

Les Actus du confinement



CE QU'IL FAUT RETENIR !

6 Mai 2020



PRÉPARER L'AVENIR

Alors que le 1er ministre a présenté le **plan de déconfinement** aux français, une forte proportion de salariés redoute le retour au bureau. Voici donc nos recommandations pour **communiquer et rassurer vos salariés** :

- Communiquer les mesures de sécurité aux salariés
- Mettre en place les mesures barrière
- Tirer le bilan de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas ou moins bien
- Ajuster les modalités selon les missions
- Formaliser les bonnes pratiques
- Redéfinir les objectifs
- Accompagner les managers dans une nouvelle posture d'écoute de leurs collaborateurs
- Questionner et évaluer régulièrement sur ce qui a été mis en place

Pour en savoir plus

TELETRAVAIL

Les défis à relever

Le Télétravail va rester dans les pratiques des entreprises pour quelques semaines encore, même après le 11 Mai.

Maintenir la motivation dans ce contexte est un véritable challenge pour les managers. Mais cette crise du Coronavirus aura été une occasion unique de **faire évoluer les pratiques** et les rapports dans le

LES RIQUES A EVITER

Pour le télétravailleur

Si le Télétravail apparaissait comme une solution idéale pour certains, il a été subi et mal accepté par d'autres. Télétravailler nécessite de **rester concentré, d'être organisé et de s'imposer une discipline**. Dans des logements exigus ou confinés avec d'autres personnes, cela s'avère difficile et aboutit au **décrochage**. A l'inverse, **l'isolement** est aussi une

monde du travail. Les entreprises en sortiront plus **agiles et plus créatives**. Les collaborateurs, quant à eux, auront développé des **nouvelles compétences**, et pour certains se seront révélés dans ce nouveau mode de fonctionnement.

difficulté, souvent observée chez les indépendants ou les freelance.

Enfin, lorsque les personnes n'arrivent plus à compartimenter leur activité professionnelle et leur vie privée, le **burn-out** devient un risque important.



LE DIRIGEANT AUSSI SOUFFRE DU CONFINEMENT

Le ministère du travail a indiqué dans un communiqué, que les difficultés économiques exceptionnelles auxquelles les entreprises doivent faire face durant la crise du COVID-19 constituent une **épreuve brutale pour leurs dirigeants**, dont certains peuvent « plonger » dans des situations de détresse extrême qu'ils ne peuvent affronter seuls.

Une **cellule d'écoute et de soutien psychologique** a été ouverte aux chefs d'entreprises, avec un numéro vert : **0 805 65 50 50, tous les jours de 8h00 à 20h00**. Elle s'appuie sur l'action de l'**APESA** (Association d'aide psychologique aux entrepreneurs en souffrance aiguë) et avec le soutien de Harmonie Mutuelle, de CCI France et de CMA France.

Des structures privées de conseil et d'accompagnement individuel, comme EGEKIP Solutions, sont aussi à la disposition des dirigeants.

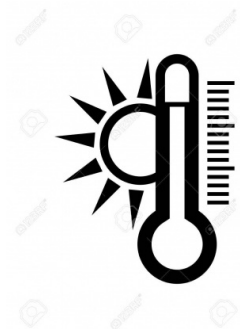
[Lire le communiqué de presse](#)

LE DROIT A LA DECONNEXION: compatible avec le Télétravail ?

La loi travail de 2016 (loi El Kohmri) reconnaît le droit aux salariés de ne pas être contraints de répondre à leur employeur et de se connecter via les outils numériques, en dehors des horaires de travail. Cela ne peut en aucun cas être considéré comme une faute ou engendrer un licenciement.

Mais comment concilier ce droit avec le Télétravail ?

Rappelons que le télétravail résulte d'un accord entre l'employeur et le salarié, et que ce dernier conserve les **mêmes droits et devoirs** qu'un salarié en poste dans les locaux de l'entreprise. **Le droit à la déconnexion s'applique** donc aussi pour le télétravailleur.



AVEZ-VOUS PENSE AU BAROMETRE SOCIAL ?

Une étude du climat interne de l'entreprise fournit une image de ce qui marche bien et des éventuels **points à développer au sein de la société**. Les changements que nous vivons ont un impact très fort, et il est important pour les dirigeants de se faire une idée de la situation actuelle des collaborateurs.

L'analyse donne un aperçu de la façon dont **les salariés perçoivent leur environnement de travail**, apprécient leur vie, réfléchissent librement et assument leurs responsabilités.

Concrètement, il s'agit d'un **questionnaire anonyme**, composé d'une quarantaine de questions (personnalisables). Les résultats sont présentés de manière claire et détaillée.

Le baromètre social permet donc de mesurer :

- les sources de satisfaction et d'insatisfaction des collaborateurs
- le décalage entre la perception des collaborateurs et l'estimation que s'en fait le management de l'entreprise
- l'évolution de la perception des collaborateurs dans le temps (mesurer l'évolution avec un questionnaire annuel ou biennuel)
- le décalage entre les conditions de travail et les attentes réelles des collaborateurs
- le niveau d'engagement.

Contactez-nous

{% if (contact.NOM == "") %}

EGEKIP Solutions - 30, rue de la
Varenne 94100 SAINT MAUR DES
FOSSÉS
contact@egekip-solutions.fr



{% endif %}

Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}
Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur EGEKIP Solutions.

[Se désinscrire](#)



© 2020 EGEKIP Solutions