**La partie 1**

**Transcriptions :**

Fonction :Salarié

Catégorie d’âge : 20-25 ans

Sexe : femme

-Globalement, comment vivez-vous le « télétravail » ?

Moyennement bien ! Plus d’esprit d’équipe avec la distance, tout le monde est un peu sur ses nerfs ce qui engendre des situations assez complexes.

- Si vous faites partie des collaborateurs qui doivent se rendre au bureau, comment vivez-vous cette situation ?

-Si vous faites partie des collaborateurs qui doivent se rendre au bureau, quelle est la principale difficulté rencontrée ?

Perte de motivation

Et quelle est votre principale source de satisfaction ?

Se lever plus tard le matin.

-Comment communiquez-vous avec vos collègues directs pendant cette période si spéciale ?

Oui, de temps en temps par Skype/zoom/teams

-Comment qualifierez-vous les instructions de votre responsable hiérarchique pendant cette période si spéciale ?

Claire, pas vraiment claires, on change de supérieur en fonction du mandat sur lequel on est. En fonction du supérieur la demande peut être claire ou pas vraiment claire.

 Votre volume de travail ces derniers jours est-il ?

Supérieur à la normale -> normalement en audit bancaire cette période est plutôt calme en temps normal, ce qui n’est pas vraiment le cas maintenant

Que pensez-vous des outils de communication mis en place depuis le début de la crise ?

Satisfaisant.

Diriez-vous que XX a pris les mesures nécessaires qui vous permettent de travailler sereinement ?

Au niveau matériel et outils oui

Selon vous, que pourrait-on améliorer ?

Le problème réside au niveau des comportements humains et des réactions non contrôlés suite à la pression engendrée par cette situation. Malheureusement nous ne pouvons pas améliorer ce point.

Fonction :Salarié

Sexe : Homme

Catégorie d’âge : 20-25 ans

-Globalement, comment vivez-vous le « télétravail » ?

Mal, je suis une personne qui est très vulnérable par rapport aux situations de crise et de maladie.

- Si vous faites partie des collaborateurs qui doivent se rendre au bureau, comment vivez-vous cette situation ?

Je trouve que la situation est compliquée, car je travaille dans le domaine du conseil et d’audit, avec le covid 19, la plupart des sociétés s’interroge sur beaucoup de points, il y a certaine perte de confiance et de stress engendré par ce virus, donc on a énormément de travail que d’habitude à accomplir dans le but de satisfaire nos clients.

-Si vous faites partie des collaborateurs qui doivent se rendre au bureau, quelle est la principale difficulté rencontrée ?

Le risque de tomber malade et de contaminer mes proches.

-Et quelle est votre principale source de satisfaction ?

Passer plus de temps avec mes proches.

-Comment communiquez-vous avec vos collègues directs pendant cette période si spéciale ?

Skype

-Comment qualifierez-vous les instructions de votre responsable hiérarchique pendant cette période si spéciale ?

Je qualifie les instructions données par ma directrice claires.

Votre volume de travail ces derniers jours est-il ?

Mon volume de travail est supérieur à la normale

Que pensez-vous des outils de communication mis en place depuis le début de la crise ?

Pour moi, c’est satisfaisant

Diriez-vous que XX a pris les mesures nécessaires qui vous permettent de travailler sereinement ?

Oui

Selon vous, que pourrait-on améliorer ?

Plus d’interactions et de communication physique, ce qui est impossible à se réaliser avec tout ce qui se passe en ce mom

**Synthèse des 2 transcriptions :**

Dans ma recherche, je me suis intéressé au télétravail et son impact sur la gestion des talents dans les sociétés et le suivi de ces derniers par les managers, j’ai mené mes entretiens semi- directifs, j’ai interrogé deux personnes qui viennent d’intégrer une société d’audit présente dans le milieu d’audit et de conseil. Après l’étude des réponses, on peut dire que les deux talents sont satisfaits par les outils de communication mis en place en cette période de crise et que les instructions donnés par leur responsable hiérarchique sont claires, par contre il y a deux défis majeurs qui touchent les jeunes diplômés, le premier est la surcharge du travail, ils expliquent cela par le fait que tout le monde est stressé à cause du covid19, les clients se posent beaucoup de questions et ils attendent des réponses, ce qui fait que la charge de travail est beaucoup plus importante que d’habitude, tout l’effort est axé à trouver des solutions aux problématiques et conséquences dues par le covid19. Deuxièmement, la perte de motivation engendré par le renfermement chez soi et la charge de travail inhabituelle.

**Cartographie des risques (identification et évaluation, 5 risques principaux)**

-Risque de perte de motivation.

-Risque de manque d’encadrements des talents (jeunes diplômés) par les managers.

-Risque d’erreur : dû aux tâches complexes et inexpérience des jeunes diplômes.

-Risque de démission : les jeunes diplômés peuvent avoir le sentiment qu’ils sont mis à l’écart et qu’ils sont mal informé, cela peut entrainer la démission de ces derniers.

-Risque de détérioration de la qualité du travail fourni.

**Choisir un risque principal (l'objectif correspondant doit être clairement défini) et proposer un contrôle anticipé impliquant des stratégies de réduction (ou mitigation) des risques**

Risque de démission

Contrôle :

Envoyer un formulaire d’évaluation du service qu’ils ont intégré chaque 2 semaines durant les 6 premiers mois après leur embauche en demandant, qu’est-ce qui va ? et qu’est-ce ne va pas ? qu’est-ce qu’il faut améliorer ?

Stratégies de réduction de risque :

-échange d’information en ligne entre les employés expérimentés et les jeunes talents pour qu’ils ne se sentent pas mis à l’écart de ce qui se passe dans la société.

-S’assurer qu’ils retiennent bien la stratégie de la société.

- Donner un délai d’adaptation à ces jeunes talents et ne pas les surcharger de taches à remplir

**Imaginer un incident critique lié au risque choisi et développez un scénario avec un PCA qui pourrait être utilisé comme un "exercice d'entraînement".**

Incident : risque de démission des jeunes recrues dû à la perte de motivation

Scénario : Marie et Joël sont des jeunes diplômes, ils viennent d’intégrer une société d’audit et de conseil, une semaine après leur début. Une pandémie ravage (touche) le monde entier, le conseil fédéral a décidé d’imposer aux sociétés la fermeture des bureaux et la continuité de fournir leurs services en télétravail, suite à cela la société est obligée de fermer et de soumettre tous ses employés au télétravail y compris les jeunes diplômés, ayant dernièrement intégrés la société, Marie et Joël se sentent seuls et laisser sans conseil, les risques qui peuvent se produire sont la perte de motivation et la baisse de la qualité du travail fournit. L’incident majeur pouvant être lié à ce risque (la perte de motivation) est le fait que les jeunes talents décident de démissionner de l’entreprise, par conséquent l’entreprise perd une nouvelle ressource (ses nouveaux talents), elle aurait perdu du temps par le travail fait par son service de ressources humaines pour attirer ces jeunes diplômés et de l’argent dépensé par son investissement en ces jeunes talents.

PCA :

-Avoir une personne de contact pour chaque nouveau talent.

-Organiser des vidéos conférences avec ces jeunes diplômés pour discuter.

-Rappeler toujours l’importance du travail de ce jeunes talents et leurs contributions à la société.

-Définir les objectifs à atteindre pour chaque semaine, expliquer à ces jeunes talents qu’est- ce que la société attend d’eux.

-Donner des feedbacks sur le travail fournit par les jeunes talents, à savoir : forces, faiblesses, points à développer …

**La partie 2 :**

Business as usual :

On a prévu un nombre d’employés de 18700, avg claim par employé= 300 dollars, avg contribution par employé de 150 dollars, une évolution de 1% par mois des PF employes et une augmentation de 1% des PF claims, on a eu un business as usual de 40 millions.

Il faut accepter l’offre, car cette dernière est inférieure au business as usual

Worst case scénario : Avec la non-découverte d’un vaccin et le confinement, on prévoit une augmentation nos ventes et qui dit augmentation de vente, dit le besoin d’embaucher plus de main d’oeuvre, suite à cela, on s’est penché sur une augmentation de nombre d’employés (PF claims= 10%) et une augmentation des coût médicaux (PF claims=5%), on a eu un worst case scénario de 118 millions

Stress test : 118millions - 40 millions = 78 millions

Var : Valeur à risque de 40 millions, avec une probabilité de 6%, avec les 8 dernières occurrences on atteint la VAR, on a eu un percentile de 18/300= 6%, d’après mon analyse, on va avoir en moyenne des coût de 36millions. Le coefficient d’aplatissement est bas, les valeurs seront centrés autour de la moyenne. Le coefficient d’asymétrie est positif et donc possède une queue de distribution étalée vers la droite.

A screenshot of a cell phone

Description automatically generated

