

Pourquoi utiliser la science en RH/RI ?

Science RH

Dans leur pratique en tant que
CRHA|CRIA,

87%

des personnes considèrent que les
données scientifiques sont importantes.

J'ai plein de KPIs pour
étudier mon organisation, c'est
scientifique, non ?



Les Keys Performance Indicators (KPIs) et les tableaux
de bord issus de l'analytique RH sont des

INDICATEURS DE BASE

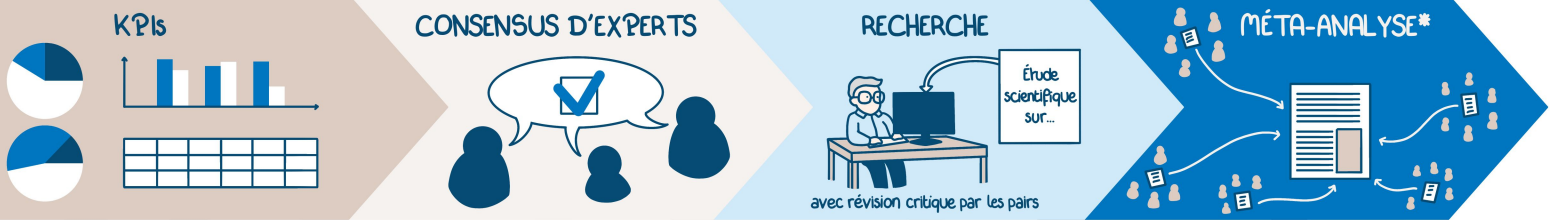
sans être nécessairement des

DONNÉES PROBANTES

qui sont soumises à un processus méthodologique rigoureux.

LES DONNÉES PROBANTES REPOSENT SUR PLUSIEURS NIVEAUX DE PREUVES

bas ————— élevé

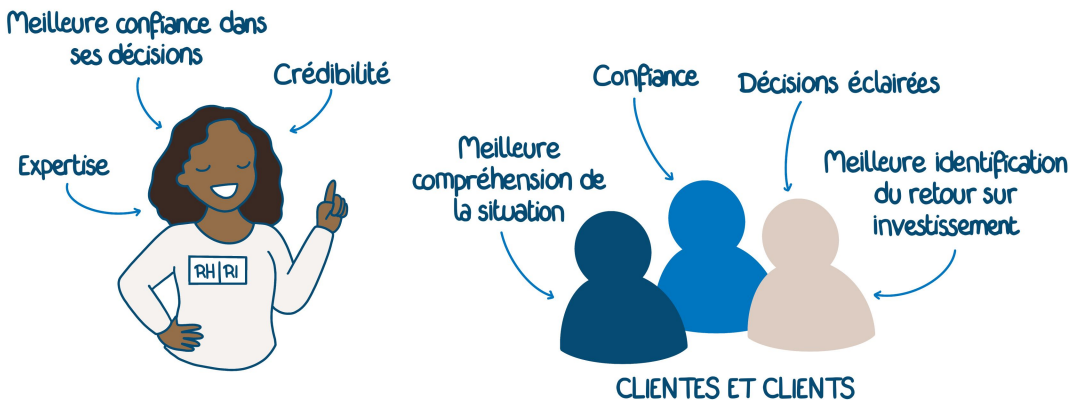


*Méta-analyse : étude qui combine les résultats de nombreuses études scientifiques indépendantes

Ce schéma a été adapté de Figure 2- The hierarchy of research evidence related to clinical practice from the Report of the Canadian Psychological Association Taskforce on Evidence-Based Practice of Psychological Treatments — pg# 9 (CPA, 2012)

Se baser sur le niveau de données probantes le plus avancé possible dans sa
pratique a de nombreux

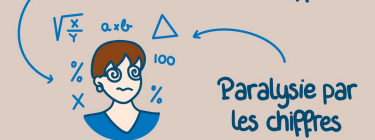
AVANTAGES



Attention cependant à certains

POINTS DE CONSIDÉRATION

Oublier l'aspect humain
derrière les chiffres



Paralysie par
les chiffres

L'éthique

au sujet des données personnelles
notamment, est un enjeu
important à ne pas oublier.

COMBINER LES RÈGLES DE L'ART ET DE LA SCIENCE POUR UNE PRATIQUE EXEMPLAIRE

Règles de l'art :

Ensemble de règles, écrites ou non, reconnues comme
cadre de référence par les personnes expertes d'un
domaine et dont le respect est implicite



Normes de pratique :

Consensus de la communauté professionnelle
quant au savoir requis pour intervenir
adéquatement comme CRHA|CRIA