



**ReginePro**  
Consulting  
Bien-être au travail - Qvt



# Déconfinement Efficace

Stratégies gagnantes pour redynamiser  
ses équipes

# Sommaire

---

• 3

Avant - Propos

• 4

I. Impact du confinement  
dans la vie des employés

• 7

II. Quelques actions  
pour un plan de reprise  
d'activité efficace  
et performant

• 12

Evaluation Post Déconfinement  
(source [www.eurécia.com](http://www.eurécia.com))

• 14

A propos de  
Reginepro Consulting



# Avant – Propos

---

Après cette période de crise sanitaire du Covid-19, beaucoup de choses vont et doivent changer dans l'organisation et le management en entreprise.

Après le retour au travail, la réouverture officielle des portes des bureaux, les entreprises doivent prendre toutes les dispositions pour une réintégration des salariées (efficace, globale et personnalisée).

Rien ne sera plus comme avant la date de début du confinement : c'est évident !

Les mesures de confinement express et urgentes mises en place pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 ont bousculé nos habitudes de vie et notre manière de travailler.

En effet, les entreprises ont dû prendre des décisions brusques telles que, le télétravail "forcé", les licenciements, les congés partiels, confinement dans les domiciles, pour assurer la sécurité des employés et ainsi que le suivie des entreprises afin de continuer d'exercer.

Pour que la reprise se fasse dans les meilleures conditions, il est primordial que les entreprises aient conscience de mettre sur pied des solutions adaptées avant et dès la reprise « normale » des activités.

Bonne Lecture !

**Regine Love MOUKETE**

Chief Happiness Officer Engagée  
CEO Cabinet Reginepro Consulting



## Impact du confinement dans la vie des employés

---

La crise subite causée par la pandémie du Covid-19 a contraint nos salariés, étant confinés, à travailler depuis leur domicile. Nous ne saurions dire que cela va achever sans laisser quelques séquelles dans nos vies. Voici pêle-mêle quelques répercussions de cette crise sur la qualité de vie durant cette période.





## 1. Le stress

Nous n'avons pas tous le même niveau d'intelligence et de maturité émotionnel. Certains sont plus sujets au stress que d'autres. Alors, les conditions de confinement, l'isolement ou encore les difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle ont pu intensifier le stress ou l'anxiété (trouble de sommeil) ressenti et faire naître des troubles psychiques chez certains.

Toute la famille confinée dans un même endroit pendant plusieurs semaines, n'est pas facile à gérer émotionnellement. Le télétravail à maîtriser, la famille à gérer, les devoirs des enfants, les obligations ménagères, nos craintes et incertitudes quant à l'avenir, sont bon nombre de facteurs qui détériorent la confiance et l'état psychologique.



## 2. Le télétravail

Le télétravail dans les règles de l'art est un mode de travail qui s'organise et se planifie en accord avec les différents acteurs de l'entreprise (1 à 3 jours max par semaine selon les entreprises). La crise subite nous contraint au télétravail "forcé et continué". Dans la normalité, il ne s'improvise pas.

Pour ceux dont les entreprises n'ont pris aucune initiative de formation télétravail, l'organisation de travail (exemple : la surcharge de travail, etc.), la motivation et l'implication au plus bas niveau, les maintenant dans un stress constant.

### 3. L'aménagement d'espace de travail

Tous les salariés ne disposent pas d'un bureau



de travail à la maison. Pour s'adapter, ils ont dû transformer et réaménager des espaces de travail dans un coin de la maison (la chambre, la cuisine, au balcon, etc.).

Malgré cette réorganisation brusque, il est clair que pour la plupart, le matériel de travail (ergonomique) et l'environnement à domicile (bruit, conditions climatiques) n'étaient pas adaptés et confortables.

Cet inconfort prolongé a développé chez eux des Troubles Musculosquelettiques (cervicales, au dos, aux épaules ...).

### 4. L'activité physique

Les mesures de confinement ont réduit notre niveau d'activité physique (routinière) et limité la pratique sportive. En effet, le manque d'activité physique fait perdre à notre corps sa masse musculaire et son tonus. Le risque de prendre facilement des kilos s'accroît (accumulation de graisses non évacuées). Si certains ont pu profiter de conditions favorables pour faire du sport, d'autres par contre non pas eu cette occasion.

Nos déplacements se sont drastiquement et subitement arrêtés ou limités engendrant la sédentarité dans nos actions.

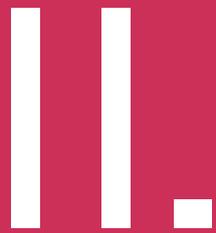
Ainsi, certains ont adopté ou gardé une bonne hygiène alimentaire durant le confinement, profitant par exemple de l'occasion pour cuisiner davantage, tandis que d'autres résistent difficilement à la tentation de grignoter pendant la journée par ennui, stress ou frustration. Ce n'est donc pas évident quand le poste de travail et le réfrigé-

rateur sont beaucoup moins éloignés que d'habitude.

Pour ne citer que cela, plusieurs facteurs ont pu détériorer et fragiliser les salariés.

Nous vous proposons quelques actions qui vous aideront à préparer efficacement le retour de vos collaborateurs au travail, déconfinement efficace.





## Quelques actions pour un plan de reprise d'activité efficace et performant

Cette démarche doit être co-construite avec tous les acteurs de l'entreprise pour garantir son succès.



**Se donner du mal pour des petites choses, c'est parvenir aux grandes avec le temps**

- Samuel BECKETT



## 1. Plan d'activité

Elaborer un plan d'activité dans lequel seront listées les différentes étapes et indicateurs à prendre en compte, **un chronogramme bien défini des actions** (jour, semaines, mois)

**Ne commettez pas l'erreur d'ouvrir les portes à tous les collaborateurs le même jour.** Opter pour **un retour progressif en maintenant certains collaborateurs en télétravail.** Et pour cela, vous devez repenser aux règles internes de votre organisation de travail et une bonne

communication. Il sera, aussi, question de repenser la nouvelle collaboration avec vos clients.

Etablir **un système et planning de télétravail légal.** Il n'est donc plus nécessaire que tous les collaborateurs effectuent les mêmes heures de trajet pour aller au travail. Aussi, réorganiser efficacement vos services (2 à 3 jours max de télétravail par employés et entreprise).

### Des réaménagements sur les points suivants (semaine - mois) :

- Nombre d'employés par service
- Les nouvelles affectations (ou réaffectations)
- Nombre de participants pas réunion
- Les nouveaux horaires de travail
- Le nombre de personnes par ascenseur
- Les nouvelles dispositions dans la cantine (nombre de personnes, décaler les horaires pas service)



## 2. Formation – Coaching des responsables déconfinement

Vous devez désigner **un responsable déconfinement** par équipe qui prendra soin d'échanger avec ses collaborateurs sur tous les aspects liés à la reprise du travail soit par webinaire ou vidéo conférence.

Ainsi, les compétences qu'ils doivent acquérir sont entre autres, la bienveillance, la flexibilité, l'écoute active et empathie. **Ils devront être humain et authentique, susciter la confiance de leur équipe et surtout demeurer dans la confidentialité.**

Les collaborateurs ne doivent pas entendre dans les couloirs les éléments qu'ils ont confiés à leur responsable.

**Ils ont donc un rôle essentiel dans la circulation des informations.** En effet, ils doivent recueillir les informations auprès des collaborateurs et les remonter à leur direction et transmettre celle de la direction.

**Il est indispensable de mettre sur pied une cellule d'écoute permanente ( 2 à 3 mois).**

## 3. Accompagner les collaborateurs

Vous devez mettre sur pied une cellule d'écoute après déconfinement dans les locaux des bureaux. Les employés à tous les niveaux hiérarchiques (dirigeants, managers, salariés... etc.) doivent **raconter comment ils ont vécu leur confinement.** Ainsi, les facteurs cités dans la première partie sont prioritaires.

Vous devez connaître à la reprise quelles sont leurs ressentis, émotions, craintes, doutes, incertitudes, difficultés, les gestions de vie (vie professionnelle et personnelle) et faire **un bilan social déconfinement** pour une prise en charge efficace. Proposer des accompagnements spécialisés aux personnes présentant des symptômes de stress et burn-out.

**Mettre un point de vigilance chez les collaborateurs dont les binômes (ou parents) sont décédés de cette crise, et ceux qui étaient en chômage technique** (et congés partiel)

**Sanctionner toutes les stigmatisations** autour des souffrances rencontrées chez les employés.

Par ailleurs, les sondages sont des outils efficaces de collecte d'informations pour un bilan social.

Il est clair que **rien ne sera plus comme avant.** Vous ne pouvez rien rattraper. Si à la reprise, vous mettez trop de pression à vos équipes, vous courez d'énormes risques d'inverser les chiffres et accroître le sentiment de démotivation, l'explosion des démissions, et absences. **Vigilance bienveillante !**

**Organiser aussi des moments conviviaux** pour lâcher prise, célébrer la vie et retrouver le plaisir d'être ensemble. Profitez de ces moments pour instaurer **des rites tout en renforçant le sentiment d'appartenance et l'esprit d'équipe.**

Tous ces éléments serviront de **dépresseur pour les collaborateurs qui retrouveront facilement le plaisir de travailler et la performance.**

Ne lésinez sur aucun élément et disposez-vous à tout moment à écouter vos collaborateurs. Libérez au max la parole.

Comme on dit chez **Reginepro Consulting** : Appuyez à fond et maintenez votre doigt sur **"le bouton H"** de l'entreprise. (Bouton H = Capital humain)

Donner la possibilité **à vos employés et associés les aux dispositifs** qui seront mis en place, d'autant plus que ce sont eux qui les subiront. Soyez donc, flexible, pacifique et empathique lors de vos échanges.

## 4. Communiquer !

La clé de la réussite et du succès de votre démarche réside dans : Une Communication franche et transparente.

Communiquer sur :

- Les nouvelles dispositions du travail : les employés seront sereins à leur reprise s'ils sont au courant des dispositifs mis sur pied pour leur prise en charge ;
- Les nouvelles relations avec les clients ;
- La sécurité des locaux, les conditions d'hygiène et la prise en charge émotionnelle ;
- Communiquer et rendre un hommage à vos collaborateurs qui sont décédés du Covid-19 ;
- Communiquer sur les mesures barrières (les horaires des check-points, les fréquences).



En période de crise et de sortie de crise, la qualité de la communication aura un impact fondamental sur l'engagement et le sentiment d'appartenance des salariés de l'entreprise. Elle pourra susciter un sentiment collectif d'entraide. La reprise ne sera réussie que si chacun y prend part et adhère au projet clairement présenté.

Il faudra plus d'authenticité de la part des dirigeants pour rassurer leurs collaborateurs qu'ils sont tous passés par des moments difficiles ; c'est important dans la communication.

## 5. Sécurité et hygiène au travail

L'entreprise doit revoir son protocole sanitaire et le respecter (prévoir des sanctions en cas de négligence ou rébellion).

Utiliser tous les canaux de communication (affiches, vidéos, intranet) pour assurer la protection des salariés. La menace demeure, alors continuons de barrer la voie au covid-19 dans nos entreprises :

- **Anticiper sur les commandes** de matériels sanitaires (gels hydro alcooliques, masques, points pour laver les mains, mouchoirs, etc.) ;
- Programmer des actions de **désinfections des locaux** ;
- Sensibiliser sur comment utiliser les masques et où se les procurer (service, nombre de masques par collaborateurs, entretiens...) ;
- Instaurer **une unité de santé** dans l'entreprise ;
- Encourager les salariés au **dépistage volontaire** (pourquoi pas les faire gratuitement) ;
- Repérer les collaborateurs asymptomatiques et définir un **protocole de prise en charge**.

Pour plus d'infos sur les conditions d'hygiène, visitez le site du ministère de la santé publique en charge du covid-19.

Il est clair que la crise dû au Covid 19 ne laissera personne indifférent, tant elle aura changé le mode de fonctionnement et les habitudes de tous les acteurs de l'entreprises (employé, clients, fournisseurs). Pour survivre à l'après Covid 19, il faudra donc opérer de réels changements en donnant priorité au capital humain dans nos interactions.





---

A **ReginePro**, notre mission c'est d'accompagner les dirigeants ainsi que leurs équipes (entreprises) dans cette démarche qualitative qui a pour objectif majeur : le bien-être indissociable à la performance.

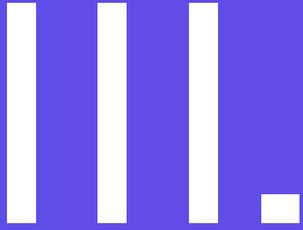
***“Si vous prenez soin de vos employés,  
ils prendront soin de votre entreprise”***

*– Richard BRANSON*

“

**Valorisons l'humain !**

Vous souhaitez mettre **ces mesures en place** pour le retour **au travail**, n'hésiter pas à nous contacter.



# Evaluation Post Déconfinement

(source [www.eurécia.com](http://www.eurécia.com))

A réaliser dans les premiers jours de la reprise d'activité –  
**20/40 minutes**



**NB:** L'entretien de reprise d'activité suite au confinement lié au Covid-19 s'inscrit dans une démarche dynamique et positive permettant de favoriser le retour au bureau après une absence longue.

Il s'agit d'un temps d'échange privilégié permettant au salarié de se reconnecter progressivement avec son environnement professionnel. L'objectif est de mettre en confiance le collaborateur pour qu'il se sente en sécurité dans son entreprise.

Veillez noter que cette trame est une base de travail, elle doit être adaptée et personnalisée en fonction du secteur d'activité de l'entreprise, du contexte familial du salarié, du contexte économique de l'entreprise...

**Nom & prénom:**

**Poste occupé:**

**Depuis le:**

**Au sein du service:**

**Manager:**

**Date de depart en confinement:**

**Date de retour:**

## Nature de l'absence durant le confinement :

- Télétravail
- Arrêt maladie
- Arrêt pour garde d'enfants ou personne vulnérable
- Activité partielle       En poste
- Autres, précisez...

### 1 Le confinement

- Comment avez-vous vécu la période de confinement sur le plan professionnel ?
- Avez-vous eu des problématiques particulières liées à vos missions?
- Avez-vous eu des problématiques particulières liées au management à distance?
- Pensez-vous avoir été suffisamment informé sur les mesures prises pour faire face à la crise ?
- Pensez-vous avoir été suffisamment suivi et épaulé tout au long de cette période?
- Comment avez-vous géré la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle?
- Avez-vous des commentaires supplémentaires ?

Commentaires :

Date de l'entretien :    /    /

Signature du Manager :

Signature du collaborateur :

### 2 Le confinement

- Comment imaginez-vous les prochaines semaines ?
- Pensez-vous que les mesures prises pour assurer votre santé et votre sécurité sont suffisantes ?
- Comment voyez-vous le rythme de travail des prochaines semaines ? Pensez-vous que votre charge de travail sera plus importante ?
- Comment imaginez-vous vos trajets entre le domicile et le travail ?
- Votre organisation pro / perso va-t-elle changer ? Pensez-vous avoir des absences durant ces prochaines semaines ?
- Avez-vous des commentaires ou des questions supplémentaires :

### 3 Bien-être & QVT

Sur une échelle de 1 à 10 (10 étant la note la plus positive)...

Comment vous sentez-vous dans votre travail ?

1   2   3   4   5   6   7   8   9   10

Le poste que vous occupez vous plaît-il ?

1   2   3   4   5   6   7   8   9   10

Les relations avec les autres membres de votre équipe sont-elles bonnes ?

1   2   3   4   5   6   7   8   9   10



# A propos de Reginepro Consulting

---



## Nos Produits

### Chief happiness officer (CHO)

- ☛ Formation CHO (présentiel – en ligne)
- ☛ SOS CHO (Nous proposons des CHO de relais pour vous accompagner à relever vos défis bien-être sur une période définie)

### Bien-être au travail

- ☛ Evaluation – Sondage – Réalisation audit social
- ☛ Démarche bien-être au travail
- ☛ Happy Onboarding (un service d'accompagnement sur mesure pour l'intégration efficace de vos nouveaux collaborateurs)
- ☛ Formation – Coaching – Séminaire
- ☛ Télétravail (processus de télétravail efficace et formation des salariés)



### Parcours Managers

- ☛ Formation – Coaching Manager Bienveillant



### Teambuilding (bien-être au travail et cohésion d'équipe)

- ☛ Séminaire
- ☛ In'Teambuilding
- ☛ Out'Teambuilding

## Qui suis-je ?

J'ai créé et fondé le Cabinet **ReginePro Consulting** pour apporter ma pierre à l'édifice bien-être au travail

J'accompagne des entreprises sur une démarche bien-être au travail afin de promouvoir sur la durée, la santé, la vitalité et la marque employeur de votre entreprise

Je coache et forme des managers, des dirigeants et cadres des organisations en Côte d'Ivoire, au Gabon, au Bénin, au Cameroun en implémentant des stratégies gagnantes pour des équipes efficaces.

J'ai consacré plusieurs années d'études dans le domaine bien-être au travail et cohésion d'équipe. Auteure de 2 ebooks et plusieurs articles très appréciés des managers et responsables RH.



Je suis **Regine Love MUKETE**,  
Chief Happiness Officer engagée,  
consultante bien-être et performance  
et travail

## Nos contacts :

E-mail : [contact@reginepro.com](mailto:contact@reginepro.com)

Site web : [www.regineproconsulting.com](http://www.regineproconsulting.com)

Tel : + 225 69 80 16 17 | 53 63 63 89