



**Pôle Conseil & Accompagnement**  
*CSE Réseau France 3 du 01/09/2021*

# Le Pôle Conseil et Accompagnement

- Un pôle orienté solutions au bénéfice des salariés et des managers
- Un pôle en soutien et en complémentarité des acteurs RH
- Son rôle : Diagnostiquer, Aider à résoudre, Faciliter, Mobiliser, Soutenir

# Présentation du Pôle – volet individuel

Equipe de 2 personnes  
Pas de spécialisation, profils complémentaires,  
Constituée depuis février

Accompagner la résolution de situations individuelles  
complexes ou bloquées

Aider à résoudre, diagnostiquer,  
soutenir, faire avec, transmettre

~~se substituer,  
traiter, mettre en  
œuvre~~

# Focus sur le volet individuel

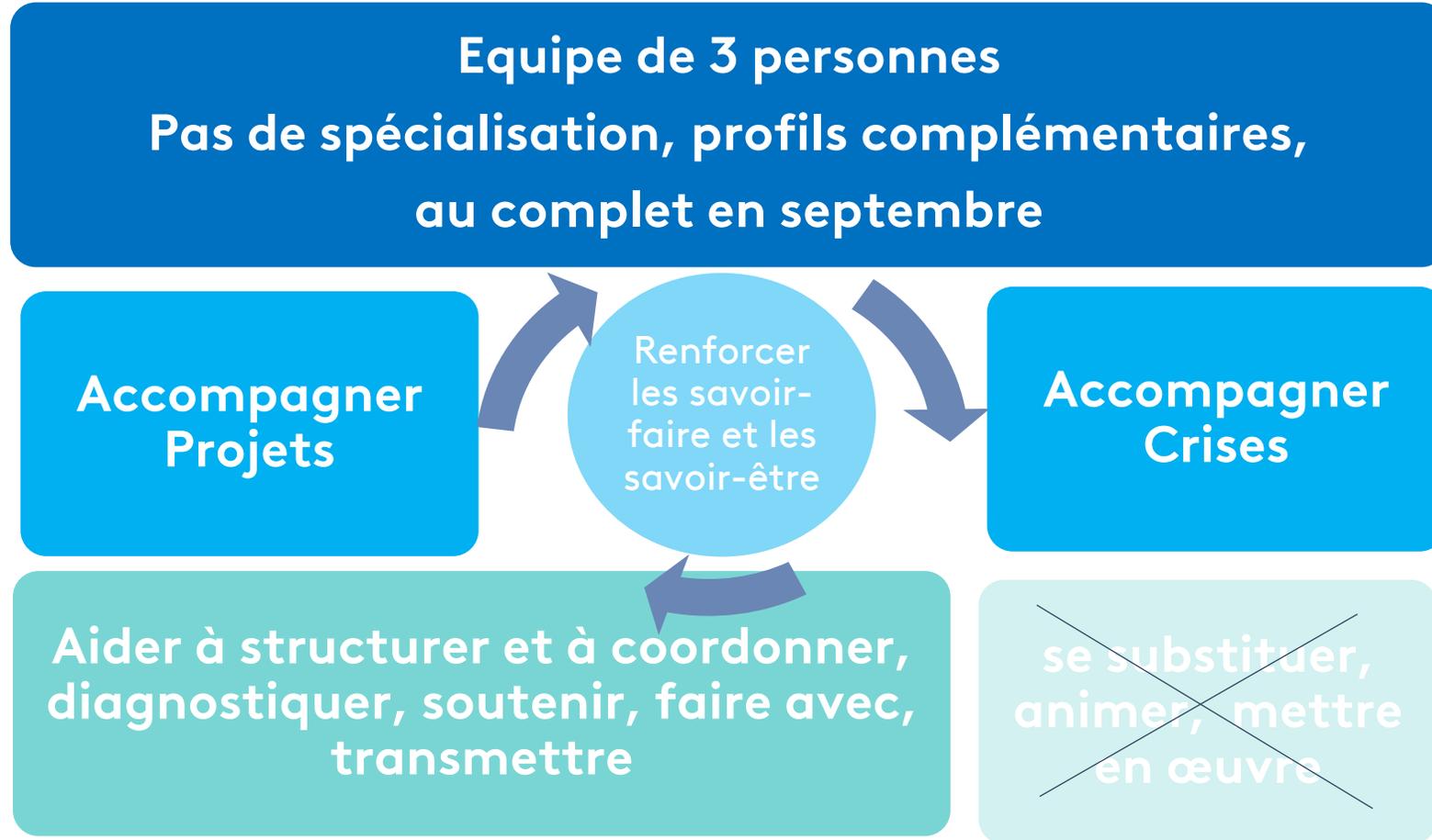
- MISSION

- En lien avec les acteurs RH concernés, permettre d'apporter une réponse, une solution, dans un délai fixé, à toutes situations individuelles complexes ou bloquées, concernant la situation professionnelle des collaborateurs et des collaboratrices.

- MODALITES

- Saisie du pôle par les salariés concernés, les RH, les managers ou tout autre acteur de l'entreprise
- Recueil des informations pour pouvoir objectiver la situation
- Identification et mobilisation des fonctions expertes nécessaires
- Organisation et suivi du traitement des situations avec les acteurs RH et les managers concernés

# Présentation du Pôle – volet collectif



# Focus sur le volet collectif

- **Accompagner le binôme RH-manager dans sa prise en charge des projets**
  - Aider le binôme RH/manager à mettre les projets sur de bons rails en posant leur cadre en amont et en veillant à apporter une réponse commune RH (le projet, le plan d'accompagnement, les ressources à mobiliser)
  - Soutenir le binôme RH/Manager dans la coordination, le suivi et l'ajustement des actions lors des étapes clefs définies ensemble en amont (cadrage, mise en œuvre, bilan)
- **Accompagner le binôme RH/manager dans sa prise en charge des situations de crise**
  - Assurer une veille pour sensibiliser le binôme RH/Manager aux signaux faibles et prévenir ou repérer le plus en amont possible la crise.
  - L'aider à prendre les premières décisions et à solliciter les intervenants compétents pour initier les actions prioritaires.
  - Le soutenir dans la coordination des différents intervenants autour du plan d'actions.
  - Le suivre sur la durée pour veiller à la résolution complète de la crise et à la stabilisation de la situation pour l'ensemble du collectif sur la durée, après gestion de la crise.
- **Renforcer le savoir-faire et le savoir-être des RH et des managers**

# Point d'étape présenté le 2 juillet 2020 en CSE C

## • Rappel des ambitions

- Créer un **pôle de solutions**, au **bénéfice des salariés et des managers**, en coopération étroite avec l'ensemble du comité de direction, avec les DRH opérationnels, et en complémentarité avec les acteurs de la SQVT
- Faciliter l'appropriation et la déclinaison concrète des dispositifs d'accompagnement
- Résoudre plus rapidement des situations complexes ou bloquées, qu'elles soient individuelles, managériales ou collectives (projets ou situations de crise)

## • Effets à date de la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> février 2021 de cette organisation

Sur le pôle Conseil et accompagnement des situations individuelles :

- **coordination avec les DRH/RRH et managers** immédiatement intégrée et **opérationnelle** ; **perception** générale très **positive**
- **29 saisines au 21/06**, dont la moitié d'ores et déjà résolue, les autres en cours

Sur le pôle Conseil et accompagnement des situations collectives :

- **18 interventions sur l'accompagnement des projets** : analyse de situation et définition de plans d'actions avec les parties prenantes, structuration de l'équipe projet et du pilotage RH, cadrage (état des lieux, intangibles, marges de manœuvre, finalités, impacts), soutien pour renforcer l'action du RH, feed-back, aide à la mobilisation des directions RH appropriées
- **3 interventions sur l'accompagnement des situations de crise** : analyse de la situation et des besoins avec le DRH, le manager et des représentants du personnels le cas échéant, cadrage de l'accompagnement, impulsion d'un accompagnement opérationnel QVT, animation d'atelier, suivi

## • Axes de travail organisationnel sur le 2<sup>nd</sup> semestre

- **Développer la visibilité** du Pôle à accentuer **dans les régions et l'Outre-Mer**
- **Continuer de clarifier et processer l'articulation** avec les autres fonctions RH transverses
- **Optimiser la veille avec les DRH** pour créer/ renforcer le lien permettant au pôle d'intervenir **le plus efficacement au meilleur moment**
- **Créer le lien avec la nouvelle équipe d'accompagnement opérationnel QVT** et renforcer la **complémentarité avec le Pôle**