

L'atelier

Les nuances du licenciement avec effet immédiat • Les réseaux sociaux montent en puissance dans le recrutement



L'étude

Premiers résultats d'une enquête sur les pratiques RH à Genève

La santé au travail, préoccupation n°1

Près d'une entreprise sur deux prévoit de développer ou d'améliorer ses prestations en matière de santé au travail et 40 % annoncent une augmentation de moyens alloués à cette fin. Des dispositifs légaux plus contraignants, des taux d'absences affichés souvent élevés et une meilleure mesure de leurs conséquences économiques: voilà quelques ingrédients réunis pour en faire la première priorité de travail dans les entreprises.

Améliorer les systèmes d'évaluation du personnel

Si l'ensemble des entreprises sont équipées d'un système d'évaluation, près de la moitié veut l'améliorer. Longtemps réservé aux seules fins du Management, les services RH veulent désormais lui donner toute sa dimension stratégique en le reliant aux autres processus RH.

Marketing & Communication RH

Intranet RH, communication interne, plateformes collaboratives, identification et diffusion de la marque employeur, figurent dans le peloton de tête des objectifs de développement des services RH. Les employeurs veulent créer les conditions d'un renforcement de l'identification du personnel aux valeurs de l'entreprise.

Renforcer les SIRH

Plus d'une entreprise sur deux marque son intention de développer ou d'améliorer la gestion électronique des données via un SIRH, ses outils de gestion de la formation ou encore son controlling RH, conditions à un véritable positionnement stratégique de la mission RH.

Daniel Cerf, Enquêtes, Benchmarks & services RH

Lien: www.benchrh.ch

Contexte

106 entreprises genevoises ont participé au 1^{er} volet de cette enquête sur les pratiques RH. Elle est conduite par les instituts DC Management et AtoutRH, en partenariat avec les sections romandes d'HR Swiss, le CRQP et divers acteurs RH.



Le Dossier N° 42 La gamification et les RH



Longtemps considéré comme étant une activité de loisir, le jeu entre progressivement dans le milieu professionnel. Il devient aujourd'hui une pratique systématisée dans des processus de gestion avec des objectifs divers, qui peuvent aller de l'évaluation du collaborateur à l'augmentation de la performance. Les auteurs présentent ici toute une série d'applications possibles du jeu en entreprise, en mettant un accent particulier sur les activités RH, avec des conseils pour la mise en pratique.



3 questions à

Christoph Kull



Christoph Kull, directeur général et Regional Vice President depuis 2014 pour Work Day (société américaine active dans les solutions SIRH) pour l'Allemagne, la Suisse et l'Autriche.

Quelle est la spécificité de votre entreprise?

Nous avons dès le début un ancrage international, avec des clients aux Etats-Unis, notre marché historique mais aussi en Europe, en Amérique latine et en Chine par exemple. Notre organisation est jeune puisque la société a été fondée en 2005. D'un point de vue business, notre force est de proposer une plateforme unique que nous adaptions constamment selon les besoins de nos clients. Nous grandissons de manière organique et développons nos logiciels en interne. Nous avons par exemple récemment intégré la technologie du Touch ID à notre palette de prestations, cela nous a pris un week-end pour le mettre en place.

Le marché des SIRH évolue très rapidement, comment faites-vous pour suivre ce rythme?

Notre organisation très flexible nous permet d'être en adaptation constante. Grâce à notre plateforme unique et relativement jeune, nous sommes en mesure de réagir rapidement aux évolutions du marché. 50 % de nos innovations nous viennent de propositions de nos clients. Nous avons d'ailleurs créé une plateforme appelée «Brainstorm» pour recueillir les idées de nos clients.

Comment, selon vous, a évolué la Fonction RH depuis cinq ans?

Nous constatons que les DRH siègent beaucoup plus fréquemment dans les comités de direction. Ils sont donc de plus en plus écoutés, notamment dans les projets de fusions/acquisitions. Ce sont les RH qui peuvent préparer le terrain car ce sont eux qui possèdent les données sensibles de l'entreprise. Ils sont aussi en mesure d'établir des scénarios et de prévoir les coûts humains des décisions stratégiques.

Propos recueillis par Marc Benninger