

70^{ème} CLUB DES DRH

« En cette période de crise sanitaire, comment entretenir un collectif au sein de l'entreprise ? »

**Mardi 09 mars 2021
Compte-rendu**

Liste des intervenants :

- **Danièle Huet-Kouo**, consultante internationale, *DHK SIP*
- **Patrice Guezou**, Directeur Général, *CENTRE INFFO*
- **Adjara Ouattara**, Talent Acquisition Partner, *ELECTROLUX*
- **Fatimata Ndiaye**, Western Europe HR Director, *CISION*

Intervention de Danièle Huet-Kouo (DHK SIP).

Dans le cadre des prestations proposées par le cabinet DHK-SIP sur les volets organisation et management, Mme Huet-Kouo insiste sur la nécessité de se mettre dans un processus de projet agile avec des séquences de découpage en lots de travail pour être le mieux organisé et le plus efficace.

Elle insiste sur l'importance des rituels pour la cohésion d'équipe même si cela ne dure que peu de temps. L'importance est la régularité : tous les jours quelques minutes ou tous les 2 jours sur une thématique précise... Mme Huet-Kouo insiste sur la nécessité d'être en tenue de travail, même en visioconférence.

Concernant le management : celui-ci doit être disponible comme au bureau quand il avait sa porte ouverte. Cela suppose ne pas avoir un simple échange par mail mais un vrai échange individuel ou en visioconférence pour mieux être à l'écoute et savoir ce que l'on peut faire pour son salarié.

Pour plus de confort, si le télétravail chez soi ne convient pas à la personne, voir les possibilités d'utiliser les tiers lieux.

Questions/réponses et échanges avec les participants.

Les participants constatent que les collaborateurs ont de plus en plus de mal à activer leur caméra. Comment les inciter ?

Au-delà du paradoxe de couper sa caméra pour consommer moins de bande passante, en petit comité, il est nécessaire d'inciter à avoir sa caméra activée. Cela participe à la dynamique de groupe. Mme Huet-Kouo conseille de prendre à part la personne qui ne l'active pas, signe d'un problème éventuel.

Des échanges ont lieu sur la gestion de l'hybridation : gérer à la fois le distanciel et le présentiel.

Intervention de Fatimata Ndiaye (CISION).

Durant le 1^{er} confinement en particulier au sein de la société CISION, il a été mis en place des « routines » informelles : diverses animations avec le partage de recettes de cuisine, des newsletters régulières, le mercredi du bien-être, l'organisation de visites virtuelles pour recréer du collectif. L'ensemble de ces actions se sont appuyées sur le réseau social de l'entreprise.



En parallèle, la société a procédé au renforcement des outils RH avec :

- Un guide des métiers – guide d'accueil
- Management à distance
- Développement des formations
- Renforcement des échanges avec le petit déjeuner virtuel RH
- Accompagnement des salariés par un psychologue du travail

Pour les collaborateurs, l'entreprise leur a donné la possibilité de venir au bureau récupérer le mobilier : un écran plus grand, une chaise... pour plus de confort chez soi.

Il est précisé que le guide des métiers/d'accueil est uniquement en numérique. Pour le réaliser, le mieux est de pouvoir faire participer des salariés afin de ne pas avoir seulement un regard RH.

Questions/réponses et échanges avec les participants.

Est-ce que ces différents dispositifs ont été maintenus dans le temps ? Quelle est leur fréquentation ?

La majorité des animations ont eu lieu lors de la période de mars à octobre 2020. Il y a la nécessité aussi de se renouveler à prendre en compte.

EDF souligne le succès de ses conférences en digital plus qu'en présence physique avec un noyau de fidèles aux diverses thématiques proposées.

Comment se fait le suivi de l'activité en télétravail ?

La majorité des salariés pointent en se connectant. Cela permet d'avoir des alertes sur les déconnexions tardives éventuelles.

Vigilance de chacun sur le droit à la déconnexion.

Le Groupe AFNOR témoigne de la mise en place d'une cellule d'écoute ainsi que des cours en ligne avec un des salariés de la société qui est également athlète de haut niveau.

A noter que dans beaucoup d'entreprises des négociations sont en cours pour des accords de télétravail jusqu'à 3 jours par semaine. Cela suppose en parallèle la réalisation d'une charte sur le télétravail.

Intervention de Patrice Guezou (CENTRE INFFO)

Centre Inffo est une association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle. Centre Inffo a pour mission de :

- capitaliser et décrypter l'actualité de la formation professionnelle à l'échelle nationale, régionale et européenne
- outiller tous les acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle, publics et privés
- accompagner la mise en œuvre des dispositifs d'orientation et de formation
- sécuriser les décideurs dans leurs choix stratégiques

Centre Inffo est composée d'une équipe de 80 personnes aux compétences multiples et complémentaires : juristes, ingénieurs de formations, documentalistes, consultants...



M. Guezou souligne l'importance du travail engagé autour de 3 axes :

- Protéger : protection des salariés. Travail important mené avec la DRH pour accompagner les salariés
- Mobiliser : se donner des objectifs communs de réussite et de réalisation
- Développer : entretenir un collectif

L'ensemble de ces actions ont été menées en contact permanent avec les instances gouvernementales.

Intervention d'Adjara Ouattara (ELECTROLUX)

Plusieurs axes d'intervention au sein de la société ELECTROLUX avec :

- La digitalisation : accompagnement et équipement de tous les collaborateurs ainsi que la digitalisation de tous les outils
- Le sentiment d'appartenance : organisation d'évènements digitaux
- Innovation : réalisation d'un livret d'accueil en interne en digital. Organisation d'un planning d'intégration des nouveaux collaborateurs, power point de présentation du fonctionnement de la société
- Animation : mise à jour de l'accord de télétravail

Conclusion des échanges (Laurence BRETON-KUENY).

Questionnement sur la mobilisation dans le temps des salariés (sérendipité)