

COVID19 INFECTERA-T-ELLE AUSSI LA RELANCE?



COVID19 INFECTERA-T-ELLE AUSSI LA RELANCE?



Dominique-Hélène WIERZCHOWSKIFondatrice et Dirigeante
de DHW KERENOG conseil

La sortie du confinement et le retour vers une activité normale posent beaucoup de questions. La nature humaine a démontré son sens de l'adaptation. Cependant les situations traumatisantes, comme celle de COVID 19, ne s'inscrivent pas dans une évolution normale, mais dans celui d'une agression importante des organisations. Par rapport à ce phénomène inédit, il est apparu opportun de pouvoir examiner les conditions qui permettront une sortie gagnante pour les individus. A cet égard, nous sommes convaincus que c'est la SANTE globale physique et psychologique des salariés qui va conditionner la relance des entreprises.

POURQUOI?

Les médias en parlent de plus en plus, et les sondages illustrent que l'on sous-estime grandement l'impact de cette crise sanitaire sur le mental des salariés. Qu'ils soient de retour en entreprise ou qu'ils continuent en télétravail, la première question qui taraude les dirigeants : Comment faire revenir nos salariés sur leur lieu de travail ?

A l'inquiétude de santé face au virus, peuvent s'ajouter des traumatismes personnels du vécu de la période de confinement ainsi que des incertitudes sur l'avenir professionnel et économique en général.

Pour assurer une réponse opportune, nous avons réuni, une équipe pluridisciplinaire de consultants et de spécialistes du milieu médical, pour élaborer une démarche d'accompagnement basée sur l'humain.

Un partenariat a été élaboré, dans ce cadre, avec l'Institut Pasteur de LILLE.



L'IMPORTANCE D'UN PARTENARIAT AVEC L'INSTITUT PASTEUR DE LILLE

L'INSTITUT PASTEUR DE LILLE (IPL) riche de ses actifs pasteuriens est très impliqué dans la recherche sur le Covid-19. Il est au fait des dernières avancées scientifiques. Dans le cadre du partenariat et d'interventions communes, le professeur Daniel Camus, infectiologue, fournit une vision actualisée de l'évolution de la pandémie, conseille sur les actions de prévention et de formation de terrain ainsi que sur les différents scenarii envisageables pour un travail en sécurité. Le déconfinement doit être progressif mais aucune étape ne doit être oubliée. En faire trop ou trop peu comporte un risque pour tous.

Parallèlement, il s'est interrogé sur les besoins en management face à la réintégration d'une vie sociale « normale » dans l'entreprise dont chacun sait qu'elle ne pourra plus être celle d'avant COVID



Professeur Daniel Camus, Membre de la Commission spécialisée maladies infectieuses et maladies émergentes

LES BESOINS EN MANAGEMENT

Aujourd'hui les entreprises ont globalement très bien réagi pour un retour au travail sécurisé des salariés. La tâche est plus ardue concernant les clients et la fréquentation des lieux de vente ou de loisirs. La plupart des dirigeants font face à de multiples interrogations pour se comparer et redynamiser leur management intermédiaire le plus affecté.

Pour les aider à y voir plus clair, il apparait qu'une proposition aux entreprises et à leurs conseils de VISIO-CONFERENCES d'échanges avec des experts Prévention SANTE et MANAGEMENT, soit un vecteur de dynamique d'action.

Au cours de la préparation des projets que nous évoquons, les principales questions qui nous ont été posées ont été les suivantes :

- Comment gérer le paradoxe du télétravail à distance et proximité des équipes?
- Les managers promus par leurs compétences techniques peuvent-ils favoriser l'intelligence collective (atténuant ainsi leur côté expert) pour devenir des « influenceurs »?
- Comment capitaliser sur les vécus du confinement pour en faire les leviers de la relance?
- La Santé devient-elle la norme en entreprise ou le critère de choix pour retenir les talents?



LES ENTREPRISES ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Depuis 2001, les entreprises sont tenues d'établirle DUER (document unique d'évaluation des risques) qui permet d'analyser les risques socio-professionnels au sein des établissements.

Reconnaissons que, bien souvent, cela ne concerne que les risques de santé physique ; on a beaucoup négligé le bien-être mental. Le burnout existe et certains procès retentissants (cf. France télécom...) ont montré qu'il pouvait exister, en entreprise, de la maltraitance psychologique.

Covid-19 et son lot d'incertitudes impose une vigilance soutenue sur cet aspect.

Il demeure une question essentielle : Pouvons-nous penser que les entreprises sauront tirer des leçons de la crise sanitaire et du récent confinement pour relancer le management ?

Sans hésiter, la réponse est positive car nous savons qu'à toute crise correspond une opportunité.

Nous avons tous en mémoire la crise financière de 2008. Pour beaucoup elle a été perçue comme exogène sans que les salariés puissent relier ses effets négatifs sur leur quotidien comme l'emploi ou la rémunération de l'épargne à taux bas.

Les vécus du confinement, expérience inédite qui a mis à l'arrêt plusieurs milliards de personnes pour en sauver 350.000, sont totalement endogènes pour chacun de nous et vont désormais faire partie de notre patrimoine culturel.

Nous n'avons perçu que la partie visible de l'iceberg avec le télétravail et le besoin de réflexion sur le sens existentiel. La formidable ouverture d'esprit qu'il a fallu encourager devrait participer à la révision de notre imaginaire sur la mobilité ou notre besoin de sens.

La responsabilité pédagogique en incombe aux dirigeants d'où le lien entre la performance globale de l'entreprise et celle des salariés qui veulent s'impliquer dans la relance!

UN EXEMPLE DE TRANSLATION DU VÉCU RÉCENT POUR APPLICATION EN ENTREPRISE

Depuis que nous pratiquons des formations dans les entreprises nous regrettons de constater une déperdition d'énergie au fur et à mesure que le temps passe.

Pourquoi donc ? Tout simplement parce que l'ancrage avec un vécu authentique à la fois personnel et collectif n'a pas pu être formalisé. La crise sanitaire récente nous donne enfin une clé ... A nous de ne pas la perdre!

Par exemple nous faisons travailler (en Visio) des managers sur un business case qui reprend la merveilleuse dynamique exprimée par les soignants des hôpitaux pour « pousser les murs ». Plongés dans un bain de créativité les participants trouvent

ainsi des solutions innovantes applicables à leur entreprise pour déplacer des montagnes, briser les lourdeurs administratives ce qui, jusqu'ici, paraissait impossible.

C'est ainsi que nous faisons jaillir une collection inespérée de propositions et de gestes dynamisant pour l'entreprise en besoin de renouveau.

De fait, on a trop longtemps sous-estimé le potentiel de force de propositions des gens de terrain pour faire passer l'entreprise de l'efficacité à l'efficience.



UNE DÉMARCHE POUR DES RÉUSSITES

L'originalité de la démarche, que nous avons mise en œuvre, réside dans le fait que notre savoir faire est spécialisé en management et en gestion de crise, et que nous intervenons dans les entreprises auprès des dirigeants, des managers et des collaborateurs de terrain. Notre collectif d'experts a mis en évidence que la libération de la parole était un indispensable levier de prise de responsabilité individuelle et collective et de dépassement de soi.

Face à la crise, la performance des entreprises dépendra de notre capacité à savoir écouter les salariés pour s'appuyer sur leur potentiel de créativité en les rendant acteurs à part entière de la relance, quelle que soit leur fonction.

Toute intervention se doit d'être précédée d'une réunion de cadrage avec la Direction, en incluant, le plus tôt possible, les RH et les IRP dans la construction d'ateliers thématiques d'échanges et de formation avec un processus itératif d'évolution et de transformation.

UN CADRE PRATIQUE

Dans les ateliers, il est appliqué la méthode « Faire le vide pour faire le plein© » que nous avons élaborée. La pédagogie est ludique et la mise en confiance indispensable pour libérer l'énergie et susciter la créativité.

Nous intervenons avec des participants d'un même service et d'un même niveau hiérarchique, mais aussi en mixant les métiers et les fonctions.

A l'issue de nos ateliers, chacun repart avec sa feuille de route opérationnelle.



L'UTILISATION D'OUTILS OU DE TECHNIQUES SPÉCIFIQUES

Nous travaillons avec un outil de personnalité largement utilisé dans le monde le HBDI XX qui renseigne sur nos préférences de fonctionnement cérébral, à la fois sur le plan de la communication et des modes d'actions. Quatre styles différents sont ainsi mis en évidence :

- Un mode logique et analytique : les faits et chiffres du quoi ?
- Un mode administré et organisé : le quand et le comment ?
- Un mode relationnel et émotif : l'émotionnel du qui ?
- Un mode global et synthétique : la découverte du pour quoi (sens)

Dans nos ateliers, l'appropriation de ces 4 modes de fonctionnement est rapide, facilite la compréhension du fonctionnement de soi et des autres et décuple les échanges pour aboutir à des solutions innovantes. Nos participants peuvent facilement mettre des mots sur certaines poussées émotionnelles rarement invitées au cœur de l'entreprise.

UNE ORIGINALITÉ ET UNE INNOVATION BASÉES SUR LA COOPÉRATION ENTRE EXPERTS MANAGEMENT ET EXPERTS SANTÉ

Notre cabinet fonctionne, depuis 20 ans, avec un réseau d'experts en Management, qui interviennent régulièrement en entreprises : conseil, coaching de managers et de collaborateurs, climat social, cohésion d'équipes, dynamisation des forces commerciales. Dans la situation actuelle qui peut, selon nous, lancer une nouvelle ère managériale, nous avons souhaité diffuser au sein des équipes la juste information pour aider à rationaliser les enjeux. Notre partenariat avec l'INSTITUT PASTEUR DE LILLE est à la source de l'information dédramatisée.

La santé de l'entreprise passe aussi par l'équilibre nutritionnel des salariés ou des clients selon le secteur d'activité. A l'évidence nous devions enrichir notre information et donner la parole aux experts en nutrition de l'Institut Pasteur de Lille.

COMMENT INFORMONS-NOUS LES ENTREPRISES ?

L'INSTITUT PASTEUR DE LILLE et notre cabinet proposent aux Dirigeants des visio-conférences d'échanges avec leurs experts SANTE ET MANAGEMENT.

C'est une occasion unique, qui offre l'opportunité de bénéficier d'éclairages SANTE avec le professeur Daniel CAMUS de l'INSTITUT PASTEUR DE LILLE et le Docteur TILLANT Médecin Urgentiste de l'Hôpital Européen Georges Pompidou et Psychothérapeute TCC.

Du fait que la SANTE s'est enfin révélée indissociable d'un MANAGEMENT revisité, nous avons avec nos collègues experts un programme ciblant les managers en priorité. Nos entités de conseil, au travers des intervenants, boostent les salariés qui veulent s'impliquer dans la relance à partir d'une confiance en eux retrouvée.

LES MODALITÉS D'INTERVENTION DANS LE CONTEXTE ACTUEL

Nous intervenons à tous les niveaux hiérarchiques, en présentiel ou à distance via des échanges par visioconférences, emails et téléphone pour un suivi « tout terrain ». La construction budgétaire de ses interventions favorise, à travers des dons, le versement d'une partie des honoraires au bénéfice de la recherche de l'Institut Pasteur de Lille.



LES AXES PRIORITAIRES DE TRAVAIL

La santé convoquée au cœur de l'entreprise a au moins trois effets :

- Les salariés ont mal vécu les communications contradictoires et infantilisantes des médias. Cela a renforcé leur besoin d'avoir accès à toutes les **informations** justes SANTE, ECONOMIE et FINANCE.
- En confinement Ils ont perçu un double effet « repli sur soi et solidarité «. Conscients d'une réclusion physique et économique, ils veulent redonner du sens à leurs actions en famille comme au travail. Ils veulent participer au redressement de leur pays / avoir à nouveau une ambition qui passera par leur quotidien au travail.
- Avant COVID 19 on parlait de la réforme des retraites favorisant une projection à moyen et long terme. La santé globale est devenue un impératif d'urgence. Indépendamment de l'impact sur les grands équilibres assurantiels la **temporalité est modifiée**. On ne peut plus dire « on verra plus tard », il faut agir maintenant.

UNE ACTIVITÉ ORIENTÉE RSE ET SOLIDAIRE

1/ Notre partenariat avec l'Institut Pasteur de Lille permet à nos clients d'affecter un pourcentage de nos honoraires sous forme de don destinés à la recherche.

2/ Pour les secteurs les plus durement touchés comme l'Hôtellerie ou le Bâtiment, à travers leurs Organismes de formation nous différons le versement du solde de nos honoraires de formation de 6 à 12 mois après la fin de la mission.

UNE ACTION EN PHASE AVEC LA SITUATION

Depuis bien longtemps les consultants forment des équipes pour décloisonner, déléguer, recruter, garder les talents.

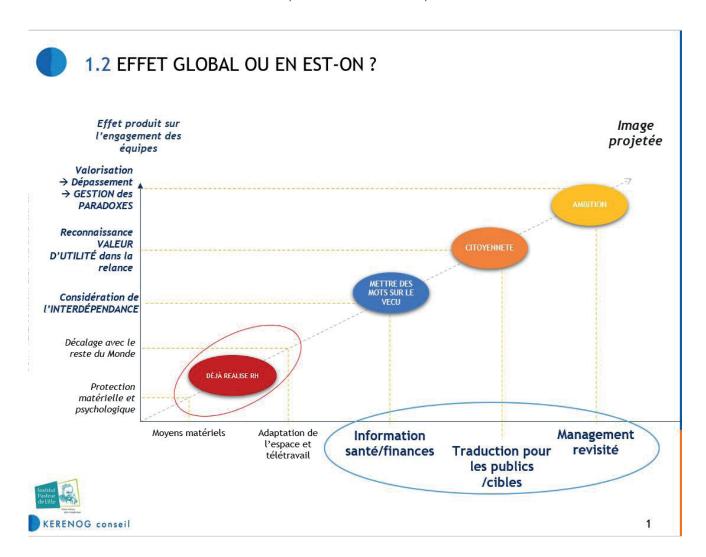
La crise sanitaire a mis sous les feux de la rampe des cohortes de créateurs de richesse alors que l'argent manquait déjà ...

En appliquant les enseignements du confinement nous reprendrons confiance en nous en revisitant l'interdépendance, la quête de sens au service de l'efficience.

Nous souhaitons vous faire partager notre expérience, celle que nous déployons actuellement au sein de grandes entreprises mais aussi d'ETI et de PME.

Notre pluridisciplinarité véhicule les mêmes valeurs que celles de l'interprofessionnalité, chère à votre Compagnie.

Le mot CRISE peut se décliner en idéogramme chinois par CHAOS et ESPOIR. Ensemble nous tenterons de résoudre le chaos pour donner de l'espoir!





La revue ... Incontournable





Je décrouvre...

Je m'abonne



CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE 2020 DES PROFESSIONS

Dans la limite du budget de la profession.

Validées au Conseil de Gestion du 21 novembre 2019 Modalités 2020

Professions n'ayant pas accès à la trésorerie



1400€

Plafond journalier de prise en charge

350€

Professions ayant accès à la trésorerie

Plafond annuel de prise en charge	900€
Plafond journalier de prise en charge	300€
% d'accès à la trésorerie	150%
Montant minimum d'accès à la trésorerie	120 000€

www.fifpl.fr





6 avenue Mac Mahon - 75017 PARIS ccef@ccef.net Tél : 01 44 94 27 70 - Fax : 01 44 94 14 89 www.ccef.net