

DÉCONFINEMENT & REPRISE D'ACTIVITÉ LA VISION DES DRH

Quelles sont les mesures envisagées au niveau des entreprises ?
Quelles sont les bonnes pratiques plébiscitées ou recommandées
en matière de santé et de conditions de travail ?

Comment sont associés les représentants du personnel ?

Source : Résultats enquête flash ANDRH 28 avril 2020

UNE APPRÉHENSION MOYENNE

Globalement, la reprise d'activité est préparée par les répondant·es avec une **appréhension assez « moyenne »** (moyenne de 3 sur 5, 22 % relèvent des difficultés).

22%

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉ·ES AU CENTRE DES PRÉOCCUPATIONS

85% ont déjà anticipé les commandes de matériel



99 % sont favorables à la mise à disposition de gel hydroalcoolique dans les locaux



79 % sont favorables à la mise en place d'un suivi en lien avec la médecine de travail



94 % sont favorables à la distribution au personnel de masques dits "grand public"



75 % sont favorables à la mise en place d'une cellule d'écoute et de soutien pour le personnel

MAIS



51 % ne sont pas favorables à une prise de température à l'entrée des locaux

RÉAMÉNAGEMENT DES ESPACES



DE TRAVAIL

88% sont pour limiter le nombre de personnes dans un même espace

70% sont favorables au maintien partiel ou total des salariés actuellement en télétravail



DE RESTAURATION

- 1- Limiter le nombre de personnes (83%)
- 2- Renforcer le nettoyage (72%)
- 3- Aménager des plages horaires (72%)
- 4- Réaménager l'espace (pour respecter les distances sanitaires) (58%)
- 5- Autre(s) dont fermeture temporaires (14%)

DÉCONFINEMENT & COMMUNICATION

85%



SUJETS ABORDÉS



mènent des échanges formels avec les partenaires sociaux pour préparer la reprise

- 1- Organisation des CP/RTT/Repos (79%)
- 2- Développement du télétravail (68%)
- 3- Aménagement du temps de travail (54%)
- 4- Rétribution des salariés (37%)
- 5- Dialogue Social (28%)

FOCUS TÉLÉTRAVAIL

74%

pensent que le télétravail va se développer post-crise

46%

s'attendent à une négociation / renégociation d'un nouvel accord / accord existant ;

" La situation actuelle a démontré que le télétravail pouvait devenir un modèle important dans l'organisation du travail et a levé un certain nombre de freins tant des salariés que des managers. "

Parmi les recommandations données par l'ANDRH, on retrouve ces mesures d'accompagnement des salarié.es : être à l'écoute à tous les niveaux hiérarchiques (managers, salariés...), maintien du lien avec les salariés, mise en place d'un coaching digital [...]

DÉCOUVREZ BLOOMIN

