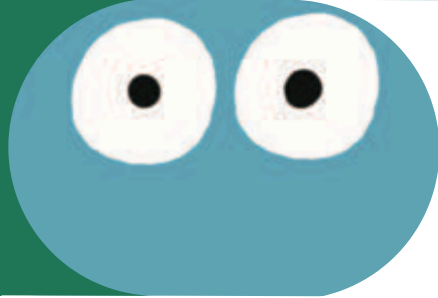


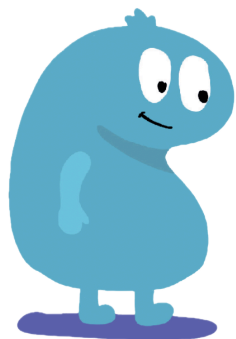
SUJET À TRAITER: L'ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ

ORGANISATION
DE L'ACTIVITÉ

↓ SOMMAIRE



- **ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ**
(facteurs qui peuvent complexifier le travail)
- **SITUATIONS CARACTÉRISTIQUES**
- **PISTES D'ACTIONS**



LES FACTEURS DE RISQUES

Le **manque de clarté de l'organigramme**, des **missions** et des **niveaux de responsabilités**

Le manque de **clarté des objectifs**

Les difficultés d'**accès** et de **clarté** des **consignes et procédures**

Une **répartition du travail** inadaptée/inéquitable

Le manque d'**accès à l'information** indispensable à l'activité

L'**absence de transparence**, l'**inadaptation des process** de l'entreprise (RH, techniques...)

Un manque d'**articulation** entre les différents **services/métiers**

L'**hyperpolyvalence**

Une mauvaise **organisation du temps de travail** (subie, non souhaitée)

Le **télétravail** mal organisé et mal géré

Le **degré** inadapté d'**autonomie**

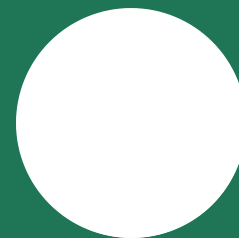
L'**imprévisibilité** des **tâches** et des **plannings**

La **monotonie**, la **routine**

La **répétitivité**

Les **horaires inadaptés**

L'**isolement**



LES SITUATIONS CARACTÉRISTIQUES



**Liées à
l'organisation
du travail**





SITUATIONS LIÉES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL

DEVOIR GERER LES ALEAS DE LA PLANIFICATION (ECARTS IMPORTANTS AVEC LE PREVISIONNEL)

1. **Conséquences possibles** : changement d'**horaires** sans délai de prévenance, impact sur la **vie personnelle**

Causes possibles : **organisation du travail, planification** et gestion des **aléas**

NE PAS POUVOIR REALISER DES PLANNINGS "EQUITABLES" (CHEFS D'ENTREPRISE, ENCADRANTS)

2. **Conséquences possibles** : possibilité de manque d'**équité**, insatisfaction/ras-le-bol

Causes possibles : **absentéisme**, difficulté de conciliation **temps perso/pro des collaborateurs**, difficulté de concilier les **temps de tous**

DEVOIR FORMER OU APPUYER TECHNIQUEMENT LES PERSONNELS APRES UNE LONGUE PERIODE D'ABSENCE

3. **Conséquences possibles** : perte de **temps, travail invisible**

Causes possibles : changements fréquents des **procédures**, manque de **processus de réintégration** après longue période d'absence





SITUATIONS LIÉES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL

04.

DEVOIR FAIRE DES COMPROMIS SUR LA QUALITE

Conséquences possibles : tensions entre **services/métiers**, perte de **sens**, **sentiment de « mal »** faire son travail

Causes possibles : **critères de qualité** non partagées, fluctuants, **qualité** mal contrôlée, **différences de critères** selon les produits, les clients...

05.

PRODUIRE DE PLUS EN PLUS AVEC DES MOYENS (HUMAINS/ MATERIELS) NON ADAPTES

Conséquences possibles : risque d'**usure**, d'**AT**, de **conflits**, **absentéisme**

Causes possibles : augmentation des **objectifs de production**, pas de **consultation des salariés** dans les décisions d'optimisation

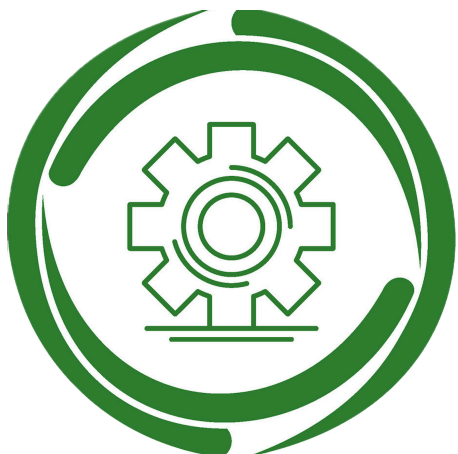
06.

AVOIR UNE "PRODUCTION" EN DENT DE SCIE ET DES JOURNEES INEGALES EN CHARGE

Conséquences possibles : changements d'**horaires** dans les équipes, **fatigue**, impact sur la **vie personnelle**

Causes possibles : problèmes **techniques**, dépendance entre **services/métiers**





SITUATIONS LIÉES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL

07.

SUBIR DES CHANGEMENTS DE PLANNINGS SANS DELAIS DE PREVENANCE

Conséquences possibles : volontariat « forcé » parfois, avoir le sentiment de ne pas pouvoir refuser

Causes possibles: connaissance tardive des **besoins en production**

08.

DEVOIR PRENDRE DES DECISIONS QUI NE SONT PAS DE SON RESSORT

Conséquences possibles : stress, insécurité

Causes possibles : **fiche de poste** imprécise, **niveau de délégation** flou, **règles** non précises

09.

NE PAS ETRE TOUJOURS AU CLAIR SUR LES TÂCHES A ACCOMPLIR

Conséquences possibles : glissement de **tâches**, problème de **responsabilité**, augmentation de la **charge de travail**, sentiment de « mal faire », perte de **sens/de qualité**, tensions entre les **équipes**

Causes possibles : pas de **fiches de postes** précises, **polyvalence** à outrance





SITUATIONS LIÉES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL

10. NE PAS SAVOIR A QUI ADRESSER SES QUESTIONS/ DEMANDES

Conséquences possibles : perte de **temps**, risques d'**erreur**, **stress**

Causes possibles : **turn-over**, manque de clarté dans le **qui fait quoi** (pas d'organigramme), pas de présentation des **salariés**, du **public**, des **clients/bénéficiaires** pour les nouveaux **arrivants**

11. GERER LES IMPACTS DES CHANGEMENTS D'HORAIRES (RETARDS, ABSENTEISME, FATIGUE) - CHEFS D'ENTREPRISE, ENCADRANTS

Conséquences possibles : perte de **temps**, risque d'**AT**, tensions au sein des **équipes**

Causes possibles : difficultés à trouver des **volontaires** sur certains horaires (variable selon les services, les équipes), **variabilité interindividuelle**

12. MANQUER DE SOUPLESSE DANS LES HORAIRES, INEGALITE DANS LES SERVICES

Conséquences possibles : **démotivation**, sentiment d'**inégalité de traitement**

Causes possibles : application rigide des règles liées au **temps de travail** sans tenir compte des exigences de l'**activité**





SITUATIONS LIÉES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL

NE PAS POUVOIR POSER LES CONGES AU MOMENT OU ON LE SOUHAITE

13. **Conséquences possibles :** **frustration**, **tensions** dans l'équipe, **sentiment d'injustice** par rapport à ceux qui obtiennent leur congés quand ils le souhaitent

Causes possibles : refus par **manque d'effectif**, importance du nombre de **demandes** en même temps, mauvaise entente entre **salariés**, manque d'**anticipation**, manque d'**arbitrage** équitable

14. **DEVOIR ASSURER LE FONCTIONNEMENT D'UNE STRUCTURE SANS CADRE OPERATIONNEL (PROCESS, PROCEDURES, CONSIGNES) - CHEFS D'ENTREPRISE, ENCADRANTS**

Conséquences possibles : absence de **sécurité** (risques), **démotivation**, tensions dans les **équipes**

Causes possibles : absence de définition d'un champ de **compétence** défini, **absence de motivation** de l'**encadrant**, de perspectives

15. **ETRE SOLLICITE EN DEHORS DES HORAIRES DE TRAVAIL ET SANS ASTREINTE**
- Conséquences possibles :** impact sur la **vie privée**

Causes possibles : pas d'organisation en dehors du **temps de travail**, pas d'**astreinte**.



↓ PISTES D'ACTIONS



**DEFINIR, PARTAGER ET
ORGANISER LA QUALITÉ**



AMÉLIORER LES PROCESS



**AMÉLIORER LES COOPÉRATIONS,
L'ENTRAIDE ET LA TRANSVERSALITÉ**





DEFINIR, PARTAGER ET ORGANISER LA QUALITÉ

Définir, partager et respecter un cahier des charges commun entre les **services/métiers** sur les **critères de qualité**

Revoir le système d'**évaluation de la qualité** pour éviter la transmission de la « *patate chaude* » entre **services/métiers**

Mettre en place un **réfèrent qualité**

Lorsque les **problèmes de qualité** sont repérés, les régler le plus rapidement et le plus en amont possible





AMÉLIORER LES COOPÉRATIONS, L'ENTRAIDE ET LA TRANSVERSALITÉ

Développer la **polyvalence / poly compétence** pour permettre une **meilleure rotation** au sein de l'entreprise afin de **faciliter les remplacements** et reconnaître les **nouvelles compétences**

S'assurer d'un esprit d'**entraide** et de **coopération**

Soutenir les pratiques de **coopération**

Organiser des **réunions transversales** sur des **thématiques transversales**

Favoriser les **échanges** pour enrichir les **pratiques professionnelles**

Soutenir les **échanges entre pairs** et avec le **management**

Favoriser le traitement des **problèmes transversaux** par des **réunions interservices** entre **responsables**





AMÉLIORER LES PROCESS

Revoir les **process** inadaptés et les **sources de dysfonctionnements**.

Remettre à jour les **fiches de poste** en adéquation avec l'**activité réelle**

Avoir une position claire sur le **temps de travail** et ses modalités de mise en œuvre

Clarifier les **règles** et **procédures d'autorisation**, de **déclaration** et de prise des **heures supplémentaires**, harmoniser les **pratiques**.



**VOUS REMERCIANT
DE VOTRE ATTENTION !**

