



**LA WEBCONFERENCE VA COMMENCER DANS QUELQUES INSTANTS**

MERCI DE PATIENTER





SPÉCIAL:  
1<sup>ères</sup> LEÇONS  
D'UNE CRISE

#SQVT2020



[semaineqvt.anact.fr](http://semaineqvt.anact.fr)



TÉLÉTRAVAIL ET RPS  
18 JUIN 2020 – 9 H



# LES INTERVENANTS



**Evelyne Villadomat**

Directrice adjointe, Direccte UD 83

**Yves-Michel Nalbandian**

Directeur, Aract Paca



# TÉLÉTRAVAIL ET RPS



Introduction – *Directe UD 83*

Éléments de contexte / Points clés - *Aract Paca*

Dispositif Objectif Reprise – *Aract Paca*



Questions / Réponses

# CONTEXTE GÉNÉRAL



Epidémie  
COVID-19

Deux mois de  
confinement

Des  
niveaux  
d'activité  
variables

- Surcharge
- Ralentissement
- Arrêt total
- Création d'activités

Des  
conditions  
d'emploi  
multiples

- En activité sur site
- En télétravail
- En chômage partiel / total
- En arrêt



# CONTEXTE GÉNÉRAL



- ◉ **Des défis pour les entreprises :**

- Gérer salariés
- Adapter l'activité
- Gérer les relations clients

- ◉ **Une question centrale :**

*Comment réussir la continuité ou la reprise d'activité ?*

- ◉ **Des nombreuses interrogations :**

- Comment relancer l'activité ?
- Comment appliquer les mesures de protection ?
- Comment maintenir un climat social apaisé ?
- Comment gérer les tensions générées par la crise ?



# ENJEUX SOCIAUX



**Organisation  
du travail**

**Management**

**GRH**

**Santé et  
sécurité au  
travail**

**Sujets de  
préoccupations**



# TÉLÉTRAVAIL ET RPS



## Enquête Direccte Paca – Aract Télétravail et Coronavirus – mars/avril 2020 2020

### Chiffres clés



# TÉLÉTRAVAIL ET RPS



## La santé et la sécurité au travail

- Ergonomie des espaces de travail
- Sécurité des lieux personnels affectés à l'activité professionnelle
- Qualité des connexions, du réseau, du matériel...
- Interférence de la sphère privée (enfants, conjoint(e)...)
- Gestion du temps de travail (le risque de sous/sur activité)
- Sentiment possible d'isolement
- Salariés en front et en back office : iniquité de traitement ? (risque de tensions)
- Impacts psychologiques de la crise sanitaire



# TÉLÉTRAVAIL ET RPS



## Le management

- Maintien du collectif de travail... à distance et... en présentiel
- Développement de rituels (e-café...)
- Suivi de l'activité professionnelle
- Régulation du temps de travail, de la charge de travail
- Management davantage individualisé
- Gestion des objectifs (négociés ?) et des résultats
- Maintien de la motivation (prévenir le risque de retrait)
- Reconnaissance et valorisation du personnel en télétravail



# TÉLÉTRAVAIL ET RPS



## L'organisation du travail

- Quels postes de travail possibles en télétravail ?
- Télétravail intégral, partiel, ponctuel, régulier
- Planification des temps de coordination collective (temps plein, temps partiel, télétravail)
- Régulation de la charge de travail
- Réflexion sur le contenu du travail... en télétravail
- Assouplissement de l'organisation, horaires flexibles ?



# TÉLÉTRAVAIL ET RPS



## La GRH

- Profils de compétences à adapter... en télétravail
- Formation en distanciel, modularité des formations
- Des compétences annexes deviennent essentielles (connexion, maj logiciel...)
- Evolution professionnelle (égalité de traitement)
- Télétravail et égalité professionnelle (mêmes enjeux que les temps partiels ?)
- Télétravail... un risque supplémentaire pour le personnel féminin ?



# LES PARTIES PRENANTES



Les représentants  
du personnel

Les salariés

Les directions  
et les  
managers



- ◉ **Deux piliers incontournables :**
  - ✓ Le dialogue social
  - ✓ L'expression des salariés



# TÉLÉTRAVAIL ET RPS



## Dialogue social

- **Place centrale du CSE, de la CSSCT** (mise en œuvre, régulation, points d'alerte, situations à risques)
- DUERP et son actualisation
- Enjeu fort de négociation dans le cadre de la QVT pour assurer des garanties collectives
- Accord de méthode et/ou accord de fond



# TÉLÉTRAVAIL ET RPS



## Expression des salariés

- **Animer des espaces de discussion mixtes** (encadrants, salariés, représentants du personnel) pour :
  - Libérer la parole des salariés (faire s'exprimer les craintes, rassurer sur les mesures de sécurité et les évolutions de l'organisation)
  - Recréer du collectif après une période de rupture du travail en équipe (éviter les conflits, resserrer les liens encadrants et salariés, favoriser le dialogue social)
  - Co-construire des solutions qui répondent aux intérêts de tous et favoriser ainsi l'équité entre les salariés
  - Capitaliser sur ce qui a bien fonctionné en cette période de crise et pérenniser les bonnes pratiques



# APPUI AUX ENTREPRISES EN CONTEXTE DE CRISE COVID-19



## Dispositif Objectif Reprise

- **Ambition** : Accompagner les entreprises de moins de 250 salariés à la reprise post-confinement au travers d'une « offre socle » de conseils et d'accompagnement
- **Enjeux** : Aider les entreprises à adapter et faire évoluer :
  - Leurs mesures de prévention
  - Leurs pratiques de gestion des RH (équilibre vie privée/vie prof. reconnaissance, horaires de travail ...)
  - L'organisation et les modalités même de réalisation du travail
- **S'appuyer sur la conduite de retours d'expérience associant** :
  - Le management
  - Le dialogue social



# DISPOSITIF OBJECTIF REPRISE



## ◉ Appuis proposés :

- Point d'entrée : questionnaire en ligne sur 6 axes (organisation du travail, management, ressources humaines, dialogue social, prévention, mieux travailler demain)
- Appui court individuel
- Appui approfondi individuel
- Appui approfondi collectif
- Orientation vers des ressources et des offres partenaires

## ◉ [Accéder au questionnaire](#)



# ÉCHANGES



Vos questions  
Vos remarques  
Vos témoignages



**ALLER PLUS LOIN**



## Aract Paca

EUROPARC de Pichaury - Bat. C1

1330, rue Guillibert de la Lauzière

13856 Aix en Provence cedex 3

Tél. : 04 42 90 30 20

Mail : [ym.nalbandian@anact.fr](mailto:ym.nalbandian@anact.fr)

◉ Quelques sites de référence :

- <http://www.anact.fr>
  - <http://www.paca.aract.fr>
  - <http://www.inrs.fr>
- 