

Prévoir les emplois et les compétences : quelles données exploiter avec la PSMO?



12 FÉVRIER 2026

Prévoir les emplois et les compétences : quelles données exploiter avec la PSMO?



Carole Mari

Conseillère principale SIRH
carole.mari@komplice.com

komplice.



Layla Nasr

CEO

layla.nasr@makila.ai

Makila Ai

Makila Ai

Une solution complète pour la valorisation des données d'entreprise



Expertise Données et IA

Présence internationale Montréal et Paris

Certifié ISO 27001, ISO 27017, ISO 27018, TGV (données de santé)

Retenue par Solutions innovatrices Canada en 2021 et 2025

Brevet obtenu au Canada en 2023

3.188.740
Numéro de brevet
Patent number

+ 120
déploiements

Bell

L'effet^A CGI

kompli^{ce}.

inetum.⁺
Positive digital Power

sopra hr
SOFTWARE

CRIM

elastic

Fin ML

Université
de Montréal

Gestion des données

Nous intervenons pour collecter, structurer, rechercher et respecter les exigences de la Loi 25, AI EU ACT, RGPD

Solutions pour les RH, Finance et légal

Planification de la main d'œuvre, analyse des données financières, gestion des dossiers d'enquête, gestion de la formation, pilotage de la masse salariale

Analyse prédictive et simulation

Détection des facteurs d'influence.
Création des simulations avec des critères multiples et hypothèses.
Collaboration, partage et comparaison des simulations.

Nous sommes **kompli**ce.

une plateforme de services sur mesure dédiée au succès des entreprises. Nous simplifions et optimisons l'arrière-scène de votre organisation pour en libérer le plein potentiel. Soutien opérationnel, expertise et accompagnement stratégique : nos komplices sont à vos côtés pour transformer chaque défi en opportunité.

QUELQUES STATISTIQUES

- 47 komplices expérimentés
- 30+ systèmes de paie, SIRH et outils de productivité maîtrisés
- 100 mandats actifs

SERVICES-CLÉS

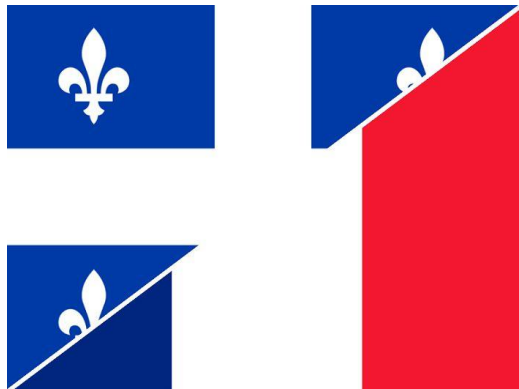
Opérations : gestion de la paie et des avantages sociaux, recrutement

Expertise : SIRH, outils de productivité

Accompagnement : RH, gestion de projet, conduite du changement

PSMO ou SWP (Strategic Workforce Planning) ?

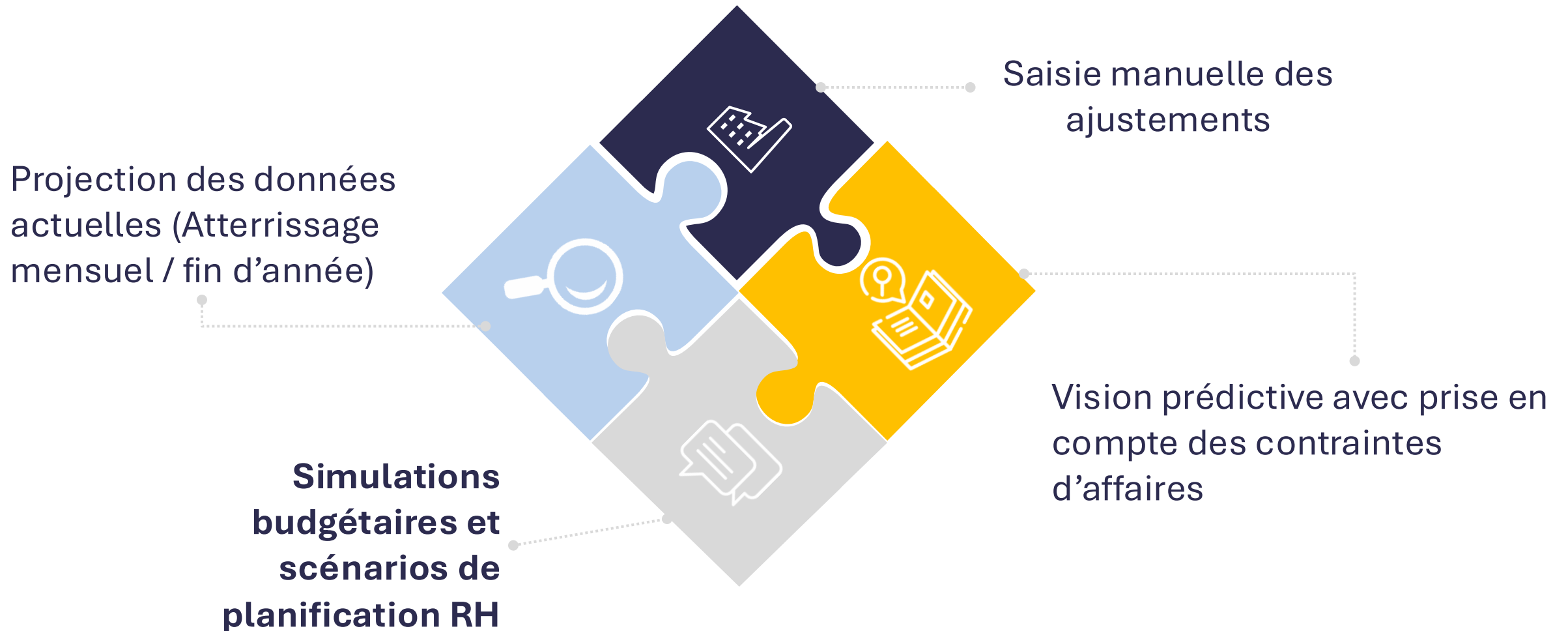
Une question d'accent. La planification stratégique de la main-d'œuvre, elle, reste universelle



... vers la Planification Prédictive : PPMO ou la PSWP



Faire des projections + analyse prédictive



L'IA RH oui... mais on a des exigences légales à respecter

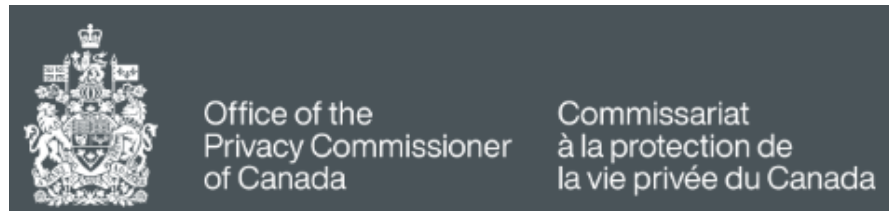
La Loi 25, adoptée en 2021, a apporté des modifications significatives aux lois sur la protection des renseignements personnels.

Depuis septembre 2023, avant de communiquer un renseignement personnel à l'extérieur du Québec, une organisation doit procéder à une [évaluation des facteurs relatifs à la vie privée \(PDF, 1 108 Ko\)](#).



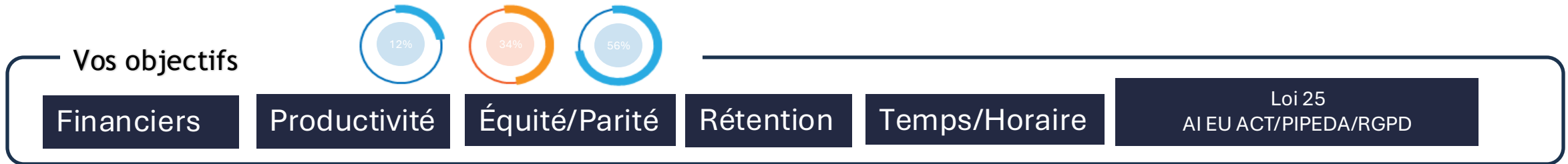
La Commission a le pouvoir d'imposer des sanctions administratives pécuniaires aux entreprises contrevenant à la Loi sur le privé. Par exemple, les sanctions administratives pécuniaires pourraient atteindre **2 % du chiffre d'affaires mondial ou 10 millions de dollars**.

Calendrier de
conservation
de la BANQ



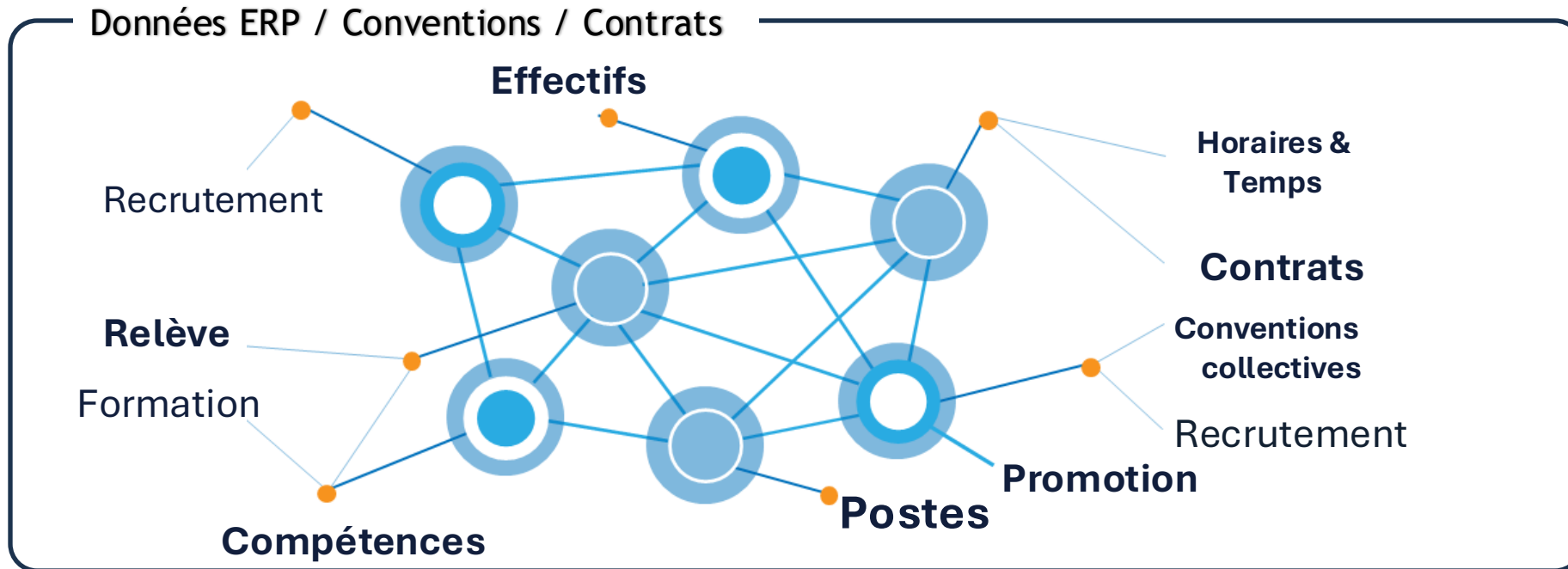
PIPEDA

Quelles sont les données essentielles ?



+

+



Qu'est-ce qu'on prédit ?

3 briques d'IA prédictive en PPMO

Évolution
des effectifs



Transformation
des postes et
des compétences



la masse
salariale



01

- Effectif nécessaire dans le futur (surplus ou pénuries)
- Remplacement et mobilité (retraite prévisible, évolution de carrière)
- Mouvement entrée / sortie (démissions, fins d'emploi, attrition involontaire, recrutement)

02

- Les compétences émergentes
- Les postes qui apparaissent / disparaissent
- l'évolution des rôles
- Les compétences menacées par l'automatisation

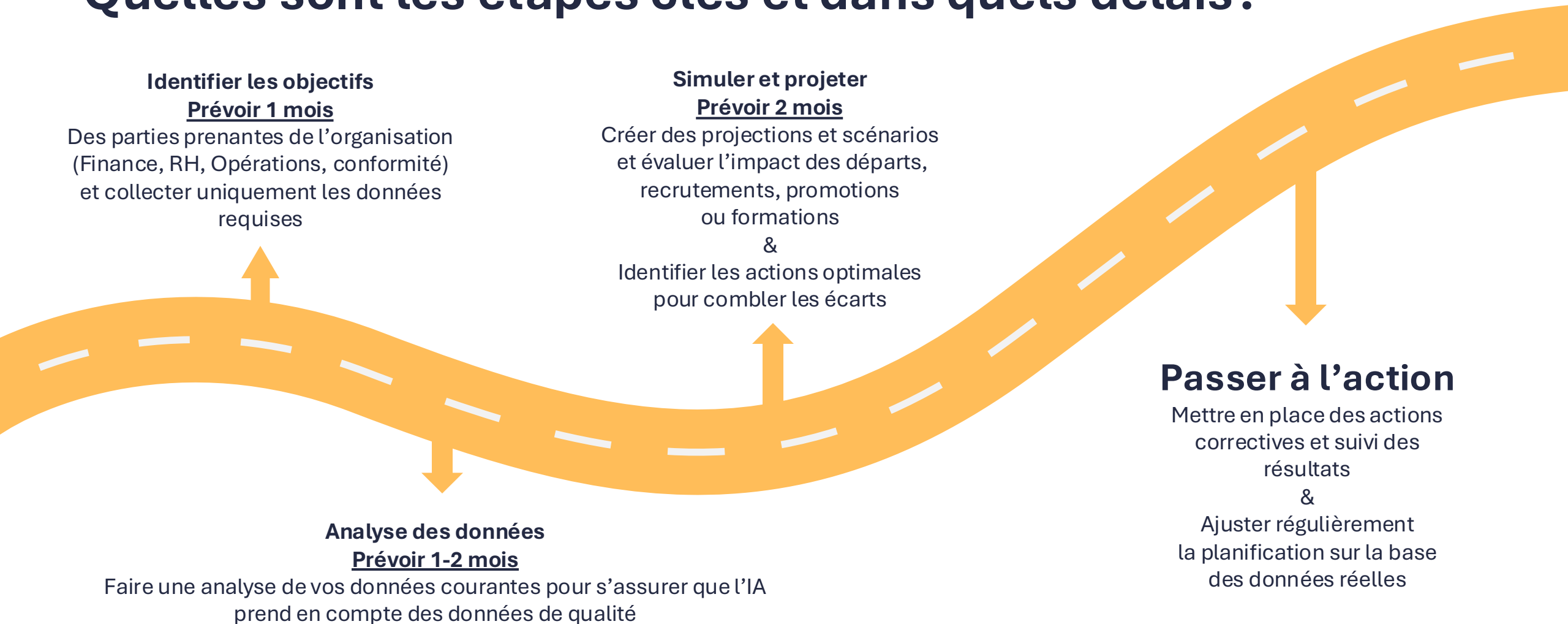
03

- la masse salariale future
- l'impact budgétaire sur le vieillissement de l'effectif
- les économies de coûts / Effet Noria

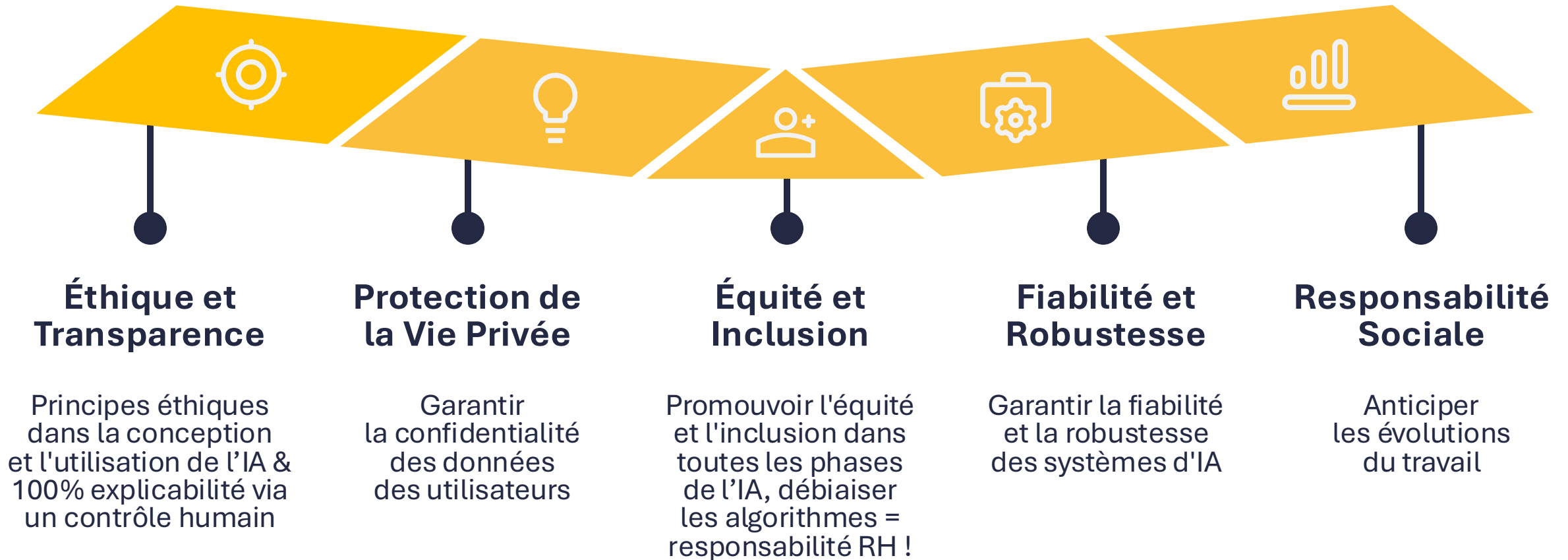
Apports IA/IAG pour la planification de la main d'œuvre

	Rémunération	PMO	D&I QVT	Conformité / Relations Sociales
Apport IA	<ul style="list-style-type: none"> Analyse et projection des coûts de personnel Calcul de la rémunération variable Rémunération juste, équitable, compétitive, différenciée Calcul actuariel 	<ul style="list-style-type: none"> BI Passé, présent et futur. Projection des effectifs, des métiers, des compétences, salarié par salarié Visualiser les critères d'influence et de réussite et anticiper les plans de fidélisation et de formation 	<ul style="list-style-type: none"> Index EDI automatisé et internationalisé Analyse double plafond de verre Anticipez les enjeux à venir 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse de cohérence sur les accords Traçabilité et audit
Apport IA-G	<ul style="list-style-type: none"> Création des profils de compétences Création des affichages de postes Analyse quantitative et qualitative par analyse en langage naturel des verbatims, des contrats et conventions collectives etc. 			

Quelles sont les étapes clés et dans quels délais?



5 principes pour une IA de confiance en RH



Inscrivez-vous
à notre prochain webinaire !

**La planification prédictive
de la main-d'œuvre :**
quels leviers concrets
pour anticiper vos besoins ?

LE 12 MARS 2026

De 11 h à 11 h 45

En virtuel

Makila Ai

Pour s'inscrire,
scanner ce code QR :



Continuons la discussion...
Passez nous voir aux stands **207** et **718** !



Layla Nasr

CEO

Makila Ai



Carole Mari

Conseillère principale SIRH

komplice.