



LE RÔLE DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Guide du management à distance

UN RÔLE CENTRAL

A la suite de la crise sanitaire, la DRH a dû rapidement faire face à :

- La mise en œuvre du télétravail
- La mobilité interne entre sites ouverts et fermés
- Le prêt de personnel aux entreprises voisines des sites fermés ou en activité réduite
- La gestion des ressources humaines et la disponibilité des collaborateurs
- L'accueil des nouveaux salariés



Elle a également été l'interlocutrice des collaborateurs pour répondre à leurs questions sur :

- Les conditions de rémunération en cas de chômage partiel
- L'organisation des congés payés et des jours de repos
- La gestion et la planification des RTT
- La santé et la sécurité des collaborateurs au sein de l'entreprise

ACCOMPAGNER LES MANAGERS

Les managers sont les principaux relais de la DRH.

Ils assurent la reprise de l'activité mais veillent aussi à l'application de toutes les mesures prises par la Direction. C'est pourquoi, accompagner et soutenir les managers par des points réguliers est crucial, notamment pour obtenir un retour sur les aléas du terrain mais aussi pour leur venir en aide dans la gestion des équipes.

Par exemple, la DRH peut mettre en place des actions pour remotiver les équipes, telles que des formations ou des réunions de sensibilisation et d'information.

MAINTENIR LE DIALOGUE SOCIAL

Le bouleversement organisationnel lié à la crise sanitaire et à la baisse d'activité, conduit les DRH à suivre de près les conditions de travail des salariés.

Le dialogue avec les représentants du personnel doit être maintenu et même renforcé. La mise en place de mesures, comme le recours au chômage partiel ou encore la mise en place du télétravail, doivent être prises par la DRH en concertation avec le Comité Social et Economique (CSE) et la commission santé, sécurité et condition de travail (CSST).

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques doit également être revue par la DRH, conjointement avec les instances représentatives du personnel.

Toutes ces mesures prises par la DRH permettent d'assurer la protection des salariés et de maintenir l'activité.

MAINTENIR LE LIEN AVEC LES COLLABORATEURS

Le rôle de la DRH est d'assurer et de permettre d'assurer :

- La partie réglementaire et administrative de la prise en charge de la crise
- La relation entre les collaborateurs
- La mise en place une communication transparente

La DRH doit maintenir le lien avec les collaborateurs via des informations liées aux métiers de chacun, mais aussi au travers d'une relation plus confraternelle et amicale, au sein de laquelle elle s'inquiète du ressenti et de la santé de ses salariés. L'un des rôles des RH, est également d'assurer un contact régulier avec les représentants du personnel, de les informer et de les écouter. Dans la gestion de cette crise, ils peuvent être d'un grand support car le personnel se tourne aussi vers eux. Le défi est de calmer les inquiétudes et les incertitudes des salariés par un discours cohérent et coordonné.