

MEET&SHARE : TRAVAILLER EN MODE COLLABORATIF

Les participant(e)s

- **Carole Carlin-Timonier**- Responsable de Projets en Transformation Agile - MACSF
- **Camille Lecart**- Chef de projet RH digital - CNAF
- **Céline Barreteau** – Responsable du développement RH et de l'innovation RH- AKTO
- **Jennifer Tassier**- Consultante RH- GROUPAMA GAN VIE
- **Michael Daride** -Senior Vice President Strategy, Business development & Performance- Orange
- **Laure Favel** - Accompagnement RH du changement - GROUPAMA GAN VIE
- **Marie Gobillon et Laurène Mayer** - Lab RH

Comment faire adhérer une équipe à l'utilisation d'un outil collaboratif ?

Dans un contexte de travail à distance, comment déployer un outil collaboratif au sein d'une nouvelle équipe ? Existe-t-il des bonnes pratiques ? Comment faire adhérer à ce type d'outils une équipe qui vient de se constituer ?

Travailler sur la prise en main de l'outil

- Le groupe Akto utilise l'outil : **Teams**.
 - Tout d'abord, la DSI l'a imposé sur les postes !
 - Création d'**une vidéo d'appropriation** afin de pouvoir transmettre les fondements de l'outil.
 - Création d'**un guide** avec le département communication renvoyant vers un module de formation sur leur plateforme de e-learning mais

aussi vers le guide de Microsoft. Ils ont rassemblé tout ce qui pouvait aider à l'appropriation.

- Des directives ont été données pour que les équipes utilisent un maximum cet outil. Il n'y a pas eu d'accompagnement spécifique des managers sur Teams directement mais Akto les a accompagnés sur la mise en place du télétravail et de l'animation des équipes.
- Les **ateliers numériques** ou **“Corners Numériques”** à la CNAF permettent de libérer un temps dédié où le support informatique peut venir expliquer l'outil. Ces temps peuvent aussi être aussi penser sous forme de webinar courts centrés sur l'usage.
- Le **“Campus Numérique”** permet à la CNAF de **centraliser leur culture numérique et de sensibiliser les personnes** à la fois en interne mais aussi en externe. Depuis peu, un constat est apparu : l'équipe transformation interne était trop restreinte pour diffuser toutes ces pratiques. La CNAF avait donc besoin de personnes en interne pour diffuser cette culture. Ils ont alors construit un réseau avec des personnes qui relaient en local et qui sont formées de manière approfondie sur ces outils. 150 personnes permettent désormais de faire le relai. Les profils de ces référents varient, mais par exemple, ils ont mobilisé des assistant(e)s de direction, qui peuvent prendre cette casquette en plus vu que les outils numériques ont pu remettre en question certaines de leurs missions traditionnelles.

Le **“Campus Numérique”** propose par exemple des webinars pour partager les bonnes pratiques sur l'utilisation des outils. La participation se fait sur la base du volontariat et les managers n'ont pas besoin de valider, tout le monde à la possibilité de se connecter.

- Par ailleurs, il existe une startup qui travaille sur la prise en main des outils digitaux : **Shortways** (<https://shortways.com/fr/>). Les utilisateurs sont assistés par une sorte d'assistant virtuel qui les guide pour leur dire où cliquer.

Travailler sur les usages

- Chez MACSF, ils ont décidé d'axer le déploiement de l'outil sur **les usages** à travers deux aspects :
 - La DSI communique sur réseau interne **pour donner des fonctionnalités, les astuces, les bonnes pratiques** grâce notamment à des fiches pratiques.
 - **La DRH travaille auprès des managers sur les usages métiers et les rituels** : "comment animer une équipe à distance ?" ; "Comment manager à distance?". La MACSF va accompagner le manager dans la prise en main de l'outil pour régler ces problèmes concrets.

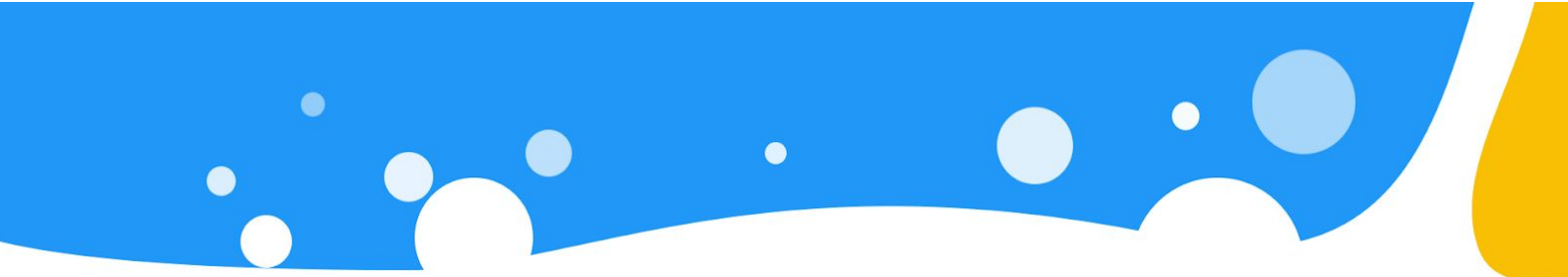
De plus, ils ont aussi mis en place avec une équipe d'étudiants du Lab RH un **"Sprint"** sur la thématique suivante : "Comment partager des bonnes pratiques collaboratives ?", et ce tant sur des méthodologies digitales que physiques.

- De plus, au-delà de la stratégie diffusée par la DSI, un bon moyen de favoriser l'appropriation des outils est d'organiser un **temps d'équipe pour comment l'équipe souhaite se servir de l'outil, quels seraient les usages pour eux, les bonnes pratiques et le ton adopté** (ex: humour sur le réseau social interne).

Mais avec ce format, comment faire en sorte que les collaborateurs y participent ?

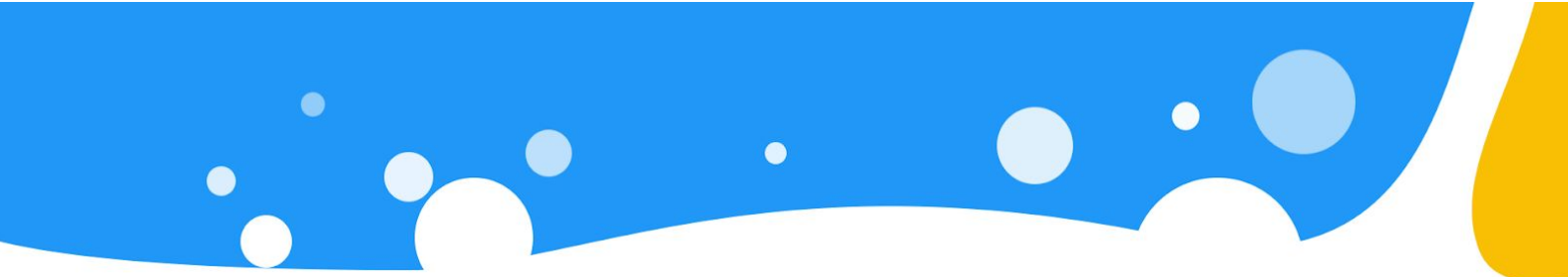
Comment embarquer tous les réseaux dans cette dynamique collaborative partager les bonnes pratiques ?

- A la CNAF, le travail s'est concentré sur le public managers et en particulier sur les directeurs en leur proposant des rendez-vous spécifiques : **« des meeting numériques »**. Le but : présenter un outil ou son usage managérial afin de toucher la maille la plus haute de la hiérarchie et ainsi que l'information redescende vers les autres entités. Grâce un portail interne et à un espace plus restreint destiné à l'information stratégique, les directeurs peuvent se connecter à ces meetings et suivre la présentation à distance ou en présentiel. Ces



meetings s'inscrivent dans une dynamique de sensibilisation et d'apports bénéfiques pour l'entreprise.

- Orange travaille sur la mise en place d'**une nouvelle manière de travailler à distance**. Ils ont donc proposé à leurs managers par exemple de **faire des "stand up meetings" pour faire un point rapide** chaque matin avec leur équipe. De plus, **des réunions d'équipe plus courtes** mais plus fréquentes sont planifiées une fois par semaine pour définir les livrables de la semaine et se tenir au courant de ce que les autres font. Ces réunions sont des **moments conviviaux** (call en vidéo plutôt qu'en audio) et permettent de faire un rétroplanning de la semaine. De plus, ils ont organisé un autre moment d'équipe pour les managers afin de les faire réfléchir sur **les leçons qu'ils pourront tirer du cadre de la crise** qu'on vit actuellement. Ces réunions se suivent sur plusieurs séances de 45 minutes avec une dimension créative.
- Les **communautés apprenantes** peuvent être aussi une des solutions pour diffuser les bonnes pratiques ! Certaines startups proposent de créer des groupes (ex: une vingtaine de managers) pour leur faire vivre sur plusieurs semaines des échanges avec d'autres pairs. Ils recevront régulièrement des défis pour faire évoluer leurs pratiques managériales, travailler plus en mode collaboratif par exemple.
Exemples de startups qui travaillent sur ce sujet : [La We Box](#) ; [Collectiv Z](#) ; [Bangcast](#) ; [Uptogether](#)
- **L'immersion dans un environnement apprenant** : certaines entreprises n'hésitent pas à envoyer leurs collaborateurs dans des startups par exemple de quelques jours à plusieurs mois pour les plonger dans des environnements où le travail collaboratif est la norme. Une fois de retour, ils pourront partager des bonnes pratiques, en parler et les utiliser au sein même de leur équipe ! Au sein du Lab RH, plusieurs SU proposent cela : [Immersive Experience](#) ; [Mobiliwork](#) ; [Pitchtree](#).
- Vous connaissez peut-être aussi les **Hackathons** ou "Collaborathons" selon l'importance de leur volet technique. Ces grands événements sont un bon moyen de **faire travailler vos collaborateurs ensemble**.



Chez EDF par exemple, une équipe a proposé un grand collaborathon pour faire émerger des projets internes autour de la gestion des compétences. Coordonné par Le Lab RH, l'évènement a rassemblé pendant 2 jours des experts et des équipes internes qui ont animé les groupes ou été contributrices. Un bon moyen de prendre en compte les avis et idées des collaborateurs !

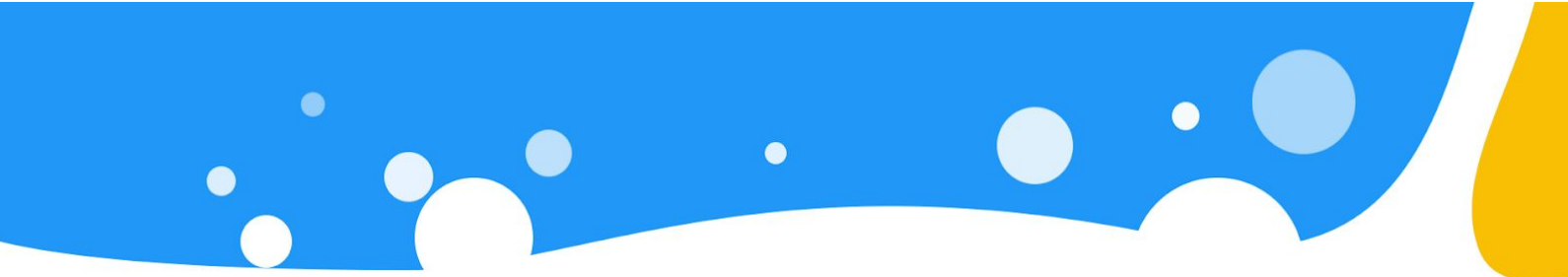
- Enfin, l'**Agility Tour, un projet initié par Orange**, permet de faire évoluer la manière de travailler ensemble en **transformant les RH en facilitateurs**. Les "agilitateurs", répartis sur toute la France, sont formés à la prise de parole en public, à la conduite de changement et à la facilitation. Une fois de retour dans leurs entités, ils peuvent alors se mettre à la disposition des managers pour les aider à animer des ateliers collaboratifs et des brainstormings. Pour en savoir plus sur ce projet, écoutez le podcast du porteur de projet, Stéphane Giudicelli [ici](#) !
- La mise en place du **co-développement professionnel** permet une bonne diffusion de pratiques entre managers. En effet, la méthodologie proposée permet à chacun de repartir avec des solutions concrètes à ses problématiques, et de partager de bonnes idées avec ses pairs.

Comment faire en sorte que le co-développement professionnel soit prisé par les équipes ?

Les bienfaits du co-développement professionnel sont assez visibles, mais encore faut-il qu'au début les participants prennent la peine de venir ! Pour booster la participation, Akto a envoyé un **e-mail personnalisé à chaque personne** pour les inciter à expérimenter cette approche.

Un an plus tard, 35 personnes participent à ces ateliers régulièrement avec un taux de satisfaction important. Pour alimenter cette dynamique, Akto compte sur le bouche-à-oreille et diffuse régulièrement des **témoignages** sur le co-développement grâce à leur radio interne.

Pour aller plus loin :

- 
- Pour inciter les collaborateurs à partager leurs idées et ce à grande échelle, plusieurs startups proposent des solutions de concertation à grande échelle : [Toguna](#) ; [Cap collectif](#) ; [Dialogoq](#).
 - Pour améliorer la communication et la collaboration au sein des équipes, des startups proposent des diagnostics d'équipes, avec des conseils personnalisés pour travailler sur les points d'amélioration : [Effency](#) ; [Map&match](#) ; [Profeel](#).
 - Les startups qui permettent de travailler de manière plus agile comme [Spindle](#), [Coding days](#) ou [Opencommunities](#), ou celles qui forment aux méthodologies de lean management comme le [Schoolab](#).