

TEMPETE SUR L'ORGANISATION

Accompagner les managers et les collaborateurs en temps de crise

ACADYS

QUELS DÉFIS RELEVER ?

Inédite par son ampleur et sa rapidité, la période que nous vivons actuellement représente pour vous, les directions des ressources humaines un défi colossal*, notamment par la multiplicité des actions urgentes à mener : développement du télétravail, mise en place de l'activité partielle, de la sécurité sur site, maintien du lien avec les salariés, du dialogue social,...

Cette période bouleverse vos habitudes, celles de vos collaborateurs, personnelles ou professionnelles, avec notamment des remises en question, des challenges à relever, de nouvelles contraintes à prendre en considération.

Vous devez anticiper le déconfinement en préparant des plans de reprise d'activité, la gestion des congés, la nouvelle disposition des locaux, l'anticipation des RPS à la reprise mais aussi la continuité des nouvelles pratiques de travail et le maintien de l'engagement des équipes.



La préparation de l'après crise pose donc plusieurs questions :

- Quels **enseignements tirer du confinement** ? Quelles difficultés et quelles idées créatives ont émergé ?
- Comment capitaliser sur les bénéfices du travail à distance imposé dans l'animation des équipes ?
- Quel **modèle managérial pour la reprise d'activité** ?
- Comment **accompagner le déconfinement** auprès des managers et des collaborateurs ?
- Comment **retrouver le chemin de la motivation individuelle et collective** ?
- Quels **comportements individuels et collectifs vont modifier durablement mon organisation** ?
- Comment **anticiper le stress post-traumatique** ? Quels méthodes et outils utiliser ?

NOTRE APPROCHE

Face à ces nombreux défis, nous sommes convaincus que la fonction RH joue un rôle clé de « chef d'orchestre » dans la mise en place du plan de reprise et de continuité d'activité et dans la réflexion sur la future organisation du travail.

Acadys vous accompagne dans la mise en œuvre du déconfinement et imagine avec vous le dessin de l'après crise.

Nous vous proposons de combiner à la carte **4 axes d'actions** :



Tirer les enseignements du confinement sur vos méthodes de travail et sur l'usage du numérique

Nous vous aidons à **évaluer l'ensemble des impacts**, des bénéfices du confinement, les défis à relever **à travers un diagnostic 360 de vos pratiques managériales et une analyse des différents points de vue et des interrelations** (individus, équipes, organisation, fournisseurs, clients).



Dessiner et pérenniser les opportunités de transformation des pratiques managériales

Nous dessinons avec vous, vos équipes, vos collaborateurs **la feuille de route de retour à l'activité et les contours du futur modèle managérial (type d'organisation, pratiques de management, GPEC,...)**, en animant des ateliers de co-développement, en structurant des espaces de dialogue sur le travail et en vous formant aux outils de l'intelligence collective et au management agile..



Accompagner les émotions post-traumatiques des collaborateurs et le maintien de leurs motivations

La mise en quarantaine est un défi psychologique à relever pour chacun de vos collaborateurs de même que le retour à l'activité. Nous vous aidons à mettre en place **des cellules de soutien et d'accompagnement** et proposons **des coachings individuels sur la gestion du stress, la gestion des émotions et de la motivation.**



Vous aider à positiver les impacts sur l'organisation, la culture des équipes et les relations managers-collaborateurs

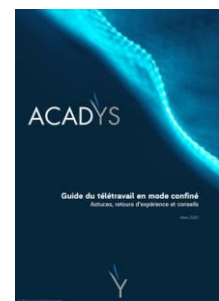
Nous pensons que la crise aura mis en exergue les enjeux organisationnels et relationnels au-delà des enjeux numériques liés au télétravail et vous proposons d'accompagner cette prise de conscience en aidant les équipes à la positiver. Nous vous aidons à élaborer **un plan de communication spécial reprise** et à définir **un plan de conduite du changement pour faciliter son adhésion.**



NOS SAVOIRS FAIRE

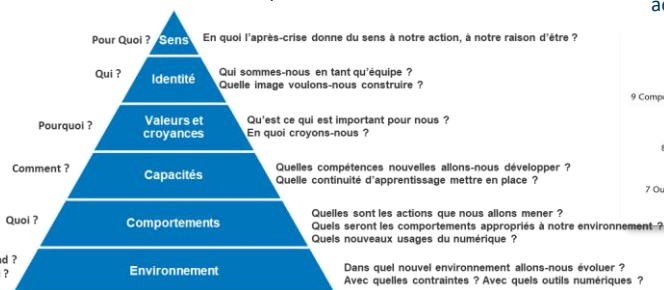
Notre démarche d’accompagnement s’appuie sur :

- **Des outils et méthodes éprouvées** qui nous permettent de consacrer l’essentiel du temps sur l’apport de valeur, sur les actions les plus spécifiques à vos enjeux :
 - **Diagnostic et analyse d’impacts de vos pratiques managériales et de la situation RH** : nos outils de diagnostic vous permettent d’y voir plus clair et de mieux cerner les vraies zones d’actions prioritaires à court et à moyen long terme
 - **Feuille de route de transformation managériale** : nous animons des ateliers de co-développement et de vision partagée avec les équipes en nous appuyant sur les principes de l’intelligence collective et des organisations apprenantes
 - **Parcours de formation pour les managers** : nous proposons des parcours de formation sur le management à distance, le leadership, la posture managériale et les leviers du numérique comme outil de collaboration
 - **Coaching d’équipe, coaching managérial, coaching individuel** : nos coaches accompagnent les managers et leurs équipes dans leur développement, leur autonomie, leur motivation, leur émotion et leur capacité de résilience
 - **Communication et accompagnement au changement** : nous élaborons vos plans de communication et d’accompagnement au changement et accompagnons les managers dans le pilotage du changement
- La capacité à **suppléer et soulager vos équipes RH** en tension en vous mettant à disposition des **Managers de Transition RH** expérimentés ayant déjà gérés opérationnellement des fonctions RH, vous apportant les compléments de compétences critiques et maîtrisant l’ensemble de nos méthodes.

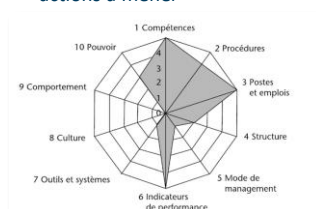


Notre guide du télétravail en mode confiné

La pyramide des niveaux logiques pour construire le modèle de l’après-crise



L’analyse d’impacts pour évaluer les actions à mener



La Matrice FOAR : s’appuyer sur vos forces pour réussir le projet de changement

Forces	Opportunités
• Quels sont les atouts sur lesquels les managers peuvent s’appuyer ? • Quelles sont les réussites dont vous êtes les plus fiers ?	• Quelles compétences nouvelles voudriez-vous mobiliser pour améliorer vos pratiques ? • Quels sont les besoins de vos collaborateurs que vous ne satisfaites pas encore ?
Aspirations	Résultats
• Quelle est votre ambition en terme de transformation managériale ? • Comment souhaitez-vous voir évoluer votre projet d’amélioration ?	• Quels résultats concrets pouvez-vous attendre ? • Quels indicateurs pouvez-vous mettre en place afin de mesurer précisément l’évolution et l’atteinte des objectifs que vous vous êtes fixés ?

AGIR DÈS MAINTENANT ENSEMBLE

Une approche structurée, des compétences immédiatement disponibles et des équipes engagées à vos côtés pour :

- ✓ **Sécuriser vos pratiques de travail à distance et d’usage du numérique** qui vont perdurer après le confinement .
- ✓ **Capitaliser sur les aptitudes des équipes et collaborateurs** révélées par le confinement et **évaluer les défis à relever** par un diagnostic 360 de vos pratiques managériales.
- ✓ **Faciliter la gestion émotionnelle de vos collaborateurs et maintenir leurs engagements** en proposant un coaching « sur-mesure » pragmatique et bienveillant et en accompagnant les équipes dans l’intégration des nouveaux repères
- ✓ **Préparer demain avec vos managers** en travaillant par l’approche de l’intelligence collective sur votre futur modèle managérial et en les formant aux pratiques du manager agile et résilient.



contact@acadys.com



www.acadys.com



www.linkedin.com/company/acadys