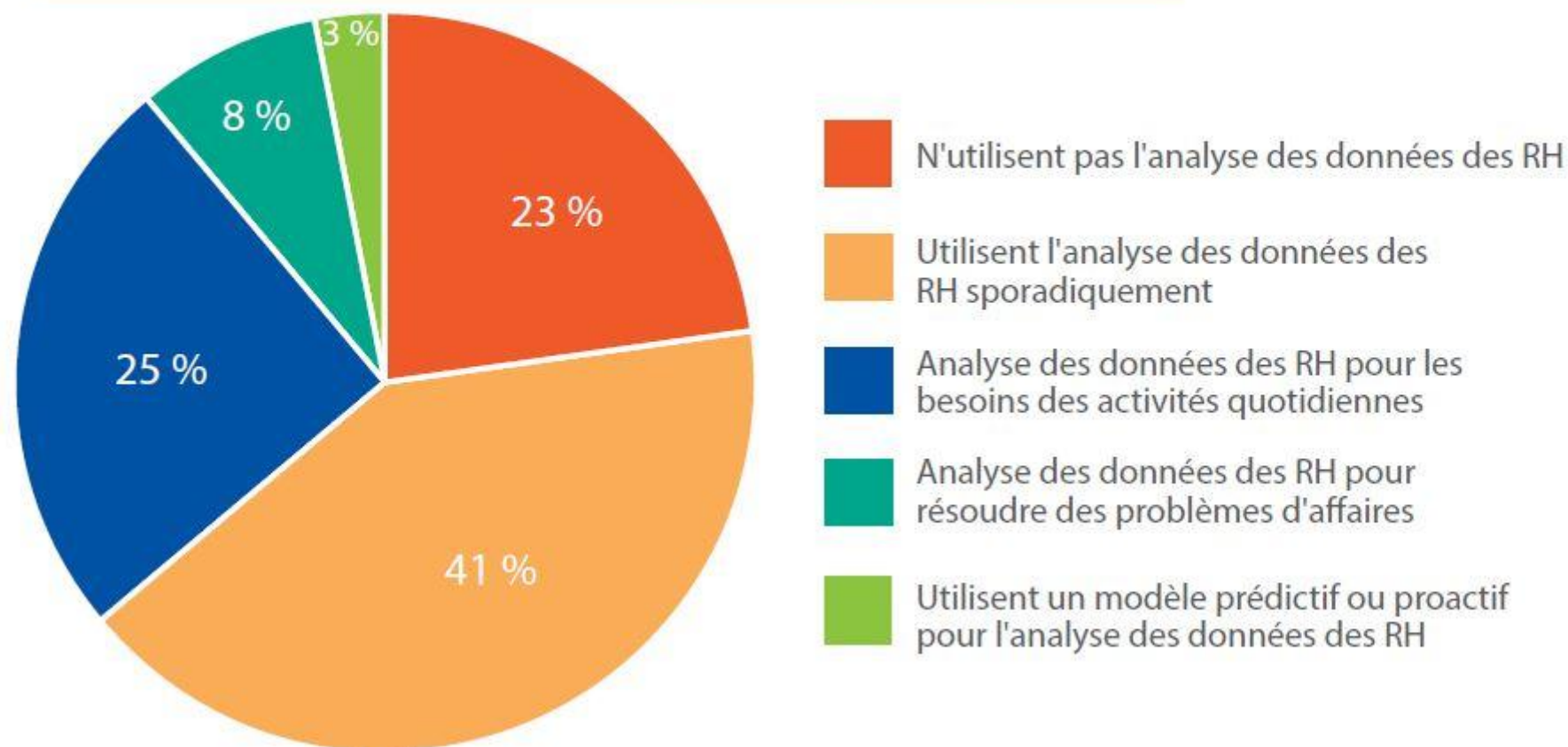
... jusqu'à ce que les participants aient eu à répondre à des questions sur l'exactitude des analyses et des indicateurs concernant les RH.

MIEUX COMPRENDRE LES DONNÉES

MESURER LES RESSOURCES HUMAINES?

64% des répondants n'utilisent pas l'analyse des données des RH ou l'utilisent sporadiquement.

TABLEAU 5.1 : L'utilisation de l'analyse des données des RH par l'organisation



L'UTILISATION DE L'ANALYSE DES DONNÉES DES RH EST AU MIEUX SPORADIQUE

En ce qui a trait aux répondants dont les ressources humaines ne relevaient pas d'eux :

- 55 % d'entre eux ont affirmé vouloir évaluer ou raffiner les indicateurs et les outils actuels en matière de RH.

En ce qui a trait aux répondants dont les ressources humaines relevaient d'eux :

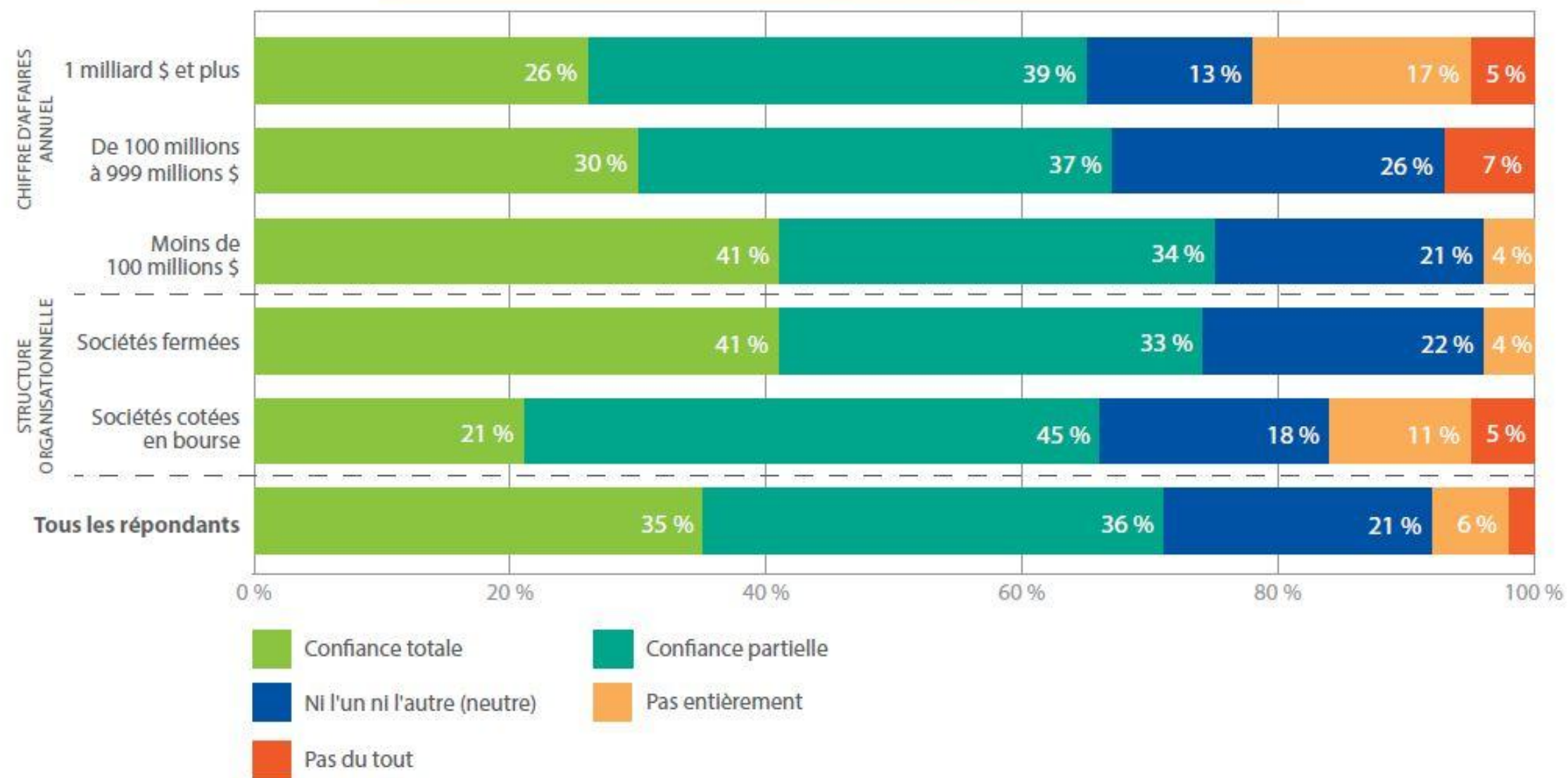
- 40 % d'entre eux ont manifesté leur intérêt à l'égard de services conseils sur une première approche des définitions et des indicateurs (les éléments à mesurer et la fréquence des mesures).
- 30 % d'entre eux désiraient évaluer et peaufiner leurs indicateurs et outils actuels en matière de gestion des RH.

« La rémunération fait l'objet d'une analyse comparative tous les ans, poste par poste; on peut ainsi connaître le marché et être en mesure d'offrir des salaires concurrentiels (sans dépasser le budget). »

Markus Weiss, directeur des services partagés, Amérique du Nord, et contrôleur financier, Rheinmetall

DU CÔTÉ DU SERVICE DES FINANCES, LE FACTEUR CONFIANCE N'EST PAS PRÉSENT

TABLEAU 12 : Jusqu'à quel point vous fiez-vous aux données fournies par l'équipe des RH pour prendre des décisions d'affaires?

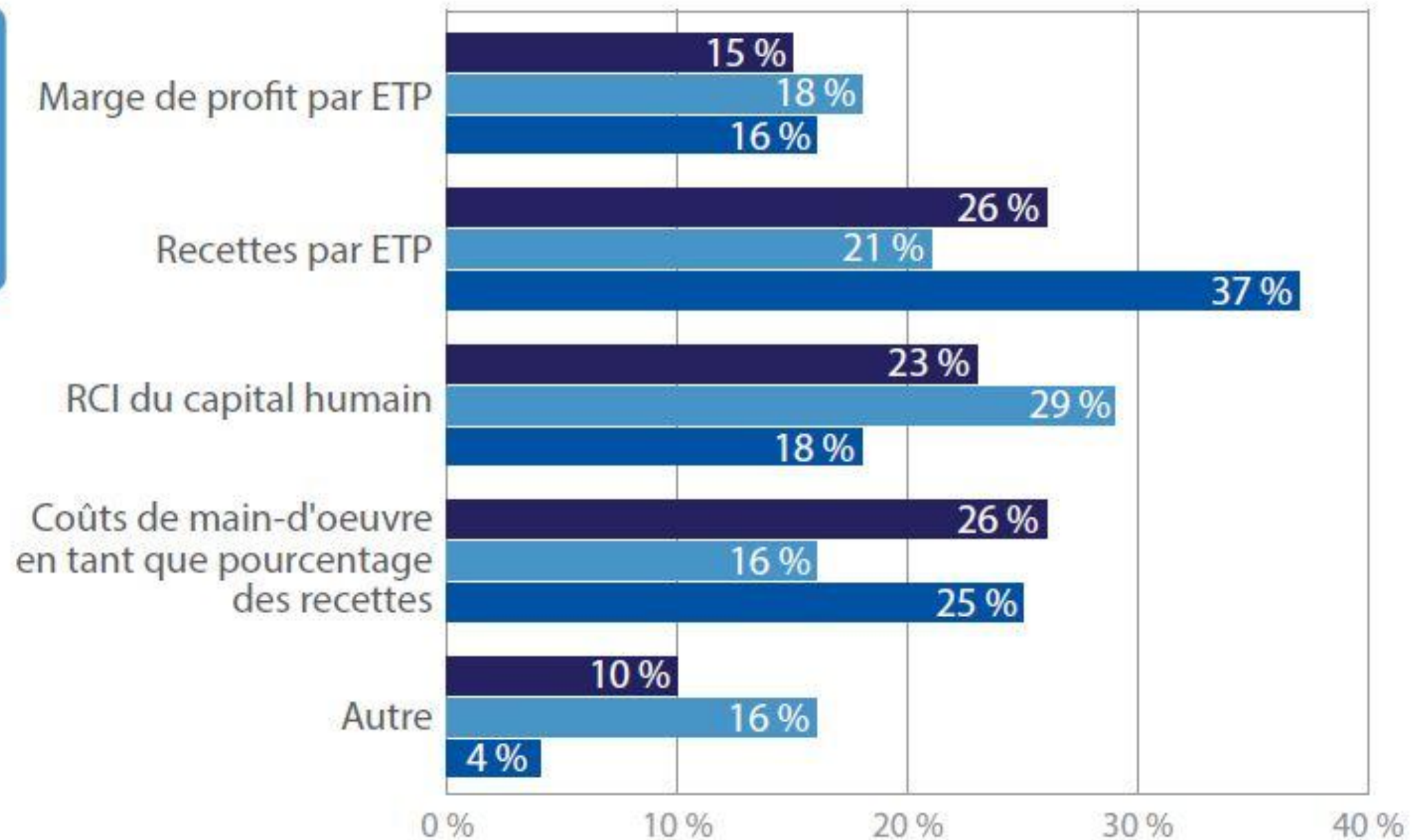
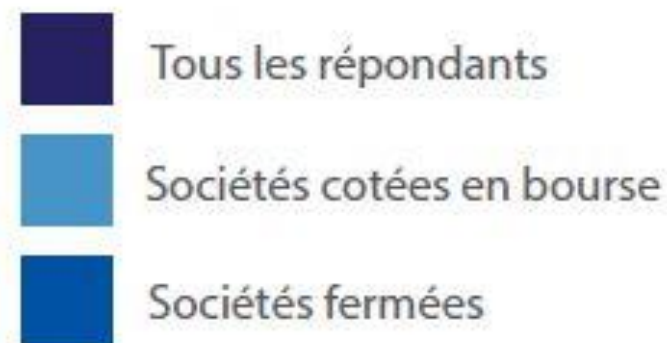


QUELQUES FAITS : 1/3 des répondants au sondage ont indiqué ne pas se fier totalement aux données fournies par l'équipe des ressources humaines pour prendre des décisions d'affaires.

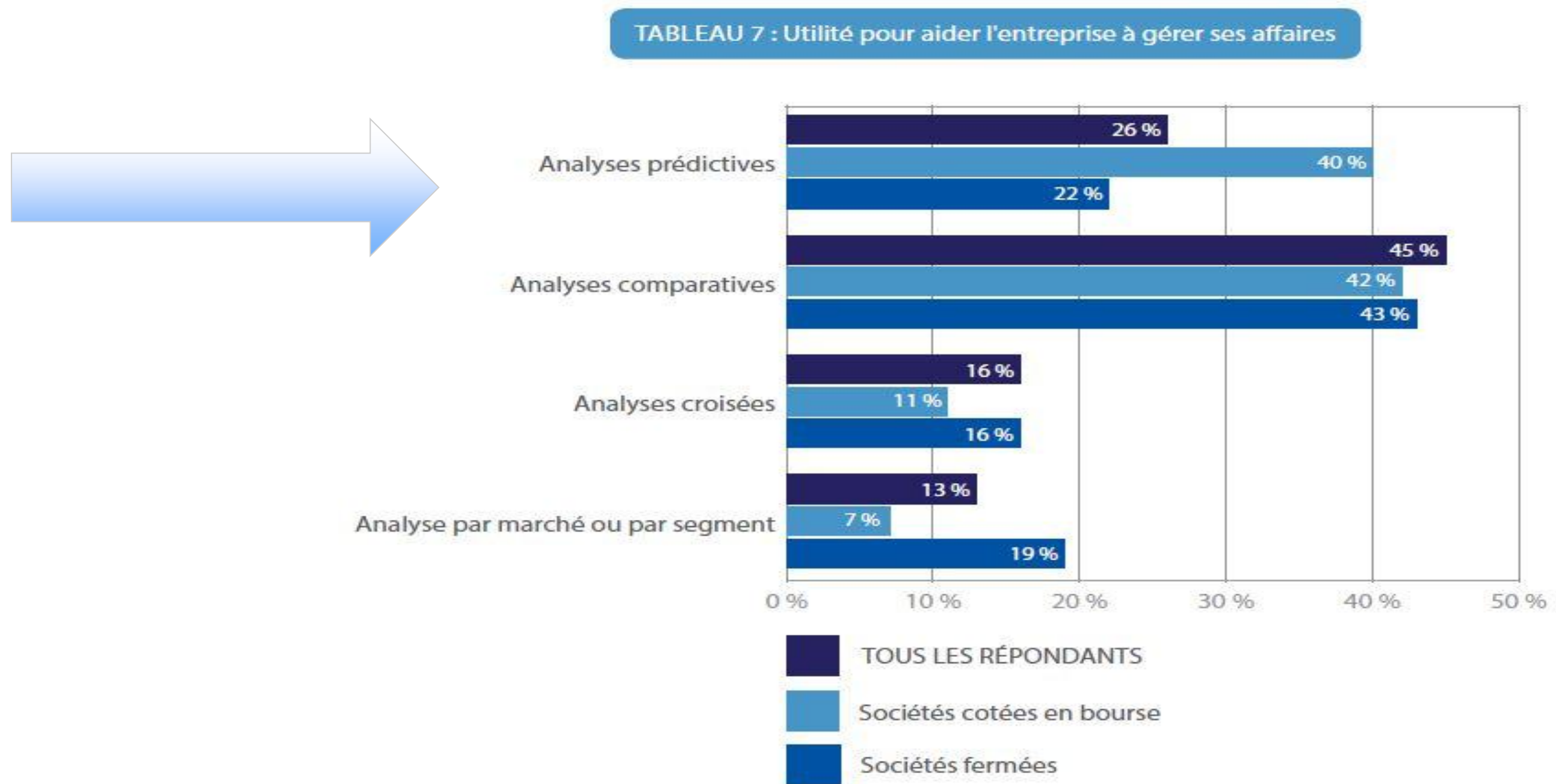
BESOINS DES FINANCES ET DÉFIS DES RH

LE SERVICE DES FINANCES VEUT : DES ANALYSES QU'IL PEUT UTILISER

TABEAU 11 : Si vous ne deviez utiliser qu'un seul type d'indicateurs pour évaluer l'état de votre effectif, quel serait-il?



LE SERVICE DES FINANCES VEUT : DES ANALYSES PRÉDICTIVES



MAIS LES RH ONT DES DÉFIS À RELEVER...



**Le fardeau de
l'administration au
quotidien**

**Le manque
d'adhésion des
dirigeants**



**Le manque de
suivi des
gestionnaires**

LES RÈGLES À SUIVRE EN MATIÈRE D'ANALYSES...

- Si vous ne le mesurez pas, vous ne pouvez pas le gérer.
- Si vous ne pouvez pas agir, pourquoi le mesurer?
- Les gens vont se comporter en fonction des indicateurs et des objectifs; donc, faites des choix judicieux!

MODÈLE DE TABLEAU DE BORD

PROCHAINES ÉTAPES : AIDER LES RH À PASSER À L'ACTION

01

MOBILISATION DES DIRIGEANTS



Aider à détecter un problème, prévoir ce qui va suivre et établir les bases d'une action.

02

INVENTAIRE DES DONNÉES



Déterminer les données utiles. Des données parfaites ne sont pas nécessaires mais plus elles seront de qualité, meilleures seront les observations.

03

REPÉRAGE



Déterminer les gains rapides possibles et les problèmes urgents liés à la main-d'œuvre

MERCI!



Téléchargez notre rapport gratuit à
www.ceridian.ca
ou par l'intermédiaire de FEI Canada
www.feicanada.org

Foire aux questions

