

Module 2 : Accompagner les responsables / directeurs / dirigeants associatifs à la reprise d'activité après la crise sanitaire (préparer, animer et suivre la reprise d'activité)

Objectifs pédagogiques :

- Préparer le retour dans les locaux
- Favoriser le dialogue social
- Identifier les risques liés à la Gestion des Ressources Humaines
- Accueillir et accompagner les équipes
- Disposer d'éléments d'analyse de la situation financière de la structure

Public : Directeurs / responsables de structures / dirigeants associatifs / RH

Durée : 2 jours (soit 14 heures)

Format distanciel : 4 demi-journées en visioconférence (en intra ou en inter)

Méthode pédagogique : Basée sur des éléments pragmatiques et les spécificités du secteur d'activité, elle vise l'appropriation de méthodes et d'outils concrets. Un travail est réalisé à partir de documents et outils mis à disposition par l'organisme de formation. A chaque fin de séquence, le participant alimente son plan d'action individuel.

Prérequis : aucun

Evaluation de l'acquisition des compétences : contrôle des connaissances par échange de questions/réponses.

Programme

Séquence 1 : Préparation du retour dans les locaux :

- Démarrage de la formation, présentations croisées

1 - Elaboration d'un Plan de Reprise d'Activités :

- Appropriation des différentes recommandations sanitaires et fiches conseils éditées par le ministère du Travail (plan de déconfinement / recommandations PMI...)
- Transposition de la mise en sécurité du personnel au niveau de la structure :
 - o Réflexion sur l'organisation des locaux (endroits à risques, gestion des espaces communs, règles de circulation...)
 - o Mise en œuvre des mesures d'hygiène à respecter dans les locaux : identification des protocoles sanitaires

- Identification des moyens à prévoir (assainissement et décontamination des locaux, matériels de protection, documentations...)

2 - Organisation d'une veille juridique : mesures législatives et réglementaires nécessaires pour accompagner le déconfinement)

3 - Réflexion sur le personnel à disposition : « GPEC Flash » pour prévoir et adapter les ressources à l'activité

Séquence 2 : Inclusion dans la démarche des acteurs du dialogue social :

1 - Modalités d'information et de consultation du CSE préalablement à la reprise de l'activité, contenus à présenter

2 - Actualisation du Document unique d'évaluation des risques professionnels sur les risques liés au Covid 19. Ajustement du plan d'action de prévention des risques professionnels

Séquence 3 : prévenir les risques pour les Ressources Humaines et la structure

1 - Adaptation des moyens et ressources à l'activité :

- Évaluation des forces en présence pour la reprise et adaptation du travail en mode dégradé
- Quelles actions pour quelles situations ? Activité partielle, nouvelles organisations de travail, nouveau mode de management
- Mesurer les impacts de la crise sanitaire au niveau des RH :
 - Mise en place d'un tableau de bord (outil d'évaluation), pour disposer de données chiffrées auprès des partenaires financeurs.
 - Identification des leviers à activer (organismes et dispositifs ressources)

2 - Informer et former le personnel : ajustement du plan de développement des compétences à la nouvelle organisation et aux nouveaux protocoles...

Séquence 4 : Préparer l'accueil et l'accompagnement des équipes :

- Retour en groupe / échanges de bonnes pratiques

1 - Se préparer à accueillir et accompagner les équipes

- Identifier la nécessité de faire face aux impacts psychologiques vécus par les salariés : comprendre la mécanique de ce qui va se jouer à la reprise
- Préparer des éléments de rassurance des salariés, pour prendre en compte les inquiétudes de la reprise : éléments de communication, application des principes de QVT en permettant l'expression et en favorisant le fait d'agir pour ne pas subir

- Prévoir d'associer les salariés dans une démarche de prévention intégrée et continue
- Anticiper la gestion des conflits liés aux questions du droit de retrait du surcroît de travail lié à l'absentéisme, ou d'éventuels ressentis d'injustice organisationnelle

2 - Projeter un peu demain :

- Identifier la nécessité de remobiliser les salariés et reconstruire un collectif de travail, valoriser la question du sens au travail et le rôle de chacun dans le projet d'entreprise.

3 - Capitaliser pour après demain : Réflexion sur les leviers d'amélioration des conditions de travail au regard des nouvelles organisations qui seront mises en place.

Pour plus d'information, contactez :

Marie Sophie Cilla - Comptoir des RH: 06.87.25.05.19

mscilla@comptoirdesrh.fr