

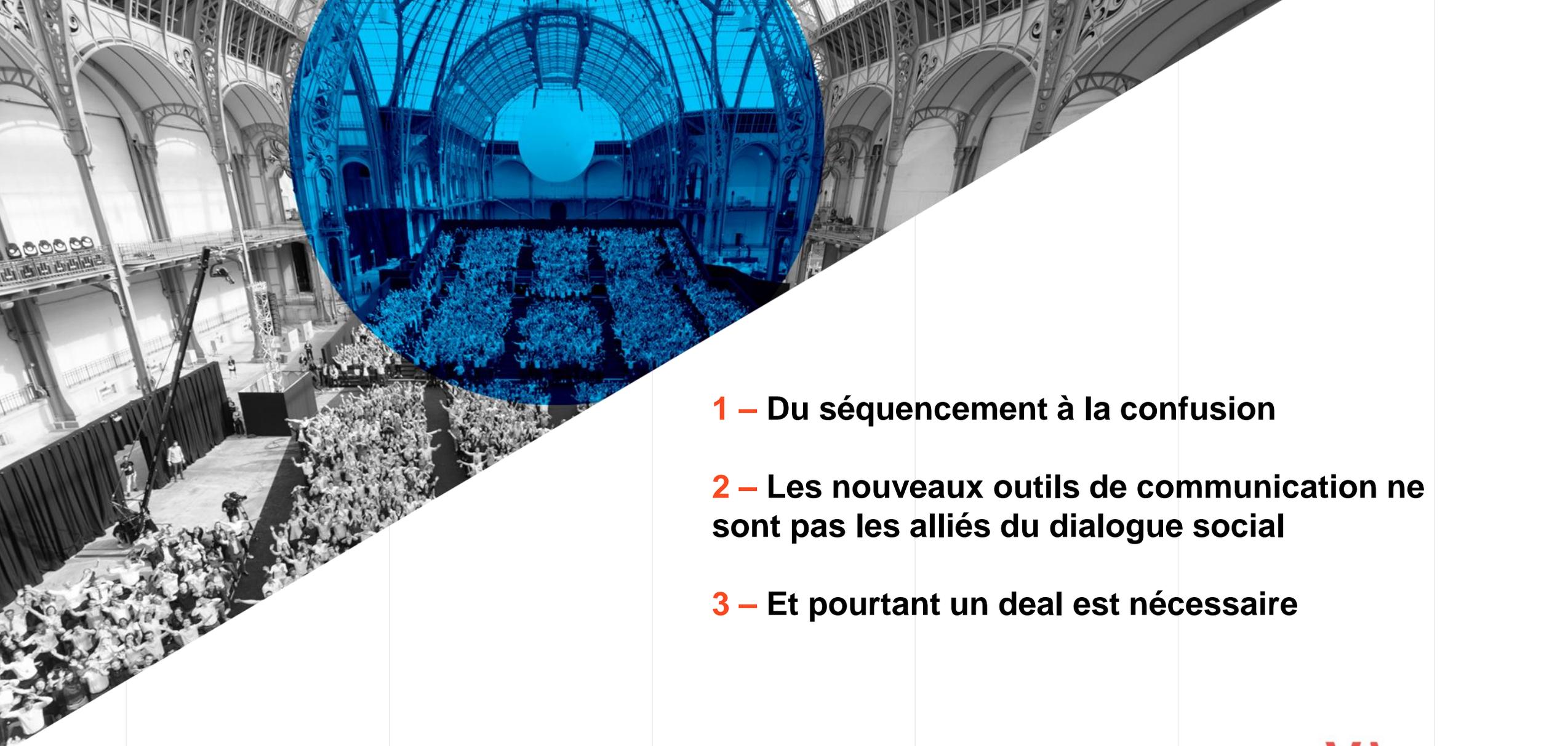


# Le confinement et APRES ? Comment garder le lien ?





# 1. Les relations sociales face aux nouveaux modes de communication



**1 – Du séquençement à la confusion**

**2 – Les nouveaux outils de communication ne sont pas les alliés du dialogue social**

**3 – Et pourtant un deal est nécessaire**



## Du Métro Boulot Dodo à la confusion des genres

Dans l'espace: par le télétravail

Dans le temps: par une fragmentation des temps  
déplacement/horaires de travail/Roulement ...

Le travail se fait à domicile  
le loisir s'invite dans l'entreprise

**Mais tout le monde n'a pas le choix**

Le législateur sensé garantir l'égalité devant le Loi est désarmé  
face à ces évolutions

La norme de régulation de ces nouveaux modes de travail doit  
passer par un dialogue social de qualité et la négociation  
d'accords d'entreprise.

# Du séquencement à la confusion



## Sans communication pas de négociation

Or la Loi ne met pas les partenaires sociaux sur un pied d'égalité quant aux moyens de communication dont ils disposent

### Les IRP

Tracts

Panneaux d'affichage

Réunions hors temps de travail

Pas d'accès à la boîte mail

### La Direction :

- donne la primeur de l'info aux IRP
- Puis ensuite fait ce qu'elle veut :  
Via le Management  
En direct avec les salariés  
Par mail  
Par des évènements pendant ou en dehors du travail

# Les nouveaux outils de communication ne sont pas les alliés du dialogue social

Aujourd'hui le télétravail échappe à toute véritable norme

**Parce que sans un dialogue social de qualité  
pas de norme possible pour gérer la  
confusion**

### **Les IRP**

Négocier un accord de droit syndical ou de dialogue social :

Sur les outils pour entretenir le lien avec les salariés :

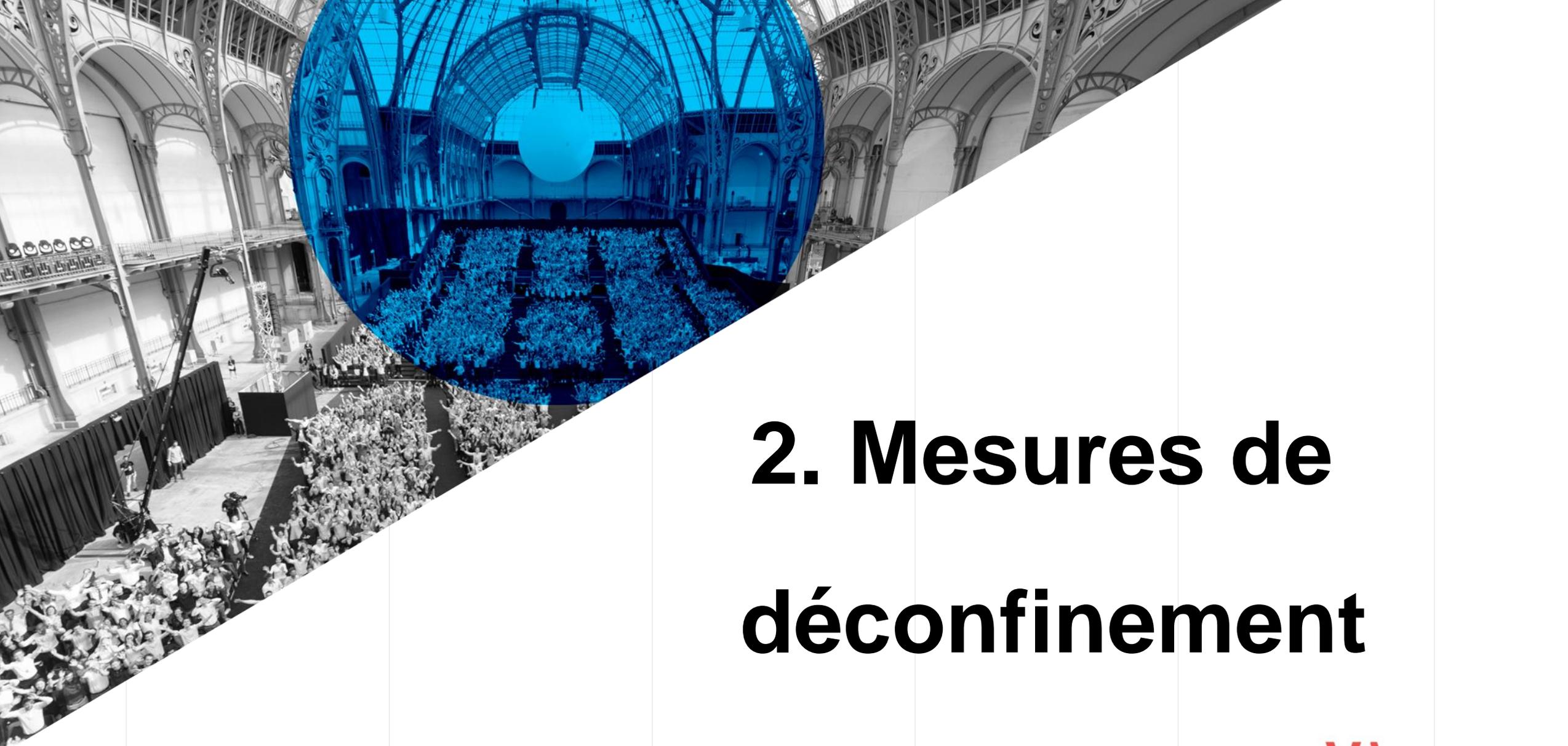
- Dans l'entreprise
- En dehors de l'entreprise

### **La Direction**

Elle a besoin de négocier des normes

- Encadrer le télétravail
- Organiser les horaires de travail dans et en dehors de l'entreprise
- Garantir la sécurité de ses employés dans et en dehors de l'entreprise
- Garantir l'égalité entre ceux qui peuvent ou non télétravailler

**Et  
pourtant  
un deal  
est  
nécessaire**



## 2. Mesures de déconfinement



# Dates de réouvertures: 18 mai pour 2 sites et le 25 mai pour la tour principale

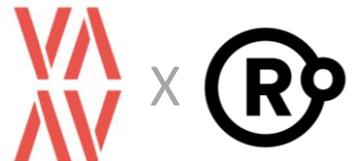
## Retour sur la base du volontariat

### En amont

- Travail avec les syndicats via la création d'une commission spécifique
- Intégration du risque Covid dans le DUERP
- Mise en place d'un ré-accueil sécurité à effectuer avant le retour + envoi d'un guide au retour
- Travail effectué avec les prestataires: revue des plans de préventions

### Sur site

- Renforcement des mesures de nettoyage, notamment dans les ascenseurs, machines à café, fontaines à eau
- Climatisation : apport d'air extérieur uniquement
- Affichage des mesures dans l'établissement, marquage au sol, multiplication des points gels
- Mise à disposition d'un kit à chaque collaborateur (gel, masque, rappel gestes barrières)
- Fourniture de masques (2/j)
- Port du masque dans les espaces communs
- Prise de température à l'entrée des sites
- Restauration : sur place ou à emporter, possibilité de se faire livrer dans son bureau
- Travail avec les managers

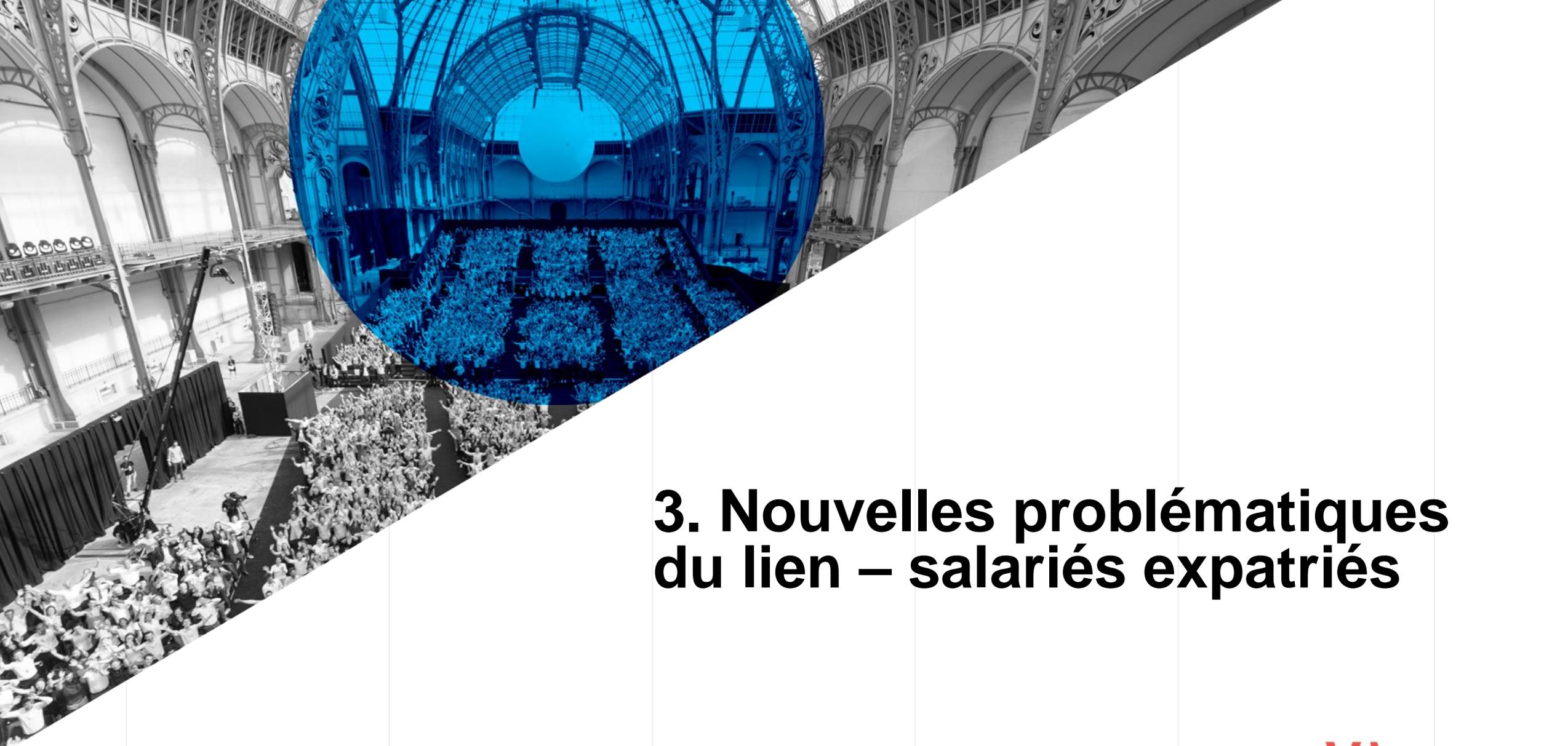


# Et après?

## Les pistes d'accord à renégocier

- Télétravail (période de crise / période normale)
- Déconnexion
- Dons des jours de CP
- GPEC
- Modulation
- Horaires décalés (demande pour certains projets de travailler en horaires décalés pour répondre aux besoins des clients à l'étranger)
- Accord droit syndical (partie communication aux salariés)





### **3. Nouvelles problématiques du lien – salariés expatriés**





- 1 – Difficultés supplémentaires pour les expatriés**
- 2 – Incertitudes sur l'avenir**
- 3 – Le maintien du lien doit tenir compte de ces paramètres**
- 4 – Rendre les expatriés moteurs du changement**



### **Confinement et déconfinement**

Fermeture des frontières ; pas de déplacement physique ou de présence hebdomadaire  
Choix initial irrévocable ;  
Pays à risques, incertitudes

### **Séparation famille / isolement**

### **Différences interculturelles**

Management  
Communication  
Vie quotidienne  
Relationnel

### **Liens maison mère**

Habituellement : A/R business / sièges / congés  
Incompréhensions / ingratitude (ex. package réduit)

## **Difficultés supplémentaires**

## Déplacement et visas

UE juillet, hors UE automne? Nouveaux confinement ?  
Administrations fermées, RDV annulés ou repoussés  
Restrictions voyages sauf activité essentielle?

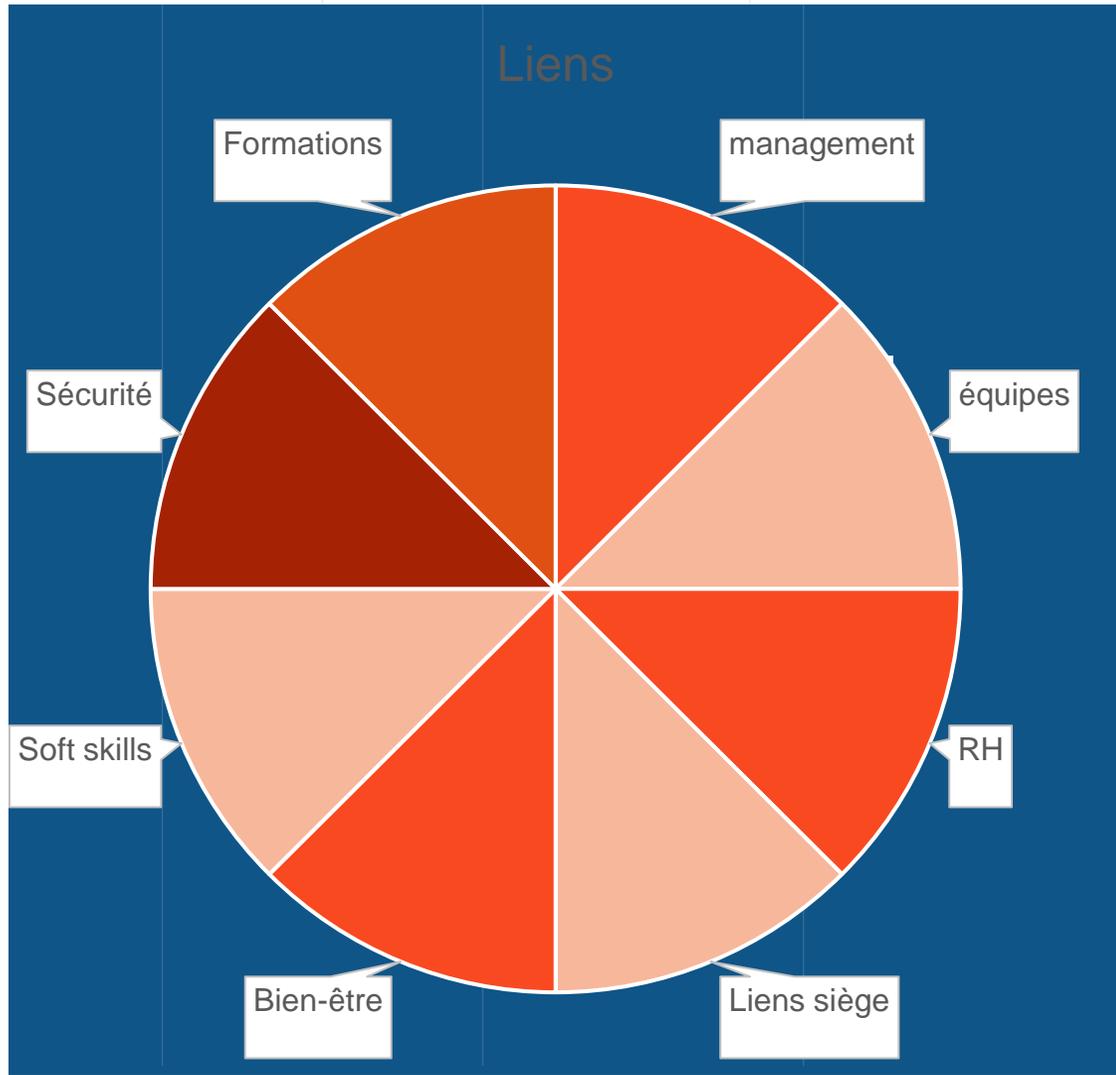
## Missions

Annulations ;  
Décalage (ex. des missions en cascades)  
Réduction des packages ?

*Selon une étude MERCER COVID19 Survey, seules 27% des entreprises savent qu'il n'y aura pas de modification dans les mobilités à venir. Les autres sont dans l'incertitude, voire envisagent ou ont décidé une réduction des mobilités.*

# Incertitudes sur l'avenir

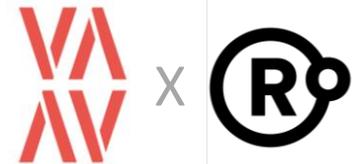
# Liens



- management
- équipes
- RH
- Liens siège
- Bien-être
- Soft skills
- Sécurité
- Formations

## Maintien des liens doit tenir compte de ces paramètres :

- Clarté messages
- Présence à distance
- Interculturel
- Outils d'échanges
- Tracking
- Team building
- Soutien psychologique



## Les tendances existantes avant la crise vont se renforcer

Commuting  
Célibataires géographiques  
Local plus éventuellement après une période de détachement

## Autres perspectives

Redéploiement par région  
Expatriation « à l'ancienne » directeurs de filiales et postes clés  
Morcellement, moins de transfert de savoir-faire, présence continue non indispensable  
Management à distance  
...

## Les liens dans ce nouveau contexte

Coordonner local et international ;  
Repenser le collectif  
Echanger plutôt que se déplacer ;  
Sécuriser ;  
Ecouter et former ;  
Curiosité, vision, ouverture, créativité

# Les expatriés moteur du changement



**Retrouvez  
nos  
publications  
sur notre  
blog**

**sur nos réseaux  
sociaux**

**Recevoir nos  
principales  
informations**

