Plan d'action Ressources Humaines

PME-ETI-GRANDES ENTREPRISES

Plan d'action Ressources Humaines

Protection sanitaire

En tant que dirigeant de PME, ETI ou Grande Entreprise, vous devez veiller à deux choses :

- Vous protéger vous-même
- Protéger vos collaborateurs

Plan d'action Ressources Humaines

Vous protéger vous-même en tant que dirigeant

- Suivez les consignes que vous transmettez à vos collaborateurs
- Rattraper votre retard de sommeil si vous êtes fatigué.
- Les défenses immunitaires jouent un rôle essentiel dans la guérison des malades infectées. Or, ces défenses sont beaucoup moins efficaces chez une personne fatiguée.
- Etre bien reposé permettra normalement d'atténuer les effets et probablement la durée de la maladie.
- Dans la même perspective, tout ce qui concourt à une bonne hygiène de vie ne peut qu'être recommandé.

Plan d'action Ressources Humaines

Rattraper votre retard de sommeil si vous êtes fatigué.

Les défenses immunitaires jouent un rôle essentiel dans la guérison des malades infectées. Or, ces défenses sont beaucoup moins efficaces chez une personne fatiguée.

Etre bien reposé permettra normalement d'atténuer les effets et probablement la durée de la maladie.

Dans la même perspective, tout ce qui concourt à une bonne hygiène de vie ne peut qu'être recommandé.

Plan d'action Ressources Humaines

Protéger vos collaborateurs

1°) Avoir une hygiène de nature à se protéger et protéger les autres de la contamination.

–Se laver les mains régulièrement avec du savon ou du gel bactéricide (les médecins recommandent toutes les heures)

–Porter un masque lors des déplacements ou réunions au cours desquels on est en contact avec des personnes potentiellement contaminées (qui sont par définition, difficiles à identifier, attendu que les symptômes se déclarent sous 2 à 14 jours).

–Eviter les contacts de type poignées de main ou embrassades

–Tousser ou éternuer dans son coude

Plan d'action Ressources Humaines

Pour encourager l'adoption de ces mesures, compléter les communications par la poste d'affichettes que vous pouvez créer à partir des visuels et textes diffusés sur les sites suivants :

https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/coronavirus-questions-reponses

https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/2020-03/affiche-tablissements-coronavirus-51407.pdf

https://www.grand-est.ars.sante.fr/coronavirus-actualite-et-conduite-tenir-4

http://www.leparisien.fr/societe/sante/virus-chinois-2019-ncov-quels-sont-les-symptomes-que-faire-en-cas-de-doute-25-01-2020-8244222.php

https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus

https://www.uphf.fr/coronavirus-recommandations

Plan d'action Ressources Humaines

Protéger spécifiquement les salariés en contact avec le public

- Installer des barrières de courtoisie (disponible amazon.fr ou aviso-drapeaux.com)
- Fournir des lingettes et gel hydroalcoolique
- Désinfecter les surfaces plusieurs fois par jour
- Désinfection ou lavage de mains une fois par heure

Vous avertir s'ils pensent qu'eux-mêmes ou l'un de leurs proches sont contaminés

Vous devrez alors prendre des mesures recommandées par les autorités

Installer des équipements de désinfection

Installer dans des endroits visibles des bouteilles de gel hydro alcoolique

Faites nettoyer clavier, souris, bureaux, poignées de porte au moins 2 fois/jr

Plan d'action Ressources Humaines

2°) Stocker les équipements de protection pour les déplacements indispensables.

10 masques FFP2, FFP3 par personne ou des masques chirurgicaux ou au pire des masques en tissus bien qu'ils présentent un niveau de protection inférieur) paraît être le minimum. Ces masques vous permettront d'être protégé durant quelques heures à chaque sortie si vous devez sortir au pic de l'épidémie. 10 masques vous permettent donc de sortir 10 jours de suite.

Se renseigner auprès des pharmacies les plus proches pour se tenir au courant des nouvelles livraison

Plan d'action Ressources Humaines

En cas de rupture de stock dans vos pharmacies de référence :

- Se connecter quotidiennement, pour vérifier les disponibilités sur les principales places de marchés web (Amazon.fr, fnac.com, rueducommerce.com, ebay.fr, cdiscount.com, rakuten.com).
- Vous pouvez aussi commander sur les sites des pharmacies en ligne (1001pharmarcies.com, lasante.net, shop-pharmacie.fr, pharmacie-en-ligne.com, epharmashop.fr, pharmashopi.com, pharma-gdd.com, doctipharma.fr, pharmacieveau.fr…). Eviter les sites comme leboncoin.com en raison des risques de non-conformité et des arnaques courantes actuellement.
- Vérifier 2 éléments : conformité et délais de livraison

Plan d'action Ressources Humaines

Chômage partiel

Plan d'action Ressources Humaines

Si vous subissez une chute du chiffre d'affaires de plus de 50%

Pour alléger la masse salariale des entreprises enregistrant une forte chute de leur chiffre d'affaires, il est possible de recourir au mécanisme de chômage partiel.

Le salarié (CDI, CDD, Intérim, temps partiel, temps plein) en chômage partiel reçoit une indemnité horaire, versée, en temps normal, par son employeur correspondant à 70% de sa rémunération brute horaire, **soit 84% de son salaire net.** Mais durant la crise du coronavirus, c'est l'état qui prendra en charge le versement de cette indemnité.

L'employeur reçoit une aide de l'état correspondant aux heures « chômées », une fois sa demande adressée à la DIRRECTE et validée par cette dernière. Depuis le début de la crise, la DIRRECTE est censée valider les demandes sous 48h contre deux semaines auparavant.

Plan d'action Ressources Humaines

Comment ça fonctionne ?

L'entreprise verse une indemnité égale à 70% du salaire brut (environ 84 % du net) à ses salariés. Les salariés au SMIC ou moins sont indemnisés à 100%. L'entreprise sera intégralement remboursée par l'Etat, pour les salaires jusqu'à 6 927 euros bruts mensuels, c'est à dire 4,5 fois le SMIC.

Comment en bénéficier ?

Pour les entreprises devant réduire ou suspendre leur activité, afin de placer leurs salariés en chômage partiel, une demande d'activité partielle peut être déposée en ligne sur le site du ministère du Travail dédié au chômage partiel.
Par ailleurs, depuis le 16 mars, le ministère du Travail a indiqué que les entreprises avaient désormais 30 jours pour réaliser leur demande de chômage partiel, avec effet rétroactif.

Vous pouvez également contacter votre DIRECCTE pour plus d'informations.

Contact DIRRECTE régionale en annexe

Plan d'action Ressources Humaines

Comment en bénéficier ?

Une demande d'activité partielle peut être déposée en ligne sur le site du ministere du travail https://activitepartielle.emploi.gouv.fr

Par ailleurs, depuis le 16 mars, le ministère du Travail a indiqué que les entreprises avaient désormais 30 jours pour réaliser leur demande de chômage partiel, avec effet rétroactif.
Vous pouvez également contacter votre DIRECCTE pour plus d'informations.

La demande peut être faite pour une durée initiale de 6 mois maximum.
Allongement de la durée maximale à 12 mois si cela est justifié.
L'entreprise doit formuler auprès de l'administration une demande qui doit être motivée et justifiée par de réelles difficultés économiques, causées notamment par la baisse d'activité liée à l'épidémie, l'interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative, ou encore l'absence de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise…

Plan d'action Ressources Humaines

Pendant la période d'activité partielle

L'employeur reçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalent à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle ;

Le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle.

L'employeur peut compléter l'indemnité jusqu'à 100% du salaire du salarié.

Plan d'action Ressources Humaines

Comment déclarer mon entreprise en activité partielle ?

https://activitepartielle.emploi.gouv.fr

- La demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.
- L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de services et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

Numéro vert pour la prise en main de l'outil : **: 0800 705 800**
Métropole : de 8 h à 20 h du lundi au vendredi, et de 10 h à 20 h le samedi
1. Antilles : 7 h-14 h
2. Guyane : 7 h-15 h
3. La Réunion : 10 h-22 h
4. Mayotte : 9 h-21 h

Assistance : contact-ap@asp-public.fr

Plan d'action Ressources Humaines

Fonds de solidarité

Plan d'action Ressources Humaines

Fonds de solidarité

La contre partie du chômage partiel pour les dirigeants non salariés et indépendants

Qui

Commerçants, artisans, professions libérales, entrepreneur individuel, association, micro entrepreneur…
Dirigeant non salarié ou salarié sans droit au chômage

Conditions

- TPE de moins de 10 salariés
- Chiffre d'affaires annuel inférieur à 1 million d'euros
- Bénéfice annuel imposable inférieur à 60 000 euros sur le dernier exercice
- interdiction d'accueil du public
- Perte de plus de 50% de leur chiffre d'affaires en mars 2020 par rapport à mars 2019.

Plan d'action Ressources Humaines

Combien

Mars 2020

Egal à la perte déclarée de chiffre d'affaires en mars 2020 / mars 2019,
Maximum : 1 500 € pour le mois de mars
A partir du 15 avril, aide complémentaire de 2000 € auprès des services de la région où ils exercent leur activité.

Avril et mai 2020

Dispositif probablement reconduit

Plan d'action Ressources Humaines

Comment en bénéficier ?

Se connecter à leur espace particulier (et non sur leur espace professionnel habituel) où ils trouveront dans leur messagerie sécurisée sous "Ecrire" le motif de contact "Je demande l'aide aux entreprises fragilisées par l'épidémie Covid-19".

Plan d'action Ressources Humaines

Gérer l'absentéisme

Plan d'action Ressources Humaines

Gérer l'absentéisme

L'absentéisme va concerner un grand nombre d'entreprises à plusieurs moments.

Deux cas se produiront

Indisponibilité totale :

- Lorsque des collaborateurs tomberont malades
- Lorsque des collaborateurs devront garder leurs enfants à domicile
- Lorsque des collaborateurs devront soigner leurs proches
- Lorsque des sous-traitants, fournisseurs, prestataires seront dans le même cas

Plan d'action Ressources Humaines

Gérer l'absentéisme

L'absentéisme va concerner un grand nombre d'entreprises à plusieurs moments.

Plusieurs cas se produiront

Indisponibilité partielle

- Lorsque les transports seront interrompus, comme durant les grèves
- Lorsque des mesures de confinements seront décidés par les autorités et obligeront les collaborateurs à ne pas se déplacer
- Lorsque des collaborateurs à tort ou à raison demanderont à faire jouer leur droit de retrait
- Lorsque des sous-traitants, fournisseurs, prestataires seront dans le même cas

Plan d'action Ressources Humaines

Définir votre plan de continuité en cas d'absentéisme important

Hommes et organes clé

Pour le Directeur général et les membres de l'équipe de direction : commercial, marketing, système d'information, juridique, ressources humaines, opérations/production

- Désigner des suppléants en cas d'indisponibilité totale ou partielle,
- Faire signer des pouvoirs en cas d'absence.

Plan d'action Ressources Humaines

Définir votre plan de continuité en cas d'absentéisme important

Membre des organes de direction : conseil d'administration, conseil de surveillance, directoire, assemblée générale

- Faire signer des pouvoirs en cas d'absence.
- Désigner des suppléants en cas d'indisponibilité totale ou partielle afin de ne pas bloquer les fonctionnements de ces organes vitaux

Plan d'action Ressources Humaines

Fonctions et collaborateurs essentiels

Identifier de façon méthodique, au sein de chaque service, les fonctions essentielles.

Pour chacune de ces fonctions, déterminer

- Les ressources dont elle a besoin pour fonctionner à minima
- Les prestataires/fournisseurs nécessaires à son fonctionnement à minima
- Les collaborateurs nécessaires à son fonctionnement à minima

Définir deux solutions alternatives, au cas où l'une des ressources viendrait à manquer : il peut s'agir des collaborateurs en doublon/triplon dans le cadre d'un fonctionnement à minima.

Il faut que ces fonctions soient assurées quelques soient les circonstances, y compris en période de confinement total.

Plan d'action Ressources Humaines

Pour chacune de ces fonctions, déterminer

- Les ressources dont elle a besoin pour fonctionner en temps normal
- Les prestataires nécessaires à son fonctionnement en temps normal
- Les collaborateurs nécessaires à sont fonctionnement en temps normal
- Définir des solutions alternatives, au cas où l'une des ressources viendrait à manquer

Plan d'action Ressources Humaines

Définir une solution alternative, au cas où l'une des ressources viendrait à manquer afin d'assurer un **service normal** si les conditions le permettent :

- Créer des binômes de collaborateurs afin qu'ils deviennent interchangeables sur leurs dossiers et missions respectives
- Proposer à des salariés de devenir polyvalent et de remplacer certains de leurs collègues en cas d'absence. Cela suppose de prévoir au minimum des séances de formation, un avenant au contrat de travail et la prime qui va avec.
- Recourir à l'intérim. Cela suppose aussi de la formation.
- Recourir à des freelances. Cela suppose aussi de la formation.
- Sous-traiter à des prestataires.

Plan d'action Ressources Humaines

CDD

Plan d'action Ressources Humaines

Pour remplacer des salariés malades ou dans l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail, l'entreprise peut envisager d'embaucher des salariés en CDD. En temps normal, de nombreuses entreprises utilisent le CDD en lieu et place de la période d'essai et satisfont rarement les conditions qui permettent légalement d'embaucher à durée déterminée.

L'embauche en CDD **pour remplacer un salarié malade est un motif légitime**. Il est à noter que l'embauche en CDD implique le versement d'une prime de précarité égale à 10% du salaire.

Dans la limite où la convention collective l'autorise, l'entreprise aura intérêt à prévoir dans la description du poste les tâches assurées par le salarié qu'il doit remplacer, mais aussi potentiellement celles d'autres salariés qui pourraient venir à s'absenter. L'embauché en CDD pourra alors passer d'un poste à l'autre en fonction des besoins durant les mois de crises où les problèmes et les besoins évolueront rapidement.

Plan d'action Ressources Humaines

CDI

Plan d'action Ressources Humaines

Si Impact économique fort : geler les embauches en CDI

Compte tenu du contexte, sauf en cas départ d'un élément clé de votre organisation, vous avez intérêt à geler l'essentiel des embauches en CDI que vous reprendrez une fois la visibilité sur l'avenir récupérée.

Plan d'action Ressources Humaines

Si Impact économique moyen : embaucher à salaires raisonnables et uniquement les profils dont on est certain

Comme l'impact économique pour votre entreprise est limité, continuer de recruter des salariés en CDI à des prix raisonnables et à condition que vous soyez tout à fait certain des qualités des recrues : en ces périodes de tensions économiques, vous éviterez de perdre du temps à intégrer des profils « pas idéaux » avec le risque de devoir les licencier peu après.

Plan d'action Ressources Humaines

Si impact économique faible : continuer à embaucher, comme auparavant

Comme votre entreprise ne subira que faiblement la crise, vous aurez, évidement, intérêt à continuer à embaucher, voir à accélérer leur recrutement, attendu que les tensions sur le marché du travail pour les profils rares devraient s'apaiser pendant quelques temps.

Plan d'action Ressources Humaines

Formation

Plan d'action Ressources Humaines

Profiter de la crise pour se former (à distance) :

- Si les organismes de formation classique annuleront une partie de leurs formations en présentiel, ils vont multiplier les offres de **formations à distance.**
- Toutes les indépendants et entreprises de moins de 50 salariés peuvent demander à **faire financer des formations professionnelles**, comme en tant normal, par des organismes dénommés OPCO. Ces formations doivent être proposés par des organismes de formation sérieux référencés dans le service Datadock, certifiées par le système Qualiopi
- Les salariés peuvent sans l'avis de leur employeur suivre des formations finançables par leur **CPF (Compte Personnel de Formation)**. La liste de ces formations se trouvent sur .moncompteformation.gouv.fr

Plan d’action Ressources Humaines

Vous aurez le choix entre essentiellement trois types de formations

- **Cours en ligne** en streaming sur des sites commes Coursera, tuto.com ou Udemy.
- **Formation en ligne** en streaming avec support d’un formateur
- **Formation en live à distance : le formateur dispense son cours à distance** en direct et ses stagiaires posent des questions en direct

Plan d'action Ressources Humaines

En outre, vous pouvez constituer ou enrichir votre propre offre d'elearning en créant un système de gestion de cours (Learning Management System) que vous pouvez créer à moindre frais avec des CMS comme Wordpress ou Joomla auxquels vous ajouter une extension permettant de gérer des cours en ligne et en hébergeant les vidéos sur Vimeo.

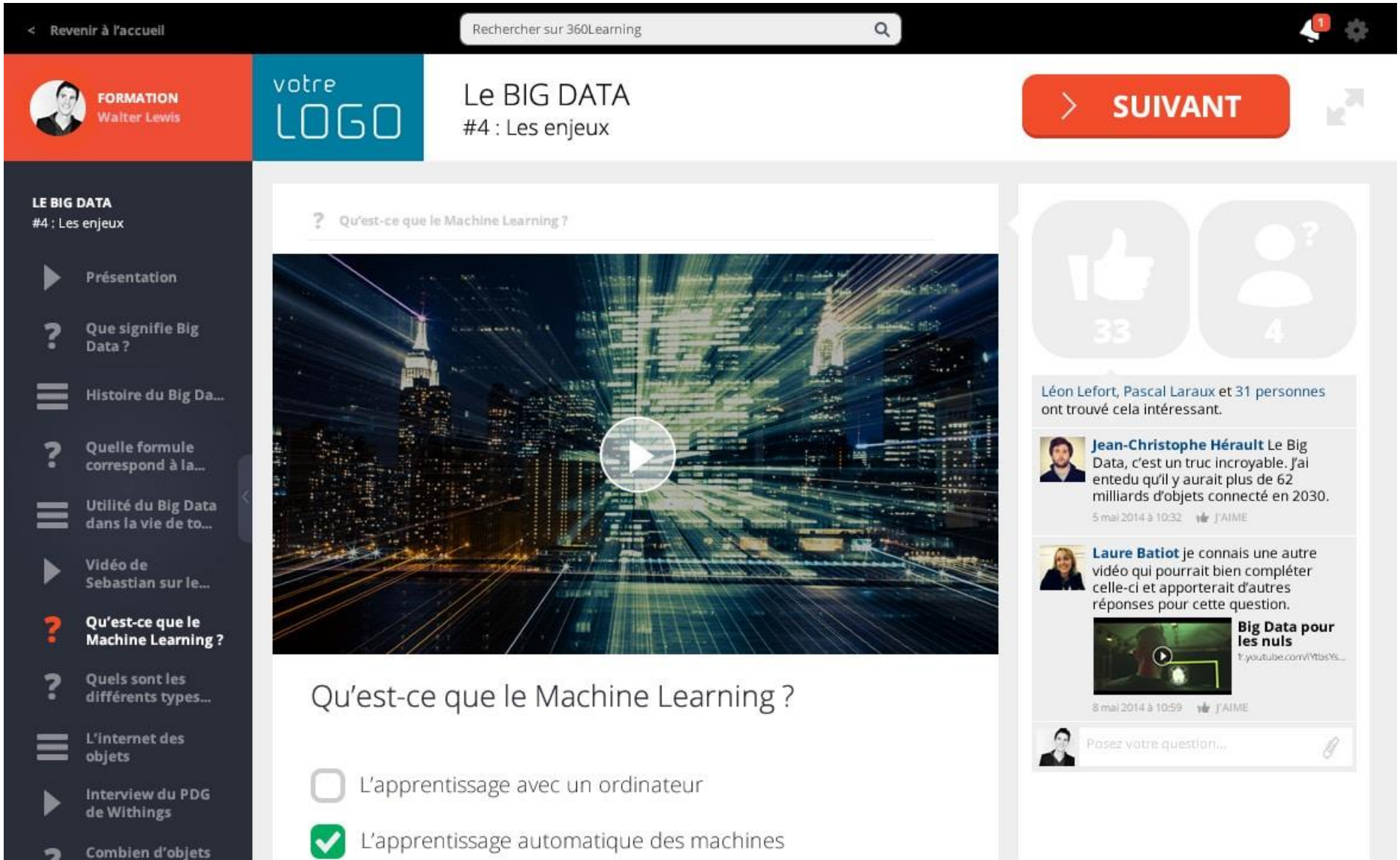
Vous pouvez aussi utiliser ses services plus chers et livrés quasiment clé en main comme Easy LMS ou 360 learning.

Bien évidement, en marge de cela, le période de basse activité peut être l'occasion d'explorer les milliers de tutoriels de qualité professionnelle.

Concernant les sujets qui se prêtent spécifiquement à l'elearning, vous avez l'embarras du choix.

Une simple recherche dans Google vous permettra d'en faire l'inventaire.

Plan d'action Ressources Humaines



Plan d'action Ressources Humaines

Les formations à privilégier

Production	Collaboration à distance	IA/Automatisation	
Chiffre d'affaires finance	Fidélisation/Relation client	Commercial	Marketing Digital
Résolution de problèmes spécifiques	Management	Relationnel	Hygiène

Plan d'action Ressources Humaines

Le concepteur du système que vous utilisez proposant lui-même des formations, il vous recommander spécialement les thématiques suivantes :

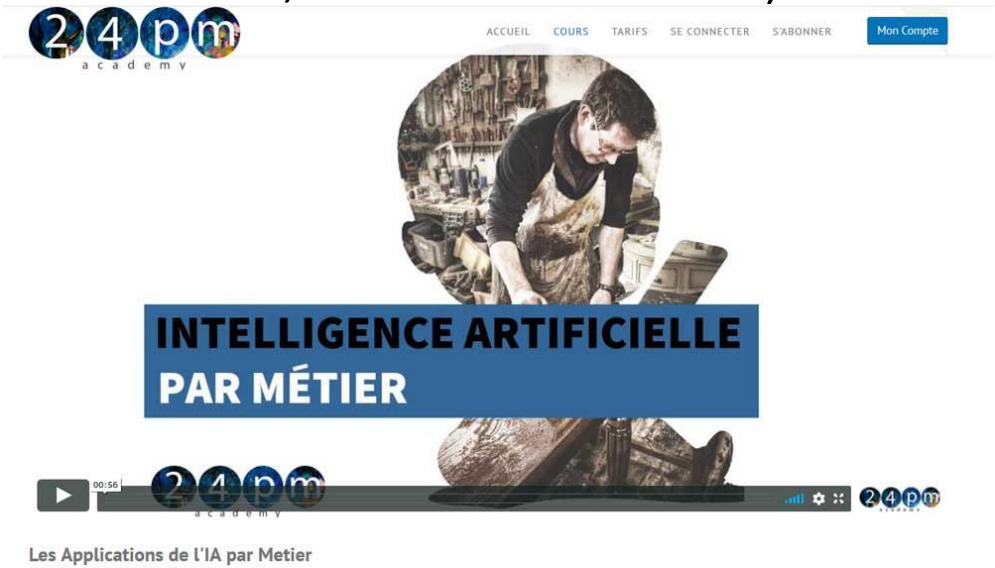
Marketing Digital

Formation « Expert du marketing Digital » sur netmarketing.fr

Plan d'action Ressources Humaines

Intelligence artificielle

Cours de sensibilisation gratuit (en anglais) : elementsofai.com

Formation « Devenir un pionnier de l'intelligence artificielle » par les créateurs de l'agent que vous utilisez : 24pm.com

Programme : applications par métier et par secteur, fonctionnement des principales technologie (dont le machine learning), stratégie d'intelligence artificielle, formation aux plateformes d'IA accessibles aux direction marketing, communication, ressources humaines)