

Les portails RH et la gestion des processus

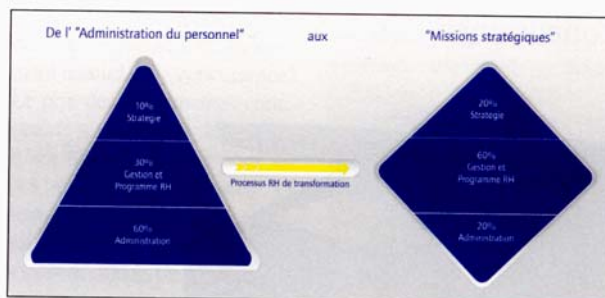
PRÉCIEUX. Ces portails permettent le partage d'informations au sein de l'entreprise en offrant, tant aux collaborateurs qu'au management, des outils utiles au quotidien. En toute transparence.

Une gestion efficace des ressources humaines implique l'accès à une foule d'informations sur chaque collaboratrice et chaque collaborateur, telles que ses données personnelles, ses compétences, ses évaluations annuelles, les formations suivies ou à prévoir, les points à suivre, les actions à mener, les plans d'évolution, la gestion des absences, etc.

L'intérêt des portails RH est de mettre à disposition de manière simple et conviviale les informations structurées selon les besoins, aussi bien sur le lieu de travail qu'à distance au travers du web, tout en garantissant les aspects de sécurité.

Chaque collaborateur a ainsi accès immédiatement à l'information et les documents papier deviennent superflus. Les collaborateurs itinérants ou pratiquant le télétravail restent également en lien avec l'entreprise et ont à disposition les informations en temps réel.

Le DRH dispose de tableaux de bord précieux qui sont de véritables outils de pilotage de l'entreprise. Il a ainsi sous les yeux, et de manière actualisée, l'ensemble des données qui lui



Portée Schéma d'un portail RH.

permettent de prendre les bonnes décisions et de gérer de manière stratégique l'évolution de ses collaboratrices et collaborateurs.

Prenons l'exemple des entretiens d'évaluation. Le processus est lancé par les RH qui vont demander à chaque responsable de groupe de préparer les évaluations de son team, ainsi que de définir les objectifs de l'année suivante. Chaque collaborateur pourra se préparer de son côté en s'auto-évaluant. L'entretien entre le collaborateur, son responsable et les RH permettra de finaliser l'évaluation en échangeant de part et d'autre, ainsi que de définir les formations à prévoir ou les plans d'évolution, par exemple vers une



Claudia Fauchère.

nouvelle fonction. La dernière étape du processus permettra de générer un récapitulatif des formations à mettre en œuvre pour l'ensemble des collaborateurs et de pouvoir notamment organiser des formations en groupe si des besoins communs ont été identifiés.

Le processus de gestion des absences permet, quant à lui,

de traiter efficacement la problématique des absences, qu'il s'agisse de vacances, de formation, de maladie, etc. Le manager peut avoir une vision synthétique des absences prévues dans son team sur une période donnée et valider les demandes de congé après avoir contrôlé les aspects de suppléance. Chaque collaborateur a également un accès direct à son compte, au détail de ses absences ainsi qu'à son solde de vacances, par exemple.

Les portails RH permettent le partage d'informations au sein de l'entreprise en offrant tant aux collaborateurs qu'au management des outils utiles au quotidien, en toute transparence.

La mise en place de processus permet d'optimiser le travail des RH ainsi que de leur donner les moyens d'anticiper le futur, que ce soit en termes de compétences à développer, de formations à organiser ou de ressources à recruter. Elle génère un gain de temps important pour le management et les collaborateurs et procure un outil de consolidation de l'information et de suivi des tâches RH. En résumé, ces processus ont une dimension motivante pour tous!

Claudia Fauchère,
responsable ressources
humaines chez TI
Informatique



www.abacus.ch



www.ti-informatique.com



www.jobup.ch



www.jrmc.ch



www.iseig.ch



www.hes-so.ch