



entreprises

Sigma-RH valorise la fonction RH du groupe Partouche

Le groupe Partouche a fait appel à Sigma-RH, créateur de solutions intégrées de gestion des processus RH notamment pour uniformiser ses pratiques de formation. Par le biais d'un logiciel, l'entretien professionnel prend une dimension stratégique.

► **Contact**
Sigma-RH,
8, rue Lamartine,
75009 Paris.
Tél. : 01 77 32 16 02 ;
site : www.sigma-rh.com

Depuis 2004, Sigma-RH France propose des solutions dédiées à la gestion des processus RH via la technologie web. L'entreprise vient de lancer une nouvelle version de l'application RH Formation-carrières, une solution SIRH (systèmes informatisés de gestion des RH) qui offre plus de visibilité en matière de gestion de la formation en entreprise. "Au regard d'une stratégie, la DRH d'une entreprise est continuellement accaparée par l'opérationnel (gestion de la paie, des temps de présence, etc.) et les prises de décision (gestion des embauches, etc.). La solution SIRH a l'avantage significatif d'annuler les zones d'improductivité de ces processus dits cachés et de dégager de nouvelles possibilités de création de valeur pour la fonction RH qui peut ainsi se consacrer réellement à la gestion des compétences. Une entreprise devient performante si elle sait déterminer ses compétences-clés", considère Marc Koffi, responsable d'agence chez Sigma-RH France.

Benjamin Castaldo, DRH du groupe Partouche Casinos et divertissements (6 600 salariés, environ 47 casinos en France, incluant notamment 140 restaurants, 120 bars et 18 hôtels), a fait appel à Sigma-RH France "pour optimiser son budget formation et uniformiser ses pratiques de formation". Le groupe, "dans un contexte de forte décentralisation, a besoin d'une vision unique du traitement de la formation

et d'une vision globale du budget formation. Dans la mesure où les casinos sont regroupés sous une même enseigne, les clients doivent trouver les mêmes services dans chaque casino, ce qui présuppose que les compétences des salariés (croupiers, personnel de sécurité, de l'hôtellerie-restauration, etc.) doivent être uniformisées. Chaque établissement de jeux élabore son plan de formation et tout l'enjeu est, pour le groupe, d'avoir une vue d'ensemble de la gestion de la formation. Cette démarche passe par l'automatisation des processus à faible valeur ajoutée (automatisation des données pour la 24-83, gestion des convocations aux sessions de formation, production des documents à l'attention des stagiaires, etc.). L'autre atout de la solution SIRH est de permettre à la DRH de gérer les compétences en élaborant, par exemple, des entretiens d'évaluation par rapport aux niveaux attendus par le groupe pour tel ou tel métier, et en publiant un catalogue de formations, accessible à tous les salariés afin de susciter leur motivation."



et en publiant un catalogue de formations, accessible à tous les salariés afin de susciter leur motivation."

Gestion web

Le groupe s'engage à aider les responsables des casinos et les chefs d'équipe à mieux évaluer leur personnel pour orienter le contenu des formations. "Puisque l'entreprise souhaite donner une dimension stratégique aux entretiens, ajoute Marc Koffi, nous créons avec la DRH du groupe un questionnaire électronique par type de salariés. Ce questionnaire est ensuite mis à disposition des chefs d'équipe pour la réalisation



des entretiens qui sont annoncés par message électronique. Les réponses au questionnaire sont directement rédigées sur le logiciel par le chef d'équipe, puis validées avec le salarié. Au cours de l'entretien d'évaluation, le chef d'équipe voit apparaître sur son écran les prérequis du poste occupé par la personne évaluée. Le logiciel permet, en fonction des réponses du salarié, d'indiquer l'écart existant entre le référentiel de compétences du poste et les compétences mises en œuvre par le salarié. Si cela est le cas, le logiciel peut faire apparaître la formation adéquate pour combler cet écart et renvoyer au catalogue de formation. Le chef d'équipe peut ensuite, si nécessaire, réserver une formation pour le salarié ou bien ce dernier peut lui-même consulter le catalogue et procéder à une demande de formation au gestionnaire RH. Le plan de formation de chaque casino est ainsi déterminé de manière rigoureuse par le biais de la SIRH (budget, contenu, OPCA concernés à titre indicatif car l'entreprise choisit en dernier ressort, etc.)."

Mais le logiciel offre une palette de prestations plus large encore : élaboration et simulation du plan de formation ; plans de formation individuels et collectifs, annuels, trisannuels ; création automatisée des sessions de formation ; suivi du plan de formation (budgets, ratios et indicateurs) ; suivi des plans de carrière avec inscription des collaborateurs aux sessions professionnelles ; historique individuel de formations dispensées ; suivi du Di mise en place des passeports de formation avec suivis personnalisés ; gestion du recrutement interne-externe avec création de "candidathèques", etc.

Sigma-RH France

Sigma-RH France SARL est la filiale française de Sigma-RH Solutions inc., une entreprise implantée depuis 1992, présente au Canada et en Europe. Elle se spécialise dans le développement, la commercialisation, l'implantation et le service après-vente de solutions intégrées de gestion des processus RH pour les moyennes et grandes entreprises.

Philippe Grandin |