



**Comment gérer les défis  
d'aujourd'hui et maintenir la  
continuité des affaires RH**



**LIVRE BLANC**

# Comment gérer les défis d'aujourd'hui et maintenir la continuité des affaires RH?

Une crise a le potentiel d'altérer gravement votre réputation et d'ébranler la confiance de vos partenaires et de vos clients. Une organisation peut se relever plus forte si sa gestion de crise est cohérente, crédible et proactive.

Il est alors attendu des organisations une flexibilité qui n'est pas toujours facile de mettre en œuvre aussi bien pour vos salariés que vos équipes RH qui ne sont pas préparées à ces situations exceptionnelles.

Les équipes RH sont au cœur de l'action pour protéger les salariés et doivent faire à un certain nombre de défis pour maintenir la continuité des services.

## DÉFI #1 - UNE COMMUNICATION EFFICACE

En cas de crise, la situation est amenée à évoluer rapidement. Nous observons très souvent une démultiplication des informations et des directives gouvernementales. Dans un environnement anxigène, les salariés sont amenés à s'interroger sur leurs situations ou les divers dispositifs mis en place ou à venir. Sans ressources et submergés par les informations, les salariés se tournent naturellement vers les services RH afin de répondre à leurs questions.

Les équipes doivent être disponibles pour gérer de nombreuses requêtes et demandes en un temps très court sans vérifier forcément les sources. Il devient difficile de centraliser les informations rapidement et ceci sans moyen efficace pour communiquer massivement avec les salariés de façon unifiée.

## ENJEUX

---



**Centraliser et unifier l'information**



**Ne pas saturer les salariés dans les communications et être contre productifs**



**Communiquer de façon verticale et horizontale avec les salariés et entre les équipes**

## DÉFI #2 - LA PLANIFICATION DES ÉQUIPES

Chômage, congés forcés, activités essentielles, confinement, etc. Les directives quotidiennes afférentes à la crise compliquent aussi bien la gestion quotidienne des tâches, la finalisation des projets, la planification des équipes mais aussi la collaboration interne.

### ENJEUX

---



**Déterminer les ressources de l'entreprise et en optimiser l'utilisation**



**Élaborer des plans et des stratégies qui tiennent compte des ressources et des objectifs**



**Considérer les risques et les contraintes qui peuvent influencer sur la réalisation des projets**

## DÉFI #3 - LE MAINTIEN DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Alors que télétravail est imposé, voire même largement adopté par les entreprises de façon spontané ou hebdomadaire, c'est une toute autre histoire de mettre tous ses salariés en télétravail à long terme.

Si de bonnes pratiques ne sont pas mises en place et respectées, on peut voir apparaître certaines difficultés au fil du temps : sentiment d'isolement et de solitude, difficulté à se déconnecter du travail ou à l'inverse à se concentrer, stress et épuisement professionnel, problèmes posturaux, etc.

Des problématiques techniques viennent aussi s'ajouter et vont rapidement altérer le bon fonctionnement de l'entreprise : problème de connexion réseau, pas d'accès à ses outils de travail habituels, pas d'accès aux serveurs, pas de processus mis en place, voire de connaissances nécessaires, pour la bonne marche de l'entreprise, sécurité mise à mal (données sensibles, connexion internet non sécurisée, etc.).

### ENJEUX



**Maintenir la qualité de vie au travail et le lien social**



**Garder un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle**



**Maintien de la productivité et de l'activité**



**Cultiver sa marque employeur et garder des équipes motivées et fidèles**

# DÉFI #4 - LA PLANIFICATION ET LA GESTION DU RETOUR

En prévision de la sortie de crise, les entreprises vont commencer à se concentrer sur les stratégies de reprise d'activité et les plans de retour au travail. Ces stratégies devront être bâties en tenant compte des directives gouvernementales, de la santé et sécurité des salariés et des appréhensions de ces derniers pour un retour au travail efficace et sécuritaire.

## ENJEUX

---



Réduire le stress et les appréhensions des salariés



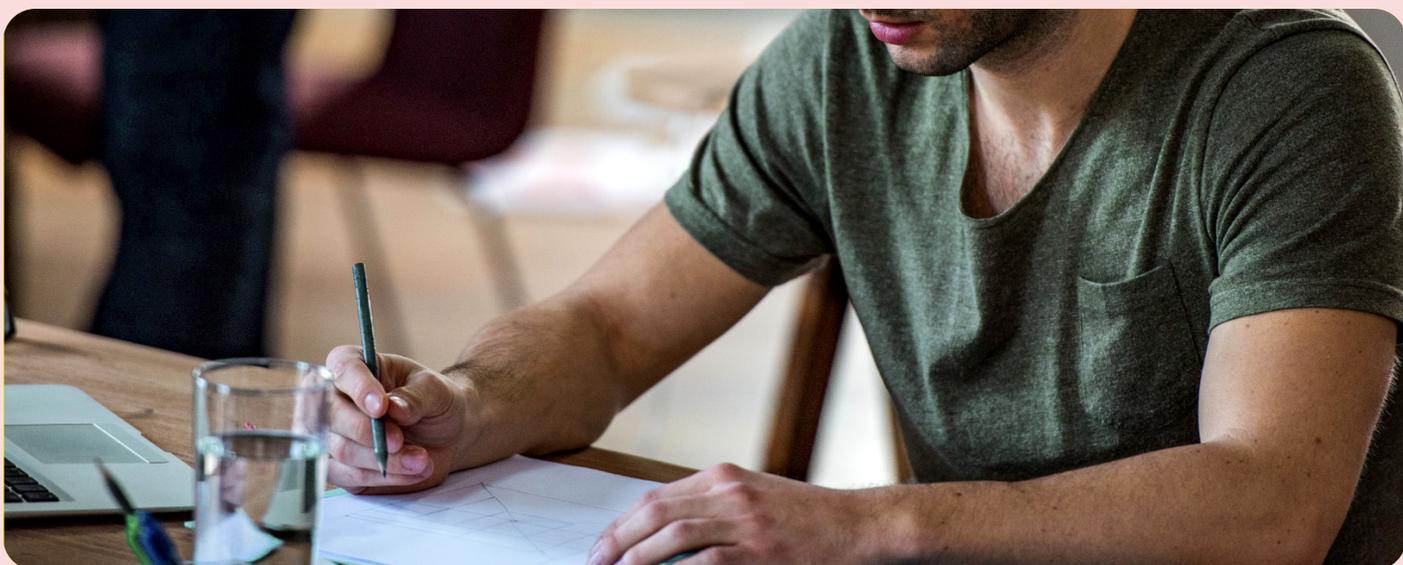
Protéger la santé et la sécurité des salariés



Préparer le nouveau fonctionnement de l'entreprise



Organiser le lieu et les temps de travail selon les mesures de précaution et les besoins de l'entreprise



# NOS SOLUTIONS

Les logiciels SIRH sont devenus des supports indispensables pour les équipes RH dans la gestion de la crise et du maintien de la continuité des affaires RH. Ils vont vous permettre de :



- **Mettre en place une communication claire auprès de tous les salariés : d'abord pour centraliser et unifier les informations et ensuite pour les préparer au nouveau fonctionnement de l'entreprise et réduire le stress et les appréhensions de chacun**



- **Planifier méticuleusement les équipes pour organiser le lieu de travail (éviter que trop de salariés soient rassemblés au même moment par exemple) et les temps de travail (selon les besoins, les projets, les compétences, etc.)**



- **Maintenir une structure de travail et la productivité des équipes grâce à des outils accessibles en tout temps et tout lieu (SaaS et libre-service)**



- **Digitaliser la fonction RH : les processus sont digitalisés et automatisés grâce aux workflows pour faciliter et optimiser la gestion des tâches RH.**



- **Établir d'une politique de santé et sécurité qui tiendra compte des nouveaux risques professionnels, la mise en place de mesures de protection et d'équipements de protection individuel quand la situation l'exige ( dans le cas de la crise de la COVID-19 : panneaux de plexiglas, respect des mesures d'hygiène et de la distanciation physique, prise de température, etc.)**

En outre, il sera nécessaire de faire le bilan. Il faudra intégrer les apprentissages de la crise, revoir son plan de continuité des services RH, identifier de nouvelles bonnes pratiques et repenser les processus RH et de l'entreprise quand c'est nécessaire.

## LA GESTION DE LA CRISE PAR SIGMA-RH

Le module de gestion de la continuité des affaires RH de SIGMA-RH grâce à la mise à disposition des salariés d'une base de connaissance et ses formulaires automatisés vous permet d'assurer la continuité des affaires RH, de communiquer de façon cohérente et constante et de faire face aux défis RH d'aujourd'hui. Une solution technique disponible en SaaS et sur mobile, facilement implantable pour accompagner vos salariés dans leur gestion de la crise.

# CONTACTEZ SIGMA-RH

---



4545 avenue Pierre-De Coubertin  
Montréal (Québec) H1V 0B2  
T : +1 514-352-3814



**SIGMA-RH.COM**