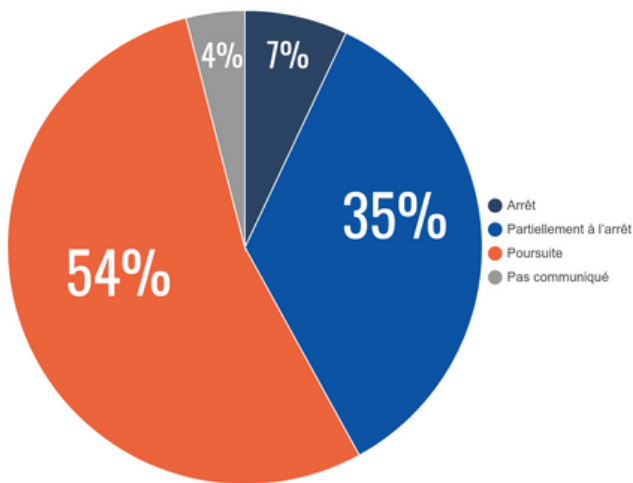


# LE DÉCONFINEMENT DÉCRYPTÉ PAR LA LICORNE !

Activités professionnelles pendant le confinement



Au printemps 2020, l'Europe est entrée en hibernation, communément appelée "confinement" !

En urgence, vu les exigences sanitaires, il a fallu s'adapter, sans concertation réelle, faire preuve de créativité, pour assurer autant que possible, une continuité des tâches et des services professionnels. Le travail à domicile semblait la solution toute trouvée.

Du jour au lendemain, les entreprises n'ont vraiment pas eu le choix : le télétravail est devenu la norme, de manière soudaine et contrainte.

Très vite, les acteurs de terrain ont rencontré bon nombre de problèmes qui ne pouvaient être résolus à distance, à commencer par la gestion du stress ambiant, la difficulté de poursuivre des activités professionnelles ou la mise en place de méthodes de travail sans rencontres réelles.



# L'HUMAIN EST INVENTIF !



Un tiers des répondants à l'enquête menée par UNISK<sup>1</sup> précisent que les moments spontanés et informels bénéficient à l'esprit d'équipe.

Le présentiel (ou quand le langage non-verbal ne s'arrête pas au nombril !) favorise l'ajustement, la nuance et la réactivité. Il participe aux sentiments d'inclusion et de confiance qui fluidifient les relations et favorisent l'engagement professionnel.

Le digital a soutenu son élan de résilience, mais sans répondre à tous les besoins professionnels. Il y a eu des vidéoconférences et des messages à tout va, sur de (trop ?) multiples canaux digitaux : ils ont permis de communiquer; ils ont permis d'être efficaces ; ils ont favorisé des aspects environnementaux et ... ils amènent même à se poser la question du bien fondé d'un retour – partiel, voire total – au bureau !

Chez UNISK, confinement a rimé avec questionnement. Comme beaucoup d'autres, nous estimons que le digital prive les relations humaines d'un certain nombre d'éléments participant à la performance des personnes et des équipes (et donc, par là-même des entreprises).

LE DICTIONNAIRE DÉFINIT LA PRÉSENCE, COMME LE FAIT D'ÊTRE PHYSIQUEMENT QUELQUE PART, AUPRÈS DE QUELQU'UN. A L'INVERSE DE " VIRTUEL " OU " À DISTANCE ".  
« EN PRÉSENTIEL » QUALIFIE UNE FAÇON DE FONCTIONNER EN SITUATION RÉELLE, DANS LE TEMPS PRÉSENT ET SANS INTERMÉDIAIRE, NI MÉDIA INTERPOSÉ.

<sup>1</sup> Tous les chiffres repris dans cet article sont issus de l'enquête menée par UNISK sur les réseaux sociaux, entre le 18/04/20 et le 19/05/20 auprès de 106 participants.

Preuve en est : tous ces espaces de coworking qui ont vu le jour ces dernières années. Bien au-delà de l'accès à des services mutualisés, les indépendants optent pour ces espaces de travail partagés, afin de rompre avec un sentiment de solitude et de bénéficier d'une dynamique de groupe.

## L'ENQUÊTE MENÉE PAR UNISK AVANT LE DÉCONFINEMENT RÉVÈLE QUE :

01

FORMALISER UN MOMENT DE RETROUVAILLES EST UNE ÉVIDENCE POUR 77% DES RÉPONDANTS.

02

LES CHANGEMENTS MAJEURS À PÉRENNISER SONT :  
- L'ORGANISATION DU TRAVAIL À DISTANCE;  
- L'HUMAIN COMME DYNAMIQUE DE CHANGEMENT DURABLE.

03

LE « LIANT SOCIAL », LA COHÉSION, LES CONTACTS HUMAINS, LA CONVIVIALITÉ, ... SONT AUTANT D'ÉLÉMENTS IMPORTANTS QUE LE TÉLÉTRAVAIL N'AURA PAS PERMIS DE REMPLACER.

04

LA MOITIÉ DES RÉPONDANTS SONT CURIEUX DE SAVOIR COMMENT DONNER DU SENS ET CRÉER DU LIEN LORS DE LEURS FUTURS RASSEMBLEMENTS D'ÉQUIPE.



Les sondés soulignent que le télétravail et le virtuel n'ont pas permis de traiter des projets plus complexes ou jugés non prioritaires ou encore de réaliser des brainstormings.

Impactant la communication, cette période de travail à domicile a restreint les apprentissages et partages d'expériences entre pairs, là où le digital invite à aller « straight to the point ».

Les managers ayant participé à l'enquête mentionnent des difficultés à superviser leurs équipes et à maintenir la motivation de leurs collaborateurs.

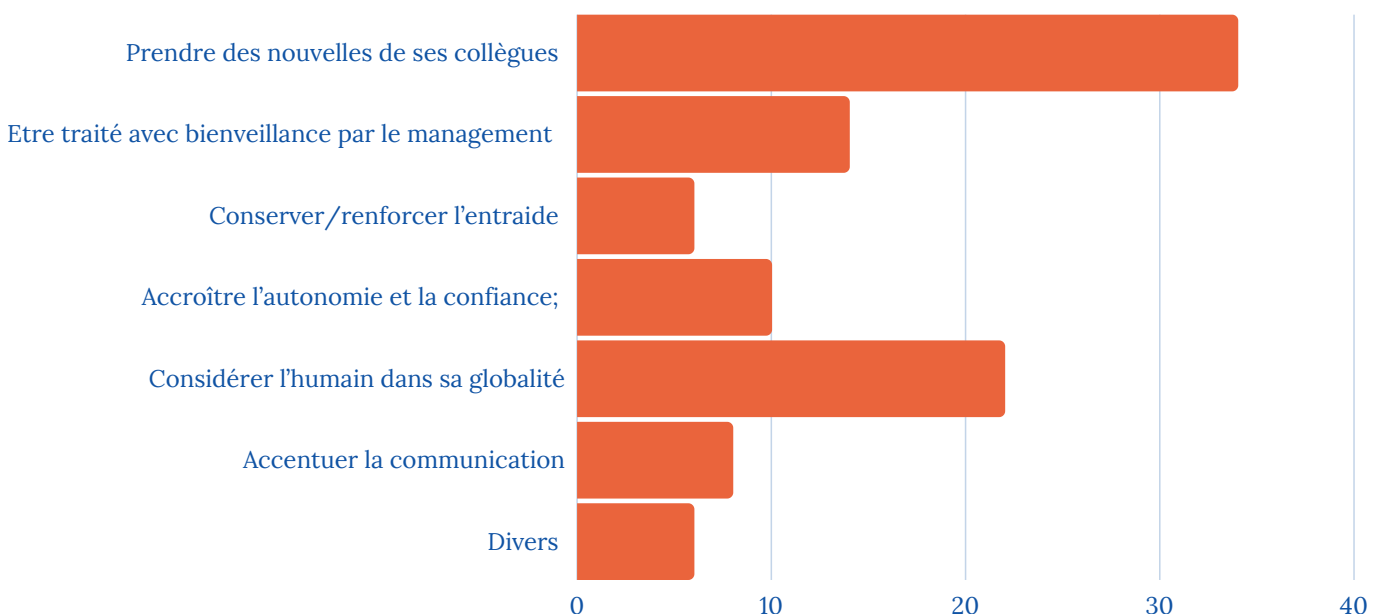
Cette période a également impacté la forme des réunions définies comme plus brèves, plus préparées et plus structurées. La plupart souhaite conserver l'outil vidéo, à côté du présentiel à l'avenir. L'attention pour l'humain est présentée comme changement à considérer en priorité pour un 1/5 des répondants.

Un quart des participants veulent conserver le télétravail avec une moyenne souhaitée de 2 jours/semaine.

La motivation à en faire un changement prioritaire réside dans son influence positive sur l'organisation temporelle des télétravailleurs. Les avantages mentionnés sont :

- l'équilibre vie privée-vie professionnelle (avec le droit à la déconnexion)
- la flexibilité et la liberté
- le fait de bénéficier d'un rythme plus lent

## PRIORITÉ À L'HUMAIN !



Des résultats de cette enquête et des réflexions menées par UNISK est né le reUNIon day.

Il s'agit d'une proposition faite aux équipes et à leur manager de prendre le temps d'une journée positive et ludique pour se retrouver entre collègues et pour déposer leur vécu professionnel de confinement.

Accompagnés par des coaches, les équipes sont d'abord invitées à partager leurs constats sous forme d'opportunités collectives,

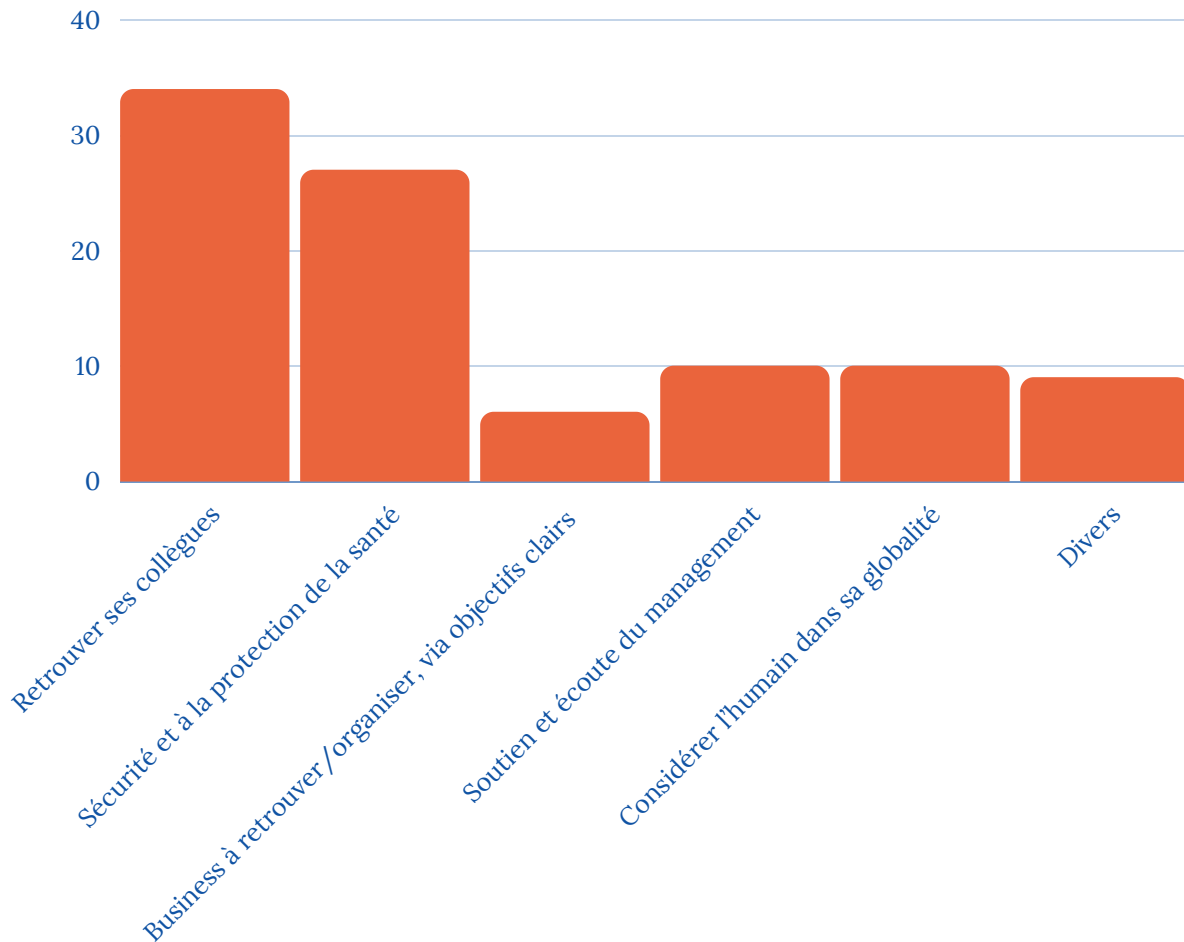
LES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES OU **SOFT SKILLS** EN ANGLAIS SONT DES COMPÉTENCES HUMAINES QUI MÊLENT SAVOIR, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE ET INFLUENCENT LA FAÇON DONT NOUS ABORDONS NOS ACTIONS ET INTERACTIONS PROFESSIONNELLES ET PRIVÉES. DES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES SE SONT GLISSÉES DANS CET ARTICLE, SAUREZ-VOUS LES REPÉRER ? (INSCRITES À L'ENVERS : ADAPTABILITÉ ; CRÉATIVITÉ ; ESPRIT D'ÉQUIPE ; ORGANISATION; COMMUNICATION...)

LE CONCEPT DE **SKILLS MAPPING** PROPOSÉ PAR UNISK PERMET D'IDENTIFIER PAR DES CHALLENGES LUDIQUES ET COLLECTIFS, LES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES (OU SOFT SKILLS) D'UN INDIVIDU ET/OU D'UNE ÉQUIPE. ADAPTÉ AUX BESOINS ET SPÉCIFICITÉS DES ENTREPRISES AINSI QU'AUX RECOMMANDATIONS SANITAIRES ACTUELLES, LE SKILLS MAPPING EST RÉALISÉ PAR DES COACHS ET EXPERTS RH SUR BASE D'UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES. LES ENTREPRISES FONT APPEL À UN SKILLS MAPPING POUR :

- RECRUTER DE FAÇON DYNAMIQUE, INNOVANTE ET QUALITATIVE
- ACCUEILLIR DE NOUVEAUX COLLABORATEURS
- RÉALISER UN BILAN DE COMPÉTENCES. DANS LE CADRE DE MOBILITÉS INTERNES OU DE RETOURS D'ABSENCES LONGUE DURÉE OU ENCORE POUR PERMETTRE À LEURS ÉQUIPES DE RENFORCER LEUR COHÉSION AU DÉPART DES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES...

puis à révéler par le biais du Skills mapping , les compétences comportementales mises en œuvre ou développées pendant cette période contrainte de travail à domicile.

# LES BESOINS POST- CONFINEMENT



Par ce concept de retrouvailles, de partage et d'alignement, UNISK est attentif aux besoins des entreprises qui souhaitent :

- faire vivre et intensifier la communication et l'esprit d'équipe
- mettre les enseignements de cette période, à profit de leurs objectifs et méthodologie
- s'assurer que tous les travailleurs sont bien à bord
- se forger une vue d'ensemble englobant les priorités humaines, en prenant le temps d'un état des lieux accompagné

Nombre de travailleurs souhaitent un vrai changement où la dimension humaine est davantage prise en compte.

Tous ceux qui comme UNISK, ont essayé d'imaginer comment les entreprises auraient vécu l'épidémie en l'absence du digital, s'accordent sur le fait qu'il est source de progrès.

Avec le reUNION day, UNISK propose l'accompagnement des équipes au profit d'un « et » : le télétravail et le présentiel ; l'individu et l'équipe ; le digital et l'humain en chair et en os !

LA TEAM UNISK

## COMITÉ D'EXPERTS RH & COACHS



**BRIGITTE  
ANNET**

COACH CERTIFIÉE ET  
PRATICIENNE PNL



**LOÏC  
LAUWERS**

COACH PRATICIEN  
QUESTIOLOGIE



**FLORENCE  
DE PIERPONT**

MANAGER &  
STRATÈGE RH



**AMAURY  
SENTERRE**

PSYCHOLOGUE ET  
STRATÈGE RH



**MARION  
HELENIK**

COACH CERTIFIÉE