

L'atelier

Comment gérer les conflits au travail • Les passerelles entre l'aviation et l'entreprise • Management interculturel

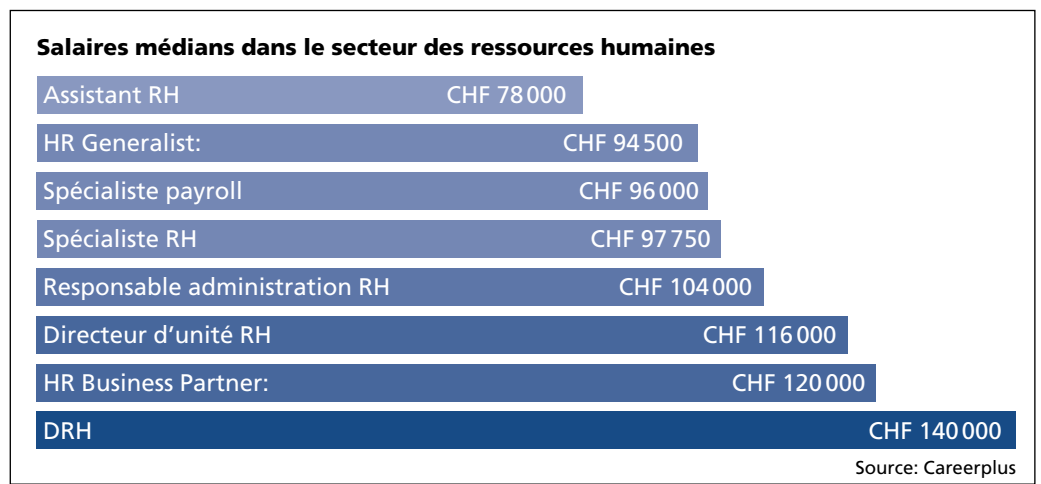


L'étude

Les RH polyglottes gagnent mieux leur vie

Selon une récente étude sur les salaires RH (voir l'encadré), la formation continue, l'expérience et la maîtrise de plusieurs langues étrangères assurent un meilleur salaire. Un responsable RH avec un diplôme de niveau Master gagne plus qu'un titulaire du brevet fédéral RH. Pareil avec les langues. Un manager RH qui ne parle qu'une langue gagne sensiblement moins que son collègue RH polyglotte. A noter aussi que les sociétés internationales paient mieux leurs managers RH que les entreprises actives uniquement en Suisse. Il y a également des différences notoires selon les régions: les responsables RH les mieux payés de Suisse travaillent dans la région zurichoise. Les plus bas salaires RH sont au Tessin.

Le contexte
La société de conseils et de placement Careerplus, spécialisée dans les métiers RH, a interrogé 2100 personnes pour cette étude sur les salaires dans le secteur des ressources humaines. Toutes les personnes interrogées étaient à la recherche d'un nouveau défi dans le secteur des ressources humaines.



3 questions à

Koorosh Massoudi



Koorosh Massoudi est enseignant à l'Institut de Psychologie de l'Université de Lausanne et chercheur senior dans le Pôle de Recherche National LIVES.

Lors d'une conférence le 2 mars dernier chez Vicario Consulting à Lausanne, vous avez parlé de la difficulté de cerner des indicateurs pour évaluer des cadres potentiels?

Disons que cela dépend de notre exigence de fiabilité. Nous pouvons bien entendu avancer un certain nombre de caractéristiques et qualités personnelles qui décrivent des individus généralement plus efficaces et adaptables, la plupart du temps et dans la plupart des situations. Mais si nous voulons augmenter la fiabilité de nos déci-sions, alors on ne peut se passer de l'étude des contextes dans lesquels ces individus auront à s'intégrer et des contraintes et ressources spécifiques qu'ils devront gérer.

Quels conseils donneriez-vous à un DRH à qui on demande d'évaluer des profils?

Chaque organisation devrait commencer par clarifier ses besoins en fonction de son contexte économique, de ses métiers et de ses objectifs opérationnels. Ce travail sur les valeurs et sur la raison d'être de l'organisation est rarement effectué de manière conséquente. Il y a encore trop de discours de façade sur ce sujet. De nombreuses grandes sociétés assurent avoir une culture internationale. Cela ne veut rien dire. Elles sont dans un contexte précis, avec des spécificités locales liées à leur activité.

Il s'agit donc de clarifier les valeurs?

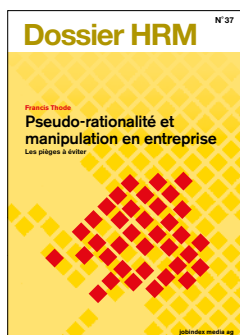
Oui. Mais ce temps pris en amont pour clarifier les bons indicateurs est rarement fait correctement. Cette tâche incombe en général au responsable RH. C'est juste mais ils devraient négocier ces indicateurs avec l'encadrement et les co-définir avec eux. Trop souvent, en cas d'erreur de casting, les cadres rejettent la responsabilité sur les RH.

Propos recueillis par mb

Le Dossier N° 37



Pseudo-rationalité et manipulation en entreprise



Les éditions jobindex media viennent de publier un Dossier HRM qui dénonce la tyrannie des bonnes pratiques managériales. Son auteur, Francis Thode (DRH d'une grande entreprise de l'Arc lémanique) met à jour les travers causés par l'implémentation rigide – sans tenir compte du contexte et des acteurs – de certains dispositifs de gestion en organisation. «Pour se rassurer, les bonnes pratiques sont issues d'un mode de pensée normatif, qui imagine un monde idéal en fonction d'hypothèses

qui souvent ne sont pas confirmées autrement que par des perceptions et des sentiments, bref, qui sont pétrées de subjectivité», écrit Francis Thode.