



L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Mars | 20

[Site travail-emploi.gouv.fr](http://Site.travail-emploi.gouv.fr)

TPE-PME : offre RH – Ressources utiles :

Guides pratiques réseau Anact-Aract

Département Veille Etudes Capitalisation Prospective

Sommaire

Table des matières

Intégrer un nouveau salarié dans l'entreprise	3
Gérer les emplois et les compétences	5
Recourir à la formation	8
Organiser et manager le travail	9
Améliorer la qualité de vie au travail	13
Prévenir les risques professionnels	14
Prévenir les risques psychosociaux.....	16
Prévenir l'usure au travail.....	17
Transmettre les savoir-faire	18

Intégrer un nouveau salarié dans l'entreprise

Agir pour l'intégration durable des salarié(e)s dans l'industrie agroalimentaire. - ARACT BRETAGNE, 01/2020, 35 pages

Dans le cadre d'un travail réalisé conjointement avec l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, le Conseil général du Finistère a souhaité sensibiliser et mobiliser les entreprises de l'industrie agroalimentaire pour améliorer les conditions de travail, la qualification et favoriser l'intégration durable des salarié(e)s dans ce secteur. Ce travail partenarial a pour objectif d'identifier les pratiques responsables qui permettent de renforcer l'emploi durable et l'attractivité des métiers de l'agroalimentaire, et de présenter un guide des bonnes pratiques sur lesquelles s'appuient les entreprises pour améliorer l'environnement professionnel de leurs salarié(e)s. Les observations réalisées sur le terrain auprès de huit entreprises finistériennes ont permis de dégager des pistes d'action qui constituent autant de leviers pour améliorer les conditions de travail et renforcer l'attractivité de la filière agroalimentaire. Ces leviers portent principalement sur le recrutement, l'accueil, l'intégration, la formation et le parcours professionnel ainsi que sur les conditions de travail et les relations sociales dans les entreprises. L'enjeu de cette démarche vise à diminuer les formes de précarité de l'emploi et à accompagner les entreprises et l'environnement professionnel des salarié(e)s face aux changements structurels que connaît le secteur agroalimentaire. De nouvelles formes de travail et des méthodes modernes d'organisation du travail peuvent ainsi contribuer à une meilleure intégration des salarié(e)s dans leur environnement professionnel d'une part, et favoriser la réinsertion professionnelle de ceux qui en sont exclus, d'autre part.

<https://bretagne.aract.fr/sites/default/files/2020-01/Guide%20integration%20des%20salaries%20dans%20I%27IAA.pdf>

"L'intégration des salariés : un enjeu de performance de l'entreprise", Nathalie Delaleau, Gilles Picard, Elise Junca. - Aract NORMANDIE, 07/2919, 6 pages

L'intégration des salariés est un processus qui s'inscrit dans la durée, qui impacte la performance de l'entreprise et qui ne concerne pas seulement les RH !

Découvrez dans cette fiche pratique à destination des entreprises et des salariés, comment construire un processus d'intégration efficace pour fidéliser vos salariés.

Les entreprises mettent souvent des moyens accrus pour trouver le bon candidat en fonction de critères préalablement établis. Mais trouver le bon candidat ne suffit pas toujours, encore faut-il le garder et cela passe par une intégration soignée. Il est trop souvent admis que l'intégration "va de soi" et les entreprises parient souvent sur une régulation interne et une adaptation rapide et naturelle du nouvel embauché... Or, construire un parcours d'intégration et le formaliser est déterminant pour intégrer durablement et efficacement un salarié et le fidéliser.

Cette fiche aborde les points clés de réussite pour y parvenir.

Au sommaire :

- L'intégration, de quoi parle-t-on ?

- Comment s'y prendre concrètement ?

<https://www.calameo.com/read/0000881551887871042f3>

"L'intégration dans l'entreprise", ARACT NORD-PAS-DE-CALAIS, 2013, 24 pages

Ce guide s'organise autour de 4 étapes :

- découvrir les obligations liées au contrat de génération sur l'intégration des jeunes et les enjeux des entreprises et des salariés.
- comprendre l'intégration à partir d'un modèle qui détaille les étapes, acteurs et rôles.
- réaliser un état des lieux : diagnostics quantitatif et qualitatif, conditions de réussite et partage de l'état des lieux.
- identifier les pistes d'action à partir du diagnostic, situer les leviers et les freins pour construire un plan d'action global.

http://hautsdefrance-aract.fr/wp-content/uploads/2016/02/ARACT_GUIDE_modeemploi.pdf

"Parcours en entreprise. Guide à destination des acteurs de l'entreprise", ARACT CENTRE, 2013

Des dirigeants d'entreprise du Pays de Vierzon ont décidé d'élaborer ensemble un outil leur permettant de les aider dans les différentes étapes de l'intégration.

Ce guide est composé de trois documents :

- la présentation,
- le livret pour l'entreprise permettant de construire un parcours d'intégration efficace,
- le livret pour le nouvel arrivant afin qu'il puisse se mettre dans une posture pro active.

<http://www.reseaucompetences.fr/integration>

Gérer les emplois et les compétences

"Outils. Gestion emplois, parcours et âges." – ARACT ILE DE France, 2018

La troisième partie regroupe les outils visant à favoriser la négociation sur la gestion des emplois, des parcours et des âges (faire de la GPEC dans une PME, réaliser un diagnostic, mettre en place une démarche de transmission des savoirs faire...).

<http://aractidf.org/boite-outils-negociations-dans-les-pme-0>



Pour aller plus loin :

<http://aractidf.org/pour-aller-plus-loin-0>

"Outil gestion des parcours des emplois et des compétences, (GPEC) dans une TPE -PME". - Aract ILE DE FRANCE, 2018, 2 pages

Cet outil permet aux TPE-PME de faire de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sans se lancer dans une usine à gaz ! Avec des questions simples et un horizon de prévision réaliste, l'entreprise peut anticiper les risques liés à des départs à la retraite, mieux cibler ses besoins de recrutement...

<http://www.aractidf.org/seniors/ressources/outil-gpec-pour-tpe-pme>

Outil :

http://aractidf.org/sites/default/files/2018_Outil_GPEC_TPE_PME.pdf

"Formes d'emploi et de travail atypiques : pour des pratiques sécurisantes et performantes", ARACT ARAVIS, 12/2015, 28 pages

Destiné aux dirigeants, DRH, représentants des salariés de PME ou d'associations ayant recours à des formes d'emploi et de travail atypiques, ce guide propose des pistes d'actions pour répondre à un double objectif de sécurisation des parcours des individus et de performance des entreprises. CDD, temps partiel, intérim, temps partagé, portage salarial... selon la façon dont elles sont mises en œuvre, les formes

atypiques d'emploi et de travail peuvent créer de l'activité ou de la précarité, accompagner de nouvelles façons de travailler ou creuser les inégalités dans les équipes de travail. En complément de la réglementation à appliquer, ce guide propose des repères pour agir dans 7 situations de travail et d'emploi atypiques : mise à disposition de personnel, accueil des salariés d'entreprises extérieures, mutualisation de personnel, travail à temps partiel, travail en horaires atypiques, télétravail, travail saisonnier.

https://auvergnerhonealpes.aract.fr/sites/default/files/upload/ressources/aractaura_guide-travail-atypique_2017.pdf

Comment piloter une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) à l'échelle d'un territoire ou d'un secteur d'activité ?. – ARACT CHAMPAGNE ARDENNES, 2012, 15 pages

Proposition de démarche élaborée par un groupe de consultants, animé par l'Aract Champagne-Ardenne
<https://www.anact.fr/file/5270/download?token=KEHaOaLR>

"La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Le plan d'action, un outil à destination des PME et TPE" ARACT MEDITERRANEE, 12/2010, 7 pages

Cette publication décrit les principes d'une démarche de GPEC, définit les grandes lignes du diagnostic pour formaliser les risques compétences et établir les actions correctives afin de mettre en place un plan d'action GPEC.

<https://studylibfr.com/doc/6191516/la-gestion-pr%C3%A9visionnelle-des-emplois-et-des>

GPEC : Guide d'autodiagnostic sanitaire et social. Guide d'autodiagnostic. – Aract Languedoc Roussillon, 2010, 24 pages

Les associations et établissement du secteur social, médico-social, et sanitaire voient leur environnement évoluer et se trouvent de fait confrontés à des enjeux économiques, de qualité de service, d'emplois, et de conditions de travail.

L'ensemble de ces évolutions impacte l'organisation du travail et les compétences des équipes. La GPEC, qui est à la fois une méthode de conduite de changement et un mode de gestion de l'établissement, peut les aider à s'adapter et à accompagner les mutations.

<https://www.anact.fr/gpec-guide-dautodiagnostic-sanitaire-et-social>

<https://www.anact.fr/file/3248/download?token=OAJcA2TQ>

Lancer une démarche de GPEC dans les PME en mutation. - ARAVIS, 2008, 16 pages

En permanence, les PME vivent dans l'urgence des mutations techniques, économiques, organisationnelles, commerciales, sociales... Comment transférer des compétences avant le départ d'anciens à la retraite ? Comment embaucher des femmes malgré des conditions de travail difficiles ? Comment réduire le taux de non-conformité dans un

atelier ? Comment intégrer les nouvelles exigences qualité des clients ? Comment professionnaliser et valoriser l'encadrement de proximité ? Comment résoudre les difficultés de recrutement, d'intégration et de fidélisation ? formaliser un plan de GRH dans un contexte en forte croissance ? Comment implanter de nouveaux outils, de nouvelles technologies, des procédures de travail ? Comment organiser les évolutions des métiers ? À partir de 7 cas d'entreprises, TPE et PME, l'objectif de ce document est d'aider les entreprises à se poser à temps les bonnes questions, plutôt que de continuer à « foncer » dans la mise en œuvre d'actions « pompier »...

https://auvergnerhonealpes.aract.fr/sites/default/files/upload/ressources/guide_demarchegpec_pmeenmutation.pdf

Recourir à la formation

« 10 questions sur les Actions de formation en situation de travail », EDITIONS DE L'ANACT, 2019, 20 pages

En inscrivant les actions de formation en situation de travail (ou Afest) comme une nouvelle modalité pédagogique, le législateur reconnaît que le travail peut être formateur. À certaines conditions toutefois : adapter les situations de travail pour les rendre réellement formatives, mobiliser les ressources utiles et enfin favoriser des échanges sur l'activité dans une optique de progression des compétences et d'amélioration de l'organisation. Ces différentes dimensions font aussi de l'Afest un levier pour accompagner les transformations, agir sur l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des salariés et enrichir la prévention des risques. Une nouvelle modalité de formation et bien plus donc...

C'est l'objectif de ce « 10 questions sur » que de proposer des pistes et des méthodes pour conduire efficacement des Afest et soutenir leurs bénéfices indirects en matière de conditions de travail.

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-les-actions-de-formation-en-situation-de-travail#>

[La qualité du travail au coeur de la formation](#), Travail & Changement, n°361, décembre 2015

Face aux problèmes récurrents de l'insertion et du maintien en emploi, la formation professionnelle en situation de travail suscite un regain d'intérêt auprès des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. À la faveur d'une expérimentation initiée par le ministère du Travail, elle pourrait même devenir un format de référence dans les plans de formation. À condition que les entreprises adaptent leurs organisations du travail.

Prévention des risques psychosociaux : quelle formation pour les managers ?. – EDITIONS DE L'Anact, 2012, 40 pages (collection Le guide)

Pour prévenir les risques psychosociaux, les entreprises forment de plus en plus leurs managers. Pourquoi ? Comment ? A quelles conditions d'efficacité ? ... Ces questions centrales sont abordées de façon à guider l'entreprise dans la mise en œuvre d'une démarche de formation.

Ce guide s'appuie sur l'expérience du réseau Anact et les travaux de capitalisation réalisés par les chargés de mission dans le projet « Encadrement et RPS » et les travaux de recherche de Stéphan Pezé, doctorant en sciences de gestion à l'Université Paris-Dauphine.

<http://www.anact.fr/ged/D33/D3354.pdf>

Organiser et manager le travail

10 questions sur la maîtrise des transformations numériques. - EDITIONS DE L'ANACT, 2020, 20 pages

Les transformations numériques s'imposent désormais aux entreprises et bousculent largement les temporalités, les coopérations comme les relations avec les clients. Ces transformations conditionnent étroitement les conditions de travail de toutes et tous. Pourtant, il n'est pas toujours facile de s'y retrouver. Le changement semble bien souvent subi plutôt que discuté et négocié. Comment faire autrement et mieux maîtriser les potentialités offertes par le numérique ?

Ce «10 questions sur la maîtrise des transformations numériques» propose aux acteurs de l'entreprise des pistes pour s'approprier ces transformations et conduire des projets adaptés aux enjeux de l'entreprise et des salariés.

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-maitrise-des-transformations-numeriques>

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-maitrise-des-transformations-numeriques#>

10 questions sur la contribution du travail à la performance. - EDITIONS DE L'ANACT, 2020, 20 pages

La performance au travail n'advient pas toute seule. Il faut développer les conditions qui lui permettent de se déployer.

Trois grandes sources de performance au travail peuvent être identifiées :

- les compétences détenues par les personnes,
- les mécanismes qui assurent une bonne coopération entre les acteurs,
- la possibilité donnée aux salariés de s'engager activement dans ce qu'ils réalisent.

Combinés, ces éléments assurent à l'entreprise une réactivité plus grande, une meilleure conduite du changement ainsi qu'une meilleure qualité des produits et services. La poursuite de cet enjeu invite tous les acteurs à se pencher sur les conditions de réalisation du travail et les processus matériels et symboliques qui permettent le déploiement des facultés d'actions de chacun et chacune.

La contribution du travail à la performance dans l'entreprise est généralement sous-estimée. Focalisé avant tout sur les résultats de l'action, compulsant les tableaux de reporting, questionnaires et décideurs, ne prennent pas toujours explicitement en compte ce qui façonne la performance au quotidien. Les représentants du personnel, de leur côté, sont mobilisés par les questions d'emploi et les conditions de travail.

Pourtant, c'est à partir des collectifs, au sein des ateliers et des bureaux, dans le travail de tous les jours que la performance devient effective. Celle-ci conditionne les résultats finaux de l'entreprise, sa productivité et sa rentabilité, l'emploi et la qualité de vie au travail de toutes et tous. Ce « 10 questions sur la performance au travail » propose des repères pour mieux ancrer l'objectif d'amélioration de la performance au travail dans les pratiques quotidiennes mais aussi dans les projets de changement que porte l'entreprise.

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-contribution-du-travail-la-performance>

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-contribution-du-travail-la-performance#>

« **Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir** ». - EDITIONS DE L'ANACT, 11/2019, 12 pages

Savez-vous repérer les différentes formes de sexisme au travail ? Pouvez-vous faire la différence entre agissements sexistes et harcèlement sexuel afin de les identifier et les prévenir ?

Alors que les risques sont encore mal repérés et sous-évalués, ce guide de l'Anact vous propose des définitions, exemples et repères opérationnels pour passer à l'action. Il est particulièrement destiné aux salarié-e-s, agents publics, manager-e-s, employeur-e-s et représentant-e-s du personnel.

<https://www.anact.fr/guide-sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir>

<https://www.anact.fr/guide-sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir#>

«**10 questions sur la conciliation grossesse et travail**». -EDITIONS DE L'ANACT, 2019, 20 pages

En 10 questions pratiques, le nouveau guide de l'Anact propose des repères et recommandations pour construire en entreprise des démarches permettant de concilier grossesse et travail. Il détaille des actions concrètes pour éviter des difficultés fréquentes comme le manque d'anticipation, le déficit d'information sur les risques, ou encore les difficultés à proposer des aménagements d'horaires et de postes adaptés.

Le guide répond ainsi aux questions qui se posent aux différents acteurs qui peuvent être concernées par la conciliation grossesse et travail : salariés et DRH mais aussi manager-e-s, dirigeant-e-s ; représentants du personnel. Il peut également être utile aux organismes qui accompagnent les TPE-PME : branches professionnelles, organismes de prévention et complémentaire santé, services de santé au travail afin de conseiller les entreprises sur ces sujets.

<https://www.anact.fr/lanact-publie-le-guide-pratique-10-questions-sur-la-conciliation-grossesse-et-travail-0>

<https://www.anact.fr/file/8823/download?token=roLDtOX3>

Ressources humaines. – ARACT HAUTS DE FRANCE, [en ligne]

Le capital humain constitue la première ressource des entreprises. En dépend la capacité des organisations à innover, créer de la valeur ajoutée, à progresser, s'adapter, se transformer ou se renouveler.

Elle permet de répondre aux évolutions des demandes des clients, des usagers, des partenaires.

Sommaire :

[1 – Absentéisme](#)

[2 – Appui Ressources Humaines et Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences](#)

[3 – Gestion des âges](#)

[4 – Pénibilité au travail et usure professionnelle](#)

[5 – Mobilité sécurisée inter-entreprises](#)

<http://hautsdefrance-aract.fr/poles-de-competences/ressources-humaines-gestion-des-ages-penibilite-et-usure/>

Pourquoi et comment avoir une approche globale des ressources humaines dans une petite ou très petite entreprise. - ARACT NORS PAS DE CALAIS, 2016, 4 pages

Face aux évolutions économiques, les TPE et PME doivent s'adapter dans leur organisation du travail et dans la mise en adéquation des compétences de leurs salariés aux nouvelles exigences du marché.

http://hautsdefrance-aract.fr/wp-content/uploads/2016/02/IMPACT_57_Nov2016-RH-approche-globale-PME.pdf

10 questions sur la reconnaissance au travail. - EDITIONS DE L'ANACT, 2017, 20 pages

La reconnaissance au travail est depuis toujours une question cruciale pour l'entreprise et les salariés.

Comment reconnaître, c'est-à-dire identifier, évaluer et récompenser, les mérites de chacun ? Quels instruments utiliser ?

Ces interrogations revêtent aujourd'hui une acuité particulière. Les entreprises sont confrontées à un environnement incertain et mouvant, et l'organisation du travail évolue constamment pour les ajuster aux évolutions des marchés. Le travail change également de nature ; il devient de plus en plus relationnel, cognitif et coopératif. De plus, il est plus exigeant et il faut s'adapter en permanence à de nouvelles organisations.

Les systèmes de valeurs évoluent aussi à grand pas : les personnes au travail veulent être reconnues pour ce qu'elles font et les efforts qu'elles déploient. Les inégalités deviennent plus sensibles et sont moins acceptées (entre hommes et femmes notamment). Comment évaluer le travail dans un contexte marqué par l'individualisme et la montée de nouvelles exigences de reconnaissance ?

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-reconnaissance-au-travail>

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-reconnaissance-au-travail#>

10 questions sur le télétravail. - EDITIONS DE L'ANACT, 2017, 20 pages

Le télétravail est une mesure de plus en plus plébiscitée par les salariés et les entreprises. Source de flexibilité pour les acteurs de l'entreprise, il permet de mieux

articuler vie professionnelle et extra-professionnelle mais aussi de favoriser la qualité du travail.

Le réseau Anact-Aract propose une approche collective et organisationnelle du télétravail, au-delà ou en complément d'une approche du télétravail individuelle et sociale.

Ce guide est l'une des productions du projet TOTEM financé par le FSE dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-le-teletravail>

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-le-teletravail#>

"10 questions sur le management du travail", EDITIONS DE L'ANACT, 12/2015, 17 pages

L'approche proposée vise à remettre le travail au coeur des processus de management. Au-delà des pratiques managériales, c'est l'ensemble du fonctionnement de l'entreprise, de sa gouvernance, en passant par son dialogue social, qui est appelé à évoluer.

<http://www.anact.fr/10-questions-sur-le-management-du-travail>

Guide méthodologique sur le télétravail. Premiers repères. ANACT, 10/2015, 25 pages

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guidetlw_repe_res_anact.pdf

Améliorer la qualité de vie au travail

Qualité de vie au travail, une idée qui fait son chemin, Travail et Changement, n°372, 06/2019, 19 pages

Dossier spécial "QVT : une idée qui fait son chemin" avec le point de vue du réseau, des cas d'entreprises, l'interview de deux représentants des partenaires sociaux deux acteurs, quelques idées.

<https://www.anact.fr/qualite-de-vie-au-travail-une-idee-qui-fait-son-chemin#>

"10 questions sur la qualité de vie au travail ", EDITIONS DE L'ANACT, 05/2016, 20 pages

Ce guide a été conçu à destination des acteurs de l'entreprise qui souhaitent réfléchir à l'opportunité de s'engager dans la mise en oeuvre et la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

http://www.anact.fr/file/2866/download?token=51Qt_Jb0

"La qualité de vie au travail. Où en êtes-vous ?", ARACT AUVERGNE, 2015, 24 pages

Suivez le guide... L'Aract Auvergne a développé un outil vous permettant d'effectuer un diagnostic de situation sur vos actions en faveur de la qualité de vie au travail.

Vous pourrez réaliser un état des lieux à l'instant «t» sur votre situation en matière de :

- Conditions de travail et organisation de la prévention : santé au travail, risques professionnels, indicateurs, pilotage de la prévention...
- Ressources humaines et parcours professionnels : recrutement, intégration, formation, outils RH, évolutions dans l'entreprise
- Relations sociales et vie de l'entreprise : dialogue social, prestations sociales, ouverture de l'entreprise sur son environnement

https://auvergnerhonealpes.aract.fr/sites/default/files/upload/ressources/aractaura_qvt-ou-en-etes-vous_2014.pdf

Prévenir les risques professionnels

«10 questions sur la prévention des risques psychosociaux (RPS)». - EDITIONS DE L'ANACT, 2019, 20 pages

Ces dernières années, les risques psychosociaux (RPS) sont devenus une composante à part entière des pratiques de prévention des risques professionnels. Mais il reste encore des marges d'amélioration pour rendre celles-ci plus efficaces et durables.

La mise en place d'une démarche structurée doit permettre de renforcer la capacité des acteurs de l'entreprise à réguler les tensions entre les exigences du travail et les ressources existantes. Une telle démarche ne permet pas, bien-sûr, de traiter les RPS une fois pour toutes. L'analyse régulière avec les équipes des difficultés vécues, la recherche de solutions au plus près du terrain, le renforcement de la capacité des managers à soutenir le travail... tout cela doit permettre de faire de la prévention des RPS un acte quotidien de management. Ce « 10 questions sur la prévention des RPS » entend fournir des grilles de compréhension et des pistes d'action en ce sens.

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-prevention-des-risques-psychosociaux>

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-prevention-des-risques-psychosociaux#>

«10 questions sur... l'absentéisme». - EDITIONS DE L'ANACT, 2016, 16 pages

L'absentéisme dans l'entreprise ne laisse personne indifférent. Il provoque de nombreux dysfonctionnements : retards, mauvaise qualité, remplacement à la volée des absents, etc. Il est souvent considéré comme l'indice de la valeur conférée au travail par les salariés et le management. Trop élevé, l'absentéisme suscite une alerte et entraîne des mesures correctives.

Une démarche collective s'avère essentielle : c'est en faisant de l'absentéisme un objet de préoccupation commune qu'il devient possible de le réduire et de prévenir son emballement. Ce guide propose des indications précises et concrètes pour que les acteurs en entreprise s'emparent de cette question et lui apportent des réponses adéquates.

<http://www.anact.fr/file/6067/download?token=Hfd8oxSO>

<https://www.anact.fr/labsenteisme-en-milieu-medico-social-un-guide-pour-vous-aider-agir#>

"PerfEco' Santé. Créer un déclic pour mieux prendre en compte la santé au travail dans la stratégie de l'entreprise", ARACT ARAVIS, 10/2015, 15 pages

Ce guide s'appuie sur les enseignements du dispositif PerfEco'Santé, mené en 2014-2015. Piloté par Aravis en partenariat avec l'Institut romand de Santé au Travail, PerfEco'Santé a, en particulier, permis de développer un outil de sensibilisation et un outil de chiffrage des coûts liés à la non-prise en compte de la santé au travail. Au total, 32 entreprises en ont bénéficié en France et en Suisse. Issu de ce travail, ce guide destiné aux dirigeants, DRH, préventeurs et consultants, propose des repères et outils

accessibles pour questionner les pratiques de l'entreprise en santé au travail, prendre la mesure des perturbations en lien avec la santé au travail, évaluer le coût de ces perturbations et des mesures correctrices.

http://www.aravis.aract.fr/wp-content/uploads/2015/10/Aravis_guidePerfecosante_web.pdf

Prévenir les risques psychosociaux

10 questions sur la prévention des risques psychosociaux. - EDITONS DE L'ANACT, 2019, 20 pages

Ces dernières années, les risques psychosociaux (RPS) sont devenus une composante à part entière des pratiques de prévention des risques professionnels. Mais il reste encore des marges d'amélioration pour rendre celles-ci plus efficaces et durables.

La mise en place d'une démarche structurée doit permettre de renforcer la capacité des acteurs de l'entreprise à réguler les tensions entre les exigences du travail et les ressources existantes. Une telle démarche ne permet pas, bien-sûr, de traiter les RPS une fois pour toutes. L'analyse régulière avec les équipes des difficultés vécues, la recherche de solutions au plus près du terrain, le renforcement de la capacité des managers à soutenir le travail... tout cela doit permettre de faire de la prévention des RPS un acte quotidien de management. Ce « 10 questions sur la prévention des RPS » entend fournir des grilles de compréhension et des pistes d'action en ce sens.

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-prevention-des-risques-psychosociaux>

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-prevention-des-risques-psychosociaux#>

"Prendre en compte les RPS dans le document unique : kit méthodologique", EDITIONS DE L'ANACT, 2011, pag. irr.

Ce guide présente une méthodologie visant à prendre en compte les risques psychosociaux pour les entreprises ayant déjà procédé à l'évaluation des risques professionnels. La démarche présente deux innovations : l'approche par situation-problème" et l'utilisation d'un outil pour estimer l'impact des situations à risques. La démarche s'appuie sur l'analyse des situations à risques psychosociaux ; elle facilite l'action pour les acteurs de l'entreprise en complément d'un éventuel état des lieux apporté par les questionnaires et les données statistiques. Ce kit est composé de trois parties :

- les fiches "Méthodes" exposent la démarche,
- les fiches "Outils" présentent les cinq étapes de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels et leurs objectifs.
- les fiches "Ressources" illustrent par des exemples d'entreprises, des apports documentaires ou des compléments d'information.

Le réseau ANACT a expérimenté ce guide dans des entreprises de différents secteurs : industrie, transports, services, collectivités territoriales...

<http://www.anact.fr/node/10621>

Prévenir l'usure au travail

Kit «L'usure professionnelle. Comment agir pour l'éviter». - EDITIONS DE L'ANACT, 2018

Ce kit gratuit détaille les 4 étapes pour prévenir l'usure professionnelle et propose les outils nécessaires à leur mise en œuvre.

Le kit gratuit "L'usure professionnelle. Comment agir pour l'éviter"

<https://www.anact.fr/outils/le-kit-lusure-professionnelle-comment-agir-pour-leviter>

<https://sway.office.com/FhqCH4G0wJnUxLx7?ref=Link&loc=mysways>

"Guide PREV'UP. Prévenir l'usure professionnelle. Guide pour l'action", ARACT ARAVIS, 11/2014, 44 pages

Ce guide, élaboré par Aravis en collaboration avec l'Anact, l'Aract Aquitaine et l'Aract Languedoc-Roussillon, s'appuie sur les enseignements issus d'interventions en entreprises menées dans le cadre d'un partenariat avec Malakoff Médéric. De 2013 à 2014, 5 entreprises pilotes, adhérentes de Malakoff Médéric, ont été accompagnées dans ce cadre par les Aract afin d'anticiper l'allongement de la vie professionnelle et de bâtir une politique de prévention de l'usure. Testée en entreprise, l'approche proposée dans le guide Prév'Up, repose sur la combinaison de deux leviers d'action efficaces contre l'usure : la gestion des parcours et la prévention des risques professionnels.

Ce guide fournit des exemples d'actions complémentaires et des conseils méthodologiques afin d'aider les entreprises à bâtir un plan d'action " prévention de l'usure" adapté aux enjeux de votre entreprise.

https://auvergnerhonealpes.aract.fr/sites/default/files/upload/ressources/aract-aura_guideusure_2014.pdf

« Guide PREV'UP. Prévenir l'usure professionnelle. Guide pour le diagnostic ». - ARACT ARAVIS, 11/2014, 62 pages

https://auvergnerhonealpes.aract.fr/sites/default/files/upload/ressources/prevup-pap3web_0.pdf

Transmettre les savoir-faire

Transmission de savoir-faire professionnels en situation de travail. - ARACT ILE DE FRANCE, 27 pages

Une démarche collective engagée par les acteurs, sous l'impulsion de la Direccte 95 et de la délégation territoriale OPCALIA, de 8 entreprises, confrontées à des problématiques de vieillissement de leur effectif et de transmission des savoirs faire..

Ce guide se veut immédiatement opérationnel. Son objectif est de vous permettre :

- de réaliser une évaluation des actions que vous avez déjà menées, de passer en revue l'ensemble des dimensions nécessaires à la mise en place de la transmission des savoir-faire en situation de travail et de repérer les outils utilisés,
- de vous inspirer des pratiques recueillies dans les entreprises partenaires auprès de l'ensemble des acteurs concernés par la réussite de la transmission des savoir-
- de construire un plan d'actions approprié à votre situation avec les acteurs de la transmission dans votre entreprise.

<http://www.aractidf.org/seniors/ressources/guide-transmission-des-savoir-faire>

<http://aractidf.org/sites/default/files/Guide-Transmission-Savoir-Faire.pdf>

Transmission des savoir-faire d'expérience : un enjeu pour l'avenir de votre entreprise. - ARACT BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE, 06/2016, 16 pages

Comment conserver la maîtrise de vos compétences ? Repérer les savoir-faire d'expérience, préparer leur transmission, faciliter la prise de poste...

Ce guide fait partie d'une expérimentation menée en 2015 et 2016. 15 entreprises sensibilisées, 8 accompagnements réalisés, 5 secteurs concernés (industrie, service à la personne, travaux publics, services marchands, grande distribution), un vingtaine de partenaires mobilisés.

<https://bourgognefranchecomte.aract.fr/transmission-des-savoir-faire-guide>

https://bourgognefranchecomte.aract.fr/sites/default/files/2019-04/Guide_tse.pdf

"Guide transmission des savoirs et des compétences", ARACT NORD-PAS-DE-CALAIS, 2013, 32 pages

Les obligations en matière de négociation liées au contrat de génération. Elargissez votre approche à la professionnalisation de tous les salariés et ses liens avec l'employabilité tout au long de la carrière et la performance de l'entreprise.

<https://www.anact.fr/transmission-des-savoirs-et-des-competences>

<https://www.anact.fr/transmission-des-savoirs-et-des-competences#>

" Apprentissage en situation de travail et pratiques du tutorat ", ARACT LANGUEDOC-ROUSSILLON, 2014, 9 pages

Aider les entreprises à faire leur autodiagnostic des pratiques d'apprentissage en situation de travail, de transfert de compétences et d'organisation de la fonction de tuteur ; tel est l'enjeu de ce guide à destination des PME et permettant aux entreprises de réfléchir à la fois à la problématique d'intégration des jeunes, de maintien dans l'emploi des seniors et de gestion des compétences en lien avec le contenu du travail.

<https://www.anact.fr/apprentissage-en-situation-de-travail-et-pratiques-de-tutorat>

https://www.anact.fr/file/2858/download?token=LZWZuM_2