



*Association des Professionnels RH*

# La boîte à outils RH Post COVID

Résultats du Colloque 24/11/20

# Thématiques abordées

**1. Maintenir l'implication, la créativité et le fun en distanciel**

p.3

**2. Prendre soin des collaborateurs « sans les voir »**

p.9

**3. Réinventer le recrutement, la formation, l'onboarding  
& l'intégration**

p.14

**4. Organiser et animer les équipes dans la mixité  
présentiel / distanciel**

p.19

# Maintenir l'implication, la créativité et le fun en distanciel

Notre difficulté principale pour cette thématique :

" Comment dynamiser, motiver, maintenir l'esprit  
d'équipe et la cohésion ?"

1

## Les idées déjà testées et approuvées : 1/2

- Créer un événement “corporate” avec animation régulière (ex. 1X/ mois)
- Instaurer un Cofee Break hebdomadaire (même virtuel)
- Proposer un concours photos pour toute l’organisation + outil Kudoboard
- Activer sa caméra systématiquement lors des réunions
- Ne pas mettre de réunion le vendredi
- Venir en présentiel au bureau en petit groupe
- Utiliser des quizz pour l'animation des réunions (ex. Kahoot)
- Favoriser le partage de bonnes pratiques sur l’utilisation des technologies
- Utiliser un tableau blanc pour favoriser l’expression collective
- Faire des réunions avec une partie préparée et une partie spontanée

**Dynamiser,  
motiver,  
maintenir  
l’esprit  
d’équipe et  
la cohésion ?**

## Les idées déjà testées et approuvées : 2/2

- Raccourcir le temps des réunions et les varier au maximum (comme à l'ADP :-)
- Proposer des jeux /activités en ligne (sur le temps de midi) ou à l'extérieur
- Utiliser l'option "renommer" pour que chacun communique sa météo tout au long de la session sur l'outil de réunion utilisé (zoom, teams...)
- Donner un coup de fil à chaque collaborateur
- Proposer un outil de monitoring du climat des équipes (ex. outil gestion des émotions) et accompagner les managers pour qu'ils puissent y réagir
- Favoriser la coanimation : le manager n'est pas le seul garant de la cohésion et de la motivation
- Création d'un groupe "ensemble" (FB) qui s'occupe de gérer les frustrations, comité de soutien

**Dynamiser,  
motiver,  
maintenir  
l'esprit  
d'équipe et  
la cohésion ?**

## Les (bonnes) idées non encore testées :

- Favoriser la vidéo plutôt que l'audio (ex. réunion sans parler ?)
- Organiser des concours (ex. Pull de Noël) ou des événements virtuels (ex. quiz sur la société ou autre sujet)
- Favoriser les échanges par les collaborateurs (ex. chacun présente une réalisation à tour de rôle)
- Responsabiliser et impliquer les collaborateurs (co animation des réunions, groupe de partage...)

**Dynamiser,  
motiver,  
maintenir  
l'esprit  
d'équipe et  
la cohésion ?**

# Les idées (un peu) folles :

- Envoyer des petits cadeaux ou de quoi faire l'apéro aux employés chez eux (si ça vous rappelle quelque chose, c'est normal ;)
- Organiser des activités virtuelles: un concert / blind test / escape room
- Organiser des activités sportives à distance (yoga, gym, respiration, ...)
- Pouvoir utiliser un virtuel ou on peut bouger en même temps (ceci-dit, rien ne vous empêche de faire vos réunions teams ou zoom en marchant)
- Organiser une sortie en bateau à l'air libre
- Favoriser la formation et fournir des outils de développement personnel
- Organiser un jeu / défi intra et inter équipe
- Se retrouver au marché de Noël autour d'un vin chaud

**Dynamiser,  
motiver,  
maintenir  
l'esprit  
d'équipe et  
la cohésion ?**

# Les mauvaises idées - à ne pas tester :

- Ne pas cadrer les réunions virtuelles (gérer le temps de parole, permettre à chacun de s'exprimer...)
- Insister sur l'utilisation de la caméra lors des meetings
- Utiliser le mauvais canal de communication (email versus chat versus appel téléphonique)
- Mettre en place une animation sans avoir testé la technologie
- Mettre trop de vidéos meeting alors que d'autres médias existent (téléphone, mail...)
- Micro-management, ne pas faire confiance, ne pas laisser d'autonomie aux équipes
- Imposer son style sans tenir compte des besoins de chaque personne
- Sur-contrôler et demander des retours (ex. rapport détaillé des tâches)
- Tout remettre sur les épaules des managers



Association des Professionnels RH

**Dynamiser,  
motiver,  
maintenir  
l'esprit  
d'équipe et  
la cohésion ?**



# Prendre soin des collaborateurs « sans les voir »

## Nos difficultés principales pour cette thématique :

"Prendre la mesure de leur état de forme et identifier rapidement un collaborateur moins impliqué"

"Garder le contact et rester à l'écoute"

# Les idées déjà testées et approuvées :

- Répondre très rapidement à leurs appels ou demandes
- Prendre des nouvelles des travailleurs au moment où on a un contact professionnel avec eux
- Contacter lorsque l'on sait qu'ils ont eu un dossier délicat ou difficile à gérer
- Privilégiez l'échange oral par téléphone ou vidéo conférence
- Commencer par établir la relation : être bien en relation avec son interloc. durant tout l'échange
- Libérer des plages horaires dans l' agenda pour les contacts plus informels
- Rappeler régulièrement que notre disponibilité
- Se mettre disponible sur les différents canaux de communication et être réactif

**Prendre la mesure de leur état de forme et identifier rapidement un collaborateur moins impliqué garder le contact**

# Les (bonnes) idées non encore testées :

- Proposer d'organiser des pauses café virtuelles
- Ouvrir un plage dans nos agendas qui seraient libres pour que les collaborateurs nous contactent
- Organiser des 1to1 réguliers
- Faire un baromètre de l'humeur régulier-code "humeur du jour" couleur...)
- Mettre en place un événement d'échange et plus informel
- Aménager un espace temps suffisant pour permettre un échange de qualité
- Libérer des plages horaires pour des contacts plus informels
- Mettre en place une activité qui n'existait pas antérieurement
- Ménager des moments de contacts informels chaque semaine en one2one
- Création d'une permanence

**Prendre la mesure de leur état de forme et identifier rapidement un collaborateur moins impliqué garder le contact**

# Les idées (un peu) folles :

- Une grande ballade dans les bois avec le service, l'équipe une fois semaine ou une fois par mois
- Avoir un indicateur d'émotion lié à la conversation qui afficherait des émoticônes 😊 selon l'humeur
- Un analyseur d'émotions via la voix
- Un retour au bureau 😊
- Une visite virtuelle de l'environnement de travail de chacun
- Organiser des balades-rencontres
- Faire une fête en présentiel
- Tous vaccinés pour le 31/12/20

**Prendre la mesure de leur état de forme et identifier rapidement un collaborateur moins impliqué garder le contact**

# Les mauvaises idées - à ne pas tester :

- Mettre la pression du contrôle par des appels trop fréquents
- Ne rien faire
- Ne parler que du professionnel
- Forcer le dialogue
- Laisser un collaborateur sur le côté (manque d'affinité, personnalité difficile...)
- Minimiser les états d'âme
- Faire sentir au collaborateur que on est pas disposé à l'écouter
- Dénigrer le collaborateur moins en forme
- Interrompre sans arrêt son interlocuteur, manifester son impatience, poser des jugements

**Prendre la mesure de leur état de forme et identifier rapidement un collaborateur moins impliqué garder le contact**

# Réinventer le recrutement, la formation, l'onboarding & l'intégration

## Nos difficultés principales pour cette thématique :

""Le recrutement sans pouvoir rencontrer les candidats directement"

"L'accueil de nouveaux collaborateurs à distance"

**3**

# Les idées déjà testées et approuvées :

## Recrutement :

- Faire une étape visio et étape finale sur site avec toutes les mesures de sécurité
- Utiliser le CV Vidéo et/ou Assessment virtuel
- Intégrer un membre de l'équipe actuelle dans le dispositif

## Onboarding :

- Par étapes courtes (e-learning ou meeting courts)
- Créer un groupe d'échange style whatsapp pour accueillir virtuellement
- Organiser des événements de loisir a distance de temps en temps
- Faire une vidéo de présentation de l'équipe et du groupe
- Désigner un "mentor" pour le candidat qui lui serve de "référent"
- Fixer une réunion d'équipe chaque jour au minimum via teams
- Faire un suivi avec le service HR (ex. 2 fois par mois)
- Digitalisation de certaines étapes (vidéos type corporate)

**Le recrutement  
sans pouvoir  
rencontrer les  
candidats**

**+**

**L'accueil de  
nouveaux  
collaborateurs**

# Les (bonnes) idées non encore testées :

- Fixer des rendez vous d'accompagnement d'un nouveau collaborateur par ses collègues
- Réaliser une vidéo de présentation du métier et d'une journée type
- Réaliser une vidéo sur différentes thématiques pour mieux connaître l'entreprise
- Mettre en place un système de Helpdesk dans le service quand le nouveau est perdu
- Envoyer des Goodies - matériels de bienvenue
- Faire un PackFormation avec chaque collègue de l'équipe sur des thèmes différents
- Prévoir une intégration plus longue qu'en présentiel
- Donner le nom de personnes ressources en cas de tel ou tel problème

**Le recrutement  
sans pouvoir  
rencontrer les  
candidats**

**+**

**L'accueil de  
nouveaux  
collaborateurs**



# Les idées (un peu) folles :



## Recrutement :

- Les candidats font une présentation vidéo fun de leur cv, d'eux-mêmes et l'envoient au recruteur

## Onboarding :

- Etre en continu en vidéo partagée comme des collègues dans un même bureau
- Organiser des moments de détente à distance pour ressentir aussi l'ambiance de l'équipe dans l'informel
- Impliquer les collègues dans l'intégration des nouveaux collègues et participent
- Proposer des visio informelle entre toute l'équipe pour papoter, se connaître, créer des liens

**Le recrutement  
sans pouvoir  
rencontrer les  
candidats**

**+**

**L'accueil de  
nouveaux  
collaborateurs**

# Les mauvaises idées - à ne pas tester :



## Recrutement :

- Recruter sans rencontrer la personne en vrai au moins une fois
- Organiser uniquement un e-assessment

## Onboarding :

- Postposer l'onboarding
- Penser que le nouveau collaborateur peut se débrouiller seul
- Faire un e-learning sans interaction

**Le recrutement  
sans pouvoir  
rencontrer les  
candidats**

**+**

**L'accueil de  
nouveaux  
collaborateurs**

# Manager et aligner les équipes malgré la mixité présentiel/distanciel

## Nos difficultés principales pour cette thématique :

"Maintenir la dynamique et le suivi des équipes sans être « contrôlant »"

"Garder une cohésion d'équipe et un travail collaboratif"

# Les idées déjà testées et approuvées :

- Favoriser les appels informels au lieu d'un mail
- Fixer des entretiens individuels d'une demi-heure par semaine Permettre le télétravail jusqu'à max mi temps avec min 2,5 j de présence au bureau
- Organiser des ateliers avec les managers pour trouver des solutions ensemble
- Estimer le volume des tâches en équipe
- Envoyer du chocolat avec un petit mot personnalisé
- Envoyer un questionnaire prise de température
- Faire du coaching des managers
- Organiser des groupe de travail sur l'Expérience collaborateurs
- Mettre en place des cafés virtuels
- Travailler sur des projets communs avec des fichiers partagés en même temps
- Fixer une réunion avec tout le personnel tous les lundis
- Organiser un concours de fond d'écran : une semaine = un thème
- Mettre en place des bureaux qui permettent un max de contacts informels et de co creation
- Organiser un blind test le vendredi

**Maintenir la  
dynamique et  
le suivi des  
équipes sans  
être  
«contrôlant»**

# Les idées déjà testées et approuvées :

- Organiser des activités équipes et clients (ex. tour en old-timer dans les Ardennes flamandes)
- Utiliser une solution de réseautage interne comme Yammer
- Passer aux mails informels (sans formule de politesse avec son équipe, sorte de discussion)
- Offrir un Pack apéro take away (toute ressemblance... ;)
- Mettre en place la possibilité de “ Appel à un ami”
- Transmettre une "vision 2021" en présentiel
- Organiser des réunions en vidéoconférence par petit groupe selon le thème abordé
- Augmenter le nombre de réunions d'équipe mais plus courtes
- Faire de Elunch d équipe
- Permettre des “Pitt stop” d équipe

**Garder une  
cohésion  
d'équipe et un  
travail  
collaboratif**

# Les (bonnes) idées non encore testées

- Proposer une aide spontanée sur une problématique
- Investir dans du matériel de pointe et former à l'utilisation ludiquement
- Assurer l'interaction entre les groupes à distance
- Organiser la Saint Nicolas sur le parking

**Maintenir la  
dynamique et  
le suivi des  
équipes sans  
être**

**«contrôlant»**

**+**

**Garder un bon  
équilibre entre  
le présentiel et  
le distanciel**

# Les idées (un peu) folles

- Chaque jour choisir un collègue différent au hasard a qui on envoie un compliment ou un mot gentil
- Se faire tester tous les jours avec résultat dans l'heure pour aller travailler à l'entreprise
- Retourner tous au boulot dans une entreprise où la distanciation est possible à long terme
- Nommer quelqu'un pour s'occuper du contact informel
- Travailler au soleil
- Organiser des jeudredis via teams
- Organiser un paddle tennis d'équipe
- Proposer un temps de midi informel en visio
- Organiser une journée en équipe sans rien d'autre

**Maintenir la dynamique et le suivi des équipes sans être «contrôlant»  
+  
Garder un bon équilibre entre le présentiel et le distanciel**

# Les mauvaises idées - à ne pas tester :

- Afficher un contrôle rigide
- Parler de contrôle du travail alors qu'il s'agit de mettre en œuvre un suivi du travail
- Comptabiliser les minutes de travail
- Fixer des objectifs individuels uniquement (et oublier le collectif)

**Maintenir la dynamique et le suivi des équipes sans être**

**«contrôlant»**

**+**

**Garder un bon équilibre entre le présentiel et le distanciel**



**Merci aux  
participants  
du colloque !**

Rendez-vous en avril 2021



*Association des Professionnels RH*

**Une question ?**

[info@adp-liege.be](mailto:info@adp-liege.be)

**Suivez notre actualité**

[www.adp-liege.be/fr/](http://www.adp-liege.be/fr/)

[www.linkedin.com/company/adp-li-ge/](https://www.linkedin.com/company/adp-li-ge/)