

sommaire

- page 1
Édito : La qualité de vie au travail...
- page 2 et 3
Partenaires
Rencontre thématique du 3 juin "Âge et performance durable de l'entreprise"
- page 4
Pays horloger : attractivité des entreprises et fidélisation du personnel
- Un dispositif à destination des organismes agréés de service à la personne
- page 5
Nouvelle convention : la prévention durable des TMS se poursuit
- La prévention des TMS : une démarche pluridisciplinaire
- page 6
Sur le terrain
Le laboratoire Panaget ...
APEI : un collectif de travail à renforcer
- Divers
Formation "reconnaissance"

La lettre d'information trimesirielle de Franche-Comté Amélioration des Conditions de Travail

Franche-Comté amélioration
des conditions de travail
Espace Lafayette
8, rue Alfred de Vigny
25000 BESANÇON

tél. : 03 81 25 52 80
fax : 03 81 25 52 81
www.fact.anact.fr
mail : info.fact@anact.fr

Directeur de la publication :
Didier Thomas - Fact
Conception et réalisation :
Lydie Auger - Fact

La qualité de vie au travail, l'affaire de chacun, le bien-être de tous

Loin de s'opposer à la compétitivité des entreprises, la qualité de vie au travail est, au contraire, essentielle pour le développement durable et l'innovation. En effet, dans une économie d'environnement ouverte, la création et l'innovation indispensables à la survie des entreprises reposent de plus en plus sur les qualités humaines.

Comment envisager leur développement sans, de pair, améliorer la qualité de vie au travail ?

Ainsi, la qualité de vie au travail, outre la santé qui constitue son socle, doit être mesurée à l'aune de l'épanouissement personnel qu'elle est capable d'engendrer, depuis la conciliation des temps de vie, en passant par le développement des compétences, des capacités relationnelles, de la créativité ou de la connaissance de soi.

Même si le sens de cette notion varie selon les individus, leur statut, leur âge, leur genre, leur emploi, il est possible d'identifier des variables ou des facteurs-clés qui apparaissent déterminants pour la qualité de vie au travail : Qualité du contenu du travail, de son environnement physique, de son organisation, qualité des relations sociales et de travail, possibilité de développement professionnel...

Pour permettre, dans la durée, une amélioration de la qualité de vie au travail, les principes suivants peuvent être retenus : Se poser simultanément la question de l'impact des situations de travail et de leur évolution sur la performance et sur les personnes ; Impliquer les salariés, leurs représentants et en faire des acteurs de la construction de solutions proposées aux côtés des Directions et de l'encadrement.

C'est afin de promouvoir la qualité de vie au travail, que le réseau Anact organise depuis cinq ans une Semaine pour la Qualité de Vie au Travail.

Didier Thomas
Directeur de Fact



Au cours de son Conseil d'Administration le 28 mars, Fact, association paritaire, a procédé au renouvellement de son bureau.

Conformément aux statuts, ont été élus à l'unanimité des voix pour une durée de deux ans :



Gérard Thibord
Président



Daniel Ganahl
Vice-Président



J-Manuel Fernandez
Secrétaire



Michel Gindre
Trésorier

Cette manifestation, organisée par Fact, en partenariat avec 12 structures franc-comtoises (*) était ouverte aux acteurs socioéconomiques régionaux (direction régionale du travail, directions départementales du travail, chambres consulaires, Opca de branches et interprofessionnel, service public de l'emploi, partenaires sociaux, ...). Cette rencontre, inscrite dans le cadre de la 5^{ème} Semaine pour la Qualité de Vie au Travail du réseau Anact a réuni une soixantaine d'acteurs relais.

(*) liste exhaustive sur www.fact.aract.fr - kit REPÈRâges



Un après-midi rythmé et riche d'enseignement

Cette rencontre était structurée en trois parties : la présentation du kit ressources "REPÈRâges", animée par Stéphanie Lecot et illustrée par les témoignages de cinq des partenaires associés, et les interventions de Thomas Troadec, Sociologue au CNRS de Paris et de Bernard Bailbé, Directeur régional du travail de notre région.

Ouverture : Gérard Thibord

Le Président de Fact, Gérard Thibord rappelle que "l'âge" en entreprise est une des grandes missions confiée par l'État au réseau Anact. Il revient sur les assises régionales seniors, qui se sont déroulées en mars 2007 et présente la démarche partenariale qui a conduit à créer des outils méthodologiques, eu égard au faible taux d'emploi des seniors de 32,6 % en Franche-Comté.

Présentation du kit ressources "REPÈRâges" : Un outil pour partager

Partager entre acteurs relais intervenant en entreprises, des connaissances utiles et des repères méthodologiques, pour mieux prendre en compte les effets de l'évolution démographique et accompagner le chef d'entreprise dans sa Gestion de la Ressource Humaine.

Ce kit ressource a été conçu par un groupe de travail interinstitutionnel animé par Fact, qui en a assuré la réalisation. Plus d'info sur les acteurs et le contenu de cet outil sur www.fact.aract.fr

REPÈRâges en quelques chiffres :

3 parties : comprendre, agir, orienter, une centaine de documents, près de 200 hyperliens.

Les partenaires témoignent*

Stéphanie Lecot, Chargée de mission à Fact a animé cette présentation. C'est à travers une navigation dans l'outil REPÈRâges que chacun des témoins a présenté son apport au kit :

Agefos-Pme – Nadine Berthaut

La nature des freins au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors.

Kit REPÈRâges "Partie Agir" - Approche spécifique

Iméa Entreprises – Nicolas Bourguignon

Quelles questions-clés poser pour identifier la problématique "âges" ?

Kit REPÈRâges "Partie Agir" - Questions à poser

Droits des Femmes – Danielle Dulmet

Les femmes dans l'emploi - Le contrat de mixité

Kit REPÈRâges "Partie Orienter"

Opcalia – Hélène Emery

Entretien professionnel de 2^{ème} partie de carrière

Kit REPÈRâges "Partie Orienter"

Quelles pratiques des entreprises sur la question des seniors

Kit REPÈRâges "Partie Agir" - Approche spécifique

Unifaf - Gilles Valladont

Dispositifs spécifiques au + de 45 ans

- Période de professionnalisation

- Bilan de compétence à mi-carrière

Kit REPÈRâges "Partie Orienter"

* Retrouvez les fiches partenaires dans REPÈRâges



N. Bourguignon, D. Dulmet, N. Berthaut, G. Valladont, H. Emery

Thomas Troadec : "Nos "vieux" sont-ils vraiment coupables ?"



Thomas Troadec - Sociologue CNRS Paris

Thomas Troadec donne son point de vue et réagit à cette rencontre.

La séniorité a perdu ses anciennes lettres de noblesse. Il y a 20 ans, on avait une **représentation positive** du "salarié âgé". Il détenait l'expérience, le professionnalisme, le savoir-faire et jouait aussi un rôle essentiel dans l'intégration sociale et professionnelle des plus jeunes.

Deux décennies ont suffi à détériorer cette image.

Posons-nous les bonnes questions. Quelle sont les causes ? Quelles en sont les conséquences ?

Les années 70 marquent les prémices de la fin d'un pacte générationnel autour de l'organisation sociale des âges et du cycle de vie - enfant/apprentissage, adulte/travail et âgé/retraite. Pour les entreprises soumises à un marché de plus en plus concurrentiel, l'enjeu est alors de faire porter à la société les effets de son vieillissement démographique.

Le recours répété à des dispositifs législatifs de gestion par les âges (préretraites totales ou progressives, préretraite « maison », ...), s'il permet aux entreprises de restructurer en douceur leur appareil productif et leur politique salariale, va progressivement générer des **représentations négatives** sur l'avancée en âge des salariés.

Ces seniors, qui sont-ils ? De quel "mal" sont-ils atteints ?

Dans les années 70, les seniors partent en préretraite et dans le même temps, on change d'outil productif. Puis apparaît la mutation du travail : c'est un autre type de pratique, l'expérience ne vaut plus "grand-chose", le registre "compétences" bascule vers un registre "comportemental" : il faut être adaptable et mobile.

Le senior devient incompétent et les mesures continuent. Une troisième croyance s'ajoute : le salarié "âgé" coûte cher ! Pourtant, si on considère les coûts cachés ou indirects, c'est dans les dix premières années de sa vie active qu'un salarié "coûte le plus cher". De plus, les générations qui "partent" sont surtout des ouvriers et des employés.

Thomas Troadec conclut "pour gérer les âges, ne gérons pas les âges, mais prenons en compte **la trajectoire professionnelle, personnelle et collective** et les espaces de travail en fonction de ce que PEUT faire l'entreprise".

Thomas Troadec réagit aux questions du public : Pourquoi les salariés se plaignent-ils de ne plus être reconnus ? Et la valeur du travail ? Elle est, bien entendu, primordiale, répond-il. Par conséquent, "soyons innovants !"

À lire : Thomas Troadec "La face cachée des générations en entreprises" - Puf - 2006 - Sociologies pratiques n° 12.

Bernard Bailbé, Directeur régional du travail : "Changer de registre, changer de vitesse"



Bernard Bailbé - Directeur régional du travail

La "question des âges", si elle est l'affaire de tous, est aussi une question politique, ne perdons pas de vue les objectifs de Lisbonne : 50 % de taux d'emploi des seniors d'ici à 2010 et rappelons qu'en Franche-Comté, il est de 32,6 % pour 37,5 % sur le plan national.

Il est urgent de mettre l'accent sur le maintien dans l'emploi et l'accès à l'emploi des seniors.

Pour cela, une mobilisation des partenaires sociaux de la région est primordiale et le rôle des acteurs relais sera déterminant.

4 objectifs sont visés :

- Instaurer un nouveau dialogue avec les entreprises pour réactiver l'embauche des seniors ;
- Mettre en cohérence l'ensemble des partenaires - État, collectivités, partenaires sociaux ;
- Construire une offre de service qui soit adaptée à la problématique des âges ;
- Anticiper les évolutions.

Nous sommes face à un pari, B. Bernard Bailbé conclut sur une pensée philosophique de Pascal "il y a tout à gagner ..." **alors agissons ensemble !**

Informations en ligne sur : www.travail.gouv.fr

Contact : Lydie Auger

Partenaires

Pays Horloger : attractivité des entreprises et fidélisation du personnel

Le 20 mai à Damprichard s'est tenue la première réunion d'information - sensibilisation (*) à destination des entreprises du Pays Horloger.



Basée sur le témoignage de quatre entreprises - Startech (Damprichard), Fresard Composants (Charquemont), Swisswave Europe (Villers-le-Lac), Christian Bernard Diffusion (Maîche) - cette rencontre avait pour objectifs de faire connaître des pratiques internes de gestion des ressources humaines pouvant être mises en œuvre afin de faciliter l'embauche et la fidélisation du personnel.

Pas de recette-miracle, mais des ingrédients et un ensemble d'actions cohérentes sur 3 axes, telle a été la teneur des témoignages : des efforts sur les **conditions de travail et la qualité de vie** au travail (matériel et environnement, aménagement du temps de travail, ambiance...), un **management** à l'écoute du personnel et attentif au développement des compétences, **une politique salariale et de GRH attrayante** (avantages sociaux, perspectives...).

Lors du débat ont été également évoquées les autres actions en cours sur le territoire : Comment créer un vivier de candidatures potentielles ? Comment améliorer les pratiques de recrutement et élargir les populations - cible ? Comment rendre plus attractif le territoire et permettre une mobilité entre différents bassins d'emploi ?

Les pouvoirs publics présents ont aussi rappelé leur volonté d'agir, en lien avec les entreprises : c'est dans le **travail collectif et le partenariat** que se dessineront des solutions...

Prochaine étape : Atelier thématique « La question des salaires », mercredi 18 juin 2008, de 17 h 30 à 19 h 30 à Morteau.

Contact : Christèle Pierre

(*) Rappel : cette action s'inscrit dans un projet collectif territorial mené sous l'égide de M. le Sous-Préfet et piloté par le Pays Horloger, en partenariat avec DDTEFP 25, élus (députés, maires), ANPE, AFPA, HandiEmploi 25, DRDFE, SGAR FC, Assedic, Medef, CGPME, UI, Association Luxe and Tech, CCI25

Un dispositif à destination des Organismes Agréés de Service à la Personne

Depuis début 2008, les Organismes Agréés de Services à la Personne (OASP) qui souhaitent progresser en matière de conditions de travail, de professionnalisation, de qualité de services et obtenir une certification (AFAQ/AFNOR et SGS Qualicert) peuvent bénéficier d'un dispositif d'accompagnement dénommé THETIS. Ce dispositif a été conçu par l'Agence Nationale des Services à la Personne (ANSP) avec l'appui de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), qui a également un rôle d'animation.

Le dispositif met à disposition des organismes agréés (agrément simple ou qualité) 10 jours d'appui-conseil pour traiter des questions relatives à l'organisation, l'amélioration des conditions de travail et de la qualité des prestations. De plus, les structures qui envisagent d'atteindre la certification de services pourront bénéficier de 5 jours d'accompagnement supplémentaires.

Les structures intéressées par ce dispositif peuvent formuler une demande écrite au délégué territorial de l'ANSP dans leur département, fonction souvent portée par le Directeur Départemental du Travail et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Il pourra ainsi orienter l'organisme demandeur selon certains critères, soit vers le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA), soit vers l'ANACT qui traitera en Franche-Comté avec Fact.

Dans ce dernier cas, Fact se rapprochera des structures demandeuses pour réaliser l'intervention ou l'orienter vers des consultants habilités. Ainsi, Fact fait le lien entre l'OASP, les consultants et l'ANACT et veille au bon déroulement du dispositif au niveau technique en région.

Contact : Sabrina Boudailler

à voir

Sur le site du Ministère du travail

Découvrez la campagne TMS

www.info-tms.fr

Nouvelle convention : La prévention durable des TMS se poursuit en 2008

Le Ministère du Travail s'est fixé deux axes prioritaires : l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, et le développement de la démarche d'évaluation des risques professionnels.

Ces orientations sont complétées par le Plan Santé au Travail 2005/2009, dont l'objectif est de réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Dans cette perspective, la DRTEFP de Franche-Comté a signé avec Fact et l'UTBM une convention 2008, qui poursuit le travail engagé depuis plusieurs années sur « **la prévention durable des TMS** ».

Quatre actions sont prévues :

- Un appui à l'évaluation des actions de prévention mises en œuvre par les trois entreprises ayant participé au projet pluriannuel de prévention durable des TMS.
- La formalisation et la diffusion, auprès des entreprises régionales, des enseignements tirés de la recherche-action du projet « prévention durable des TMS », sous la forme d'un document d'information / sensibilisation.
- Une communication sur les conditions d'une prévention durable des TMS lors d'une manifestation publique sur le Nord Franche-Comté organisée à l'automne.
- L'animation, en association avec des organisations professionnelles, de deux groupes de responsables d'entreprise confrontés aux TMS et désireux de travailler collectivement les questions de prévention.

Le pilotage de ces actions sera assuré par un comité composé des signataires de la convention et des partenaires des actions, des préventeurs institutionnels et des partenaires sociaux.

Contact : Bertrand Poète

La prévention des TMS : une démarche pluridisciplinaire

Le développement des TMS n'est ni une fatalité, ni une question uniquement médicale : le problème peut être géré si l'entreprise s'engage dans une démarche de prévention. Pour y parvenir, il est nécessaire que l'ensemble des acteurs de l'entreprise - employeur, salariés, encadrement, représentants du personnel, services de santé au travail - s'approprient pleinement cette démarche et prennent une part active au projet.

C'est sur cette base, qu'un groupe de travail piloté par l'ingénieur prévention de la DRTEFP, et composé du Médecin Inspecteur Régional, du service prévention de la CRAM de Bourgogne-Franche-Comté, de la Mutualité Sociale Agricole, de l'Office de prévention du BTP et de FACT, s'est réuni ces six derniers mois. Objectif : actualiser la plaquette régionale de présentation de la démarche de prévention des TMS datant de 2001.

Chacun sur son champ a contribué à la réécriture du contenu de ce support d'information sur la prévention durable des TMS. Le travail est aujourd'hui achevé. Le document sera diffusé aux entreprises régionales à partir de septembre.

Contact : Bertrand Poète

N° 318
mars/avril 2008

Agir sur le stress et les risques psychosociaux

Menaces pour les salariés et les organisations, le stress et les risques psychosociaux deviennent une préoccupation majeure de tous les acteurs d'entreprise. Comment prévenir ces phénomènes complexes ? Le réseau Anact propose de dépasser la seule prise en charge individuelle au profit d'une approche s'appuyant sur l'organisation du travail. À la clé : la réduction et la régulation des tensions.
Réseau Anact

N° 319
mai/juin 2008

Construire des parcours professionnels

Quarante ans passés au sein de la même entreprise sans changer de métier, c'est bien fini. La progression professionnelle est aujourd'hui une vraie préoccupation liée à une forte intention de se former. C'est ce que révèle le sondage réalisé par l'Anact à l'occasion de la 5ème Semaine pour la Qualité de Vie au Travail. Résultats exclusifs.
Réseau Anact

Ouvrages

Le travail, un défi pour la GRH

Le travail fait souvent figure de "dimension oubliée" des pratiques de gestion des ressources humaines. En effet, quand la gestion des contrats de travail, des compétences individuelles et collectives, des mobilités professionnelles, des relations sociales, ou encore la gestion des équipes de travail sont évoquées, parle-t-on d'autre chose que de formes de gestion du travail ? Y aurait-il alors des réticences à considérer le travail comme un objet de gestion ?

De nombreux spécialistes tentent de répondre aux questions soulevées par cette problématique : Quelles sont les implications pour les salariés des changements dans la travail ? Quelles conséquences occasionnent-ils sur le fonctionnement des collectifs de travail ? Les auteurs proposent de suivre différentes pistes de mutation d'une fonction ressources humaines qui inscrirait le travail au premier plan de son ambition gestionnaire.

Cet ouvrage, s'appuie sur le XVIIème congrès de l'AGRH (Association francophone de Gestion des Ressources Humaines) de novembre 2006, qui visait à mettre en exergue les apports des sciences de gestion dans l'analyse des évolutions et des composantes du travail.
Rachel Beaujolin-Bellet,
Pierre Louart, Michel Parlier
Réseau Anact

Travail & Changement :
à télécharger sur le site de Fact
www.fact.aract.fr
Ouvrages : à commander sur le site de l'Anact www.anact.fr

Sur le terrain

Le Laboratoire Panaget fait le point

Créé en 1974, le laboratoire Panaget, spécialisé dans la fabrication de prothèses dentaires, emploie aujourd'hui 7 salariés. Secteur d'activité et métier en pleine mutation, notamment en lien avec l'arrivée de la concurrence asiatique, la modernisation des outils de fabrication et les exigences des usagers, le laboratoire doit trouver de nouvelles marges de manœuvre pour satisfaire les exigences de ses clients en termes de délai, de prix et de qualité. Ces changements ont des impacts importants sur le métier, l'organisation du travail et la charge de travail. Raccourcissement des délais de fabrication, augmentation des réparations de prothèses, réalisation plus fréquente de travaux dans l'urgence et charge de travail irrégulière et difficilement prévisible définissent aujourd'hui le travail du cabinet.

C'est pour trouver des pistes d'amélioration concernant les conditions de travail que la chambre des métiers de Haute-Saône a orienté le laboratoire vers Fact.

Pour accompagner la recherche de rationalisation et de modernisation et préparer la cession-reprise du cabinet, le diagnostic court permettra de faire un point sur les représentations des acteurs et les compétences attendues, développées et reconnues ainsi que sur les moyens à mettre en œuvre pour réduire les possibles écarts.

Contact : Stéphanie Lecot

APEI : un collectif de travail à renforcer

Évaluant dans le secteur médico-social, la section éducation - 90 salariés - de l'APEI de Lons-le-Saunier vise à obtenir une insertion des jeunes en situation de handicap grâce à un accompagnement adapté, durable et évolutif.

Dans un contexte en mutation marqué notamment par une tendance à la formalisation et à la traçabilité, la structure doit adapter son organisation à un environnement plus contraignant et complexe au niveau institutionnel, financier et économique.

Attentif aux plaintes exprimées par le personnel et alertée par le médecin du travail en lien avec le CHSCT, la direction générale de l'APEI a fait appel à Fact pour apporter des éléments de compréhension des dysfonctionnements et les causes possibles des dégradations des relations socioprofessionnelles.

Après avoir analysé les tensions relationnelles qui renvoient à des conflits d'intérêts, de caractères, de pouvoirs, d'objectifs, de valeurs, il a été question d'identifier les leviers d'action au sein des conditions de travail pour permettre d'améliorer les conditions et la qualité de service rendu.

Il semble indispensable de trouver de nouveaux équilibres entre les principes (missions, valeurs, convictions) et la réalité (objectifs, moyens, résultats) pour assurer le bon fonctionnement de la structure.

À cet effet, les préconisations ont porté sur la mise en place de nouveaux repères collectifs au niveau de l'organisation du travail, du management et des définitions de fonctions aux différents postes. La finalité est d'inverser la tendance à la dégradation des relations interpersonnelles et de favoriser le renforcement de la cohésion au sein de la structure.

Contact : Sabrina Boudailler

Divers

Formation Anact : « La reconnaissance : un enjeu pour la santé des salariés et la performance des entreprises »

Dans la continuité des travaux menés (*) par le réseau Anact sur les démarches compétence en entreprise et la reconnaissance, l'Anact propose depuis cette année une formation sur le thème de la reconnaissance (la 1^{ère} session a eu lieu les 10 et 11 juin).

Animée par Christian Jouvenot (Aract Nord-Pas-de-Calais) et Christèle Pierre (Fact), ces deux jours ont pour objectifs de permettre aux participants d'évaluer les pratiques de reconnaissance au regard des enjeux de recherche de performance dans les entreprises. Il s'agit aussi de se donner des points de repère sur la place du travail, des relations professionnelles et des outils de gestion de l'emploi, et d'outiller la réflexion en matière de démarche et de moyens d'action.

Contact : Christèle Pierre

(*) Christèle Pierre, Christian Jouvenot (2007) - La reconnaissance au coeur des démarches compétence ; Enjeux et repères pour l'action - Éditions Anact, Coll. Études et Documents

Travail et Changement - n° 317
La reconnaissance au travail - (janvier/février 2008)

Ces documents sont téléchargeables sur www.fact.aract.fr ou www.anact.fr