

Rueil-Malmaison, 6 mai 2020

Groupe PSA présente ses nouveaux principes de modes de travail dans une démarche responsable : « New Era of Agility¹ »

- Une démarche en cohérence avec le principe intangible de protection des salariés et de l'entreprise
- Un projet qui participe à la performance environnementale du Groupe PSA par une réduction de l'empreinte carbone de l'entreprise
- Une plus grande complémentarité entre le travail à distance et l'expérience collaborative et collective proposée sur les sites
- Un projet qui favorise l'agilité, l'efficacité et un meilleur équilibre vie professionnelle/personnelle, développé en co-construction avec les partenaires sociaux dans la continuité de l'accord « [Motivation et Bien-être au Travail](#) »

« Avec l'opportunité du changement de paradigme post crise, nous voulons donner plus de sens à nos actions, mettre la juste énergie au bon endroit et au bon moment, utiliser de façon plus responsable les ressources et le temps. Aussi, nous anticipons, avec les partenaires sociaux, les évolutions sociales et sociétales en ligne avec notre ambition de faire de la motivation et du bien-être des salariés du groupe un [vecteur de performance de l'entreprise](#) » indique Xavier Chéreau, Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation du Groupe PSA.

Dans le contexte de la crise sanitaire que le monde traverse, la mise en œuvre du principe intangible du Groupe PSA de « protéger les salariés et protéger l'entreprise » s'est traduite par le déploiement de mesures sanitaires renforcées dans 100% de nos sites industriels, tertiaires, R&D et commerciaux au niveau mondial.

Les enseignements issus de l'application du travail à distance généralisée permettent d'accélérer la transformation des modes de fonctionnement de l'entreprise au profit d'une agilité et d'une efficacité accrues pour les salariés.

Le Groupe PSA s'est adapté dès le début de la crise en doublant ses capacités informatiques en mars 2020 permettant le développement rapide du travail à distance (38 000 connexions simultanées au système IT mondial du groupe en avril pour 18 000 en moyenne les mois précédents) ce qui a permis au management d'assurer la continuité du pilotage de l'entreprise.

Précurseur, le Groupe avait déjà initié le déploiement du [travail à distance](#). En 2019 ce sont près de 18 000 salariés qui ont adopté régulièrement ou ponctuellement ce mode de travail (vs 2 500 en 2016) correspondant à 3 millions d'heures télétravaillées et près de 500 000 trajets évités.

¹ New Era of Agility pour Nouvelle ère de l'agilité



Fort des mesures efficaces déjà engagées et de son retour d'expérience dans le contexte de la crise Covid-19, le Groupe PSA a donc décidé de renforcer le travail à distance et d'en faire la référence pour les activités non liées directement à la production.

Ce principe s'applique dès à présent dans le cadre du redémarrage progressif et sécurisé de ses activités tertiaires, commerciales et R&D, associé aux mesures d'accompagnement de l'activité partielle.

Le Groupe saisit cette crise comme une opportunité pour se transformer et façonner une nouvelle entreprise avec 3 leviers d'accélération :

1. les opportunités technologiques de la digitalisation et des outils de travail à distance collaboratifs déjà en place, qui continuent de se développer et modifient nos façons de travailler
2. les enseignements issus de l'expérimentation du travail à distance avant la crise, et pendant la crise avec l'utilisation généralisée du télétravail (test à grande échelle)
3. le changement de paradigme post crise avec le besoin renforcé de donner du sens à nos actions en consommant de façon encore plus responsable l'énergie, les ressources et le temps.

En complément du travail à distance, la présence physique des salariés, dans des espaces collaboratifs repensés, renforcera les interactions à valeur ajoutée et la recherche d'énergie collective. Cela se traduira par une présence sur site d'une journée à une journée et demi par semaine, en moyenne.

Ce projet présente le double bénéfice d'un meilleur équilibre de vie professionnelle et personnelle pour les salariés concernés par une réduction de la fréquence et de la durée des trajets domicile-travail. Il permettra aux salariés du Groupe d'élargir leur choix de lieu de vie avec une plus grande liberté de mobilité individuelle.

Il s'inscrit également dans la démarche de neutralité carbone du Groupe grâce à une réduction de son empreinte immobilière.

Pour opérer ce changement, le Groupe poursuit sa démarche de co-construction avec les partenaires sociaux, démarche déjà engagée dans le cadre de l'accord sur la motivation et le bien-être signé en début d'année en France, et en cours de déploiement à l'international, pour définir ce que sera l'entreprise de demain avec ses nouvelles modalités et ses espaces collaboratifs repensés.

Ce projet structurant se déroulera en 3 étapes :

- 11 mai - Post confinement : la priorité est donnée à la protection des salariés avec le maintien du travail à distance en référence, et la possibilité de se rendre en nombre limité sur les sites du Groupe dans le respect du protocole de mesures sanitaires

renforcées pour les activités non directement liées à la production. Dans ce contexte, les projets de regroupement d'activités pourront être accélérés.

- Mai – Juin - Co-construction avec l'analyse des enseignements et des leviers d'efficacité (enquête menée sur le télétravail et retour d'expériences des derniers mois) :
 - Prise en compte des spécificités des métiers et des opportunités d'accélération de la digitalisation
 - Identification des besoins de venue sur site et des nouveaux usages associés pour renforcer la complémentarité de l'expérience collective sur site et de l'expérience digitale et à distance.
 - Définition des nouveaux espaces (lieux de rencontre, de création, d'apprentissage, d'évènements, plus flexibles et plus collaboratifs) et des services associés
 - Identification des besoins complémentaires en outils numériques (renforcement de l'usage de la vidéo, des outils d'animation d'équipes à distance, de réservation des espaces sur site...)
 - Redéfinition des règles de travail à distance et sur site
 - Evolution des modes de management
 - Accompagnements et formations associées à ces nouvelles façons de travailler

- Été 2020 – Mise en œuvre des nouveaux modes de travail et aménagement des nouveaux espaces sur les sites pilotes de Poissy (centre d'expertise), Vélizy, Carrières et Sochaux.

Ce projet à vocation internationale, sera déployé sur l'ensemble des activités du Groupe PSA non liées à la production. Plusieurs groupes de travail ont d'ailleurs déjà été initiés, à travers le monde, par exemple dans la région Moyen-Orient Afrique et en Amérique latine.

A propos de Groupe PSA

Le [Groupe PSA](#) conçoit des expériences automobiles uniques et apporte des solutions de mobilité innovantes pour répondre aux attentes de tous. Le Groupe rassemble cinq marques automobiles - Peugeot, Citroën, DS, Opel et Vauxhall – et propose une offre diversifiée de services connectés et de mobilité portés par la marque Free2Move. Son plan stratégique 'Push to Pass' constitue une première étape vers sa vision : « Être un constructeur automobile mondial à la pointe de l'efficacité et un fournisseur de services de mobilité de référence pour une relation clients à vie ». Il est l'un des pionniers de la voiture autonome et du véhicule connecté. Ses activités s'étendent également au financement automobile avec Banque PSA Finance et à l'équipement automobile avec Faurecia.

Médiathèque : medialibrary.groupe-psa.com / [@GroupePSA](#)