

**juin**

16

08

**Automne**

Site travail-emploi.gouv.fr

TPE-PME : offre RH – Ressources utiles :

Guides pratiques réseau Anact-Aract

Mission Veille et management de l’information

Agence nationale pour l’amélioration des conditions de travail

Sommaire

Table des matières

Intégrer un nouveau salarié dans l’entreprise 3

Gérer les emplois et les compétences 4

Recourir à la formation 5

Organiser et manager le travail 6

Améliorer la qualité de vie au travail 7

Prévenir les risques professionnels 8

Prévenir les risques psychosociaux 9

Prévenir l’usure au travail 10

Transmettre les savoir-faire 11

# Intégrer un nouveau salarié dans l’entreprise

**''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://www.npdc.aract.fr/accordages/guides/guide-integration/index.htm>

**''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

''**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.

<http://www.aravis.aract.fr/wp-content/uploads/2016/02/Aravis_guideTravailAtypique_web1.pdf>

''**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 établr les actions correctives afin de mettre en place un plan d'action GPEC.

<http://www.actmediterranee.fr/medias/Mediatheque_ACT/ACT_A4GPEC2010.pdf>

# Recourir à la formation

[La qualité du travail au coeur de la formation](http://www.anact.fr/file/5500/download?token=_-gzZ7Od), 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.

# Organiser et manager le travail

**''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

**''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

<http://auvergne.aract.fr/portal/pls/portal/docs/1/13476383.PDF>.

# Prévenir les risques professionnels

**Dix questions sur… l’absentéisme**, 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>

"**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

**''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

"**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.

<http://www.aravis.aract.fr/wp-content/uploads/2014/11/Aravis_guideUsure_web.pdf>

# Transmettre les savoir-faire

''**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.

<http://www.npdc.aract.fr/accordages/guides/guide-transmission/index.htm>

" **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.

<http://www.languedoc.aract.fr/portal/pls/portal/docs/1/15024381.PDF>