



L'agence Liip primée au Swiss HR Award pour son système de rémunération

9 minutes plus tôt, Victoria Marchand

Le nouveau système de rémunération de l'agence digitale autogérée Liip remporte le Swiss HR Award dans la catégorie « Diversity, Inclusion, Equality ». De quoi rendre le développement agile accessible à toutes et à tous, en écho à la philosophie du progrès humain et digital. De nombreuses entreprises progressistes s'apprentent aujourd'hui à aussi introduire de nouveaux systèmes de rémunération.

Primé au Swiss HR Award Ce prix récompense chaque année des projets innovants dans l'univers des RH. Les contenus des travaux présentés doivent explorer de nouveaux horizons avec créativité, tester de nouvelles solutions avec audace et faire preuve d'efficacité avec des résultats probants. Le Swiss HR Award définit ainsi des critères de qualité pour les modèles de travail et les idées prometteuses dans le domaine des ressources humaines. Les projets sont répartis dans sept catégories et évalués par un jury spécialisé.

Le nouveau système de rémunération : le Liip Deal Depuis sa création déjà, Liip a mis en place un système de rémunération équitable qui ne fait aucune différence entre les profils professionnels et réduit au minimum les écarts entre les salaires. Pour rester dans la course, l'agence digitale le développe constamment. Le système de rémunération a été conçu en 2016 et repose sur le concept de l'évaluation par les pairs. Depuis 2018, le système et les salaires qui en résultent sont entièrement transparents : tout le monde sait combien chacun gagne et comment le salaire est calculé.

Le système de rémunération s'articule autour de six niveaux, avec un salaire de base déterminé par le calculateur de salaire. Les collaborateurs évaluent personnellement leur savoir-faire et leur impact. Leur appréciation est ensuite contrôlée et commentée par au moins deux collègues. Il ne reste plus qu'à prendre en compte l'âge et l'ancienneté, et le salaire individuel est établi.

« Chez nous, les méthodes de travail agiles sont la norme, y compris en interne. Nous partageons sciemment nos expériences avec des organisations agiles et d'autres entreprises intéressées, car le principe d'open source est inscrit dans notre ADN. Faire bouger les choses activement par le biais de tels projets est passionnant », déclare Pascal Helfenstein, Software Engineer et Salary Process Developer chez Liip.

En quoi le nouveau système de rémunération de Liip est-il révolutionnaire ? Adapté aux organisations agiles, il implique un haut degré d'auto-responsabilité et se concentre sur la finalité et l'efficacité. C'est donc un système transparent qui n'est pas négociable et qui repose sur l'auto-évaluation ainsi que sur l'évaluation par les pairs. Avec un salaire de base, la même rémunération est appliquée à toutes les fonctions, et ce sont le savoir-faire et l'efficacité qui permettent d'accéder aux niveaux de salaires supérieurs.

« Avec notre Liip Deal, nous avons créé un système innovant unique en Suisse. Tous les processus et systèmes ont été redéfinis et conçus de A à Z. Comme il repose sur le calculateur de salaire, le système garantit que les salaires restent dans la norme du marché. De plus, nous impliquons la responsabilité des collaborateurs-rices car ils doivent procéder à une auto-évaluation pour initier un changement de salaire », explique Nadja Perroulaz, co-fondatrice de Liip.

