

D'UN CONFINEMENT L'AUTRE

Quelles leçons RH tirer du premier confinement pour le deuxième *(et les suivants ?)*

Quid de la transformation en confinement ?
Arrêt sur image dans les résultats de l'enquête "Les enjeux RH à l'épreuve de la crise sanitaire et économique", réalisée auprès du réseau d'acteurs RH de Julhiet Sterwen entre mai et septembre 2020



Confinements saison 1, saison 2... Une mise à l'épreuve pour la transformation

**Selon les acteurs RH interrogés,
le confinement confirme et renforce
le besoin de conduire les entreprises
vers leur transformation, notamment
digitale.**

**Pour autant, l'expérience du
confinement rend plus difficiles
les conditions d'engagement des
collaborateurs.**

**Or, il n'est pas possible
d'accélérer la transformation
quand l'engagement freine.**

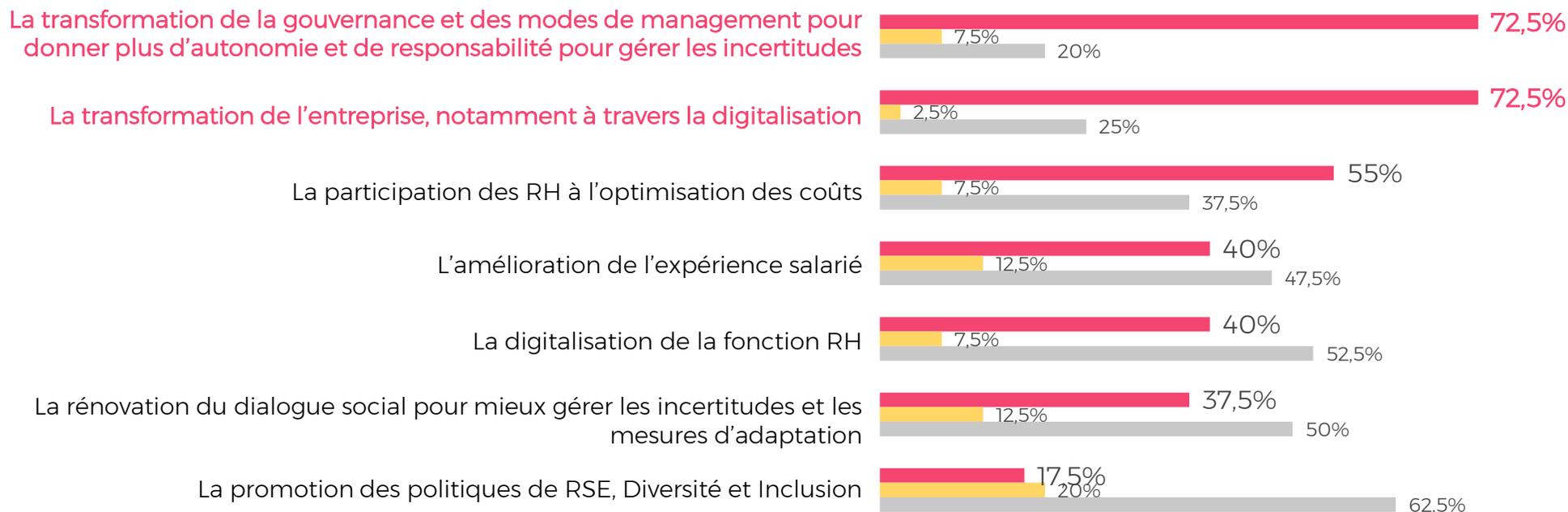


Extrait des résultats. Réponses à la question : La crise liée au Covid a-t-elle renforcé ou atténué le caractère d'urgence des enjeux suivants ?

■ La crise a renforcé son caractère d'urgence

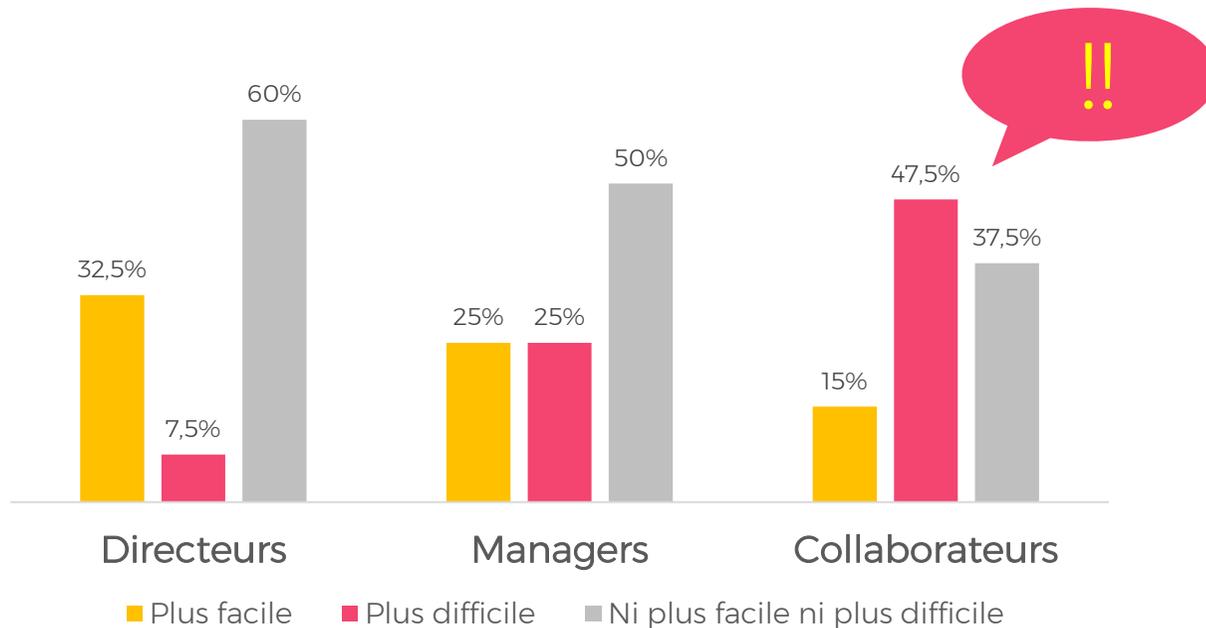
■ La crise a atténué son caractère d'urgence

■ La crise n'a pas modifié son caractère d'urgence



Le besoin de transformation des entreprises sort renforcé de l'expérience du confinement. La dimension digitale s'impose comme une évidence (le télétravail généralisé est passé par là), ainsi que la nécessité d'adopter et de cultiver des comportements adaptés aux situations d'incertitude.

**Extrait des résultats. Réponses à la question :
A l'issue de cette expérience, pensez-vous qu'il sera
plus facile ou plus difficile d'engager les différents acteurs ?**



L'engagement paraissait plus difficile à obtenir de la part des collaborateurs à l'issue du premier confinement. C'était avant que le deuxième confinement ne soit annoncé et mis en œuvre : on peut supposer que cette nouvelle épreuve n'a pas inversé la tendance alors pressentie...

Pour mener les transformations qu'ils jugent plus nécessaires que jamais, les Acteurs RH ne peuvent aujourd'hui s'appuyer que partiellement sur l'engagement des collaborateurs.

- L'engagement des collaborateurs demeure indispensable à la réussite d'une transformation.
- La tentation de la "stratégie du choc" constituerait un risque mal assuré dans une période où il vaut sans doute mieux renforcer la cohésion et la solidarité.

**Faut-il alors renvoyer la transformation *sine die* ?
Non. La période peut au contraire constituer une bonne rampe de lancement pour la transformation, en engageant le maximum d'acteurs dans la réflexion.**



3 raisons pour considérer le nouveau confinement comme une période de projection vers le futur

1

Le 1^{er} confinement pouvait apparaître comme *une épreuve à traverser*, justifiant une mobilisation exceptionnelle. Avec le 2^{ème} confinement, nous sortons de l'exception.

→ **Ne pouvant tabler avec certitude sur un retour à la normale, il est nécessaire de tous réfléchir à des modes de fonctionnement pérennes.**



3 raisons pour considérer le nouveau confinement comme une période de projection vers le futur

2

Les espoirs soulevés dans le premier confinement sur "le monde d'après" n'ont pas débouché sur des changements déjà effectifs.

→ Le confinement a créé une envie de changement que la société n'a pour l'instant pas satisfaite. Les entreprises peuvent se saisir de ce mouvement et y trouver des réponses à leur échelle.



3 raisons pour considérer le nouveau confinement comme une période de projection vers le futur

3

Les impacts économiques de la crise sanitaire se font sentir de plus en plus, alimentant des craintes légitimes.

→ Il est temps d'ouvrir les nouvelles voies d'un avenir durable.



Comment engager la transformation ?

Chez Julhiet Sterwen, nous considérons que :

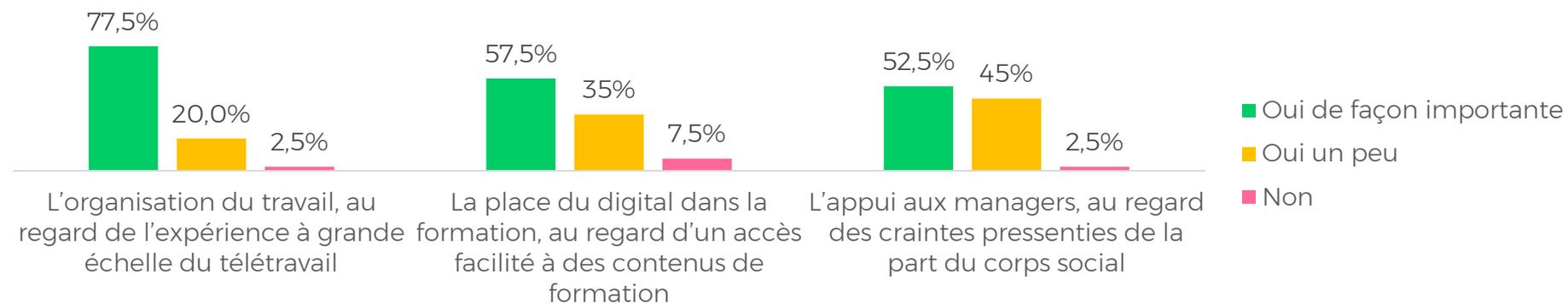
- ▶ **L'accélération technique et sociale constitue le moteur de la transformation.**
- ▶ **Le maître mot de la transformation est l'adaptabilité. L'augmentation des opportunités en est la promesse.**
- ▶ **Le digital constitue la base matérielle de la transformation.**
- ▶ **Le changement culturel majeur exigé par la transformation concerne le passage de l'efficacité procédurale à l'efficacité adaptative.**

Contactez-nous pour connaître nos modalités pratiques et nos expériences !

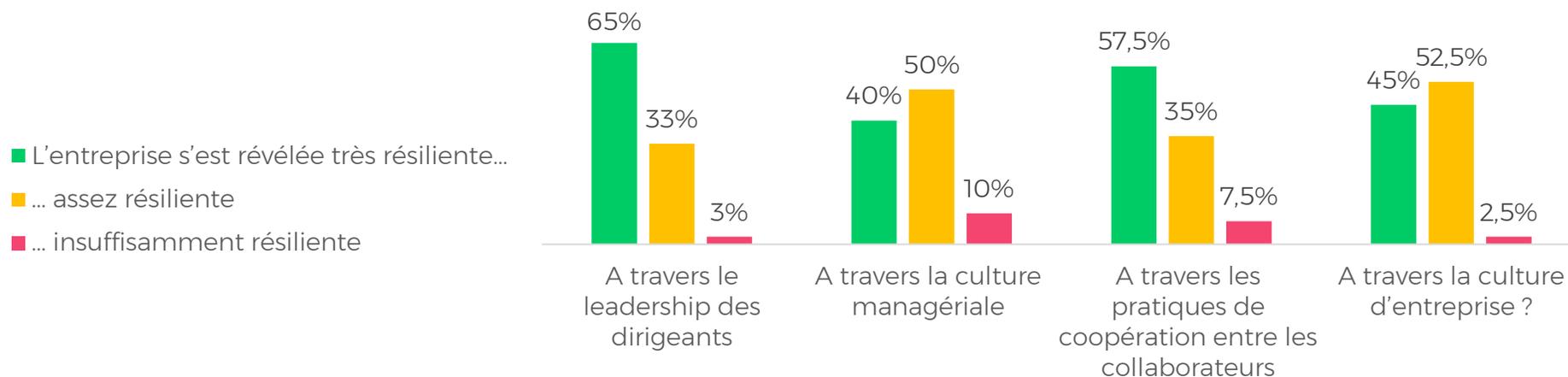


Autres résultats de l'enquête

Quels pans de la politique RH la crise actuelle amène-t-elle à repenser ?



A l'épreuve de la crise comment estimez-vous la résilience de votre entreprise ?



**L'intégralité de l'étude
est également disponible sur ce site.**

julhiet  sterwen

julhiet sterwen

4 Allée Ferrand, 92200 Neuilly-sur-Seine

