

VAINCRE LE COVID-19 : ON DOIT TOUS Y TRAVAILLER



OUTILS - PRÉPARER LA REPRISE AVEC SES SALARIÉS

Afin de préparer au mieux le dé-confinement progressif qui se fera à partir du 11 mai, il est important de prendre au maximum en considération les ressentis et attentes de ses salariés.

CONSTAT :

- Nous savons maintenant que la crise sera plus durable que nous le pensions, avec des impacts économiques et sociaux importants et qu'elle nous obligera à des efforts de transformation, de productivité et de développement. **Il y a aujourd'hui un enjeu de réussite de ce que l'on pensait être la sortie de crise et qui n'apparaît aujourd'hui que comme le début du déconfinement, c'est-à-dire la reprise progressive d'une activité normale.**
- L'état psychologique des travailleurs aujourd'hui - qu'ils soient dirigeants, managers, salariés ou autre - n'est pas extraordinaire. Chacun fait face à des angoisses et à des situations personnelles variées qu'il est important de pouvoir prendre en compte afin de remobiliser l'ensemble de l'entreprise dans la reprise.
- **Il est donc important de prendre en compte les attentes de vos salariés pour les mesures prévues dans le cadre du déconfinement afin de les mobiliser au maximum dans cette reprise.**

RENDRE LES COLLABORATEURS ACTEURS DU DÉCONFINEMENT :

Afin de mobiliser l'ensemble des collaborateurs dans le processus de reprise, vous pouvez :

- **Réaliser une consultation interne**, par exemple en faisant passer un questionnaire à vos collaborateurs pour recueillir leurs avis, ou alors en organisant des échanges en petits groupes avec eux.
- **Mettre en place une cellule en charge du déconfinement**. Vous pouvez demander à quelques collaborateurs volontaires de travailler avec vous ou les équipes RH sur le plan de sortie du confinement et les mesures à mettre en place.
- **Travaillez de concert avec les représentants du personnel** afin d'être sûr de couvrir l'ensemble des inquiétudes et attentes de vos collaborateurs.

L'objectif : proposer des mesures qui fassent consensus et s'assurer que l'ensemble des collaborateurs se sente rassuré et pris en compte dans le plan de reprise, que ce soit dans le cadre d'un retour physique en entreprise ou de poursuite du télétravail.

PROPOSITION DE QUESTIONNAIRE :

Voici quelques propositions de questions que vous pouvez soumettre à vos collaborateurs, afin de recueillir leurs sentiments sur la période de confinement, leurs attentes sur le déconfinement et les pratiques managériales sur lesquelles vous pourriez capitaliser à l'avenir.

Ce questionnaire est à adapter en fonction de votre situation.

Conseil : recueillez ces informations de manière anonyme.

- Comment vivez-vous la situation de confinement ?
 - Très bien
 - Bien
 - Plutôt bien
 - Pas bien
 - Mal

- [Si télétravail]
Vous considérez-vous comme productif en télétravail ?
 - Oui, plus que d'habitude
 - Oui, comme d'habitude
 - Plutôt moins que d'habitude
 - Non, j'ai du mal à être productif

- Si non, pourquoi ?
 - Problème de connexion Internet
 - Problème d'équipement informatique
 - Problème d'accès à certains applications/certains documents à distance
 - Pas d'espace dédié au travail
 - Enfants ou personne dépendante dont vous devez vous occuper
 - Angoisses liées à la situation sanitaire
 - Sentiment d'isolement
 - Autre

- [Si travail en présentiel]
Vos conditions de travail actuelles vous conviennent-elles ?
 - Oui, tout à fait
 - Oui, plutôt
 - Non, plutôt pas
 - Non, pas du tout

- Si non, pourquoi ?
 - Problème de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (garde des enfants, personne dépendante dont vous devez vous occuper)
 - Angoisses liées à la situation sanitaire
 - Manque de protections
 - Sentiment d'isolement
 - Autre

- Diriez-vous que vous êtes informé.e régulièrement de la situation de l'entreprise et des évolutions dans l'organisation du travail de votre équipe depuis le début du confinement ?
 - Oui, tout à fait
 - Oui, plutôt
 - Non, plutôt pas
 - Non, pas du tout

- Arrivez-vous à garder le lien avec les collègues de votre équipe ?
 - Oui, tout à fait
 - Oui, plutôt
 - Non, plutôt pas
 - Non, pas du tout

- Arrivez-vous à garder le lien d'autres collaborateurs de l'entreprise qui ne font pas partie de votre équipe ?
 - Oui, tout à fait
 - Oui, plutôt
 - Non, plutôt pas
 - Non, pas du tout

- Diriez-vous que votre responsable hiérarchique fait preuve d'écoute et de flexibilité vis-à-vis de votre situation personnelle dans le contexte actuel ?
 - Oui, tout à fait
 - Oui, plutôt
 - Non, plutôt pas
 - Non, pas du tout

- En prévision du déconfinement, vous souhaiteriez pouvoir retourner travailler physiquement à l'entreprise (une seule réponse possible) :
 - Tous les jours
 - Régulièrement (au moins une fois par semaine)
 - Le moins possible
 - Pas pour le moment

- Sur quels sujets avez-vous des craintes ou attentes particulières liées à un retour physique en entreprise ?
 - Transports en commun / moyens de déplacement
 - Conditions sanitaires dans l'entreprise
 - Mise à disposition de masques / EPI / gel hydro-alcoolique
 - Possibilité de restauration
 - Garde des enfants
 - Respect des gestes barrières dans les espaces communs
 - Autre

- Merci de préciser ces craintes/attentes :

- Par quel.s mode.s de transport pouvez-vous vous rendre en entreprise :
 - Transports en commun
 - En voiture, moto, scooter
 - En vélo, trottinette, rollers
 - A pieds

- Y a-t-il des pratiques de travail que vous souhaiteriez conserver ?

	A conserver	A améliorer	A supprimer	A tester, je n'ai pas eu l'occasion d'essayer
1. Le télétravail régulier (au moins une fois par semaine)				
2. Le télétravail occasionnel				
3. Les horaires décalés				
4. La régularité / les rituels des échanges avec les managers et les collègues				
5. Les réunions virtuelles				
6. La transparence sur la situation de l'entreprise avec l'ensemble des collaborateurs				
7. La transversalité dans le travail				
8. Une plus grande autonomie dans le travail				
9. Un nouvel équilibre vie pro / vie perso				
10. Une plus grande utilisation des outils numériques				
11. Autre				
12. Aucune de ces propositions, je préfère revenir aux pratiques de travail d'avant confinement				

- Avez-vous des attentes particulières dans le cadre de la fin du confinement :

PROPOSITION DE « CHECKLIST COVID » POUR LES ENTREPRISES :

Plan d'action	Responsable	Deadline	État / Commentaire
1. Protéger nos salariés :			
Éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques			
Rapatrier les salariés actuellement à l'étranger dans les meilleurs délais			
Aménager les postes de travail en cas de retour d'un salarié de zone à risque ou de contact avec une personne infectée			
Inviter les salariés à observer les mesures barrières			
Organiser le télétravail (sauf exception rendant obligatoire le déplacement pour l'exercice de l'activité professionnelle)			
Organiser les rotations d'équipes si le télétravail n'est pas possible			
Faire en sorte que les salariés évitent <ul style="list-style-type: none"> - Les lieux où se trouvent des personnes fragiles - Toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) - Les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.) 			
Garder contact avec le CSE			
2. Assurer la continuité des opérations			
Construire des scénarios d'impact sur les ventes (à plusieurs échéances)			
Construire un scénario des ventes additionnelles, au regard des offres commerciales envoyées (ou en cours d'envoi)			
Etablir plusieurs versions dégradées de BP			
Construire un plan de contingence pour chaque version			
Construire un plan de bataille commercial pour la relance			
Construire et suivre un plan de continuité (PCA) https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/directions_services/politique-etenjeux/entrepreneuriat/Guide-PCA-en-cas-de-crise-majeure.pdf			
Analyser, au cas par cas, la solidité des clients (impact de la crise sur leur activité : fermeture, reports, trésorerie)			

Analyse de la solidité de ses fournisseurs			
Faire le point sur la présence des salariés			
Prévoir de recourir aux heures supplémentaires si nécessaire			
Continuer à relever le courrier			
3. Gérer le chiffre d'affaires et les marges			
Envisager le chômage partiel - Se renseigner - Lister les collaborateurs (ou les groupes de collaborateurs) et étudier la question du chômage partiel au regard de leur niveau d'activité court et moyen-terme			
Mettre en œuvre le chômage partiel : - Programmer un échange avec les organes de direction pour partager les réflexions et arbitrages à ce sujet - Programmer une annonce aux employés (en travaillant les éléments de langage avec le CSE) - Procéder aux déclarations			
Envisager le partage de tâches / main d'œuvre			
Décaler ses embauches			
Analyser ses coûts variables : Analyser le BP pour réduire ses coûts et reporter les dépenses non indispensables			
4. Gérer la trésorerie			
Faire des scénarios de trésorerie en fonction : - des factures fournisseur à payer - des aides mobilisées du côté de l'État (reports de charges sociales, fiscalité...) - des clients : paiement factures émises ou à venir			
Appeler les banques : Négocier des lignes de crédit et prêts etc.			
Appeler les banques : Étaler les prêts et demander des différés de remboursement			
Appeler les banques : Obtenir des avances de créances par système de Dailly			
Loyers : s'adresser au bailleur pour étudier les aménagements possibles			

5. Solliciter Bpifrance			
Pour débloquer un emprunt ATOUT : étudier si nécessaire			
Pour débloquer un emprunt REBOND : étudier si nécessaire			
Pour mobilisation des factures grands comptes (+30% tréso)			
Pour confirmer le décalage automatique des échéances des 2 prochains trimestres sur les emprunts bpifrance déjà en place			
Pour garantir des nouvelles lignes de crédits			
Pour garantir les nouvelles autorisations de découvert (si les banques en ont besoin)			
6. Décaler les échéances fiscales et sociales			
Demander des dégrèvements d'impôts et taxes			
Décaler les échéances sociales			
Faire le point sur les remboursements fiscaux, sociaux (activité partielle)			
Réclamer les paiements rapides de crédit d'impôt			
Gérer les stocks			
7. Divers			
Communiquer régulièrement avec ses équipes sur - La gestion des temps de travail (chômage etc.) - l'entreprise, sa contribution à la crise, les bonnes pratiques			
Rester solidaire avec ses clients et fournisseurs			
Former ses salariés sur leur temps libre			
Développer des offres spécifiques			
Étudier des reconversions temporaires si pertinent			
Proposer des solutions de garde d'enfant, transports			