

édito

Des projets, des démarches ... et des outils

sommaire

page 1

édito

Des projets, des démarches
... et des outils

page 2

interview

Laurent Dudnik, Directeur
adjoint de l'UT 70

page 3

partenaires

Rencontre Interpôles

page 4

partenaires

Orst de Franche-Comté :
prévention des RPS

Accords et plans d'action
seniors

Si notre activité d'intervention en entreprise est connue, celle d'ingénierie et d'appui à projet l'est peut-être moins alors qu'elle contribue largement à notre mission. De quoi s'agit-il ?

Du montage et de la conduite de projets qui ont en commun de produire et de diffuser des outils, des méthodes et des démarches sur un thème donné. Ces projets impliquent le plus souvent des acteurs institutionnels (État, Collectivités territoriales, Partenaires sociaux) des organismes professionnels (syndicats, associations, Opca, consulaires, ...) et des entreprises de différentes tailles et secteurs. La production des contenus s'appuie sur un travail collectif et des allers-retours itératifs entre réflexion et expérimentation de terrain. Leur valorisation passe par une mise en forme et un choix de support adapté à la finalité de l'outil : information, sensibilisation, guidance, assistance. De même, le transfert de ces productions aux bénéficiaires, s'effectue selon des modalités appropriées : site web, mailing, manifestation, formation, E-learning.

Nous présentons dans ce numéro spécial des projets qui selon nous ont un intérêt double. Celui « d'embarquer » toutes les parties prenantes au projet et ainsi de favoriser la prise en compte et le croisement de nombreuses dimensions : politique/technique, publique/privée, sociale/économique. Celui de « viser » une opérationnalité et une accessibilité des « outils » produits en confiant une partie du transfert aux organisations impliquées dans la démarche.

Afin d'être accessibles au plus grand nombre et au-delà des projets, ces outils sont mis en ligne et actualisés sur notre site www.fact.aract.fr

*Didier Thomas
Directeur de Fact*

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.aract.fr

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

Interview

Négociier en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : l'UT de Haute-Saône aide les entreprises à s'emparer du sujet



Laurent Dudnik
Directeur adjoint
de l'Unité Territoriale de Haute-Saône
de la Direccte

Ce projet résulte d'un constat édifiant de la part de l'UT de H-S de la Direccte qui ne reçoit que très peu d'accords en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés, malgré l'obligation de négocier (loi du 11 février 2005).

Initialement portée par le Pdith 70, ce projet qui vient de prendre fin s'est déroulé sur 16 mois. À partir d'un questionnaire envoyé à 130 entreprises de plus de 50 salariés, de trois diagnostics et de huit séances de travail avec l'UT et les partenaires sociaux*, ce projet a donné naissance à l'outil « handi.CAP », un support efficace pour favoriser la négociation en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés.

Ce projet révèle que les mesures incitatives et les obligations en direction des entreprises ne suffisent pas toujours pour obtenir des résultats concrets. Quels autres moyens se donne l'État pour accompagner sa politique ?

Tout au long de ce projet, Laurent Dudnik et les partenaires sociaux se sont mobilisés pour aller plus loin et donner du sens à l'obligation de négocier.

Quels sont selon vous les principaux intérêts à accompagner des mesures fixées par l'État à travers les lois ?

De manière générale la loi fixe un objectif à atteindre sans forcément détailler les moyens à mettre en oeuvre pour y parvenir. Dans le cas présent, le champ ouvert à la négociation est très large et le sujet des TH en particulier n'est pas facile à aborder collectivement. Les situations de handicap au sein d'une entreprise peuvent mettre mal à l'aise car cela suppose d'aborder, en plus des conditions de travail, des cas individuels, en lien avec une difficulté ou une déficience personnelle. L'intérêt d'accompagner cette mesure par un travail en partenariat est justement d'outiller les partenaires sociaux pour parler autrement du handicap en entreprise et dans le même temps remplir une obligation légale sur le sujet.

handi.CAP en ligne sur www.fact.aract.fr

Pour y parvenir, sur qui l'État peut-il s'appuyer et comment ?

Sur ce sujet, il semblait évident que l'État s'appuie sur le Plan Départemental pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés. Cependant pour remplir pleinement cette mission, un tel groupe a besoin d'appui en termes d'ingénierie, d'animation, de méthodologie, de transfert des informations. Fact était une bonne clé d'entrée pour l'animation du groupe de travail sur la thématique du dialogue social en faveur de l'emploi des TH. Son expertise est reconnue par tous les acteurs de l'entreprise, y compris sur des sujets très sensibles comme les risques psychosociaux par exemple. Sa démarche privilégie l'approche globale de l'entreprise en associant la vision des salariés à travers les représentants du personnel.

Quelle est selon vous la plus-value apportée par l'outil handi.CAP ?

Certains supports de type "questions-réponses" existent déjà, très complets mais d'une présentation sans doute un peu classique ou "académique". Cet outil, nous l'avons voulu simple d'utilisation : mode de présentation original, interactif, pratique... il est possible d'aborder le sujet en quelques clics. Il est le fruit d'un travail collaboratif avec les partenaires sociaux, d'où un transfert aux entreprises facilité.

Sur quel sujet d'actualité serait-il opportun de sensibiliser et d'accompagner les entreprises ?

Je pense plus particulièrement à la question de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au regard de laquelle l'Etat va instaurer une pénalité. Je pense encore au futur décret sur la pénibilité qui va s'inspirer de ce même principe. Sur ces deux sujets, comme celui des seniors, les entreprises auront besoin d'être "outillées".



*Participants : Laurent Dudnik UT 70, Denis Leising UD CFDT 70, Janine Rousset UD CFTC 70, Christian Clémencelle, Christophe Ninot CGPME, Gérard Dumora UD CGT 70, Christelle Hertel FO 70, Viviane Figard MEDEF, Murielle Maurize PDITH70

Partenaires

Rencontre "Interpôles" ou faire du dialogue social un facteur d'innovation et de compétitivité des entreprises

En Franche-Comté, à l'initiative de la Commission dialogue social du pôle de compétitivité des micro-techniques, 4 pôles de compétitivité – Pôle des microtechniques, Plastipolis, Véhicule du Futur, Vitagora - se sont mobilisés avec l'appui de Fact pour organiser une manifestation : « Le facteur humain : au cœur de l'entreprise innovante ? ».

L'environnement socio-économique des entreprises évolue, avec de nouvelles exigences de performance et des stratégies orientées clients qui imposent aux organisations des adaptations. Elles ont pour conséquences une recherche d'efficacité qui repose de plus en plus sur le trinôme « autonomie – initiative - responsabilité » des salariés, ainsi que sur la nécessité d'un engagement accru de leur part. Une fois ce diagnostic posé, comment passer au stade opérationnel ?

70 acteurs socio-économiques ont débattu sur ce sujet le 2 mai dernier.



Les témoignages des dirigeants de Presse Etude, Christian Dalloz Sunoptics, FAM Automobiles et l'intervention des quatre pôles ont confirmé la nécessité d'intégrer le facteur humain dans le processus d'innovation, l'importance de faire évoluer les pratiques telles que : accroître la communication, intégrer la RH aux projets, soutenir les projets collaboratifs et former les chefs de projet, croiser les compétences internes et externes, développer les leviers de la reconnaissance...

Au terme de cette journée riche d'échanges - témoignages, ateliers de travail, intervention de Christian Defélix, Chaire "Capital humain et Innovation", débats -, quelques enseignements peuvent déjà être avancés :

- La question du dialogue social reste un sujet sensible dans les entreprises
- La performance et la reconnaissance sont bien contingentes
- L'investissement des entreprises dans la gestion des ressources humaines progresse lentement.

L'innovation nécessite plus que jamais de gérer les compétences, de combiner des ressources en situation. Cet effort perpétuel invite à développer aussi de l'innovation organisationnelle et sociale, affirme Christian Defélix.



Cette rencontre, clôturée par Marie-Guite Dufay, Présidente du Conseil régional et Christian Decharrière, Préfet de la Région Franche-Comté, a suscité un vif intérêt et fait émerger de nombreux axes possibles de travail dont la place des jeunes, le transfert et la préservation des compétences, la GTEC interentreprises...

À quand une prochaine rencontre des pôles de compétitivité ?

Plus d'infos sur www.fact.aract.fr

info

Le CETIM, en partenariat avec Fact, avec le soutien financier de la Direccte et du FSE, propose une **Action collective autour du facteur humain et de la sécurité**

Lancement de cette action

le 20 septembre 2011 - 17 h / 19 h 00

à Besançon ou sa périphérie

Contact : gerard.vallet@cetim.fr

à lire

Travail & Changement

N° 335

mai / juin 2011

Allongement de la vie professionnelle

Avec l'âge légal de la retraite repoussé à 62 ans, l'aménagement des conditions de travail et des parcours est devenu nécessaire. Dans cet esprit, les réflexions menées sur la situation des seniors impliquent la prise en compte systématique de tous les âges...

[Réseau Anact](#)

ORST de Franche-Comté : prévention des risques psychosociaux

Les entreprises rencontrent des difficultés pour engager des démarches de prévention des risques psychosociaux et les décliner dans le document unique d'évaluation des risques. Ces difficultés tiennent aux multiples dimensions du sujet : individuelle et collective, sphère privée / professionnelle, subjective.

L'Observatoire Régional de la Santé au Travail souhaite apporter aux entreprises des réponses en matière d'information sur les méthodes de prévention.



En partenariat avec Fact, un travail a débuté début 2011. Six actions ont déjà été engagées dans des entreprises franc-comtoises. Elles ont pris la forme d'une formation-action pragmatique. Chacune des entreprises a des caractéristiques singulières et construit sa propre méthode au fur et à mesure. Pour exemple, Lisi Automotive, afin de mesurer la satisfaction de ses salariés, a introduit sa démarche de prévention avec l'appui du questionnaire *GPS « Gestion des Perspectives Sociales ».

En parallèle, trois séances de travail avec les membres de l'ORST apportent déjà un éclairage sur les notions de stress, de troubles ou de risques psychosociaux, sur la nature des effets à la fois économiques et sociaux, sur une responsabilité partagée des acteurs de l'entreprise.

À terme, le projet doit se concrétiser par un guide méthodologique dont la forme et la diffusion aux 39 000 entreprises du secteur privé de Franche-Comté seront définies dans le cadre du « Plan Régional de Santé au Travail 2 ». Il leur permettra de recenser, d'évaluer les risques et d'élaborer leur plan d'action sur le long terme.

*GPS : pour plus d'informations consultez la boîte à outils sur le site www.fact.aract.fr

Accords et plans d'action seniors en Franche-Comté...

Depuis mars 2011, dans le cadre de la réforme des retraites, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur du recrutement ou du maintien dans l'emploi des seniors. En Franche-Comté, 143 accords et 403 plans d'action ont été déposés dans les Unités Territoriales de la Direccte.

Avec l'appui de Fact, le projet cofinancé par la Direccte et le FSE, a pour objectif final la conception d'un outil d'information et de sensibilisation sous la forme d'un E-learning, afin d'aider les entreprises dans l'actualisation de leur plan ou accord en 2013. À cette fin, il s'agit de repérer les types d'actions choisies par domaine, d'analyser les choix des entreprises et les moyens qu'elles se donnent pour agir, d'identifier les freins éventuels et repérer les pratiques innovantes. Initier en début d'année, ce projet - au regard des actions déjà engagées : une étude de 50 accords et plans, 3 réunions de travail, des interventions en entreprises - permet dès à présent de tirer des enseignements.

Comme dans les douze autres régions analysées* par le réseau Anact, l'objectif de maintien en emploi est très majoritairement choisi par rapport à celui du recrutement. Des objectifs qui portent plus sur un maintien du taux actuel des seniors que sur une réelle augmentation. Deux domaines d'actions relevant de la GRH arrivent en tête pour les 2/3 des entreprises et dans toutes les régions : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.

Considérant les multiples dimensions de la gestion des âges, trois étapes participent à la réussite des démarches dans la durée :

- réaliser un diagnostic partagé sur les relations entre âge, travail et emploi dans l'entreprise
- mobiliser tous les acteurs (direction, représentants du personnel, encadrement, salariés) pour engager une démarche
- développer une « culture » sur le thème du vieillissement au travail.

Autrement dit, la qualité du dialogue social apparaît comme une condition sine qua non de réussite.

Lydie Auger - l.auger@anact.fr

* Pour plus d'info sur l'étude réalisée, lire « Le point sur... les accords et plans d'action en faveur des seniors » en ligne dans la rubrique parution sur www.fact.aract.fr