

L'Agefi
1002 Lausanne
021/ 331 41 41
www.agefi.com

Medienart: Print
Medientyp: Publikumszeitschriften
Auflage: 10'000
Erscheinungsweise: 5x wöchentlich

Themen-Nr.: 32.10
Abo-Nr.: 1078475
Seite: 7
Fläche: 31'354 mm²

Ressources humaines et entreprise publique

SALON RH GENÈVE.
Nathalie Bourquenoud a présenté hier la stratégie de PostFinance.

Le temps où les ressources humaines (RH) jouaient le rôle de simple intermédiaire entre la direction et la base est révolu. De plus en plus de responsables RH en Suisse souhaitent (et depuis longtemps) que leur département devienne un partenaire stratégique pour l'entreprise. Nathalie Bourquenoud, responsable personnel et logistique et membre de la direction chez PostFinance, est intervenue hier dans le cadre du Salon RH, à Genève, afin d'apporter son témoignage. En deux ans, elle a mis en place un projet, baptisé Orion, pour lequel PostFinance a reçu le Swiss HR-Award 2010, récompensant le meilleur département RH de Suisse. La quadragénaire explique quels sont les ingrédients nécessaires à la mise en œuvre d'un tel processus.

Vous êtes depuis 2006 à la tête du département RH de PostFinance qui compte 3600 collaborateurs. Qu'est-ce qui vous a amenée à vouloir changer le rôle traditionnel des RH?
Lorsque je suis arrivée, je me suis demandé comment faire prendre de l'influence au département RH. J'ai réalisé qu'il fallait travailler sur la définition de la stratégie d'entreprise. Et qu'il était nécessaire, non pas de créer un nouveau

processus, mais d'intégrer des changements au sein du processus existant.

Comment avez-vous fait adhérer la direction à votre projet?

Je tiens tout d'abord à préciser que je ne viens pas du monde des RH. J'ai dirigé pendant huit ans la banque Raffeisen en Suisse romande.



NATHALIE BOURQUENOUD.

Sa formation financière a été un plus pour vendre son projet à la direction. J'ai donc un profil financier qui m'a aidé à vendre mon projet aux autres membres de la direction et a favorisé une certaine écoute.

Faut-il être forcément membre de la direction pour devenir «un acteur du changement»?

Cela aide mais ne suffit pas. Tout dépend de ce que l'on en fait. Pour moi la question est de savoir quelle est ma contribution au sein d'un atelier stratégique? Par ailleurs, le département des RH n'est plus réservé aux spécialistes de cette branche. Je dispose d'autres compétences au sein de mon équipe. Par exemple, un responsable de projet car la mixité est enrichissante. Enfin, j'ai remarqué que les RH est un domaine où l'émotion-

nel est très présent. Il est donc nécessaire pour un collaborateur RH d'adapter son langage selon qu'il se trouve face à un employé ou au sein d'une réunion stratégique.

En quoi consiste le projet Orion?

Il s'agit d'un projet qui professionnalise le conseil RH en apportant une plus-value à la conduite du personnel tout en influençant le développement stratégique et culturel de l'entreprise. L'organisation n'est plus fonctionnelle mais par business. Plus concrètement, nous avons défini une nouvelle stratégie RH qui tient compte des besoins et des analyses des collaborateurs à différents niveaux hiérarchiques. Par exemple, chaque chef de ligne (production, ventes, finances, etc.) peut faire appel au conseiller RH qui lui est dédié.

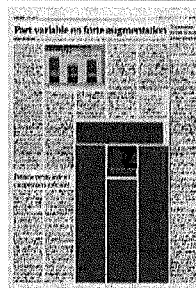
Qu'est-ce que la mise en place d'Orion a coûté à l'entreprise?

Nous avons eu une forte fluctuation au niveau des collaborateurs et collaboratrices RH. Cela a demandé un gros effort d'acceptation de leur part, mais aussi de celle des chefs de ligne. Mais aujourd'hui, je reçois de nombreux témoignages de chefs qui nous remercient de leur avoir donné plus de moyens pour diriger et motiver leur équipe, tout comme de l'ensemble de mes collaborateurs RH.

En devenant un partenaire stratégique, les RH s'éloignent donc de leur rôle premier d'interlocuteur privilégié des collaborateurs?

Datum: 30.09.2010

L'AGEFI



DT01

L'Agefi
1002 Lausanne
021/ 331 41 41
www.agefi.com

Medienart: Print
Medientyp: Publikumszeitschriften
Auflage: 10'000
Erscheinungsweise: 5x wöchentlich

Themen-Nr.: 32.10
Abo-Nr.: 1078475
Seite: 7
Fläche: 31'354 mm²

Nous ne sommes plus les défenseurs des droits des employés. Ce sont des spécialistes RH qui soutiennent les chefs. Mais à travers la stratégie, revue et discutée chaque année à tous les niveaux, leurs besoins sont pris en compte. Nous avons notamment investi 500'000 francs dans le management de la santé, qui est l'un des grands enjeux actuels au sein des entreprises. Le retour sur investissement est excellent. Nous avons réduit de 30% l'absentéisme sur 3 ans. Comme il y a eu le temps de la finance, celui des RH est aujourd'hui arrivé. ■

INTERVIEW:
ELISE JACQUESON

IL EST NÉCESSAIRE POUR UN COLLABORATEUR RH D'ADAPTER SON LANGAGE SELON QU'IL SE TROUVE EN FACE D'UN EMPLOYÉ OU DANS UNE RÉUNION STRATÉGIQUE.

ARGUS 
MEDIENBEOBACHTUNG

Medienbeobachtung
Medienanalyse
Informationsmanagement
Sprachdienstleistungen

ARGUS der Presse AG
Rüdigerstrasse 15, Postfach, 8027 Zürich
Tel. 044 388 82 00, Fax 044 388 82 01
www.argus.ch

Argus Ref.: 40123105
Ausschnitt Seite: 2/2
Bericht Seite: 2/6