

UN CONSEILLER EN RESSOURCES HUMAINES



MESURER LE CAPITAL HUMAIN

Comment démontrer la valeur ajoutée de votre département RH

Il est primordial pour les entreprises d'utiliser des indicateurs de performance (bénéfice net, rendement sur capital investi, productivité, taux de rejets, etc.) afin d'évaluer leur performance. Mais qu'en est-il des départements de ressources humaines? Souvent perçus comme utiles en soutien aux autres fonctions de l'organisation, comment les gestionnaires de ce département peuvent démontrer leur contribution quant à l'atteinte des objectifs d'affaires et ainsi prouver la valeur de leur travail? Et si la solution était aussi simple qu'un système de gestion des ressources humaines...

Un tableau de bord pour un suivi d'indicateurs percutants

Avant de concevoir un tableau de bord RH, il importe de se questionner sur les activités qui pourraient contribuer à la réalisation de la vision, des principales stratégies et des valeurs de l'entreprise. Les indicateurs à choisir sont différents pour chacune des entreprises; il serait donc utopique de croire que le tableau de bord devrait être le même pour tous. Les indicateurs doivent être judicieusement choisis.

Ils doivent être alignés sur les stratégies et les objectifs organisationnels;

Leurs données doivent être fiables;

Le nombre d'indicateurs doit être limité et raisonnable.

Ils sont une mesure de la performance passée de l'entreprise, mais **surtout**, ils devraient permettre d'anticiper celles futures.

Pour faciliter votre réflexion, voici certains indicateurs qui pourraient être retenus selon la relation qu'ils détiennent avec vos stratégies.

Mobilisation du personnel

Taux de roulement volontaire et non volontaire

Le taux d'absentéisme (fréquence, durée)

Indice de mobilisation (sondage)

Taux de recommandation

Efficacité de votre processus de recrutement

Coût moyen par poste

Taux de rétention de vos recrues

Performance des recrues

Satisfaction du gestionnaire par rapport à la recrue

Satisfaction de la recrue elle-même

Rétention

Réels motifs de fin d'emploi (lors d'une entrevue de départ neutre)

Motifs de fin d'emploi par catégorie de main-d'œuvre

Votre marque employeur

Nombre de visites sur la section carrières

Nombre de CV reçus

Nombre d'abonnés LinkedIn et Facebook

Taux de mobilisation des employés (et mesure de l'engagement)

Taux de rétention après 12 mois et 18 mois (ou taux de roulement)

Le SIHR, un outil qui facilitera votre suivi

Enfin, lors de l'implantation d'indicateurs, il arrive d'être tenté d'utiliser le chiffrier Excel pour compiler ces données. Excel est un outil merveilleux pour faire ses premiers pas, car il nous permet d'apprivoiser les données et les indicateurs. Par contre, cet outil atteint rapidement ses limites. Pour assurer la viabilité du tableau de bord, il importe d'avoir un système de gestion d'information des ressources humaines (SIHR) convivial qui permettra d'extraire rapidement, facilement et de façon fiable l'information désirée. Il vous fera donc sauver du temps tout en vous fournissant des données nécessaires à votre prise de décisions puis utiles à l'amélioration de vos pratiques.



Stéphanie et Sylvain Grenier
Coassociés
Chorus Ressources Humaines

stephanie@chorusrh.ca | T 418 230-9993

sylvain@chorusrh.ca | T 418 217-0125

**chorus**
Au profit de votre capital humain