

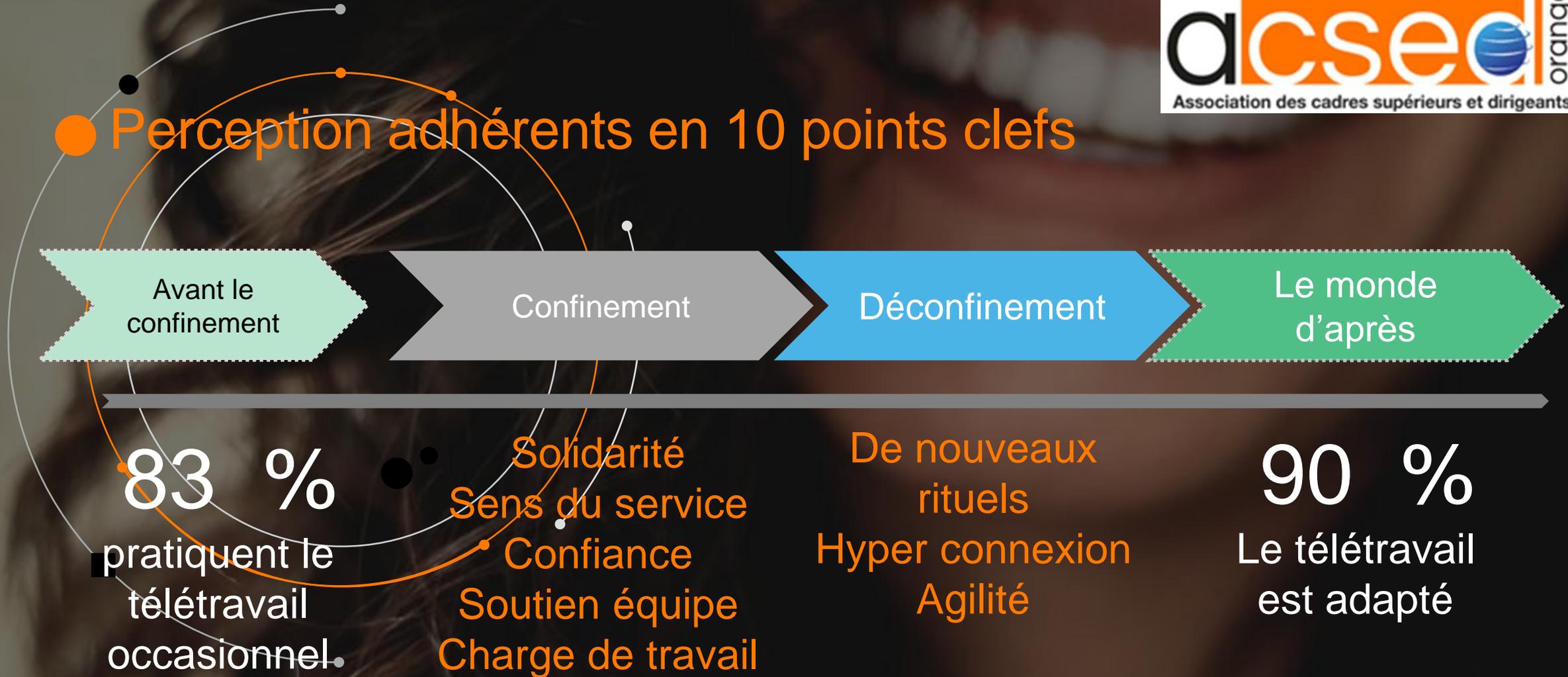


# Restitution sondage

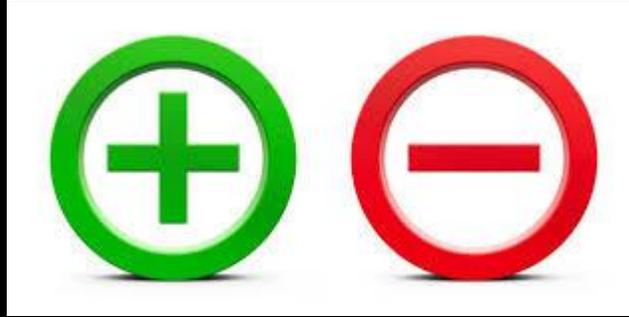
#acsedlive

26 juin 2020

## ● Perception adhérents en 10 points clefs



# Feedback confinement et de télétravail "contraint"



la gestion de son temps  
(autonomie, équilibre vie  
pro/perso, liberté) ;  
Gains temps versus transports  
Continuité activité  
Adaptabilité  
Qualité du réseau

Le manque de contact (informels,  
relations sociales) ;  
Le sentiment d'hyper connexion ;  
Impact sur la porosité renforcée  
entre le pro et le perso  
Le manque de confort (écran,  
siège, outils digitaux, réseau)...

# Environnement de travail – Nos recos REX crise COVID



Changement de culture

Agilité Management Hybride

Travail moins présentiel avec des nouveaux rituels

RSE écologie : Réduction des déplacements

Plus d'attention collaborateurs

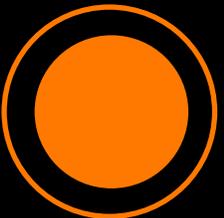
Plus de confiance et d'autonomie accordées aux collaborateurs



# 4 points clefs



1. Un meilleur partage de décisions et une transparence en quasi direct du Comex qui donnent du sens, explique les incertitudes et engage la solidarité de tous dans les actions : à conserver absolument !
2. 90% des adhérents considèrent que le télétravail est adapté à leur travail. La généralisation d'un régime de travail combiné (3J TT/2jours au bureau) accompagné d'une évolution du management est vue comme une évidence et plébiscitée comme ayant un impact positif pour la planète et sur notre image de marque en termes d'éco responsabilité (moins de déplacements professionnels /moins de pollution, etc.).
3. Malgré un manque de préparation évident au démarrage et les premiers jours / semaines, des valeurs positives ont été renforcées durant la crise pour faire face aux difficultés rencontrées et qu'il conviendra de pérenniser : solidarité, sens du service, confiance
4. De nouveaux rituels ont vu le jour ou se sont développés : groupe WhatsApp, café virtuel, tour de table de type inclusion en début de réunion, appels skype visio, klaxoon...



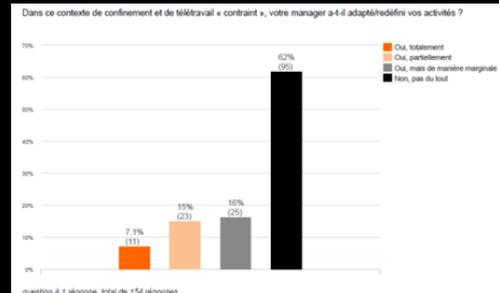
# #1

Dans le contexte de confinement, quelle a été votre perception en termes de surcharge de travail, hyper connectivité, isolement ?



# Confinement

Pour **62%** de répondants l'activité n'a pas été adaptée ou redéfinie.



plus difficile  
non stop  
vie privée  
charge de travail

augmentation de la charge  
hyper connecté  
surcharge de travail

sentiment d'isolement  
réunions téléphoniques premier mois



## Une très forte charge de travail

sensation d'isolement ou des sous activité pour un faible nombre

## Un environnement familial

sensation de pression (enfants, repas, ..)

## Un élargissement des plages horaires

gain de temps de transports ... dans un contexte de sur-sollicitations (managériales, RH, ...)

## Les outils à disposition

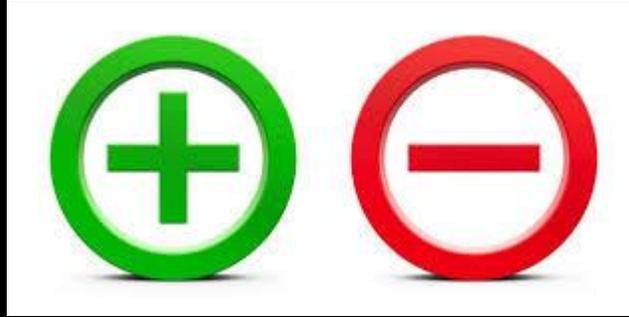
n'ont pas forcément aidé (en dehors de la connectivité à distance)

# #2

Dans ce contexte de confinement et de télétravail "contraint", qu'est-ce que vous avez apprécié le plus et le moins ?



# Feedback confinement et de télétravail "contraint"



la gestion de son temps  
(autonomie, équilibre vie  
pro/perso, liberté) ;  
Gains temps versus transports  
Continuité activité  
Adaptabilité  
Qualité du réseau

Le manque de contact (informels,  
relations sociales) ;  
Le sentiment d'hyper connexion ;  
Impact sur la porosité renforcée  
entre le pro et le perso  
Le manque de confort (écran,  
siège, outils digitaux, réseau)...

# #3

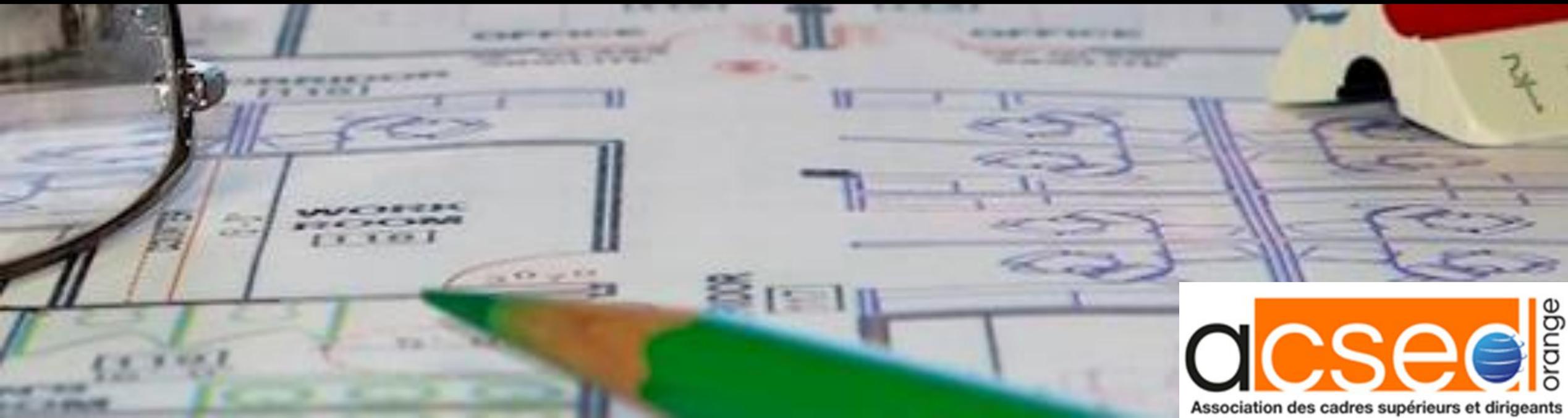
Au vu de votre vécu depuis le début de la crise du Covid19, pensez-vous que, pour les cadres supérieurs et dirigeants que vous êtes, la façon de travailler à la sortie de la crise va être modifiée, Sur quels points en particulier porteront, selon vous, les modifications ?



## Le monde d'après

Prise de conscience que l'on peut travailler en mode collaboratif sans une nécessité absolue de se déplacer.

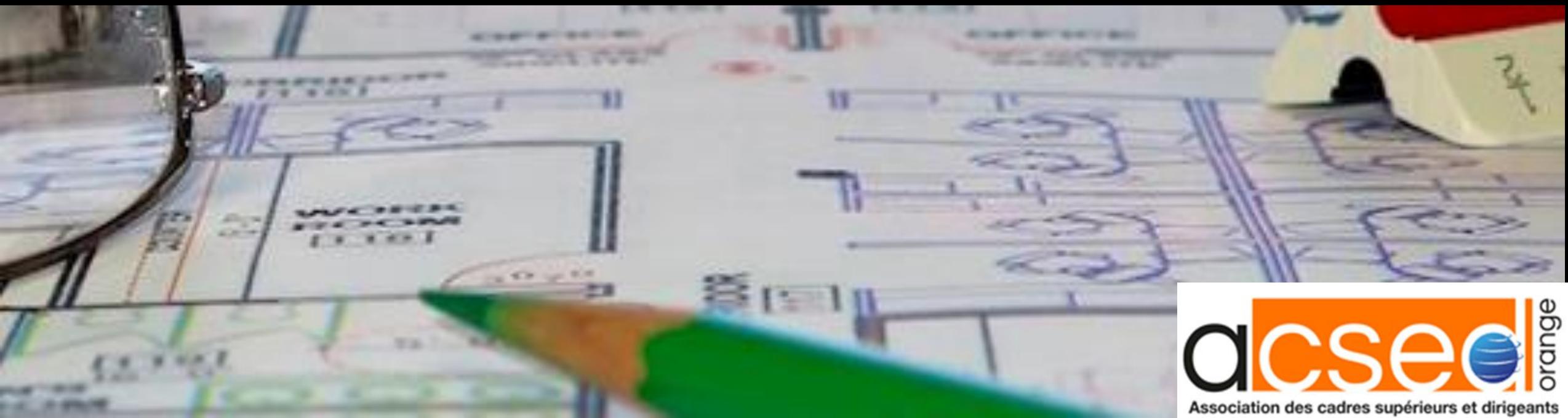
La généralisation d'un régime de travail combiné (3J TT/2jours au bureau) accompagné d'une évolution du management est vue comme une évidence et plébiscitée comme ayant un impact positif pour la planète et sur notre image de marque en termes d'éco responsabilité (moins de déplacements professionnels /moins de pollution, etc.).



## Le monde d'après

Des propositions autour de l'adaptation de l'immobilier sont évoquées :

- Plus d'aménagement d'espaces collectifs pour partager, co-construire et approfondir des sujets en groupe pendant les moments de présence au bureau. Les bureaux Flex ne bénéficient pas d'une bonne réputation. Leur abandon est même évoqué dans un grand nombre de réponses.
- Diminuer les M<sup>2</sup> de bureau et développer des outils collaboratifs de télétravail plus adaptés avec l'option de visioconférence.



## Revoir les Modes de fonctionnement : organiser le télétravail

L'organisation du collectif autrement :

Aplanir les organisations afin qu'il y ait plus de rapidité dans les prises de décisions. Cette crise a révélé qu'il y a encore trop de strates intermédiaires.

Réaliser des réunions plus efficaces et plus courtes avec davantage de formalisation.

L'organisation d'un télétravail par roulement et la mise en place de réunions physiques périodiques.

Valorisation des équipes opérationnelles et de celles et ceux "qui font" et qui créent de la valeur.



# Nouvelles méthodes de management : Plus de confiance envers les collaborateurs. Plus de délégation

Mieux préparer le management à la gestion de crise

Une évolution vers un management avec beaucoup plus d'autonomie des collaborateurs,  
accompagnée d'une exigence en termes d'efficacité collective, de respect des  
délais/engagements

Réinventer la convivialité au travail dans ce mode combiné.



# #4

A la fin de l'expérience du télétravail contraint en période de confinement, souhaitez-vous voir pérenniser dans le temps, des postures et/ou modes de fonctionnement vécus pendant cette période ? Lesquelles ?

A la fin de l'expérience du télétravail contraint en période de confinement, souhaitez-vous voir pérenniser dans le temps, des postures et/ou modes de fonctionnement vécus pendant cette période ? Lesquelles ?

Changement de culture : nos répondants acsed au sondage sont favorables à 75% à un mode de télétravail différent

Agilité, souplesse et nouveaux modes de management en mode hybride (digital + physique) sont attendus sur le monde d'après.  
Un meilleur partage de décisions et une transparence en quasi direct du Comex qui donnent du sens.

Travail moins présentiel avec des rituels issu de la période Covid.  
Réduction des déplacements.

Plus d'attention quotidienne portée aux collaborateurs issue des nouveaux rituels virtuels.  
Plus de confiance et d'autonomie accordées aux collaborateurs.

# Généraliser le travail à distance. « Hors les murs »

1

Visio conf plus régulières. des réunions plus cadrées et animées de façon variée

Boom Visioconf

2

Des formations courtes en e-learning et des webinaires avec partage ensuite

Formations e-learning

3

Moins d'obligation de présentiel et usage de la visio, outils.

Animation à distance

4

Plus de télétravail pour diminuer le temps de transport.

Écologie

# Les postures à conserver et à pérenniser

1

Call des patrons  
directement

Confiance

2

Tour de table de  
l'équipe du matin.  
Wake up Morning

Management

3

Agilité : on  
décide plus vite  
en mode crise

Agilité

4

Café virtuel

Digitalisation

# Annexes



1 **Des rituels à conserver** : pause-café ou des apéro virtuels, point quotidien, coaching à distance, faire un point sur l'humeur de chacun via des échanges conviviaux WhatsApp ou en

2 **Une meilleure utilisation des outils** : discussion instantanée pour partager l'information vers toute l'équipe, ou en mode forum collaboratif., Visio pour se voir de temps en temps, ...  
Découverte de nouveaux outils : wekan, zoom, cisco webex, Help me, demande des avis via coopnet, trello, klaxoon pour créer collectivement, vidéo via Skype ou coopnet, WhatsApp LinkedIn Twitter Espace Mattermost

3 **Une meilleure écoute** : maintenir le lien (téléphonique, réseaux sociaux) pour prendre des nouvelles, démarrer les réunions par le tour de table

**un rythme de vie à organiser**

Des réunions mieux cadrées et mieux organisées : ODJ et CR..des actions qui aboutissent

Moins de déplacements et meilleures relations paris province ou intra région

Poursuivre dans la bienveillance

Un meilleur partage de décisions

Plus de souplesse attendue collectif et coopération

# VERBATIMS

- ❑ Plus de partage inter unités et entre pairs de même métier ou managers (décloisonner grâce à l'usage régulier des outils distants et ensuite se voir)«
- ❑ Nécessaire digitalisation des ateliers, backlogs d'équipes, tableaux de bords, etc. pour partage en télétravail : facilite le partage, évite des ressaisies : à garder !«
- ❑ Souplesse des horaires, temps partages informels formalisés, équipement pour télétravail at home.
- ❑ Passer de la confiance de facto liée à la crise, à une confiance libérée envers l'autre => laisser le collaborateur passer les différentes étapes pour aller vers la notion de responsabilité vraiment vécue concrètement
- ❑ S'astreindre à limiter ses déplacements : c'est bon pour la santé (moins de fatigue), c'est économique (gains sur les frais généraux) et c'est bon pour la planète (limitation des gaz à effet de serres).
- ❑ Utilisation des outils digitaux quand cela permet de faciliter la qualité des relations professionnelles et les conditions de travail.
- ❑ L'organisation des réunions téléphoniques qui s'est amélioré pendant cette période de confinement.
- ❑ "rituels de certaines réunions plus de réunions en visio ... mais bien garder les interactions physiques«
- ❑ Le coup de fil de manager à distance pour prendre des nouvelles de manière informelle, ce fut riche en échanges spontanés.
- ❑ Télétravailler à 100% et quitter la région parisienne

# VERBATIMS

- ❑ Coopnet Visio ou Skype visio qui, dans ce contexte, procurent un sentiment de proximité que l'on ne retrouve pas en simple conf call.
- ❑ A part le temps réel, (supervision SAV, incident management) il n'y a pas grand intérêt à être au bureau«
- ❑ "Adaptation des procédures et consignes métiers et fonctionnement en ""mode agile"" Davantage de marges d'initiatives dans le cadre d'ancrage territorial entre Directions Nationales et Unités«
- ❑ "moins de déplacements sur sites distants, plus de réunions courtes avec 1 ou 2 sujets max pour décider rapidement,«
- ❑ "Flexibilité pro/ perso (plus efficace , moins de fatigue) Focus sur les sujets importants: on progresse avec plus de créativité et pertinence en milieu moins ""réunionitesque"", chacun a besoin de réfléchir au sujet en dehors d'un empilement de réunions, de contacts permanents«
- ❑ Cette notion de confiance généralisée et d'agilité qui fait parfois oublier la rigidité de nos processus pour faire quoi que ce soit (contraintes qu'on se met nous-mêmes entre services).
- ❑ Points réguliers Outils de partage collaboratifs.
- ❑ "Coaching et debrief bilan des actions La présence au meeting Réunions d équipes et suivi livrables Le fait de s appeler régulièrement juste pour prendre des news Bienveillance entraide sentiment d appartenance Fier d être orange«
- ❑ Prise de rdv en boutique.
- ❑ Le partage de décisions et la solidarité dans les actions