



EN PRATIQUE

Pullman Montparnasse : une communication stratégique pour renforcer l'engagement des collaborateurs

Après 4 ans de transformation, l'hôtel Pullman Montparnasse a réouvert les portes en décembre 2021. A date, **460 talents** font vivre l'hôtel pour 35 postes encore vacants.

Les recrutements de l'établissement sont soumis à la tension existante, notamment en région parisienne où la concurrence peut s'avérer rude, les collaborateurs ayant accès à de nombreuses opportunités. De fait, **l'établissement mise sur l'organisation du temps de travail** pour attirer et fidéliser en permettant par exemple **deux jours consécutifs de repos et la suppression des coupures**. « La **semaine de 4 jours** a aussi été mise en place dans certains services, en fonction de la faisabilité opérationnelle, pour favoriser l'équilibre professionnel et personnel des collaborateurs » nous explique Edouard Gandoin, Directeur Talent et Culture de l'hôtel. Pour valoriser ces initiatives innovantes, Pullman Paris Montparnasse a recours à une communication transparente et multicanal.

Donner du sens via une communication de proximité

La communication permet de donner du sens au travail. Stratégie de l'entreprise, satisfaction clients, événements sont cascades par les chefs de service qui assurent au quotidien une communication directe, claire et personnalisée avec leurs équipes. Au Pullman Paris Montparnasse, 95% des collaborateurs sont connectés à **Workplace et Workchat**, réseaux sociaux interne, ce qui permet de rendre l'information accessible à tous à tout moment.

Sur certains sujets managériaux, notamment la prise de congés, la communication est dédoublée : par un mail formel de la part de l'entreprise puis via les managers en charge de la dupliquer dans leurs équipes.

Imaginer des temps d'écoute et de partage pour renforcer le sens au travail

En plus des réunions mensuelles de services, **des « tables ouvertes »** d'une vingtaine de collaborateurs (hors management) sont organisées **deux fois par mois en présence du Directeur Général et/ou du Directeur Général Adjoint ainsi que du Directeur Talent & Culture**. C'est un lieu d'expression où tous les sujets peuvent être abordés et toutes les questions peuvent y être posées. Les talents doivent y participer au moins une fois dans l'année.

En parallèle, **des sondages** sont régulièrement menés sur Workplace afin de recueillir les retours des employés sur les événements proposés au sein de l'hôtel, en vue d'améliorer les initiatives futures et la satisfaction collaborateur.

Pour outiller au mieux les responsables de service, **un Leadership Forum est organisé une fois par trimestre**, réunissant entre 40 et 50 personnes. Cela permet de renforcer l'esprit d'équipe et de favoriser le développement du leadership au sein de l'établissement.

Deux Assemblées générales annuelles réunissant tous les collaborateurs sont organisées afin de présenter le bilan du semestre écoulé et les perspectives à venir sur le prochain. C'est aussi l'occasion de mettre les talents en avant, de leur rappeler leur importance au quotidien pour faire fonctionner l'hôtel et de socialiser entre services lors d'un cocktail en fin de saison.

« Nous poursuivrons et améliorons nos actions en 2024 en développant une démarche d'expérience talent qui agit directement sur le bien-être, l'engagement, la fidélisation et la marque employeur. Développer une démarche d'expérience requiert une implication de toutes les équipes, une réflexion profonde sur nos habitudes, nos rituels, nos outils, nos méthodes...c'est notre défi Talent & Culture 2024 ! »

**Edouard Gandoin, Directeur Talents et Culture
Pullman Paris Montparnasse**