

Café RH du 21 janvier 2021

“ La RH en temps de covid : quelles mutations pour la fonction ?”

Introduction

Animateurs : Anne-Fleur Lhomme, Erwan Caplier, Anna Mosset et Oréline Logeais.

La pandémie de COVID-19 a bouleversé le monde du travail. Elle a des effets spectaculaires sur l'emploi, les moyens de subsistance et le bien-être des travailleurs et de leurs familles, ainsi que sur les entreprises du monde entier, en particulier les petites et moyennes entreprises. Tandis que dans certains secteurs, des entreprises ont réussi à tirer parti d'Internet pour maintenir leurs activités, ouvrant la voie à des innovations passionnantes dans le monde du travail, des millions de travailleurs ont perdu leurs moyens de subsistance et beaucoup d'autres restent menacés à cet égard. Les situations économiques et professionnelles induites par ce contexte inédit ont été vécues de façons très différentes d'une personne à l'autre.

Dans ce contexte professionnel nouveau, **beaucoup se sont tournés vers la RH pour trouver des éléments de réponses et des solutions**. En effet, cette fonction particulière et stratégique, à la croisée des chemins de la direction et du terrain, doit apprendre à se renouveler et à se montrer réactive face à ce nouveau contexte.

La fonction RH ainsi que le management ont été confrontés à **de nouvelles problématiques**: Comment implémenter le télétravail de façon efficace? Comment gérer l'éloignement managérial? Comment maximiser la digitalisation des processus RH? Comment adapter les mesures de SST à ce nouveau contexte? Etc. Autant de problématiques auxquelles il a fallu trouver des réponses rapides pour assurer la continuité des activités.

Brainstorming

Lors de ce café RH n°2 en virtuel, les participants ont pu discuter sur les ressources humaines en temps de covid à travers plusieurs activités :

- une présentation personnelle liée aux confinements,
- deux brainstorming avec l'outil Klaxoon sur les changements constatés sur les métiers des ressources humaines et sur les leçons à tirer de l'année 2020.
- une discussion autour de pour ou contre sur la flexibilité, la SST et la digitalisation.

Les apports de ces échanges ont pu être regroupés en plusieurs thématiques. Il convient également de souligner que les mutations de la fonction RH dépendent des entreprises et des secteurs d'activité.

Lors de cette période de crise, **la fonction RH a eu un rôle central** au sein des entreprises pour adapter une nouvelle stratégie et s'adapter aux nouvelles attentes des collaborateurs. Certains projets ont été mis en avant, notamment le télétravail, et booster grâce à la crise. Cependant, cette période particulière apporte beaucoup de travail administratif et donc moins de temps pour développer la stratégie.

En ce qui concerne le **télétravail, les participants ont pu remarquer une avancée rapide et efficace** pour s'adapter aux confinements. Ce nouveau mode de travail est devenu partie intégrante des accords et des processus. De plus, il a permis de développer l'autonomie des collaborateurs, ainsi que la confiance des managers envers leurs équipes. Si cette évolution est appréciée par certains (meilleures conditions de travail, équilibre entre vie professionnelle et personnelle), d'autres se retrouvent exclus à cause de problèmes de connexion ou de concentration. Les professionnels se mettent globalement d'accord sur une forme "hybride" du télétravail comme étant la meilleure des solutions, dans la mesure du possible (1,2 à 3 journées par semaine).

La crise sanitaire a eu un effet important sur les processus de recrutement des entreprises. En effet, **le recrutement digitalisé** permet de faire disparaître la distance géographique, de diminuer les biais cognitifs ou encore de gagner du temps. A l'inverse, les services RH perdent le lien social, et les candidats la vision physique d'un lieu de travail. Encore une fois, les professionnels préfèrent une solution "hybride" au recrutement.

Finalement, **la fonction RH a ressenti le besoin de s'aligner avec la direction** sur les défis de cette crise. Les différentes solutions et actions doivent être mises en place sur

le long terme. Cette situation particulière à apporter une image plus positive à la fonction RH, en remettant les préoccupations humaines au centre de la stratégie des entreprises. **Les mots adaptabilité et polyvalence** sont revenus le plus souvent dans les débats et discussions autour des tables.

Conclusion

Animateurs : Anne-Fleur Lhomme, Armelle Fichou, Julie Coulange.

La pandémie du Covid-19 a considérablement changé notre manière de travailler du jour au lendemain, nécessitant pour les collaborateurs et les professionnels des Ressources Humaines une certaine adaptabilité. En effet, ces derniers ont dû intervenir dans de nombreux sujets à la fois, notamment la mise en place du télétravail et de l'activité partielle au sein des organisations. **Quelques thématiques ont été centrales pour adapter la fonction RH à cette crise sanitaire :**

- Une bonne **communication** avec les collaborateurs (dialogue social). L'enjeu étant que ces derniers aient un bon niveau d'information et de soutien de la part de la direction, notamment du service RH.
- La mise à jour des **politiques Santé et Sécurité au Travail**.
- Mettre en œuvre le **télétravail** pour un grand nombre de collaborateurs, lorsque leur poste le permet. Cet enjeu sous tend, un quatrième la protection des données des collaborateurs basculant en télétravail ainsi que la conciliation vie privé et vie professionnelle.
- **L'accompagnement des managers.**
- **La qualité de vie au travail.**

Nous avons également pu constater, durant cette crise, **le renforcement des liens** déjà présents entre les directions des ressources humaines et les directions générales, ces dernières ayant appréhendées ensemble cette période inédite. Les services RH ont eu le sentiment, dans la majorité des cas, d'être davantage écoutés et considérés par les directions générales en entreprise.

Enfin, cette crise sanitaire a bousculé considérablement la fonction RH. En effet, la pandémie a permis d'énormes progrès en peu de temps, notamment concernant le télétravail.

Le mot de la fin

Toute l'équipe Ressources Plus tient à vous remercier chaleureusement pour votre participation et vos agréables retours concernant ce premier café RH virtuel de l'association.

Le thème du prochain café, qui se déroulera le 25 février prochain, a été soumis au vote des participants. Celui-ci portera sur : **“La marque employeur : simple argument marketing ou véritable levier stratégique RH ?”**

En espérant vous retrouver lors de notre prochain événement,

L'équipe Ressources Plus



Retrouvez nous également sur : [Notre site](#), [LinkedIn](#), [Facebook](#) et [Twitter](#).

