



Visio'RH

Maintenir le lien et partager les bonnes pratiques via les Visio'RH

En ces temps d'isolement et de gestion de crise sanitaire et économique, le travail collaboratif et le partage de bonnes pratiques sont plus que jamais nécessaires ! Le **Club Génération Industrie** s'associe au **Club Carrière** de l'Adira pour maintenir la coopération et l'entraide entre les entreprises et répondre à leurs enjeux RH du moment et à ceux de demain. Les **Visio'RH** organisées tous les mardis à 14h depuis le 31/03/20, ont pour objectif de permettre aux participants d'échanger entre pairs sur leur situation, leurs problématiques et les solutions mises en oeuvre.

Des points de situation

Visio'RH#1

31/03/20

Visio'RH#2

7/04/20

Visio'RH#5

28/04/20

En mars dernier, les entreprises se sont retrouvées confrontées à une situation inédite de pandémie, les obligeant à prendre des décisions lourdes de conséquences et à s'adapter, au jour le jour, aux évolutions sanitaires et réglementaires. Dans ce contexte d'incertitude, les services RH ont entre autres dû accompagner les fermetures de sites, la mise en activité partielle, la mise en oeuvre massive et soudaine du télétravail, la gestion des arrêts et les déclarations administratives, la veille réglementaire et juridique... le plus souvent à distance, en télétravail.

Dans cette situation d'isolement, les questions se multiplient et il est parfois difficile d'obtenir les réponses précises et opérationnelles recherchées. C'est là que le Club Génération Industrie et le club Carrière trouvent tout leur sens en proposant ces visioconférences hebdomadaires durant lesquelles les Responsables RH peuvent partager leurs problématiques, leurs solutions, et leur sources d'informations.

Exemples de sujets abordés : activité partielle et déclaration administrative, arrêts pour garde d'enfant(s), arrêts maladie, congés, RTT, CET, mesures d'adaptation du poste de travail, télétravail, dialogue social, prime pour le pouvoir d'achat, formation à distance, recrutement à distance, gestion des personnes vulnérables et cas contact...

Des interventions d'experts

Des questions d'ordre juridique et sanitaire, non résolues par les échanges entre pairs lors des deux premières Visio'RH, ont fait l'objet de l'intervention d'experts qui ont accordé chacun 1h30 pour échanger avec les participants.

Visio'RH#3 : Le point juridique

14/04/20

Par Olivier Philippot, Avocat en droit social, cabinet Philippot Avocat et Elodie Caron, Conseil et expert en relations sociales, Simplicial

Les questions des entreprises :

- Comment articuler activité partielle et arrêt pour garde d'enfant(s) ?
- Quels sont les droits de l'employeur en matière de gestion des congés payés, JRTT, jours de repos conventionnels, jours de repos des forfaits jours du CET ? (avec en perspective l'échéance du 31/05)
- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : Quelles sont les nouveautés liées à la crise sanitaire et quels sont les critères de modulation ?

Visio'RH#4 : Le point sanitaire

21/04/20

Par Françoise Siegel, Médecin-Coordonateur à l'AST67

Les questions des entreprises :

- Quel est le rôle du médecin du travail dans cette situation de crise sanitaire ?
- Salariés à risque et cas contact : comment gérer la reprise de ces collaborateurs ?
- Quelles sont les principales recommandations en matière de prévention primaire afin de protéger les collaborateurs ?
- Comment gérer les aspects psychologiques de la reprise du travail ?



VISIO'RH

• Club Génération Industrie et Club Carrière

Visio'RH#6 à 9

du 5/05/20 au 26/05/20
sera prolongé si nécessaire

Des groupes de travail thématiques

Des sujets de fond ont émergé lors des visio'RH nécessitant un travail collectif afin d'anticiper les conséquences de la crise sur les organisations et sécuriser la reprise des salariés. Ces trois sujets seront approfondis lors de plusieurs visio'RH pour coconstruire avec les entreprises des fiches pratiques adaptées à leurs besoins, et partagées à l'ensemble du réseau.

Le télétravail :

avant/après, quelles sont les opportunités ?

Constat : Le contexte de confinement a forcé le recours massif au télétravail. Une expérimentation grandeur nature subie dont il faut tirer les enseignements et saisir les opportunités.

- Quels seront les impacts sur les attentes des collaborateurs et les modes de travail en sortie de crise ? Sur les autres parties prenantes ?
- Comment transformer cette expérimentation du télétravail en future pratique attractive favorisant la qualité de vie au travail dans mon entreprise ?
- Transformer une contrainte en une force et aider les RH à mettre en place un accord de télétravail

Management : Comment recréer le collectif et accompagner le retour à «la normale» ? Comment redonner du sens à l'action commune ?

Constat : Si beaucoup d'actions de solidarité ont vu le jour durant cette période de confinement, le collectif a également pu être mis à mal durant cette période par l'éloignement des salariés, par des traitements différenciés entre catégories de salariés ou lieux de travail, ou par des comportements.

- Identifier les actions nécessaires pour redonner de l'élan au collectif / quelles sont les nouvelles valeurs à mettre en avant ?
- Recréer du lien entre les équipes administratives et la production / ou entre les unités à l'arrêt et celle qui ont poursuivi leur activité

Stratégie/RSE : La situation actuelle est un catalyseur pour repenser la politique RSE de l'entreprise. En tant que RRH, quelles contributions pouvons-nous apporter à cette réflexion sur cette nécessaire re-localisation et sécurisation ?


Constat : L'arrêt de certaines entreprises et/ou filières ont montré la vulnérabilité d'un certain nombre de chaînes d'approvisionnement.

- Comment devenir moins dépendants de l'extérieur et privilégier les productions locales à l'échelle d'un secteur, d'un pays, d'une économie ?
- Comment la RSE peut apporter un cadre de réflexion à cette question pour imaginer des chaînes de productions résilientes ?
- Comment monter en compétence sur l'ensemble de la chaîne pour développer des coopérations plus locales ?

Remarque : Le thème 3 est un sujet qui concerne de nombreux services de l'entreprise, il nécessite l'implication et l'engagement des Directions et des actionnaires de l'entreprise. Il a été convenu avec les participants de la Visio'RH 5 que seuls les deux premiers thèmes, plus orientés RH, seraient développés dans un premier temps.

Les liens inter-réseaux pour diffuser les bonnes pratiques

Les visio'RH sont l'occasion pour le Club Génération Industrie et le Club Carrière de poursuivre leur action de manière virtuelle avec la même méthode de travail : la **richesse des échanges et réflexions de petits groupes d'entreprises bénéficie à l'ensemble du réseau !**

 C'est pourquoi chaque semaine, nous **capitalisons sur les échanges et réflexions collectives** de ces Visio'RH en proposant à tous les membres du club **une boîte à outils** composée de compte-rendus hebdos, fiches pratiques coconstruites en groupes de travail, supports documentaires et liens utiles.

Tout seul, on va plus vite, ensemble, on va plus loin.

Proverbe africain

80 entreprises en 6 visio'RH

Chaque visio'RH réunit une quinzaine d'entreprises membres du **Club Génération Industrie** de la Maison de l'Emploi et du **Club Carrière** de l'Adira. Des membres du réseau **initiative Alsace Centrale** et de **Résilien**, le réseau des industriels innovants d'Alsace du Nord, intègrent également la dynamique dans le cadre des groupes de travail thématiques. Une partie de ces entreprises est également membre du réseau **La France, Une Chance. Les entreprises s'engagent !**

Les bonnes pratiques partagées et les fiches outils réalisées pourront donc se diffuser à travers tous ces réseaux.