

Fiche récapitulative - Plateforme RH Jura

Table 1 : En 2020, et l'Humain dans tout cela ?

1. **Communication** : créer du lien, informer ...
2. **Avoir conscience des difficultés qui résultent du télétravail** : conflits, problèmes de communication, manque de reconnaissance, gestion des collaborateurs difficile, isolement, manquement d'informations ...
3. **Rôle fondamentale des RH en période de crise sanitaire** : réinventer la façon de travail, maintenir de la proximité et de la reconnaissance, être présent au quotidien ...
4. **Mettre en place de nouvelles organisations** : occasion d'innover et de se développer, prise de conscience et remise en cause des façons de faire

Table ronde 2 : Comment manager dans un contexte incertain ?

1. **Communiquer** : transparence, cohérence, écoute et bienveillance
2. **Être proche de ses collaborateurs et les rassurer** : favoriser le lien social à distance et en présentiel.
3. **Être agile** : opter pour un management plus directif et rassurant. S'adapter à la situation et aux besoins de chaque collaborateur.
4. **Être impliqué et novateur** : créer de nouveaux outils pour une meilleure organisation du travail, mettre en place des pilotages pour rester coordonnés (checkpoints, etc.)
5. **Être un acteur important lors de leur retour sur site** : Motiver l'équipe après le confinement ou le chômage partiel ...

Table ronde 3 : Comment redonner du sens et motiver ses collaborateurs ?

1. **Adapter les postes de travail au contexte actuel**
2. **Accompagnement possible par des organismes extérieurs** : coachs, etc.
3. **Echanger avec les collaborateurs** : écouter le salarié, le comprendre et l'accompagner, former les managers de proximité sur la réalisation des entretiens professionnels
4. **Comprendre les moteurs de motivation** de chaque collaborateurs et collaboratrices : argent, qualité de vie, bonne ambiance, conciliation vie pro/vie privée, projets, primes, etc.
5. **Monitorer de façon régulière les collaborateurs** : suivre où en sont les équipes, s'adapter à sa culture d'entreprise mais ne pas infantiliser le collaborateur.

- 6. Faire un séminaire de retour après le télétravail** : bon moyen pour recréer un collectif. Il est important d'avoir un retour d'expérience pour savoir ce qui a marché et ce qui n'a pas fonctionné pour les collaborateurs et pouvoir ensuite d'adapter.

Table 4 : Quels sont les moyens pour maintenir les relations avec son équipe et ses collègues ?

- 1. Garder les mêmes habitudes quotidiennes** : ne pas perdre le sentiment d'appartenance.
- 2. Echange** : Être à l'écoute et prendre des nouvelles régulièrement des autres
- 3. Contact direct** : Revenir sur site au moins 1 fois par semaine et ne pas être tout seul dans les locaux et/ou pouvoir se restaurer le midi avec au moins un autre collègue et pas tout seul dans son bureau afin d'avoir un contact direct.
- 4. Communication** : utiliser les outils de communication technologiques pour le travail et pour temps de discussions informels.
- 5. Adaptabilité** : s'adapter aux changements, nouveaux modes de communications et nouvelles habitudes de travail.

Table 5 : “Quels sont les outils que vous aviez ou avez mis en place pour gérer le travail à distance ?”

- 1. Mise en place matériel adéquat chez le salarié** : ordinateurs, imprimantes ...
- 2. Drives partagés** : accès aux documents pour tous
- 3. Teams** : visioconférences, messages instantanés, partage de documents, etc.
- 4. Zoom** : visioconférences
- 5. Slack** : même principe que Teams
- 6. Téléphones portables personnels** : avant le confinement principalement
- 7. Trello** : suivi des contenus, organisation ...
- 8. Outils dynamisant les cours** : Kahoot, Wooclap, Klaxoon, ...

Questionnement sur la confidentialité et la sécurité des informations partagées sur ces plateformes.

Table 6 : Quels sont les moyens d'apaiser les tensions ?

1. **Favoriser la communication** : comité de pilotage, discussions avec n+1, rappeler les règles de manière simple et claire pour vérifier que l'information passe bien.
2. **Rejoindre l'autre** : ne pas parler que de ce que l'on vit mais écouter l'autre, comprendre également d'où il vient, quelles sont ses tensions, etc.
3. **Maintenir les échanges informels sans copinage** : Maintenir un rythme et des habitudes (pauses café en visio, réseau WhatsApp) pour favoriser les échanges informels.
4. **Passer du collectif à l'individuel** = Se connecter à l'autre instaurer un environnement de travail favorable pour aider une personne à exprimer son besoin individuel dans un collectif de travail. Distinguer sur site une personne qui serait mal.
5. Avoir des **projets communs** pour fédérer : production de nouvelles compétences ensemble, renforcera le sentiment d'appartenance et la charge de travail paraîtra moins lourde aux yeux du salarié, qui se sentira épaulé, guidé et aidé ...

Questionnement : Comment aider les managers à mettre en place les solutions émises par la direction sans que cela ne leur ajoute une charge de travail supplémentaire trop lourde ?