

## 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

### 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.

[Découvrez les pratiques du télétravail que nous prônons chez Acadys dans ces deux infographies](#)

### 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

3

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.

[Nous avons aussi conçu une série de 10 pratiques du télétravail à cultiver, à consulter et télécharger ici.](#)



## 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](mailto:contact@acadys.com).**

---