

HR Vaud

Nouveau comité bien installé

L'association vaudoise a tenu une assemblée extraordinaire le 27 juin à Lausanne. L'occasion de repartir sur des bases saines avec des règles de gouvernance posées noir sur blanc. Et de découvrir le système de gestion du travail Équilibre mis en place par les SIG à Genève.

Après des départs en masse de son ancien comité, dans des délais trop courts pour permettre un renouvellement en mars dernier, HR Vaud a tenu une assemblée extraordinaire, le 27 juin à l'Hôtel Carlton à Lausanne, pour nommer sa nouvelle direction. Dirigée ad intérim par Jérôme Rudaz, elle a été étoffée et confirmée. Les trois derniers mois ont été consacrés à repenser le fonctionnement du comité, avec des rôles clarifiés pour chacun et des cahiers des charges. Dans la foulée, l'équipe intérimaire a mis par écrit un règlement d'organisation afin d'assurer une bonne gouvernance. Et il a encore sondé les membres de l'association afin de mieux cerner leurs attentes.

Un comité à huit membres

Désormais, le comité se compose d'un président, Jérôme Rudaz, digital RH et membre de la direction des ressources humaines de l'Université de Lausanne; d'une vice-présidente, Murielle Girardin, directrice de l'USPI formation; d'un trésorier, François Delaquis, économiste d'entreprise ESCEA – tous trois reconfirmés par l'assemblée –, et de cinq membres. Chacun de ces membres a une responsabilité spécifique.

La partie Événements sera gérée par Karine Lämmle, responsable RH Suisse chez Te-

tra Pak, et Renate Mock, responsable RH à la Vaudoise Assurances, déjà membres du comité. Elles assureront l'organisation des différentes manifestations de l'association. La Communication a été confiée à Serge Claus, nouveau venu qui a plus de vingt ans d'expérience dans le marketing et la communication et travaille dans le

coaching en gestion de carrière et création d'entreprise. Le secteur Digital est assumé par Guy Zehnder, DRH Opérations chez Firmenich, Il se chargera de la refonte du site internet, du développement des canaux de communication digitaux et du groupe LinkedIn. Joan Merino de Tiedra, directeur d'UBS University pour l'Europe franco-



Le comité au complet. De gauche à droite: Serge Claus, Guy Zehnder, Renate Mock, Murielle Girardin, Karine Lämmle (derrière), Jérôme Rudaz, François Delaquis et Joan Merino de Tiedra.

phone, formateur d'adultes et coach, s'occupera des Métiers RH, soit la recherche et le développement de nouvelles prestations afin de répondre aux besoins des membres.

60 ans à fêter et un programme à repenser

Le comité va aussi s'entourer de toutes les bonnes volontés qui souhaitent s'investir dans l'organisation d'un événement donné ou s'impliquer de manière ponctuelle dans un projet. Il a déjà commencé à le faire, notamment dans la commission chargée d'organiser le soixantième anniversaire de l'association, l'an prochain.

Un questionnaire adressé aux membres a permis de mieux cerner leurs besoins. Notamment celui de décaler les horaires des conférences organisées le soir et d'introduire plus d'événements liés au digital. Ce sondage a montré que l'écrasante majorité des répondants (90 pour cent) apprécient les manifestations mises sur pied par l'association et le réseautage (85 pour cent). Une petite majorité a aussi soutenu l'idée d'organiser des rencontres en anglais.

«Nous avons reçu 71 suggestions d'améliorations et 74 propositions de thématiques, a détaillé Jérôme Rudaz. Nous allons les analyser et essayer de les prendre en compte. Le but ne sera pas forcément d'organiser plus d'événements, mais par exemple des événements sur des questions plus ciblées.» Le président a aussi rappelé les manifestations prévues cet automne: l'une, en octobre, intitulée «50 ans, et alors?» et la soirée de fin d'année, le 30 novembre.

Modification de statut approuvée

Dans le domaine organisationnel, le statut 17 de l'association a été modifié. Il allonge à cinq semaines le délai de convocation de l'assemblée générale, ce qui laisse le temps à chacun de prendre connaissance des nouvelles candidatures au comité et d'envoyer des propositions écrites.

L'assemblée a aussi accueilli chaleureusement la nouvelle présidente de HR Swiss, Gisela Bormann, qui a consacré le début de son mandat à rencontrer les différentes associations régionales. Elle a pris congé de Véronique Demeuse, qui a quitté le comité en raison d'un nouveau défi professionnel. Avant de partager un délicieux apéritif dînatoire, elle a encore découvert l'expérience ÉquiLibre conduite à Genève par les SIG.

Anne-Isabelle Aebli

Photo: Anne-Isabelle Aebli



Gisela Bormann (à gauche), nouvelle présidente de HR Swiss, et Véronique Demeuse, membre démissionnaire, ont été fleuries par le comité de HR Vaud.

Quand un déménagement fait changer la culture

Les SIG – Service industriels de Genève –, ce sont 1700 collaborateurs dans une centaine de métiers, la gestion de domaines aussi différents que l'eau, l'électricité, la chaleur, les déchets ou la fibre optique, et 250 000 clients à satisfaire. Comment être efficace, compétitif et attractif dans le futur, dans un contexte urbain où les collaborateurs sont obligés de se déplacer et de perdre du temps dans le trafic, et alors même qu'ils souhaitent un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée? C'est la grande question à laquelle l'entreprise s'est trouvée confrontée lorsqu'elle a dû déménager pour rénover ses locaux, a expliqué son DRH, Robert Monin.

Ce simple changement de lieu a mis en route une vaste réflexion qui a abouti à un changement complet d'organisation et de culture. Intitulé ÉquiLibre, et fortement soutenu par la direction, le projet a permis d'offrir une nouvelle manière de travailler aux collaborateurs qui le souhaitent. Au lieu d'avoir un bureau et des horaires à respecter, ils peuvent choisir leur espace de travail en fonction des tâches à accomplir et même travailler depuis la maison ou le café. Basée sur la confiance et la responsabilité, cette façon de fonctionner a permis de gagner de la place et de l'efficacité. La seule contrainte est que chacun doit être atteignable entre 8h et 18h. Pour réaliser cela, il a évidemment fallu développer un système de travail à distance. Chacun dispose donc d'un smartphone et d'un ordinateur portable.

Ce changement structurel, qui a d'abord été testé sur un petit groupe puis des équipes volontaires, a conduit à un changement de culture. «C'est un nouveau style de leadership, a expliqué Robert Monin. Du contrôle de l'exécution des tâches, on entre dans la culture de la responsabilité du livrable. Le chef doit devenir le facilitateur de ceux qui travaillent et plus celui qui récolte le travail.»

La pratique ne fonctionne pas pour tout le monde. Certains postes, comme la réception, ne s'y prêtent pas. Des personnes ne s'y retrouvent pas non plus. D'où la possibilité de participer volontairement au programme – et de revenir en arrière, si cette liberté ne convient pas.

Pour qu'un tel système fonctionne à la satisfaction de tous, il faut en identifier les risques – quitte à le faire en cours de route, puisque tous ne sont pas identifiables dès le départ –, ont rappelé Caroline Bianchi, psychologue du travail et des organisations, et Daniel Ramaciotti, ergonomiste, du cabinet Ergorama. Un aspect que Robert Monin suit de près.

aia