



COMPTE-RENDU DE RÉUNION D'INFORMATION

Nouvelle politique de télétravail et réorganisation du cabinet en pôles de compétences

EN-TÊTE

Date et heure : 15 mai 2026 – Salle Belvédère

Sujet : Nouvelle politique de télétravail et réorganisation du cabinet en pôles de compétences

Intervenants identifiés :

- Stéphane Morel – Directeur général
- Nadia Cherifi – DRH
- Karim Ouedraogo – Responsable de la transformation organisationnelle
- Samira Lefebvre – Éluë titulaire du CSE

CONTEXTE

Cette réunion d'information a été organisée par la direction générale du cabinet Aldoria Conseil, en salle Belvédère, en présence d'environ 45 collaborateurs. Elle avait pour objet la présentation de deux évolutions majeures applicables à compter du 1er septembre 2026 : la nouvelle charte de télétravail et la réorganisation des équipes en quatre pôles de compétences. Ces deux chantiers ont été initiés à la suite de l'enquête de satisfaction menée en janvier, à laquelle 78 % des collaborateurs avaient répondu, et qui avait mis en évidence une demande forte de flexibilité ainsi qu'un besoin de clarté organisationnelle, dans un contexte de croissance du cabinet ayant dépassé les 120 collaborateurs.



INTERVENANTS

- **Stéphane Morel** – Directeur général, animateur principal de la réunion
- **Nadia Cherifi** – DRH, en charge de la présentation de la nouvelle politique télétravail et des aspects RH de la réorganisation
- **Karim Ouedraogo** – Responsable de la transformation organisationnelle, en charge de la présentation de la réorganisation en pôles
- **Samira Lefebvre** – Éluë titulaire du CSE, intervenant sur les points négociés avec les représentants du personnel

SUJETS ABORDÉS

1. Nouvelle politique de télétravail

Contexte et historique

La charte de télétravail en vigueur datait de 2022 et prévoyait un jour fixe par semaine (le vendredi pour la majorité des collaborateurs), mis en place dans le contexte post-Covid. Face à l'évolution du marché du travail, aux pratiques des cabinets concurrents et aux résultats de l'enquête interne (83 % des répondants souhaitaient au minimum deux jours de télétravail par semaine), la direction a décidé de faire évoluer ce dispositif.

Nouveau modèle

Le nouveau modèle prévoit trois jours de télétravail par semaine, avec :

- **Un jour de présence obligatoire commun à tous : le mardi.** Ce choix est motivé par le constat que les réunions du lundi matin atteignaient un taux d'annulation de 22 %, le lundi étant souvent un jour de remise en route. Le mardi sera consacré aux réunions transverses, ateliers collectifs et moments informels.
- **Un deuxième jour de présence en présentiel,** défini au choix du manager en concertation avec l'équipe.
- Les jours de télétravail possibles sont donc le lundi, le mercredi, et soit le jeudi soit le vendredi, selon l'accord d'équipe.

Éligibilité



- **CDI et CDD de plus de six mois** : éligibles dès la fin de la période d'essai.
- **Alternants** : trois jours de présentiel minimum par semaine, soit un jour de télétravail possible. Ce point a fait l'objet de discussions en CSE (certains élus souhaitaient deux jours de télétravail pour les alternants). Un compromis à un jour a été trouvé, avec une clause de revoyure à six mois basée sur des indicateurs concrets : taux de réussite aux examens, retours des tuteurs, satisfaction des alternants.
- **Stagiaires** : présentiel intégral maintenu, l'apprentissage par observation étant jugé essentiel.

Aspects pratiques

- **Indemnité télétravail** : revalorisée de 2,50 € à 3,80 € par jour.
- **Matériel** : possibilité de commander un écran supplémentaire pour le domicile via le portail RH, dans la limite de 350 €.
- **Droit à la déconnexion** : renforcement des règles, avec interdiction des messages professionnels avant 8h et après 19h, sauf urgence qualifiée. Une formation spécifique sera dispensée aux managers en juin.
- **Outil de planification** : déploiement de l'outil Calendrier pour gérer les présences et éviter les bureaux vides ou surchargés.

Cas particulier : directeurs de mission

Les jours de mission chez le client sont comptabilisés comme du présentiel externe et non comme du télétravail. Un directeur de mission présent trois jours chez un client et deux jours au cabinet n'est pas en infraction. Ces précisions seront détaillées dans un guide pratique diffusé fin mai.

2. Réorganisation du cabinet en pôles de compétences

Diagnostic de l'organisation actuelle

L'organisation actuelle par départements thématiques (stratégie, finance, digital, opérations), en place depuis dix ans, montre ses limites : fonctionnement en silos, compétences dupliquées, achats d'outils redondants entre départements, et délais excessifs pour constituer des équipes projet transverses (17 jours en moyenne entre la demande client et la constitution de l'équipe).

Les quatre nouveaux pôles (effectifs au 1er septembre 2026)

1. **Transformation et stratégie** : regroupe l'ancien département stratégie et la conduite du changement.
2. **Performance opérationnelle** : inclut les opérations et la supply chain.
3. **Finance et risques** : reprend l'ancien département finance, augmenté des sujets compliance et audit interne.
4. **Innovation et digital** : reprend le digital et y ajoute la data et l'IA.



Gouvernance des pôles

Chaque pôle sera dirigé par un(e) directeur/directrice de pôle, responsable à la fois du développement commercial de son périmètre et du staffing des consultants. L'objectif est de supprimer la frontière entre les fonctions commerciales et de production.

Les nominations des directeurs de pôle seront annoncées le **2 juin**. Des candidatures internes sont en cours d'examen ; pour le pôle Innovation et digital, un recrutement externe est également envisagé afin d'apporter une vision nouvelle.

Rattachement des collaborateurs

- Chaque collaborateur sera rattaché à un **pôle principal**, avec la possibilité d'intervenir sur les missions d'un autre pôle à hauteur de **30 % de son temps** (système de double rattachement souple).
- Le manager de proximité reste le directeur de mission actuel pendant la phase de transition, **jusqu'en janvier 2027**.
- Chaque collaborateur bénéficiera d'un **entretien individuel de 15 minutes** avec son futur responsable de pôle avant le **15 juillet**, afin d'exprimer ses vœux, y compris un éventuel changement de pôle. Les cas de rattachement non évidents seront traités par un comité d'arbitrage composé de Karim Ouedraogo, Nouria Cherifi et du directeur de pôle concerné.
- Les fiches de poste seront toutes révisées dans le cadre de cette réorganisation (engagement obtenu par les représentants du personnel).

Outils

Déploiement de la plateforme **Skillon** de gestion des compétences, permettant à chaque collaborateur de renseigner ses expertises, certifications et préférences de mission, afin de rendre le processus de staffing plus transparent.

Aspects salariaux

La grille de rémunération sera révisée pour s'aligner sur les quatre pôles. Engagement écrit dans l'accord signé avec le CSE : **aucun collaborateur ne sera perdant**, les niveaux de salaire étant maintenus à minima. Les grilles individuelles seront communiquées en septembre.

3. Passage en flex office

En lien direct avec la nouvelle politique de télétravail, le cabinet passera en **flex office à partir de septembre**. Le constat actuel est le suivant : 95 postes de travail fixes pour 120 collaborateurs, avec des bureaux vides trois jours sur cinq.

Les aménagements prévus :



- **3e étage** : réaménagement en espaces collaboratifs (bulles de confidentialité, salles de quatre, phone box).
- **4e étage** : postes partagés avec système de réservation via Calendia.
- **Casiers personnels sécurisés** pour chaque collaborateur.
- Passage de **4 à 10 salles de réunion** pour l'ensemble du cabinet.

Exception : les personnes en situation de handicap ou disposant d'une recommandation de la médecine du travail conserveront un poste fixe attribué (point non négociable obtenu par le CSE).

POINTS CLÉS À RETENIR

- La nouvelle charte de télétravail entre en vigueur le **1er septembre 2026** : 3 jours de télétravail par semaine, avec le **mardi comme jour de présence obligatoire commun**.
- L'indemnité télétravail est revalorisée à **3,80 € par jour** et un forfait supplémentaire peut être commandé (jusqu'à 350 €).
- Le cabinet se réorganise en **quatre pôles de compétences** au 1er septembre 2026 : Transformation et stratégie, Performance opérationnelle, Finance et risques, Innovation et digital.
- Les **nominations des directeurs de pôle** seront annoncées le **2 juin**.
- Chaque collaborateur aura un **entretien individuel de 45 minutes** avant le 15 juillet pour discuter de son rattachement.
- **Aucune baisse de rémunération** n'est prévue dans le cadre de la réorganisation (engagement écrit avec le CSE).
- Le **flex office** sera mis en place en parallèle, avec des aménagements significatifs des espaces de travail.
- Un **guide pratique télétravail** et l'organigramme des pôles seront diffusés **fin mai**.
- La plateforme **Skills** sera déployée en juillet pour la gestion des compétences.
- Le **droit à la déconnexion** est renforcé : pas de messages professionnels avant 8h ni après 19h.

QUESTIONS / INTERACTIONS

Question 1 – Application de la politique télétravail aux directeurs de mission

Posée par Karim Ouedraogo, relayant des interrogations exprimées en dehors de la réunion.



Réponse de Nadia Cherifi : Les jours de mission chez le client sont comptabilisés comme du présentiel externe, et non comme du télétravail. Un directeur de mission présent trois jours chez un client et deux jours au cabinet n'est pas en infraction. Ces précisions figureront dans le guide pratique diffusé fin mai.

Question 2 – Bureaux et organisation des espaces

Posée par un collaborateur (deuxième rang), relayée par Stéphane Morel.

Réponse de Stéphane Morel : Présentation du projet de flex office, du réaménagement des étages 3 et 4, du passage de 4 à 10 salles de réunion, et du système de réservation via Calendia.

Complément de Samira Lefebvre : Les personnes en situation de handicap ou avec recommandation de la médecine du travail conserveront un poste fixe.

Question 3 – Calendrier global

Posée par un collaborateur, relayée par Karim Ouedraogo.

Réponse de Karim Ouedraogo :

- Fin mai : diffusion du guide télétravail et de l'organigramme des pôles
- 2 juin : annonce des directeurs de pôle
- Juin-juillet : entretiens individuels pour tous les collaborateurs
- Juillet : déploiement de Skillora
- Août : phase de test flex office pour les volontaires
- 1er septembre : bascule officielle sur les deux sujets

Point soulevé par Samira Lefebvre (CSE) – Alternants

Le CSE avait initialement souhaité deux jours de télétravail pour les alternants. Un compromis à un jour a été trouvé, avec une clause de revoyure à six mois sur la base d'indicateurs concrets (taux de réussite aux examens, retours des tuteurs, satisfaction des alternants).

Point soulevé par Samira Lefebvre (CSE) – Entretiens individuels



Le CSE a obtenu que les fiches de poste soient toutes révisées et que chaque collaborateur bénéficie d'un entretien individuel avec son futur responsable de pôle avant le 15 juillet, afin d'éviter tout rattachement inadapté.

CONCLUSIONS

Cette réunion d'information a permis de présenter deux transformations majeures qui entreront en vigueur simultanément le 1er septembre 2026 : une politique de télétravail significativement élargie (passage à trois jours par semaine) et une réorganisation structurelle du cabinet en quatre pôles de compétences visant à réduire les silos et à améliorer la réactivité opérationnelle. Ces deux évolutions s'accompagnent d'un projet de flex office et du déploiement de nouveaux outils (Calendia, Skillora).

Les représentants du personnel ont joué un rôle actif dans la négociation, obtenant notamment des garanties sur le maintien des rémunérations, la qualité des entretiens individuels de rattachement, la révision des fiches de poste et la protection des personnes en situation de handicap. Des clauses de revoyure sont prévues pour les points sensibles, notamment concernant les alternants.

Le support de présentation et une FAQ seront transmis par mail dans l'après-midi. Les collaborateurs ayant des questions individuelles sont invités à se rapprocher de Nadia Cherifi, Karim Ouedraogo ou Samira Lefebvre.

Geremy.ai