

Meet&Share Lab RH

Animer votre communauté RH

Présentation des participant(e)s

Groupama - Aude SIMON-Responsable Programme Coopération

Renault - Dominique William JACSON- Digital RH

Schneider Electric - Laurence FORSCHELET- HR PMO

Naval Group - Steeven CADEL & Virginie GUIFFARD- HR PMO

Cartier - Charlotte BUSO- Chargée de recrutement et missions RH

Hermès - Claude COURDOUAN- DRH

Orange - Lucie JANVIN & Stéphane GIUDICELLI- Directeur de la filière RH

Nestlé - Hélène JOLY & Cécile MILOT- HR Business Partner

Réseau Opcalia - Céline BARRETEAU DAUBECH- Responsable du développement de l'innovation RH

L'Oréal - Nathie NAKARAT- HR Engagement Director

Problématiques soulevées

Les principales problématiques autour du du sujet

- **Inspiration** : Comment ouvrir les RH à des pratiques basées davantage de partage ?
- **Charge de travail** : comment aider les collaborateurs à gérer leur charge de travail pour libérer du temps pour leur formation ? et les aider à améliorer l'équilibre vie professionnelle et personnelle?
- **Engagement** : Comment embarquer les collaborateurs ? et plus particulièrement les dirigeants qui sont motivés pour dire aux autres de s'engager mais ne participent pas toujours eux-mêmes aux événements ?
- **Solidarité** : Comment créer plus de collaboration et de solidarité entre les équipes ?
- **Le retour sur investissement** : Comment mesurer le ROI de ces actions et son impact sur sa communauté ?
- **Développement de la marque employeur** : Comment diffuser ses bonnes pratiques ? comment se servir des réseaux sociaux pour animer la communauté?
- **Le partage à distance** : comment stimuler les partages à distance ?

Comment engager les collaborateurs dans sa communauté RH ?

1) Identifier un(e) responsable de communauté

L'Oréal : Montrer aux collaborateurs qu'une personne est bien nommée. Il faut qu'elle soit identifiée par tous pour animer la communauté !

2) Créer une communauté d'ambassadeurs/drices

Les coopérateurs

Groupama a créé une communauté des acteurs de la coopération : les "coopérateurs". Elle regroupe les collaborateurs du groupe et pas uniquement les RH. Son objectif : faire évoluer les manières de travailler ensemble, vers plus de transversalité et de coopération, pour plus de performance au service des enjeux de transformation de l'entreprise ("gagner en agilité et le faire ensemble"). Cette création a abouti à l'organisation d'une "journée des coopérateurs"

3) Animer par l'apprentissage : créer une communauté apprenante

Se transformer avant de transformer les autres : le "Bifidus Effect" ! ;-)

L'une des solutions pour animer sa communauté RH passe par l'apprentissage : proposer aux collaborateurs d'apprendre pour leur donner envie de s'engager !

Le "Flex Learning"

L'Oréal : Les collaborateurs ont à leur disposition un large catalogue de formations / interventions (ex: événements du Lab RH) ... à laquelle ils peuvent se rendre selon leurs souhaits. Ils ont donc tout à fait la main sur leurs formations et le rôle de l'animateur/trice de communauté est donc de créer les opportunités pertinentes et relancer régulièrement pour que la dynamique prenne.

L'entreprise a aussi mis en place des ateliers de learning sur des grandes problématiques RH (*Qu'est-ce que les RPS ou le Change Management ?*). Ces ateliers permettent à l'entreprise de créer du lien entre leurs collaborateurs et animer leur communauté RH. C'est une opportunité de réunir à la fois les juniors et les dirigeants autour de sujets communs et de les faire discuter, échanger et partager.

Apprendre à favoriser la collaboration : le "RH Agilitour"

L'enjeu de l'Agilitour d'[Orange](#) : faire en sorte que les RH et/ou managers soient capables d'accompagner les transformations en les formant à des qui favorisent les actions collectives. Orange a donc initié ses ambassadeurs à l'[Intelligence Collective](#), au [Change Management](#), à la prise de parole en public et à l'[écologie personnelle](#). Grâce à cet apprentissage, les ambassadeurs ont donc pu avoir les clés pour animer la communauté RH et favoriser la collaboration et l'engagement des collaborateurs.

Podcast qui présente la démarche :

<https://soundcloud.com/user-244155600/interview-agilitytour-orange>

L'apprentissage est donc un facteur clé et la première étape pour donner envie aux collaborateurs de s'engager dans la communauté RH.

4) Favoriser l'échange et la collaboration

Un élément clé de la création d'une communauté RH dynamique est la création de lien entre les collaborateurs. Se retrouver est essentiel si on veut construire ensemble ... et se retrouver doit aussi être un plaisir !

"Seul, on va plus vite. Ensemble on va plus loin !"

La journée des "coopéracteurs"

Groupeama l'a bien compris, en partageant nous sommes plus intelligents ! Ils ont donc organisé la première journée des "coopérateurs" en réunissant leurs collaborateurs ayant l'envie de travailler et collaborer ensemble sur le même sujet. Cet événement a été un succès pour l'entreprise, et a donné un formidable élan à la communauté, signe fort d'un besoin et d'une volonté de la communauté de continuer dans cette direction. Mais comment continuer à alimenter cette dynamique ? C'est un projet qui nécessite de l'engagement de la part de tous dans une logique de réciprocité ("je donne, je reçois") et l'élaboration d'un programme précis. Le principal objectif : créer du lien et faire émerger des sujets en bottom-up issus de leur communauté.

Une communauté inter entreprise

Hermès vient de le lancer un groupe de DRH inter entreprise. Dans les RH, il est important d'échanger avec des personnes qui connaissent la réalité du métier et de partager différents points de vue.

Le Co-Développement

Chez **Naval Group**, des moments pédagogiques ont été organisés par métier, sur différents sites pour partager des difficultés communes et échanger des bonnes pratiques sous le format du co-développement. **Nestlé** a aussi testé cette méthode sur une population managériale qui s'est révélé être un outil puissant.

A noter que pour que cette méthode soit efficace, il faut :

- > veiller à ce qu'il n'y ait aucun lien hiérarchique
- > se retrouver à intervalle régulier
- > être facilité par un animateur externe
- > créer une grande confiance dans le groupe pour que chacun ose évoquer ses problématiques

Deux variantes du Co-Dev

Le "Speed Codev" d'Orange & le "Flash Codev" de L'Oréal :

Objectif : garder la même méthodologie mais sur des temps plus courts. Par exemple, L'Oréal a réussi à réduire le temps du Codev à 30 min.

Les webinars comme plateforme d'échanges et de partage

Schneider Electric organise régulièrement à l'échelle internationale des "HR Cafétarias" qui sont des webinars préparés de manière pointue par l'équipe

Learning et qui rassemblent tous ceux qui souhaitent apprendre sur un sujet RH précis. L'occasion aussi d'échanger sur le thème avec des personnes situées worldwide. Plus de détails sur cette initiative dans cet article sur le blog du Lab RH:

<https://www.lab-rh.com/management/interview-de-nadege-riehl-au-sujet-de-la-hr-academy-de-schneider-electric/>

Orange réalise tous les deux/ trois mois des Webinars de 45 min sur des problématiques bien ciblées où les collaborateurs peuvent s'exprimer librement et partager leurs bonnes pratiques. Le groupe organise aussi des calls mais cette fois-ci pour une communauté plus restreinte (environ 40 personnes) afin de partager des informations descendantes sur l'actualité et échanger autour de problématiques de type Meet&Share. Tous ces calls sont enregistrés et diffusés sous forme de Podcast. Au début les sujets d'échange étaient proposés et désormais les prises de parole pour évoquer des problématiques se font assez naturellement. Astuce : ne pas en créer trop souvent pour créer le manque ;-)

Pour aller plus loin ... Les communautés RH réunies autour de défis

Plusieurs startups proposent de créer des communautés apprenantes, au sein desquelles les RH ont un parcours à suivre avec des défis en fonction de leurs enjeux personnels. Ils peuvent ainsi travailler sur leur propre transformation pour l'incarner ensuite au mieux auprès du reste des collaborateurs.

Exemples de startups:

- La We Box : <http://www.lawebox.com/>
- CollectivZ : <http://collectivz.info/>

5) Communiquer auprès de sa communauté

Orange : En complément des calls et pour faciliter leurs échanges, un groupe What's app a été créé avec les 120 ambassadeurs de l'Agilitour.

Nestlé a mis en place un Facebook interne avec un sous-groupe RH France (plus de 200 personnes). Sur ce réseau, les collaborateurs adoptent un autre mode de communication, avec un ton plus informel et léger, ce qui permet de créer un véritable lieu d'échange mais aussi un lieu de reconnaissance et de convivialité où chacun peut afficher ses fiertés.

Lors de nos échanges, nous avons identifié que plusieurs entreprises n'ont pas les outils, les moyens nécessaires ou encore l'autorisation pour mettre en place ces lieux d'échange digitaux.

Pour d'autres, ce mode de communication n'a pas fonctionné pour leur communauté.

Ainsi, le principal conseil reste de trouver le bon équilibre entre digital et présentiel.

6) Aider sa communauté RH à gérer sa charge de travail et son bien-être

Initiative "Oxygène RH"

Orange a lancé les journées "Oxygène RH". Le principe est simple : tous les mois, un petit groupe de collaborateurs se retrouve sur un même lieu de travail. Au cours de la journée, ils ont des temps pour avancer sur leur propre travail, mais ils pourront aussi profiter de temps échanger avec leurs pairs sur leurs projets et leurs problématiques. Une bonne initiative pour tous ceux qui peinent à libérer du temps pour ces échanges puisqu'ils repartent chez eux en ayant avancé sur leurs missions !

Formations à l'écologie personnelle

Dans le cadre de l'Agilitour d'**Orange**, les RH ont été formés à l'écologie personnelle. On propose aux collaborateurs des astuces et des méthodologies pour favoriser le bien-être au travail comme le yoga sur chaise ou encore des conseils pour déconnecter. Ces moyens sont ouverts à toute leur communauté et libre à eux de les diffuser au sein de leur équipe.

Pour information, au Lab RH, de nombreuses startups proposent des solutions pour améliorer le bien être des collaborateurs : yoga, méditation, détox digitale, travail sur les postures au travail ou encore sur des maux particulier (vision, maux de dos, etc)..

Quelques	solutions	sont	présentées	ici	:
https://www.lab-rh.com/startups-coup-de-coeur/au-dela-des-mots-soigner-les-maux-de-vos-collaborateurs/					

Pour plus d'informations sur ces startups, vous pouvez contacter laurene@lab-rh.com

Instaurer une culture du Feedback et une communication transparente

Chez [Schneider Electric](#), la communauté RH France se réunit virtuellement toutes les 6 semaines pour débriefer sur l'actualité et les priorités.

Les Focus Group

[L'Oréal](#) organise des Focus Group avec ses jeunes RH afin d'échanger autour des possibles évolutions de carrière au sein du groupe et les aider à travailler sur leur projection de carrière. De plus, L'Oréal affiche une grande transparence dans sa communication grâce sa politique et les publications d'offres en interne.

Accompagner les collaborateurs grâce au coaching

[L'Oréal](#) a lancé un projet : "Supervision for HR". Les DRH du groupe, dont la plupart sont certifiés coachs, sont eux-mêmes suivis par un coach dans le cadre d'une supervision, afin qu'ils puissent réussir à garder du recul sur leurs problématiques et leur travail. Chez [Orange](#), aussi, il existe du coaching en interne.

Le développement personnel des collaborateurs

Sous une initiative CPF, [Nestlé](#) a fait un appel à une application permettant aux collaborateurs de décrire leur état émotionnel et physique. Il s'agit d'une plateforme digitale permettant aux collaborateurs de s'exprimer régulièrement en donnant leur ressenti et leurs feedbacks afin de les accompagner au mieux dans les transformations en cours et à venir. C'est également un outil utilisé pour mesurer le taux d'engagement. Grâce à un feedback continu (1 fois/ trimestre), Nestlé libère la parole des salariés. En complément de cette application, le groupe a mis en place des ateliers de méditation pour contribuer au bien être des collaborateurs.

Les startups du Lab RH spécialisées dans le feedback en continu :

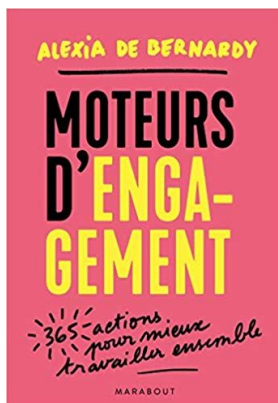
<https://www.lab-rh.com/management/les-startups-membres-specialisees-dans-la-gestion-du-feedback-en-continu/>

Comment mesurer le ROI de ces initiatives ?

- Les enquêtes d'engagement des collaborateurs annuelles ou plus régulières
- Le nombre de participants (aux réunions / aux évènements etc)
- La récolte de feedbacks qualitatifs.

Exemples : chez [L'Oréal](#), le DRH remercie ses équipes de manière personnalisée. De plus, les commentaires reçus tout au fil de l'année par les collaborateurs sont centralisés. Ces derniers apprécient le travail d'animation de communauté réalisé.

Pour aller plus loin



Livre rédigé par Alexia de Bernardy, co-fondatrice de la We Box.