

Les Millésimes RH

Book 2012



LE GROUPE LA POSTE

Valorisons le fruit de vos actions

En juillet 2011, nous avons pris la décision de manière collégiale d'organiser des Trophées pour la filière RH. Notre objectif était triple : mettre en place un dispositif de reconnaissance des actions menées, favoriser le partage des bonnes pratiques et renforcer la connaissance des actions RH auprès des collaborateurs et des managers de notre Groupe. Vous nous avez soumis de belles pépites, symbole de votre professionnalisme. En effet, grâce à vous, à votre engagement et à la qualité de vos initiatives, ce projet fut une réussite ! 230 équipes ont concouru, témoignant de la dynamique de notre filière, de votre compréhension des besoins individuels et collectifs de nos clients, de votre capacité à innover au quotidien dans une vision à court et moyen terme. Dans un monde en mouvement, l'innovation sociale est essentielle, elle concerne nos pratiques et fait évoluer notre profession.

La diversité des projets qui nous ont été remontés, l'esprit d'équipe dans lequel ils se sont déroulés, les actions que vous avez mises en œuvre renforcent ma confiance en l'avenir, avec vous à mes côtés, pour donner les moyens à notre Groupe de devenir un employeur pionnier en matière de qualité de vie au travail.

Merci pour votre implication et pour la richesse des actions menées dans le cadre des Millésimes RH 2012 et plus largement au quotidien...

Sylvie François



Sommaire

Édito - Valorisons le fruit de vos actions	2
Interview des DRH	4
Présentation du projet	5
Employabilité	6
Le Club Apporteur se charge du développement	7
Espace Conseil Carrières : Partenaire de votre avenir	8
REVE : La Poste de demain avec les postiers d'aujourd'hui	9
Un parcours de formation collectif et audacieux	10
Qualité de vie au travail	11
BENTO pour garder l'équilibre alimentaire	12
Des passeports santé pour travailler sereinement	13
Des comités trimestriels pour des actions concrètes	14
Un intranet partagé pour l'information HSCT	15
Rôle des RH dans la conduite des projets	16
Anticiper le changement de site	17
Le pack « NEGO+ » optimise la conduite du changement	18
Un Excel interactif adaptable pour conduire le changement	19
Les managers en atelier	20
Esprit de service	21
Le permis d'autonomie des DET	22
PIM'S ou la malette du manager	23
Memo Pocket Actions Sociales	24
Travailleurs handicapés et stage découverte avant une formation diplômante	25
Notes	26-27



Interview des DRH



COLIS DRH / Marie-Hélène MICHON

Au quotidien, par vos initiatives pour développer les compétences, votre mobilisation pour favoriser le « Mieux Travailler Ensemble », vous contribuez à accompagner la ligne managériale, l'ensemble des agents, mais aussi les projets de développement de l'entreprise. Grâce à votre engagement de chaque jour, vous participez activement à sa performance globale. Ces premiers trophées RH sont l'occasion de vous remercier de votre forte implication et faire découvrir à tous les postiers les innovations que vous avez développées.



COURRIER DRH / Catherine DANEYROLE

Ces trophées sont une formidable opportunité pour connaître, faire connaître et valoriser les initiatives de la filière RH. C'est l'occasion de remercier les équipes RH mobilisées au quotidien pour que La Poste soit pionnière en matière de bien-être au travail. Votre rôle est essentiel car il vise à soutenir la mission et la stratégie de notre entreprise et à contribuer à son succès, tout en répondant aux besoins des managers et du personnel. Ils sont également pour l'entreprise un observatoire exceptionnel et une occasion unique pour réaliser un benchmark des bonnes pratiques RH qui pourront être généralisées. Les Trophées RH ont véritablement suscité une émulation collective, dans une dynamique de valorisation partagée et d'innovation. Nous ne pouvons qu'être fiers, collectivement, de la réussite de ce projet.



ENSEIGNE DRH / Chantal BARATA

Ce recueil met en avant 16 projets de grande qualité dont quatre de l'Enseigne que je félicite plus particulièrement. Plus largement, dans le cadre des Millésimes RH 2012, j'ai eu plaisir à retrouver toute la richesse de vos actions qui mettent en avant votre capacité à vous mobiliser, et à être force de proposition et d'innovation. Soyons collectivement fiers du travail réalisé et merci à tous de votre mobilisation et de la qualité de vos contributions.



LA BANQUE POSTALE DRH / Catherine CHARRIER LEFLAIVE

Quatre projets menés par les Services financiers ont été sélectionnés pour la première édition des « Trophées Millésimes RH 2012 ». Nous pouvons être fiers de cette reconnaissance : elle récompense l'engagement et le travail de nos équipes, qui ont su mener à bien des projets innovants en matière d'employabilité, de qualité de vie au travail, de conduite des projets et d'esprit de service. Je tiens à les féliciter personnellement pour leur implication et leur mobilisation. Gardons ce cap et je compte sur vous pour être encore plus nombreux aux prochains « Trophées Millésimes RH » !

Présentation du projet

Le lancement de la première édition des Trophées RH, « les Millésimes RH 2012 », témoigne de notre volonté de mieux faire connaître et partager les projets ainsi que de développer la compréhension des actions de la fonction RH. Nous avons fait le choix de le faire autour de 4 axes structurants qui soulignent de la volonté des acteurs de la filière, par des actions quotidiennes et des projets spécifiques, d'améliorer la vie professionnelle des collaborateurs. En effet, c'est en développant les compétences, en accompagnant les évolutions d'organisation, en favorisant le bien-être au travail et en cultivant, à tous les niveaux de l'organisation, un véritable esprit de service, que se déploie et vit l'ambition sociale de notre Groupe.

La récolte des Trophées RH 2012 fut fructueuse. Les 230 projets sont autant de témoignages précieux de l'implication et de la détermination de tous les jours à favoriser un développement responsable, nous donnant ainsi les moyens d'être reconnu comme employeur pionnier en matière de qualité de vie au travail...

Construire La Poste de demain avec les postiers d'aujourd'hui est l'un des piliers RH du projet Ambition 2015. Cette politique garantit l'emploi stable et permet à chacun de construire activement son futur pour préparer l'avenir. Il s'agit plus particulièrement d'anticiper et de gérer les transitions entre plusieurs moments de la vie active (changement de poste, mobilité, parcours de carrière, formation, etc) ; d'accompagner les évolutions professionnelles des collaborateurs sur leur poste actuel ou futur, au regard des besoins de l'entreprise et des aspirations individuelles. Plusieurs actions et initiatives sont régulièrement entreprises dans des domaines aussi riches et variés que les revues de personnel, l'identification et la gestion des viviers, le développement des talents, la mobilité, le partage des ressources, le maintien des compétences, la professionnalisation de la fonction RH et bien d'autres encore...

Le Club Apporteur se charge du développement

LA BANQUE POSTALE

Porteur de projet : Jean Michel TUAL - DRH du Centre financier de Bordeaux
Son équipe : Claire DE RUFFRAY - Viviane LE BOUCHER
Simon MONCOUCUT

Suivi du « Club Apporteur » par les Conseillers en Évolution Professionnelle.

Afin d'encourager les Chargés de Clientèle à évoluer vers le métier de Chargé de Développement, le Club Apporteur a été créé en novembre 2011. Ce club consiste en la création d'un vivier de Chargés de Clientèle volontaires, ayant un « profil vendeur », intéressés par le métier de Chargé de Développement. Ces derniers sont accompagnés dans la découverte du métier à travers une immersion hebdomadaire de quatre heures au Service Développement. En parallèle, le Conseiller en Evolution Professionnelle mesure la montée en compétences du collaborateur et assure la pérennité de son projet d'évolution professionnelle. Par ailleurs, ses membres jouent un rôle d'ambassadeur auprès des collaborateurs de leur service d'origine. Concrètement, il a permis une meilleure visibilité sur le renouvellement des Chargés de Développement par la détection de collaborateurs à fort potentiel, mais aussi le déclenchement d'une nouvelle dynamique commerciale au Centre financier de Bordeaux.

Espace Conseil Carrières :

Partenaire de votre avenir

COURRIER

Porteur de projet : Laurence LEZIER - DRHRS Courrier
Son équipe : Anne-Christine BOUCHER - Annick CHEVRIER
 Véronique VEILLON-PERRI - Isabelle THERY

Création d'un espace dédié à la mobilité et à la fluidité pour répondre aux besoins d'accompagnement des postiers.

90% des postiers d'aujourd'hui seront les postiers de demain. Les besoins en accompagnement RH pour l'évolution professionnelle et le développement des compétences sont ainsi déterminants. La Direction des Ressources Humaines du Courrier a décidé de créer un espace dédié à l'accompagnement des projets professionnels des groupes A et B depuis février 2012 dans le cadre de « Réinventons le Courrier ».

Cet espace offre un accompagnement individualisé et global afin :

- d'accompagner chacun dans l'élaboration et la concrétisation de son projet professionnel,
- trouver les bonnes ressources et avoir des viviers sur les fonctions stratégiques,
- contribuer à la gestion prévisionnelle des postes et des compétences,
- redonner confiance à des collaborateurs...

Quatre conseillers sont ainsi à l'écoute des 1700 groupes A et B de toute l'Île-de-France. Cinq espaces ouvrent à Nancy, Marseille, Rennes, Lyon et Bordeaux afin de couvrir tout le territoire.

REVE : La Poste de demain avec les postiers d'aujourd'hui

ENSEIGNE

Porteurs de projet : Hélène BEZOMBES - Responsable Emploi et Compétences DAST
 Languedoc Roussillon - Isabelle CONDOMINES - DRH DTELP Hérault
L'équipe : Josiane LOPEZ - Cathy DUFOUR-GUINOT
 Michel MICHARD - Anne-Christine BOUGETTE
 Elodie ROGNE - Lydia AUZEPY

REVE – Recueil d'entretiens validés par les managers et exploités par les RH.

Le projet REVE est le fruit d'une collaboration entre la DTELP de l'Hérault et la DAST du Languedoc-Roussillon. La campagne annuelle d'appréciation de la direction de l'Enseigne, réalisée via l'outil ORIENT, permet de recueillir les souhaits d'évolution professionnelle des agents. Ces données nominatives informatisées sont répertoriées et synthétisées dans un document exploitable par la direction des Ressources Humaines de l'Hérault. Cette dernière est ainsi en mesure d'analyser les projets professionnels des agents, de leur fournir une réponse au souhait exprimé et de constituer des viviers opérationnels. Dans la mesure où la réponse est favorable, la DAST et la DRH organisent l'accompagnement de l'agent dans son projet, ses nouvelles fonctions (formation, mobilité...).

REVE est un outil et une démarche qui permet de passer de souhaits exprimés à de véritables viviers opérationnels avec un réel accompagnement. Il a vocation à être largement déployé pour s'adresser à tous les agents de l'Enseigne. Le projet s'inscrit dans le choix stratégique de faire La Poste de demain avec les postiers d'aujourd'hui.

DTELP = Direction Territoriale de l'Enseigne La Poste
 DAST = Direction d'Appui et de Soutien Territorial

Booster le leadership des directeurs en séminaire collectif et transverse

COURRIER

Porteur de projet : Virginie FAYAUD – Responsable RH – DOTC Anjou Maine
Son équipe : Anne FOREAU - Annick BECHU - Fabien BLOT
Joël VALLOT - Fabienne DECULTOT

Mise en œuvre d'un parcours de formation collectif innovant pour développer le leadership des directeurs d'établissement.

Les enjeux et les projets du Courrier nécessitent une population managériale équipée des meilleurs outils pour exercer ses fonctions. Dans cette optique, la Direction des Ressources Humaines de la DOTC Anjou-Maine a pris l'initiative de mettre en place un parcours de formation collectif innovant, pour répondre aux enjeux territoriaux et réussir les projets en partenariat avec SNCF et Kéolys. L'école de management Audencia a organisé le séminaire autour de trois modules d'une journée et demie (être dirigeant, leadership et coopération, éthique et valeurs du dirigeant). Cette action permettra aux directeurs d'établissement :

- De contribuer au développement du territoire en pilotant un séminaire transverse ;
- De consolider leur leadership et s'enrichir par le partage d'expérience avec des pairs internes/externes (analyser, mesurer les difficultés managériales rencontrées, les réponses apportées et les résultats obtenus).

Un certificat a été remis à chaque directeur par le directeur général d'Audencia, puis, un comité de pilotage a permis une évaluation du séminaire et un suivi de la population pilote.

*DOTC : Direction Opérationnelle Territoriale du Courrier
DE : Directeur d'établissement*



La qualité de vie au travail est un des piliers du plan stratégique Ambition 2015. Il s'agit de prendre en considération les impacts humains et économiques dans l'exercice de l'activité au quotidien. Connaître, identifier pour prévenir et impulser ce qui peut être source d'énergie et de bien-être. Il s'agit donc de toutes les actions originales et efficaces de prévention, d'aménagements des espaces de travail, de formation, de sensibilisation entreprises mais aussi celles liées à la gestion des âges, au maintien de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle...