



ACADYS

Guide du télétravail en mode confiné Astuces, retours d'expérience et conseils

Mars 2020



Retour sur deux semaines de crise riches en enseignements

COVID-19 : ce terme est partout, sur toutes les lèvres, dans les agendas politiques et médiatiques, dans nos conversations quotidiennes, dans nos foyers... Inévitablement, la situation a profondément altéré nos organisations de travail.

Chez Acadys, comme beaucoup d'entreprises françaises et dans le monde, nous avons opéré une transition d'activités et une réorganisation de notre fonctionnement. Des multiples changements – avec pour mots d'ordre l'adaptation, le collaboratif, la solidarité, la subsidiarité et la confiance, sans oublier le 'fun' – dont nous avons déjà tiré des enseignements.

En voici quelques-uns que nous partageons avec vous, ainsi que nos réflexions sur lesquelles ils s'appuient.

1 – Responsabilisation et subsidiarité : deux maîtres mots de la réorganisation

Dès les signes annonciateurs de la pandémie, un premier CODIR de crise a été organisé en urgence afin d'en évaluer les conséquences en matière de risques et d'opportunités, ainsi que l'impact sur l'organisation du travail et la vie de nos collaborateurs. Cela a permis, dès le premier jour, de déterminer et d'informer les collaborateurs sur les modalités de fonctionnement à distance. Nos clients ont été contactés dans la foulée et renseignés sur le fait que nous travaillons comme si de rien n'était, hormis les déplacements physiques.

Une semaine après le début du confinement et 5 CODIR de crise, tous les sujets importants ont été passés en revue, des mesures de sauvegarde de l'activité aux meilleures pratiques du télé-travail.

Notre organisation clairement « horizontale », avec des rôles clairement définis : directeur de mission, business leader, practice leader, facilitateur et contributeur, ainsi que des organes de gouvernance (CODIR, COBIZ, COR&D) a été un facteur de succès indéniable qui nous a permis d'être immédiatement opérationnels.

En cette période particulière, l'**empowered « collaborateur.trice »** n'est plus une vaine conception théorique mais une nécessité : la **prise d'initiative** et le **sens de la responsabilité** de chacun contribuent à la bonne poursuite des activités. Ainsi, en fin de semaine, deux consultants ont proposé et animé un **atelier de sensibilisation au télétravail et aux relations interpersonnelles**.

2 – Des collaborateurs et consultants « augmentés » : un atout sans conteste

L'instauration du télé-travail depuis quelques années nous a permis de mettre en place une procédure de fonctionnement à distance généralisée. Nos collaborateurs bénéficient tous, sans exception, des outils de mobilité. Pour ceux vivant en régions et ceux travaillant dans notre filiale en Suisse, nous avons ainsi pu poursuivre nos échanges, assurer le suivi des réunions internes ou avec nos clients de manière totalement transparente grâce à la solution Microsoft Teams.

Un ensemble d'outils et de services maîtrisés, dont les **« Acadys digital solutions »**, présentes sur chaque ordinateur et chaque portable, deviennent une ressource incontournable et fort utile en temps de crise. Les documents partagés et la transmission d'informations en temps réel prennent alors tout leur sens.

3 – Des rituels sacrés de communication pour fédérer

Le verbe « communiquer » n'aura jamais pris autant de sens qu'aujourd'hui. **Bien communiquer est un défi permanent** et a été essentiel sur tous les fronts lors de cette première semaine, notamment :

- En interne avec nos collaborateurs au travers des réunions hebdomadaires ;
- En externe avec nos clients, avec lesquels nous avons échangé par visio, téléphone ou par mail ;
- Avec nos partenaires et nos fournisseurs, sur les mêmes modes.

Un aspect nous apparaît comme un enjeu crucial : **la ritualisation**.

Elle s'est traduite dans la mise en place de diverses actions telles que :

- La création d'une « cafétéria virtuelle », un espace d'échanges personnels entre collaborateurs pour maintenir le lien et détendre l'atmosphère ;
- La routinisation d'une réunion bilan hebdomadaire pour faire le point sur la vie du cabinet ;



- Une réunion expresse virtuelle **pour souhaiter leurs anniversaires aux collègues** ;
- Des **séances de coaching sportif hebdomadaires** entre collaborateurs ;
- De la **sensibilisation** avec **partage d'astuces et conseils** pour bien travailler de chez soi et s'aérer l'esprit ;
- L'établissement d'un **plan de suivi d'activités** pour l'ensemble des collaborateurs et nos clients.

4 – Plus d'humain et d'authenticité : une pratique à faire durer

C'est un sentiment partagé par beaucoup chez Acadys. Cela se ressent autant dans nos relations interpersonnelles entre collègues qu'avec nos clients et nos partenaires. Les débuts de réunions et d'échanges sont marqués davantage de conversations personnelles, sur notre expérience du confinement notamment.

Un de nos collaborateurs chez Acadys témoigne « Avec les clients, nous discutons davantage de sujets et de préoccupations d'ordre personnel. » Nous tentons ainsi de systématiser les visioconférences où les personnes se voient, afin de tisser une meilleure proximité.

5 – Une formidable occasion de nourrir son esprit

Cette semaine a été aussi l'occasion de faire germer des idées et de mettre sur pied des initiatives autour de la formation. Concrètement :

- Nous avons développé un projet au long cours : les **communautés de recherche** et la **nomination de business et practices leaders**, pour poursuivre des recherches de fonds sur nos sujets de positionnement.
- Nous avons travaillé sur les **nouveaux modèles de formation** et d'**animation d'équipes à distance**.
- Chaque collaborateur acadyen est encouragé dès cette semaine par une **mesure incitative** : un livre de son choix sur le management et un Massive Open Online Course (MOOC) offerts.

« Investir dans la formation c'est conjuguer au présent mais aussi au futur le souci des hommes et le souci des résultats »

Philippe BLOCH

6 – De l'importance d'évaluer nos pratiques, notre rapport au travail et au temps

Le temps long et un « ralentissement » des activités créent un **environnement propice selon nous à sortir du « tout production »** et à adopter une posture réflexive. L'occasion d'évaluer ce qui fonctionne plus ou moins dans nos pratiques de travail au quotidien.

Cette semaine représentait donc pour nous une phase de tests et d'ajustements. C'est aussi l'occasion sur le plan personnel de cultiver l'autodiscipline.

A cet effet, nous avons lancé dès ce lundi une **campagne de retours d'expérience collaborateur sur le confinement**, qui sera renouvelée toutes les 2-3 semaines.

7 – Préparer l'après-crise : un défi de taille à relever

Comme bon nombre de nos homologues, le contexte actuel nous a « contraint » à revenir à l'essentiel. Face à la vulnérabilité souvent évoquée, composer avec l'incertitude et anticiper les effets collatéraux avec pragmatisme est un grand défi à relever.

Comment préserver la motivation entre nous, au sein de nos équipes, préparer la sortie de crise et ajuster nos différentes missions ? Ce sont autant de questionnements qui nous ont aussi traversés.

Offrir un espace d'expression à tout un chacun au sein de notre cabinet ainsi qu'à nos clients, se replacer dans une optique de progression personnelle et collective sont autant de réponses que nous essayons d'apporter. Pour nous, ce moment est aussi celui de préparer la transition : vers de nouvelles opportunités à créer et saisir, la transformation de nos modes de travail et de fonctionnement... **Tout en faisant preuve de lucidité, d'humilité et d'optimisme.**

Si vous souhaitez nous faire part de vos réflexions, remarques ou souhaitez partager avec nous vos retours d'expérience à ce sujet, n'hésitez pas à nous écrire à contact@acadys.com.



10 BONNES PRATIQUES DU MANAGER

pour gérer le travail à distance en mode confiné

powered by ACADYS



1 Ouvrir une cellule de crise

Organiser des **CODIR de crise** réguliers pour gérer les missions et les dossiers en cours, les mesures de sauvegarde, la mise à jour du **plan de continuité d'activité** et surtout pour assurer le bien-être des collaborateurs.



2 Communiquer aux clients, partenaires et fournisseurs

Par téléphone, par voie de communiqué, par un mailing personnalisé pour informer que vous et vos équipes êtes bien opérationnels et joignables au travers de différents canaux : visio, téléphone, messagerie instantanée, courriels.



3 Animer et fédérer les collaborateurs

Assurer le pilotage des activités à travers les instances de gouvernance : COMEX, CODIR, COBIZ, COMOP, COPROJ. Organiser des réunions hebdomadaires d'équipe à **date et heure fixes**. Faire un plan de suivi d'activités.



4 Ancrer des rituels d'équipe

Quelques idées à adapter : des cafés virtuels, souhaiter leurs anniversaires aux collègues par des réunions virtuelles expresses, partager les meilleures vidéos/blagues/images, etc. pour mettre un peu de 'fun' en cette période de crise, potentiellement anxiogène.



5 Veiller à la discipline et à la maîtrise du temps

Commencer **systématiquement les réunions à l'heure...** Pour ne pas perdre le rythme et pour le respect des interlocuteurs. Chaque réunion doit avoir un **ordre du jour clair** et doit faire l'objet d'un tour de table et d'un bilan, ainsi qu'un **compte-rendu**, si possible en temps réel.



6 Faire respecter le droit à la déconnexion

Pour éviter que vos équipes ne se retrouvent **submergées**. **Rappeler ou concevoir une charte d'entreprise** à ce sujet. Il est important de respecter les horaires habituels de bureau, ainsi que les temps de repos.



7 Recueillir un feedback régulier et personnalisé des collaborateurs

Par des enquêtes et sondages de **retour d'expérience collaborateur relative au confinement** sur des thèmes tels que : le **vécu** de cette période inédite, l'adaptation de l'espace de travail et des outils numériques, les **risques** mais aussi les **opportunités** que ce soit à titre individuel ou pour l'entreprise...



8 Prendre du recul

... et faire la liste de ce qu'on n'a pas le temps de faire : les **dossiers qu'on reporte**, de **nouvelles pratiques** à mettre en place, des **sujets de fond et transverses**. Le confinement est particulièrement propice à la **réflexion** et à la **prise de recul** voire à la remise en question.



9 Favoriser les formations en interne ou en externe

En **offrant un livre ou un MOOC** à vos collaborateurs et/ou en **organisant des ateliers de sensibilisation au télétravail**, par exemple. Identifier les besoins en formation des collaborateurs et **promouvoir les formations internes** est particulièrement opportun en cette période.



10 Encourager les bonnes pratiques d'hygiène de vie

Se rappeler mutuellement les **bons réflexes** : bien s'hydrater, s'aménager des temps de pause, se nourrir correctement, se détendre, pratiquer l'exercice physique, bien dormir, etc.



10 BONNES PRATIQUES DU COLLABORATEUR

pour gérer le travail à distance en mode confiné

powered by ACADYS



1

Définir un espace de travail où l'on se sent bien et se vêtir confortablement

Choisir de préférence un endroit lumineux, aéré, que l'on apprécie tout particulièrement... Propice au travail et à l'abri des interruptions répétées. Un panneau « sens interdit » pourra matérialiser cet espace.



2

Lire le guide des pratiques pour parents confinés

Vous êtes parents et travaillez de chez vous ? Ce guide, par le Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité des femmes et des hommes, est fait pour vous ! [A découvrir et télécharger ici.](#) Il donne de précieux conseils pour gérer sa relation avec ses enfants en période d'hyper-proximité.



3

Fixer un plan de travail hebdomadaire

Comme au bureau, il est important de bien planifier à l'avance ses tâches en prévoyant réunions, temps de réflexion et de production. Avec des **objectifs** à remplir chaque semaine pour se motiver. Objectifs qui **doivent être revus chaque fin de semaine** afin de comprendre pourquoi ils sont atteints ou non. Le partage avec son manager est évidemment un plus, qui sera largement apprécié, d'autant plus si l'on est force de proposition.



4

Créer et/ou entretenir des liens

Il est fondamental d'entretenir les relations avec les collègues, les partenaires et les clients. Quitte même à contacter des personnes perdues de vue. Pour ce faire, une liste des contacts les plus utiles peut être élaborée.



5

Être ponctuel.le et s'imposer une heure de fin de journée

Commencer les réunions à l'heure même à distance est indispensable pour ne pas se donner une image de retardataire ou de non motivé... Mais aussi, pour ne pas perdre le rythme et pour le respect des interlocuteurs. L'heure de début ou de fin de journée doit être respectée, sauf exception.



6

Traiter des dossiers de fond

Et si c'était la période rêvée pour traiter des sujets de fond transverses, cette nouvelle idée de campagne de communication ou de mise en place des nouveaux processus ? Aussi, élaborer une liste de tous les dossiers jamais traités, mais importants, peut s'avérer fort utile en suivant régulièrement leur avancement.



7

S'autoformer et proposer des formations à ses pairs

Si c'était l'occasion de **lire**, d'apprendre une nouvelle langue, vous former à la négociation ou même **proposer de former vos collègues** sur une compétence spécifique ? La **certification rêvée voire une formation en ligne d'une université/école prestigieuse**. C'est le moment ou jamais !



8

Créer et participer à des rituels d'équipe

Souhaiter leurs anniversaires aux collègues, une "cafèt" virtuelle pour échanger entre collègues, rompre l'isolement, se fédérer, garder le lien et la motivation... dans une atmosphère détente !
Quoi de plus agréable pour passer de bons moments et oublier le confinement.



9

Conserver de "bons" réflexes pour son hygiène de vie

Faire de l'activité physique, une balade à proximité de chez soi et dans le respect des gestes barrière, bien s'hydrater, s'aménager des temps de repos suffisants ... Et pourquoi pas penser au stretching, à la danse, à la musculation voire à la méditation ou à la contemplation.



10

Donner des nouvelles

Prendre des nouvelles des collègues, maintenir les conversations nécessaires, s'enquérir de la santé des uns et des autres, informer son manager de sa situation... S'occuper plus particulièrement des personnes en difficulté ou vivant mal le confinement. Autant de réflexes à (ré)adopter qui mettront un peu d'humanité dans un monde trop individualisé !



Les tips des Acadyens



Les «sprints» et la cybersécurité

« En cette période de confinement, deux choses me semblent essentielles :

Organiser son travail sous forme de « sprints ». Des séances d'1 à 2 heures entrecoupées de pauses si possible. C'est une méthode très efficace.

Avoir en tête les risques de cyberattaque. A ce sujet, je vous recommande de consulter les conseils de la CNIL (Commission nationale de l'Informatique et des Libertés) sur le télétravail et la cybersécurité. »

Jean-Baptiste LAVAULT, Consultant Acadys CH

Nourrir sa curiosité et noter ses idées

Cette période de ralentissement du temps et des activités est pour moi un temps d'introspection. Dans la foulée et en dehors de mon temps de travail, j'explore de nouveaux outils, ce qui nourrit la créativité et l'inspiration. J'apprends à noter toutes les idées qui me viennent, même celles qui me semblent les plus farfelues. C'est un entraînement pour soi-même et avoir le courage de porter ses idées, capacité aussi utile pour soi que pour changer, à son échelle, nos environnements personnels et professionnels.

Yasmina VICTOR, Chargée de mission communication



Prioriser son hygiène mentale et se motiver en groupe

En cette période de confinement, j'essaye de nourrir au mieux un moral d'acier. En parallèle de mes activités professionnelles, j'accorde une grande place à l'écriture et à la lecture. Ce sont des rituels quotidiens que je fixe librement : je tiens un journal, qui est pour moi un exutoire en fin de journée. Je participe également à des challenges lecture pour me motiver et (re) découvrir des références. Ce confinement représente aussi l'occasion, à mon sens, de sortir des habitudes et d'explorer de nouvelles ressources.

Charles-Henri RAVONY, Consultant



AGENDA TYPE



Lundi

9h-9h30 : Seance coaching sportif
10h-12h : CODIR de crise
13h45-14h : Pause cafe virtuel
17h-19h : COBIZ



Mardi

9h-10h30 : Comite R&D Practice leaders
13h45-14h : Pause cafe virtuel
17h-19h : CODIR



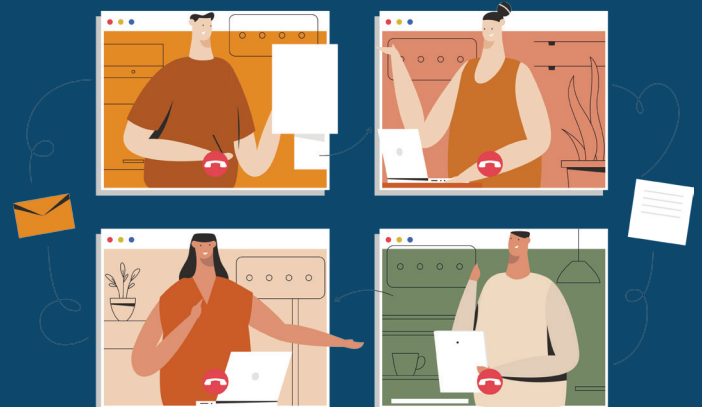
Mercredi

9h-9h30 : Seance coaching sportif
13h45-14h : Pause cafe virtuel



Jeudi

9h-10h : Reunion d'equipe
10h30-12h : Comite R&D Business leaders
13h45-14h : Pause cafe virtuel



Vendredi

9h-9h30 : Seance coaching sportif
10h-11h : Seance de formation e-learning
13h45-14h : Pause cafe virtuel
16h-17h : COMOP
17h-18h : Apero virtuel



Nos recommandations livres

par Charles-Henri RAVONY



1 - *Un jeu à somme nulle*, Eduardo Rabasa (roman)

Une fiction sinon **fable politique** mexicaine, entre réflexions métaphysiques sur les inégalités socioéconomiques et critiques (culturelles) hallucinées de nos démocraties post-contemporaines. Un **subtil mélange de Machiavel et d'Orwell**.

2 - *The Value of Everything: Making and Taking in the Global Economy*, Mariana Mazzucato

Un essai, bien loin du prêt-à-penser sur la **création de valeur**, et après avoir soutenu l'"Etat entrepreneur", l'économiste iconoclaste (et hétérodoxe) Mariana Mazzucato propose une réflexion inédite en articulant précisément **création et extraction de valeur face à l'impératif de transformation de la globalisation**.

3 - *Une écriture du défi : Tous les Pamphlets* (coll.) de Paul-Louis Courier

Retour salutaire sur les écrits de P-L. Courier, écrivain français génial au carrefour du XIXème siècle, pamphlétaire devant l'Éternel contre les "**politiques qui n'écoutent personne, les bureaucraties en délire, les juges trop sûrs d'eux, les fiscalités écrasantes, les clergés envahissants ou les gendarmes trop zélés.**"

4 - *Zazirocratie: Très curieuse introduction à la biopolitique et à la critique de la croissance*, Yves Citton (essai)

Une **approche biopolitique de nos modèles de croissance** en explorant les écrits de Charles Tiphaine de la Roche, médecin normand du XVIIIème siècle, qui aurait "anticipé" la photographie, la télésurveillance globale, l'hyper-réalité, la digitalisation, les phéromones et les nanotubes.

5 - *Pedagogy of the Oppressed*, Paulo Freire (essai)

Une entrée dans l'œuvre radicale du pédagogue brésilien Paulo Freire qui a défini **l'éducation comme acte de résistance à l'oppression et d'accomplissement de soi dès les années 60**. Avec une pratique fortement ancrée dans l'autonomie, l'interactivité, la coopération et l'esprit critique.



Nous contacter



www.acadys.com



[/acadys](https://www.linkedin.com/company/acadys)



contact@acadys.com