

Grille d'analyse à l'attention des managers et DRH

Intention : ces quelques questions ont pour but de vous aider à amorcer une réflexion sur les actions prioritaires que vous pourriez être amené à mettre en œuvre suite à cette période de confinement

→ Quelles sont vos priorités à l'issue de la période de confinement, avant fin mai ?
(Note : 1 pour une priorité maximale, 5 pour une priorité minimale).



1 Remettre au plus vite l'entreprise en état de marche sur le modèle antérieur à la crise, au vu de l'urgence économique, quitte à revenir plus tard sur les enseignements à en tirer pour elle et ses collaborateurs ?

Note Commentaires

2 Proposer un sondage (sous forme de questionnaire) envoyé aux collaborateurs et managers dès avant la sortie du confinement, ou au moment du retour en entreprise pour évaluer les enseignements internes et externes puis les aspirations qui en découlent ?

Note Commentaires

3 Organiser une (des) réunion(s) de(s) direction(s) dès la sortie du confinement, pour tirer les enseignements opérationnels «externes» avec comme priorité d'adapter le plus rapidement possible l'offre de l'entreprise aux priorités de ses clients et aux éventuelles difficultés économiques immédiates de l'entreprise.

Note Commentaires

4 Débriefer la période de crise avec les collaborateurs, ménager un temps d'échange et d'écoute au plus près de la reprise avec comme objectifs :

«Refaire équipe, refaire entreprise» : offrir un SAS de «décompression» aux collaborateurs et managers dès la sortie du confinement avant d'être happé par la reprise de l'activité pour rassurer et remotiver (ex : temps de parole et d'écoute, manifestation «happening-retrouvailles», temps de recueillement si cas de décès de proches ou de souffrance psychologique).

Note Commentaires

Recueillir et partager les ressentis « à chaud » des collaborateurs et managers sur les enseignements positifs et négatifs de la période de crise, les aspirations au changement.

Note Commentaires

Au-delà, commencer à identifier quelques pistes méthodologiques possibles pour mettre en place des changements en lien avec les enseignements positifs et aspirations (Management, DRH, groupe de travail spécifiques, implication de tous, etc).

Note Commentaires

Annoncer, d'ores et déjà, le lancement d'un travail de fond d'analyse des enseignements positifs et négatifs de la période de crise pour en tirer des actions prioritaires à mettre en œuvre vers «l'externe» (Mission de l'entreprise, Cap à suivre, stratégie commerciale, etc) et vers «l'interne» (nouveaux modes de travail, adaptation de l'organisation, ect), voire en préciser déjà la méthode.

Note Commentaires

5 Autres priorités ou problématiques

Commentaires

6 Si vous avez défini comme prioritaire (note entre 1 et 3) l'une des actions proposées ci-dessus, imaginez-vous vous faire accompagner par un tiers expert pour sa mise en œuvre ? Si oui, qu'en attendez-vous prioritairement ?

Oui
Non

Une expertise que vous ne possédez pas en interne ou non mobilisable en cette période (surcharge d'activité)

Note

Une position de tiers «neutre», vis-à-vis des différents participants possibles de la démarche (management, partenaires sociaux, collaborateurs, directions)

Note

Un diagnostic rapide et partagé d'une des séquences collectives

Note

Dégager rapidement des priorités d'action et soumettre des préconisations à court terme

Note

Profiter de cet évènement pour entamer un travail de fond sur l'entreprise, sa raison d'être, sa mission, la qualité de vie au travail

Note

Autre Commentaires

Si vous souhaitez aller plus loin, nous contacter: sylvain.auvray@city-neo.fr / audrey.berte@fabriquespinoza.org