



Livre Blanc Organisation virtuelle de crise

Gérer plus efficacement les crises par
voie numérique

Contenu



03
INTRODUCTION



04
STRUCTURE DE BASE ET CONDITIONS CADRES



08
GESTION VIRTUELLE ET SOLUTIONS NUMÉRIQUES

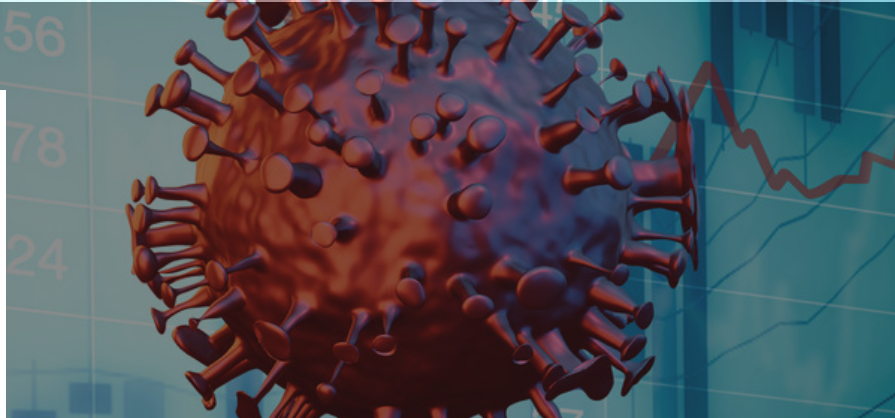


14
EXERCICES ET TESTS VIRTUELS



19
CONCLUSION

Introduction



L'apparition de la pandémie de Corona a montré que les entreprises et les organisations avaient un défi à relever en 2020 et la question restera d'actualité. Pratiquement toutes les pratiques et technologies de gestion de crise précédemment utilisées et testées devaient fonctionner dans un environnement de travail modifié. Même dans un système de gestion de crise existant, les procédures, méthodes et règles devaient être applicables dans une organisation de crise virtuelle permanente.



Les mois écoulés nous ont également montré, à nous experts en gestion de crise, les difficultés auxquelles nous sommes confrontés pour faire évoluer les processus de gestion de crise réactive d'une organisation de crise axée sur la présence vers une organisation de crise virtuelle. Toutefois, cette évolution repose sur une structure de base solide en matière de gestion de crise en termes d'organisation, de réaction et de communication. Les organisations dont les fondations sont absentes ou n'existent que partiellement ont eu plus de mal à s'adapter aux défis virtuels de la gestion de crise.

Le défi de la gestion de crise consiste principalement en la numérisation d'un contexte virtuel modifié. Dans le processus, la configuration existante dans la gestion de crise doit être transférée au processus de transformation qui a commencé et qui est naturellement utilisé.

L'expérience montre qu'il existe différents obstacles, mais aussi de bonnes possibilités de mise en œuvre de cette forme particulière de contrôle stratégique. Face à Corona, les entreprises font davantage appel à leurs systèmes virtuels. La gestion de crise peut bénéficier des systèmes et procédures déjà existants.

Ce livre blanc est conçu pour vous aider à passer d'une organisation de crise basée sur la présence à une organisation virtualisée afin de gérer plus efficacement les défis à venir. Les ressources existantes doivent continuer à être utilisées et développées. Grâce à des exercices, des formations et des simulations, la maturité de votre gestion de crise peut même être augmentée en permanence.

Structure de base et conditions cadres



Les crises sont des événements rares. Chaque crise diffère d'une autre dans sa manifestation. Prédire un événement qui conduira à une crise est pratiquement impossible. Les crises se caractérisent par un état instable dans lequel un changement brusque ou significatif est imminent, nécessitant une attention et une action urgentes afin de préserver les objectifs de protection (vie, valeurs, propriété, réputation et environnement). Dans ce contexte, l'organisation de la gestion de crise sert de cadre à la gestion systématique des crises, y compris au niveau de l'organe stratégique de la cellule de crise, mais aussi aux niveaux tactique et opérationnel.

La structure et le cadre de base peuvent être utilisés de manière synchrone pour la gestion de crise, qu'elle soit présente ou virtuelle.

Base structurelle

Afin de garantir que les objectifs de protection soient préservés contre un événement difficilement prévisible et ses effets, la triade des éléments constitutifs suivants est également une condition préalable à une organisation de crise fonctionnant de manière virtuelle :

- **Organisation de crise** : Gestion de situations particulières par un groupe de gestionnaires spécialement déployés, soutenus par du personnel, équipés matériellement et formés ;
- **Réponse à la crise** : mise en place de processus réactifs de base afin de prendre des décisions fondées sur des faits en utilisant des méthodes sélectionnées une fois qu'une crise a été identifiée, afin que la crise puisse être surmontée rapidement et que tout dommage potentiel soit minimisé. L'objectif est de permettre à l'entreprise d'agir rapidement et de manière appropriée ;
- **Communication de crise** : Transmission de messages adaptés au destinataire dans la communication interne et externe via des structures définies afin de transmettre le besoin d'information de manière rapide et appropriée par des faits vérifiés sur tous les canaux.

La mise en place de cette triade dans le cadre d'une approche systématique en tant que système holistique de gestion des crises nécessite de tester régulièrement la capacité stratégique par le biais d'exercices, de formations et de simulations.

Structure de base et conditions cadres



Sélection du personnel et renforcement des capacités

Un personnel compétent et la mise en place de structures formelles sont d'autres facteurs indispensables à la capacité stratégique de la gestion de crise. En outre, un leadership engagé soutient le développement de cette capacité et la favorise en libérant des ressources.



La stabilisation de l'organisation pendant une crise dépend également des compétences que chaque membre de l'équipe apporte à la table. Le personnel déployé doit donc posséder les compétences distinctives suivantes :

- **Apitude à la tâche** : diriger des réunions, identifier les questions clés et les priorités, prendre des décisions ;
- **Compétences interpersonnelles** : Compétences en négociation, persuasion, intelligence émotionnelle ;
- **Qualités personnelles** : crédibilité, confiance en soi, compétences cognitive ;
- **Gestion des parties prenantes** : engager les parties prenantes internes et externes, connaître leurs besoins et y répondre ;
- **Connaissances spécialisées et expérience** : participation à des missions, à des crises antérieures et à des exercices.

Structure de base et conditions cadres



La sélection du personnel pour un rôle dans l'équipe de gestion de crise ou l'équipe d'assistance et de service (AST) est généralement basée sur les fonctions. Cependant, la composition est souvent hétérogène, de sorte qu'il convient de se concentrer sur le développement des compétences individuelles décrites ci-dessus.

En même temps, la nomination de fonctions dans l'équipe de crise/AST implique toujours un dispositif d'adjoints établi et, surtout, fonctionnel au sein du département. Tous les responsables établis ne sont pas aptes à remplir un rôle dans l'équipe de crise (que ce soit pour des raisons privées, professionnelles ou même temporaires). Une sélection ciblée du personnel ou même un centre d'évaluation s'avèrent utiles pour sélectionner et finalement intégrer le personnel pour des fonctions spécifiques dans l'équipe.

Structure de base et conditions cadres



Utilisation d'outils et de méthodes de travail

L'utilisation professionnelle et l'accord sur les méthodes et moyens de travail dans l'équipe de crise et dans les autres organes de l'organisation de crise (c'est-à-dire l'AST, l'organisation départementale, etc.) sont d'autres facteurs déterminants pour le succès :

- **Déclarer une crise** : début coordonné de la gestion de crise ;
- **Réunions de situation/briefings** : organisation et mise en œuvre structurée de réunions de situation centrales ;
- **Tableau de la situation** : établissement et développement d'un tableau de la situation (par qui - quoi - qui - quand - comment - quels effets, etc.) ;
- **Visualisation et protocole** : Coordination et synchronisation des outils de travail et des modèles ;
- **Prise de décision et contrôle de l'action** : utilisation de FORDEC ou d'autres outils de prise de décision, ainsi qu'une connexion effective et efficace des interfaces, des autres niveaux et des parties prenantes pour l'information et le contrôle de l'action ;
- **Utilisation des médias** : coordination et utilisation des médias (tableaux de bord, flipcharts, kanban, échéanciers, présentations, etc.) ;
- **Fin de la crise** : transfert et retour à la normale coordonnés et communiqués de manière appropriée ;

L'équipe de crise de votre entreprise est certainement structurée et formée en conséquence. Les principes de travail, les temps de réaction ainsi que les sujets de contrôle tels que la visualisation et la coopération avec l'AST et d'autres interfaces ont été pensés de manière méthodique et en termes de personnel. L'un des principaux défis dans l'environnement virtuel était de développer davantage la capacité d'action et les possibilités de votre équipe de crise et, bien sûr, les niveaux tactiques et opérationnels de soutien, conformément à la pandémie de Corona.

Gestion virtuelle et solutions numériques



Dans chaque crise, l'organisation de crise doit se concentrer sur le maintien des objectifs de protection. Il importe peu que l'organisation de crise se réunisse dans un lieu physique ou virtuel pour gérer la complexité d'une crise. Les deux formes de cette organisation de crise ont pour objectif de (ré)agir de manière organisée et rapide et de communiquer les informations nécessaires en fonction des besoins.

Aspects de l'établissement d'une configuration de base

Pour les deux formes d'organisation de crise, présente et virtuelle, il est nécessaire d'établir un dispositif de base permettant d'atteindre les objectifs définis pour la crise en question, indépendamment des distances spatiales. Pour une telle installation, les aspects suivants doivent notamment être pris en compte dans la conception et la planification :

- Identification et analyse de la situation ;
- Prenez des décisions rapides et fondées sur des faits ;
- Ignorer et gérer la complexité ;
- Cibler les ressources ;
- Minimiser l'impact et les dommages ;
- Lancement et suivi des actions ;
- Communication avec toutes les parties prenantes concernées et
- Effectuer une analyse post-mortem/un examen après action pour en tirer des leçons.

L'intégration d'un dispositif de base nécessite l'acceptation de toutes les parties concernées et la confiance dans le fait que la mise en place d'un système modifié permettra de surmonter une crise de manière optimale, de contribuer à la stabilisation de manière plus ciblée et de renforcer le succès de l'organisation.

En fait, la mise en œuvre pratique dans le cadre virtuel présente déjà quelques points d'achoppement, qui nécessitent des solutions numériques spéciales.

Gestion virtuelle et solutions numériques



Envisager de répondre aux besoins (psychologiques et sociaux)

Lors de l'établissement d'une configuration de base et de l'optimisation d'un système et de procédures, il est important d'inclure la couverture des besoins psychologiques et sociaux des membres de l'équipe. Nous voyons très clairement dans la crise actuelle de Corona, qui se caractérise par la communication virtuelle et la relégation des relations sociales, que ces besoins ont été et sont considérablement négligés.

L'interaction des équipes dans les organes d'action doit donc également être adaptée au contexte virtuel et réalignée, en tenant compte des besoins pertinents. L'objectif devrait être que l'implication dans des sujets pertinents ainsi que la liberté de décision et l'auto-efficacité soient également prises en compte. La coopération et la motivation des contributeurs d'un comité doivent être renforcées socialement. Les besoins physiologiques de base pour les soins et les loisirs de chaque membre doivent généralement être assurés.

Équipement avec solutions numériques

Chaque organisation a sa propre configuration de solutions techniques matérielles et logicielles en fonctionnement, en fonction de sa propre expérience des crises, de la nécessité des outils requis ou en tenant compte des ressources disponibles. Il existe des différences relativement nettes dans l'équipement. Il peut s'agir, d'une part, d'une salle de gestion de crise très moderne, équipée d'un système de vidéoconférence et de son propre centre de situation ou d'un AST pour la fourniture d'informations vérifiées, ou, d'autre part, d'une salle de réunion équipée de supports (par exemple, un tableau de conférence) et de technologies (par exemple, un projecteur, des ordinateurs portables) en fonction des besoins pour des événements spécifiques.



Gestion virtuelle et solutions numériques



Il existe également différentes approches des logiciels. Ces solutions sont très diverses, allant des plates-formes de vidéoconférence avec un outil de contrôle intégré (par exemple, un tableau Kanban basé sur un navigateur), une fonction de messagerie et divers autres outils, aux solutions de gestion proactive des crises et d'alerte par logiciel-service, dont certaines se sont imposées comme l'état de l'art dans les entreprises.

L'année dernière, de nombreuses entreprises sont passées à la gestion de crise virtuelle par téléphone et vidéoconférence. Ces systèmes ont généralement pu être mis en place et utilisés assez rapidement dans les entreprises (après une phase initiale plus ou moins structurée). Toutefois, certaines entreprises ont également profité de la situation pour étendre leurs capacités virtuelles : Des tableaux de bord numériques et des formats de protocole ont été développés, les flux de travail ont été numérisés et, bien sûr, la compétence méthodologique des personnes en charge a été professionnalisée.

Si des solutions sont déjà mises en œuvre pour l'organisation de crise respective, le besoin supplémentaire en solutions matérielles et logicielles doit être identifié. Il est recommandé de répondre aux questions suivantes :

- Quelles solutions sont déjà disponibles et nécessaires dans l'organisation ?
- Comment les solutions existantes sont-elles acceptées ou quelles sont les fonctionnalités ?
- L'organisation en crise est-elle prête à changer, et que faut-il faire pour convaincre les membres des avantages du changement ?
- Quelles sont les ressources nécessaires à la poursuite du développement ?

Pour l'approbation d'un changement et la mise en place d'une organisation de crise virtuelle, il faut une approche motivée et convaincante de la part du responsable de la gestion de crise, ainsi qu'un mandat de la direction pour libérer les ressources correspondantes et promouvoir ce projet afin d'imposer les ajustements nécessaires.

Gestion virtuelle et solutions numériques



Intégration de solutions numériques

Lors de l'optimisation de l'organisation de la crise, il faut profiter de l'occasion pour adapter toutes les activités aux systèmes numériques afin de garantir la productivité dans le contexte virtuel. Les cinq activités suivantes peuvent bénéficier d'une adaptation virtuelle :



Alerte: L'efficacité de l'alerte dépend de deux facteurs : la procédure qui définit le public et représente le processus documenté, et la technologie utilisée pour alerter ce public. L'expérience a montré que ces deux facteurs ne sont pas mis en œuvre dans toutes les organisations. Les appels en cascade à l'aide de ce que l'on appelle un arbre téléphonique sont une alternative analogique encore utilisée, qui est plutôt rarement documentée en tant que procédure. Une solution numérique s'est avérée plus efficace, grâce à laquelle les personnes et les fonctions nécessaires à un premier briefing et à la prise de décision sont alertées ou connectées immédiatement après la détection.



Briefings et réunions de situation: Ce type de réunion régulière sert d'outil central pour mettre tous les membres dans la même position. Le statut de tous les départements et les développements actuels sont discutés ici. La présence de chaque membre est obligatoire. Dans un environnement virtuel, les briefings et les réunions de situation avec un maximum de huit personnes sont un défi. L'interaction et la retenue sont incompatibles en raison de la dynamique d'une crise et des décisions qui doivent être prises en temps voulu. Il est particulièrement important que ces réunions soient facilitées ou orchestrées par un membre désigné, même dans un environnement virtuel. Cette fonction doit gérer avec précision le dialogue basé sur les faits pendant les phases dynamiques et engager de manière constructive tous les membres du personnel. Tous les membres d'une équipe de crise doivent être encouragés à participer à un processus de décision en donnant leur avis sur ce qui se passe et sur les faits individuels. En outre, le suivi des tâches doit être activement intégré au briefing ou à la réunion de situation ou, mieux encore, être fondu.

Gestion virtuelle et solutions numériques



La prise de décision : Des règles de décision documentées, par exemple si les décisions sont prises hiérarchiquement ou démocratiquement, un cadre de compétences défini et l'application d'une méthodologie sont les fondements de toute organisation de crise. Pour les décisions prises dans des environnements virtuels, il est également important que les membres désignés de la cellule de crise participent activement au processus de décision en tant qu'experts et représentants des départements spécialisés par l'intermédiaire d'un modérateur désigné. Des outils techniques peuvent être utilement employés ici (des signaux de la main et des fonctions de chat aux options de vote).



Rédaction de procès-verbaux et rapports : Il va de soi que les décisions doivent être consignées dans des procès-verbaux. Il appartient au comité respectif de décider si et comment le procès-verbal est intégré visuellement dans une réunion virtuelle. Il arrive que l'on renonce à la visualisation ou au suivi séparé des tâches. Dans ce cas, le suivi des tâches est affiché dans les réunions à l'aide du procès-verbal. Le renoncement à d'autres aides exige qu'un protocole numérique ait une structure très claire, dans laquelle le statut respectif d'une tâche peut être reconnu rapidement. Toutefois, le fait de se passer d'une visualisation supplémentaire présente l'inconvénient que le suivi des tâches est difficile à afficher d'un coup d'œil et que les questions ou contextes plus complexes ne peuvent pas non plus être visualisés via un protocole simple. Il existe ici de nombreuses options virtuelles, des solutions d'outils aux journaux Excel.



Visualisation et suivi des tâches : La représentation visuelle des tâches et des questions plus complexes et interdépendantes, ainsi que l'intégration situationnelle des cartes géographiques et des tableaux de bord, constituent un outil essentiel pour toute organisation de crise virtuelle. Ces activités doivent être mises en œuvre par une personne qui a les compétences nécessaires pour visualiser facilement la complexité des questions dans des phases dynamiques, ainsi que pour extraire les tâches des conversations et des réunions et les faire correspondre au procès-verbal. Les tableaux Kanban permettent de visualiser le suivi des tâches. Les outils de gestion de projet et les solutions logicielles en tant que service de gestion proactive des crises et d'alerte disposent généralement de cette fonction de suivi des tâches. Bien sûr, on peut aussi les cartographier en utilisant des moyens plus simples. L'important est que la visualisation et le suivi des tâches soient pensés avant une crise.

Gestion virtuelle et solutions numériques

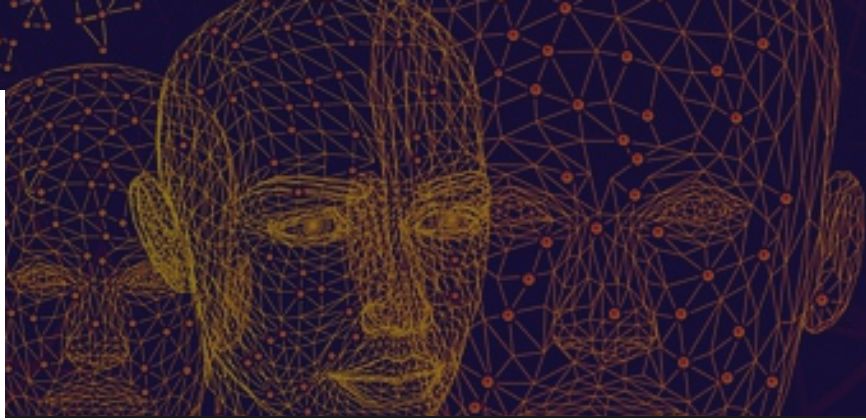


Le besoin de solutions matérielles et logicielles est basé sur les cinq activités d'une équipe de crise pendant une crise. Il est impératif d'éviter une baisse de la productivité de l'équipe de crise et, dans le meilleur des cas, de l'augmenter. Il est possible d'introduire des solutions matérielles et logicielles globales ou d'apporter des améliorations ponctuelles, mais cela est souvent lié aux ressources disponibles.



Les technologies et les pratiques achetées ou développées doivent faire l'objet d'une réflexion conceptuelle et être testées avant la crise. L'introduction spontanée de procédures et de systèmes dans une crise (par exemple, des procédures d'alerte) pourrait se transformer en une crise à part entière et doit être évitée à tout prix.

Exercices et tests virtuels



Chaque crise est une occasion de se développer, tout comme chaque exercice. Cela s'applique aussi bien à l'entreprise, voire au secteur d'activité dans son ensemble, qu'aux améliorations individuelles qui renforcent la coopération de tous les employés.

Les entreprises bien organisées tirent leur potentiel d'amélioration de la crise Corona à l'aide d'analyses post-mortem, de bilans après action et de processus de leçons apprises. Les principaux résultats sont le niveau actuel d'efficacité et l'utilisation efficace des ressources techniques d'une organisation de crise qui agit virtuellement.

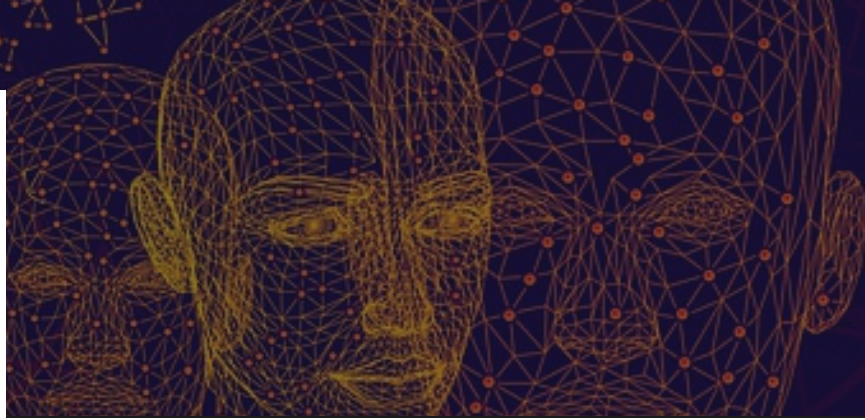


Une fois les exigences minimales satisfaites, il est important de maintenir et d'augmenter continuellement ce niveau. Afin de maintenir la compétence et l'acceptation des personnes et des équipes en exercice à moyen et long terme, la pratique et les tests réguliers doivent être documentés conceptuellement.

Objectifs des exercices et des tests

Des exercices et des tests sont utilisés pour examiner systématiquement les structures, les processus, les ressources et les aptitudes et pour développer les compétences. L'accent est mis sur l'examen de l'état actuel, avec les objectifs classiques : Apprendre à connaître les méthodes de travail pendant une crise, valider le processus de gestion de crise propre à l'entreprise, pratiquer des méthodes systématiques de prise de décision, identifier les erreurs typiques du travail du personnel et consolider les procédures réussies.

Exercices et tests virtuels



Dans le cadre de la validation des composants numériques, ces trois aspects doivent être pris en compte en plus :

- **Application des méthodes de contrôle virtuel et des méthodes de travail :** Visualisation, traitement du protocole, briefings/discussions situationnelles et interaction entre les équipes, et connectivité au niveau tactique et contrôle des actions ;
- **Validation de la compétence méthodologique du contrôle de processus virtuel :** compétences et connaissances individuelles au sein de l'équipe, mais aussi dans la participation constructive et l'interaction avec les interfaces (et aussi en direction de l'autorité décisionnelle/de la direction de l'entreprise, etc) ;
- **Formation à la communication de crise :** utilisation de la communication adaptée au destinataire et à la situation sur les trois niveaux : communication interne, communication externe et médias sociaux, avec une attention particulière pour le contrôle des sites web dans des conditions spéciales.



Classes de tests et types d'exercices

En tant qu'experts en gestion de crise, nous savons que des tests et exercices réguliers ne sont pas seulement exigés par la réglementation, mais qu'ils augmentent le niveau de maturité et favorisent la capacité opérationnelle des équipes de crise. Il est donc judicieux d'utiliser le potentiel de changement numérique dans la gestion de crise pour développer davantage les processus, élargir les compétences du personnel déployé et s'adapter à des outils plus efficaces.

Les exercices et tests virtuels de gestion de crise doivent donc absolument être inclus comme complément dans le concept d'exercice et de formation de chaque entreprise. C'est pratiquement moins coûteux que ce que beaucoup de gens pensent.

Exercices et tests virtuels

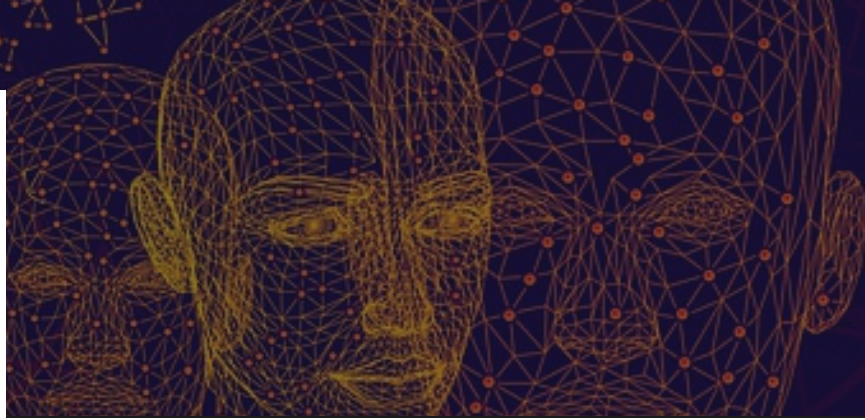


La vérification et la validation dans la gestion des crises s'effectuent généralement à l'aide de différentes classes de tests et de types d'exercices. Sur la base de ces variantes communes de vérification de la gestion de crise, l'intégration d'exercices et de tests virtuels a été évaluée ici, en tenant compte de différents critères. L'illustration porte sur **l'effort supplémentaire** qu'implique l'exécution initiale d'un exercice ou d'un test virtuel.

	Préparation	Personnel employé	Complexité	Suivi
Tests d'alerte				
Exercices de bureau				
Exercices d'équipe				
Exercices de gestion de crise				
Exercices complets				

1 icône = même ou moindre effort/utilisation des ressources ou complexité
 2 icônes = effort modéré/utilisation des ressources ou complexité
 3 icônes = grand effort/utilisation des ressources ou complexité

Exercices et tests virtuels



Cadre et méthodologie

Comme pour tous les exercices et tests, les **conditions cadres** restent proches de la réalité : tous les systèmes virtuels établis (et peut-être nouvellement introduits) sont utilisés, sont mis sur le banc d'essai pratique et restent donc à la disposition des membres de l'équipe à long terme comme une boîte à outils. Dans le cadre d'un exercice, les aptitudes et les compétences peuvent à nouveau être construites ici, en intégrant de manière homogène toutes les forces des membres de l'équipe. Comme pour tous les exercices et tests, cela nécessite naturellement un engagement clair de la direction de l'entreprise (peut-être surtout dans le sens de la numérisation).

Sur le plan méthodologique, un exercice basé sur un scénario convient également dans le contexte virtuel, idéalement sous la forme d'un exercice court (jusqu'à trois heures). Cela tient compte des particularités du contexte numérique (la durée d'attention des événements purement distants se situe approximativement dans cette fourchette). En plus des aspects purement techniques, un contexte est également créé qui "saisit" les participants de l'exercice afin d'atteindre également les objectifs classiques de l'exercice concernant la communication, le travail d'équipe et le leadership sur un plan socio-psychologique.

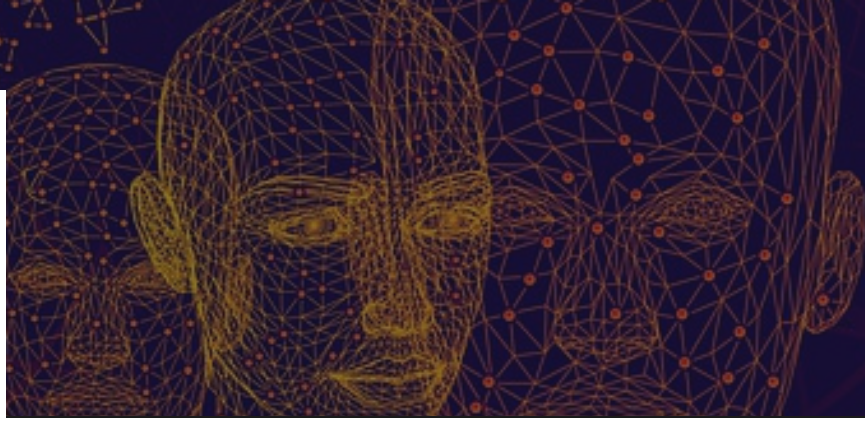


Sur la base de l'approche actuelle autour de Corona, des formats plus élaborés (en termes de temps et de déploiement de personnel) jusqu'à des exercices à grande échelle sont bien sûr également envisageables. Cependant, l'exigence minimale devrait être au moins un test d'alerte et un test pratique avec la sensibilisation correspondante afin de mettre l'équipe pratiquante virtuellement sur la bonne voie.

Les exercices et tests virtuels conviennent à **toutes les équipes de l'organisation de crise** : de l'équipe de crise aux équipes d'assistance et de service, en passant par les équipes de communication, les groupes de travail individuels ou les équipes départementales. Tous bénéficient de l'approche technico-pratique d'un exercice virtuel.



Exercices et tests virtuels



Mise en place et mise au point



La **mise en place de l'exercice/test** reste similaire aux considérations ci-dessus : une de mise en scène contrôle le scénario et représente le monde extérieur pour l'équipe d'acteurs. Les observateurs évaluent la perception de l'extérieur, et l'équipe d'acteurs utilise la méthode "Learning by Doing" à la fois pour le développement de la compétence individuelle et pour la compréhension de l'intérieur. Ensemble, les participants, les observateurs et l'équipe de direction identifient les procédures, les instruments et les méthodes positifs et val-ables, ainsi que, bien sûr, le potentiel d'amélioration sur une base totalement spécifique à l'entreprise.



Un exercice virtuel se **concentre** sur la gestion efficace et efficiente du protocole, l'approche de la méthode virtuelle, la visualisation appropriée, les évaluations de situation/briefings axés sur les objectifs et, bien sûr, l'état d'esprit approprié (y compris la discipline). Certains objectifs tels que l'interaction, le développement des rôles et surtout la dynamique à moyen terme d'un développement de scénario peuvent être cartographiés plus à la marge. Les sujets complexes concernant une panne informatique ou un préjudice corporel (éventuellement aussi dans le domaine de responsabilité de l'entreprise) peuvent souvent être mieux résolus avec une équipe physiquement constituée. Si les conditions le permettent, il est recommandé de combiner des exercices virtuels avec des exercices sur place.

Les exercices virtuels doivent être intégrés conceptuellement à la documentation existante pour assurer le développement de la maturité.

L'apprentissage est une expérience. Tout le reste n'est que de l'information. (Albert Einstein)

Conclusion



Les entreprises et les organisations, avec le soutien de leurs experts en gestion de crise existants ou désignés ad hoc, ont (encore) développé des stratégies et des procédures numériques pour faire face à la pandémie de Corona. En principe, il est possible pour toute entreprise de travailler et de gérer les crises en utilisant des moyens virtuels.

Il convient de vérifier que les stratégies et les procédures pratiques sont adaptées à l'entreprise :

- Qu'est-ce qui a été/est un succès et de quoi votre entreprise n'a-t-elle pas besoin ?
- Y a-t-il des ajouts utiles en termes de ressources numériques, de matériel de travail et d'outils ?
- Quel budget est disponible pour des innovations appropriées ?
- Comment pouvez-vous maintenir, voire développer, les compétences et les connaissances que vous avez acquises à court, moyen et long terme ?

Intégrez la numérisation dans votre organisation de crise avec un sens de la mesure et en tenant compte des besoins de votre entreprise. Ce faisant, peut-être aussi utiliser les connaissances et les compétences acquises pour un modèle hybride dépendant des scénarios, c'est-à-dire la combinaison de comités agissant en présence et agissant virtuellement. Avec votre expérience et vos compétences, vous pouvez mettre en œuvre les différentes étapes de manière ciblée, même avec un budget limité.





Controllit AG
Kühnehöfe 20
22761 Hamburg
Allemagne
www.controll-it.de

Statut: mai 2021

Controllit AG est votre partenaire pour la gestion de la continuité des activités (BCM). Depuis notre création, nous développons des concepts et des produits intégratifs pour la gestion de la continuité des activités, la gestion de la continuité des services informatiques et la gestion des crises. Nous vous aidons avec des concepts stratégiques, organisationnels et techniques pour sécuriser vos processus d'affaires contre les processus opérationnels contre les menaces et pour se préparer aux urgences.

Le contenu de ce document est destiné à fournir des informations sur l'organisation de crises virtuelles. Des modifications ultérieures sont possibles.

Crédits photos : Titel: iStock.com/elenabs; S. 3: iStock.com/Marcus Millo; iStock.com/pxel66; S. 4: iStock.com/Dilok Klaisataporn; S. 5: iStock.com/Dilok Klaisataporn, iStock.com/vege; S. 6: iStock.com/Dilok Klaisataporn, iStock.com/invincible_bulldog; S. 7: iStock.com/Dilok Klaisataporn; S. 13: iStock.com/alphaspirit; S. 14: iStock.com/tumasedgars; 15: iStock.com/enelabs; S. 17: iStock.com/Rosifan19

© Copyright Controllit AG