

Synthèse de l'atelier

Equité sociale et Devoir de Protection envers tous les salariés



COMMENT DANS VOTRE MISSION AVEZ-VOUS VÉCU CES CRISES ?

"Il y a clairement un avant et un après crise avec une nécessité de s'adapter, de mieux collaborer et de saisir les nouveaux enjeux comme la santé mentale"

Covid-19, Ukraine... Les crises successives ont mené à une prise de conscience de l'importance de protéger les salariés locaux

- La protection de tous les salariés engage la **responsabilité juridique et morale** de toute organisation.
- La santé mentale et les problèmes d'ordre psychologique ont été entièrement révélés par ces crises comme un enjeu clé pour protéger ses salariés.
- Les départements RH, Sûreté, Assurances, Médical... ont vu leurs missions renforcées et **leur collaboration est devenue indispensable dans la gestion de crise.**

Les situations de crise nécessitent une agilité et une adaptation rapide, avec des outils dont les organisations ne sont pas toujours équipées.



Dans le cas de la crise Ukraine :

- Des **effets de volumes** plus difficiles à appréhender et une approche personnalisée nécessaire.
- La **crise de production** liée aux effets du conflits est une nouvelle donne à intégrer.
- Des problématiques d'équité et de gestion des risques liés à la gestion des données et de l'information ont été soulignées. Ainsi que l'**importance de la neutralité de l'entreprise** par rapport à ses employés locaux en Russie ou en Ukraine.

QUELS OUTILS POUR PROTÉGER LES SALARIÉS LOCAUX ? DE NOUVEAUX BESOINS IDENTIFIÉS ?

L'**approche CARE** : intégrer l'entourage proche du salarié dans le soutien proposé, notamment dans la mise en place de hotlines dédiées.

Pilotage et prévention doivent se faire grâce à des indicateurs spécifiques. Plusieurs bonnes pratiques ont été partagées :



Covid-19

- Cellules de veille interne pour suivre le nombre de cas, l'impact sur la continuité d'activité et sur le secteur d'activité.
- Mise en place d'astreintes via mail et hotline pour gérer les cas contacts au bureau.



Crise en Ukraine

- Fiches de scénarios et prévention en cas d'extension du conflit aux pays limitrophes.
- Outils de cartographies et de modélisation des risques.
- Pilotage par la Communication et le Juridique avec comptes-rendus écrits des décisions prises pour conserver l'historique.

Géolocalisation et communication pour l'ensemble des salariés, ouvertes au-delà du département sûreté.

- Des outils de communication ciblant l'ensemble de la population et des communications spécifiques pour les salariés locaux grâce à une plateforme dédiée.
- Dans le cas de la crise Ukraine : mise en place d'approbations supplémentaires et de validation sécuritaire pour les voyages sur les pays limitrophes.

Combiner l'outil centralisé des RH et les solutions de Tracking proposées par un partenaire pour une vision globale et intégrant les salariés locaux.

QUELLES BONNES PRATIQUES AVEZ-VOUS MIS EN PLACE POUR EXERCER VOTRE DEVOIR DE PROTECTION ENVERS TOUS ?

La gestion de crise nécessite gouvernance et une collaboration cross-départements renforcée.

- Profils RRSE chargés de la santé et de la sécurité sur différentes zones géographiques, responsables de synthétiser et remonter l'information au niveau Corporate. Leur appui se maintient au delà des crises.
- Importance du "Glocal" : stratégie globale avec des relais locaux en cas de crise, par exemple des référents santé en soutien à la direction santé groupe dans l'exécution au niveau régional.

Importance de créer et de conserver le lien avec l'ensemble des salariés du groupe.

- Prévention, communication et accès à une information fiable
- Mise à jour quotidienne RH et intégration des populations locales



L'importance de l'anticipation se traduit dans le cas de la crise Ukrainienne où de nombreuses organisations se sont posées des questions telles que :

- Comment aider mes collaborateurs Ukrainiens à s'organiser en dehors de l'Ukraine ?
- Comment continuer à rémunérer les populations locales alors que l'accès aux liquidités est complexifié ?
- Une fois la crise apaisée, comment gérer le retour en Ukraine des salariés locaux ?

Organisation du travail et bien-être pour tous les collaborateurs.



Changement de destination du bureau. Il joue désormais un rôle de lieu de convivialité et de rassemblement dans le cadre de réunions. Il s'agit d'adapter l'ergonomie et de fournir des guidelines claires sur la présence au bureau versus à distance.



Télétravail, travail hybride... Une révolution a eu lieu dans l'organisation du travail. Cela doit s'accompagner d'une évolution des mentalités.



Alain Ronot, membre du Comex AMRAE

En charge de la Commission « Capital Humain et risques associés ».

" Dans le cadre d'une crise globale, il est nécessaire de faire preuve de réactivité et d'agilité, puis savoir s'adapter aux nouveaux besoins des collaborateurs. Ainsi, certains groupes étudient la possibilité donnée aux salariés de télétravailler à l'étranger. C'est un véritable contrat de confiance qui se met en œuvre, pour tous les salariés et en faveur du bien-être de tous. "

NOTRE MISSION : PROTÉGER VOTRE CAPITAL HUMAIN

En savoir plus

International SOS protège la santé et la sécurité au travail de vos salariés dans le monde entier. Qu'ils soient voyageurs, expatriés ou salariés nationaux, le **Programme Résilience** vous aide à remplir votre Devoir de Protection en fournissant information sur mesure, assistance 24/24 et 7j/7, formation à tous vos salariés ainsi que du conseil pour vos managers.