

## COVID-19 : UN NUMERO D'APPEL POUR LE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES

Le ministère de l'Économie vient de prolonger de six mois le dispositif mis en place lors du premier confinement pour apporter une première écoute et un soutien psychologique aux chefs d'entreprise en détresse.



Un numéro Vert est donc toujours disponible au 0 805 65 50 50 (service téléphonique anonyme, gratuit et ouvert 7j/7 de 8h à 20h).

Après un premier appel, pour les cas les plus préoccupants le chef d'entreprise peut être redirigé vers une prise en charge rapide et gratuite par un psychologue spécifiquement formé.

Pour les autres cas, une réorientation est proposée vers des structures publiques ou privées spécialisées dans ce type d'accompagnement.

## COVID-19 : UN NUMERO VERT MIS EN PLACE POUR LES TELETRAVAILLEURS EGALEMENT



Dans le cadre du reconfinement et de la généralisation du télétravail, le Ministère du Travail a mis en place une ligne téléphonique afin d'accompagner les salariés des TPE et PME isolés ou vivant mal l'exercice de leur activité en télétravail.

Ce numéro vert « écoute, soutien et conseil aux télétravailleurs » est disponible au 0 800 13 00 00 (service téléphonique anonyme, gratuit et ouvert 24/24 et 7j/7).

Cette assistance permet d'aborder plusieurs sujets de nuisances liées à la distanciation sociale pouvant malheureusement aboutir à des situations d'épuisement professionnel (« burn-out ») :

- Troubles psychosociaux (RPS) liés à l'isolement, à la complexité du management à distance ;
- Difficultés pour maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et privée ;
- Inadaptation de l'environnement de travail.

## REGLEMENT INTERIEUR : CLAUSE DE PREVENTION DES RISQUES LIES A LA PANDEMIE A INTEGRER !

Le règlement intérieur précise les obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité. En conséquence, compte tenu de l'impact de l'épidémie sur ces règles applicatives, les mesures prises pour lutter contre la propagation du virus doivent donc être intégrées !



Face aux contrôles de l'inspection du travail, les dirigeants doivent pouvoir justifier des mesures et protocoles mis en place : contrôle de la température à l'entrée de l'entreprise, port du masque dans les espaces clos et partagés...C'est la raison pour laquelle seule la formalisation de ces règles dans votre Document Unique et votre règlement intérieur aura valeur de preuve.

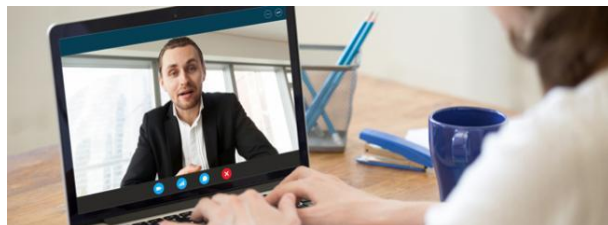
**Penser à mettre à jour le règlement intérieur ou à rédiger et une note de service si vous dirigez une entreprise de moins de 50 salariés !**



## ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION PAR ÉCRAN INTERPOSE : ON VOUS PROPOSE QUELQUES CLEFS

Avec la distance imposée par le télétravail, les entretiens annuels d'évaluation seront dans certains cas conduits en visioconférence. Nous vous proposons quelques clefs pour réussir cette rencontre avec vos collaborateurs.

- **Présenter les nouvelles modalités** de cet entretien à distance en gardant la même trame dans le déroulement des étapes que d'habitude ;
- **Faire plus court en visioconférence qu'en présentiel !** Le temps de concentration à distance n'est pas le même qu'en présentiel ;
- **Reformuler les messages clefs** ;
- **Aborder le contexte de crise** : cette année, l'entretien annuel d'évaluation doit intégrer des questions spécifiques sur le contexte de crise et de confinement ;
- **Fixer des objectifs plus court-terme** : ces derniers mois, les **objectifs** ont souvent été retravaillés en cours de route et ajustés en fonction des périodes de confinement et de déconfinement. Alors que le contexte est toujours empreint d'incertitudes, suggérer des **objectifs annuels** pourrait sembler relever du non-sens ;
- **Garder du temps pour l'informel** : en entreprise, l'entretien annuel d'évaluation débute et s'achève souvent par des discussions informelles. La distance ne doit pas empêcher aux deux parties d'échanger sur des sujets moins "professionnels". Proposer à son collaborateur de prendre un "e-café" afin de parler de la manière dont chacun vit le confinement peut par exemple aider le manager à instaurer un climat de sécurité et de confiance avant d'entrer dans le vif de l'entretien d'évaluation.



LE CHIFFRE

3,7

**jours ont été télétravaillés en moyenne lors de la première semaine de reconfinement** du 2 au 8 novembre 2020 « contre 2,7 jours lors du précédent confinement », affirme le ministère du Travail.

D'ailleurs, 60% des actifs connaissent le principe du télétravail et 85% le trouvent justifié en période de crise sanitaire.

36% estiment que leur métier est réalisable à distance, 39% qu'il est incompatible avec le télétravail et 25% qu'il pourrait l'être à condition d'aménagements.