

édito

Contrat de génération : action !

sommaire

page 1

édito

Contrat de génération :
action !

page 2

interview

Pays Doubs central, une
GPEC Territoriale dynamique

page 3

partenaires

L'innovation sociale sur les
routes de Franche-Comté

page 4

sur le terrain

Quand le construit social
vacille !

partenaires

Quand l'artisan
devient client !

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

Le contrat de génération transpose dans la loi l'accord interprofessionnel signé par tous les partenaires sociaux en 2012. Il constitue l'un des dispositifs mis en place par le gouvernement dans la bataille pour l'emploi et la compétitivité. L'objectif est de faciliter l'insertion des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés, assurer le transfert de compétences.

Le déploiement du contrat de génération est piloté par la Direccte et ses Unités Territoriales et financé par l'État. Il s'agit de faire connaître aux entreprises de moins de 300 salariés l'aide « Contrat de génération » qui en Franche-Comté bénéficie d'une aide supplémentaire votée par le Conseil régional. Mais aussi de promouvoir la négociation collective et de communiquer sur la possibilité de bénéficier d'une aide financière au titre du dispositif d'appui conseil à la mise en œuvre du contrat de génération.

L'ensemble des acteurs régionaux de l'emploi, et plus largement de l'économie, est appelé à se mobiliser. Son rôle est d'informer les entreprises, mais également de les appuyer dans leurs réflexions et démarches pour mettre en œuvre des contrats de génération.

Dans ce cadre, la Direccte et ses UT organisent avec l'appui de Fact, 8 réunions d'information-sensibilisation à destination des entreprises. Par ailleurs, dès le mois de septembre, Fact mettra en place des cycles d'ateliers, à destination des entreprises de moins de 50 salariés d'une part, et des entreprises de 50 à 299 salariés d'autre part.

Objectifs : en un cycle de 2 ou 3 demi-journées de travail, apporter des repères méthodologiques pour réaliser un diagnostic, pour négocier, pour mettre en œuvre un plan d'action. Conditions nécessaires pour aboutir à un contrat de génération opportun, performant et durable.

Didier Thomas
Directeur de Fact

Interview

Pays Doubs central : une GPECT dynamique



Isabelle Géhin
Directrice
du Pôle Emploi Economie Insertion (PEEI)

Le Pays Doubs central en quelques chiffres :
34 000 habitants, 119 communes réparties dans
6 communautés de communes, 1 000 entreprises,
7 200 emplois.

Quelle est l'origine du projet GPECT en Pays Doubs central ?

Le PEEI a pour mission l'accueil et l'accompagnement de salariés, demandeurs d'emploi et employeurs en lien avec Pôle Emploi. Sous l'impulsion de la DIRECCTE Franche-Comté, pour accompagner plus finement les entreprises, le PEEI a engagé une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale fin 2011. Au même moment, le Pays Doubs central a recruté Rémy Pokorny, en tant que chargé de mission « maintien et accueil d'activités ». Le Doubs central, présidé par Arnaud Marthey, a donc pu s'engager pleinement dans la démarche et porter cette action avec le PEEI.

C'est donc tout naturellement que Charles Piquard, le vice-président en charge du développement économique au sein du Pays a pris en main ce dossier avec la participation de l'ensemble des communautés de communes. Tous les ingrédients de la réussite étaient ainsi réunis.

Mais les ingrédients suffisent-ils pour réaliser une bonne recette ?

Cette démarche est portée par des acteurs motivés, qu'ils soient élus ou techniciens. Bien sûr, il a fallu se familiariser avec la GPECT. Qu'est-ce que ça implique ? Quelle méthode mettre en œuvre ? Quels outils utiliser ? Une quinzaine de personnes de la dizaine de structures partie prenante de la démarche – conseillers du PEEI, agents de développement des communautés de communes, agents du Pays, de la principale commune, élus notamment – ont été formés sur le sujet par Fact précise Isabelle Géhin.

« Il est primordial de sensibiliser les élus, c'est un travail de longue haleine » ajoute Charles Piquard.

Qu'en est-il concrètement sur le terrain ?

Charles Piquard, vice-président
en charge du développement
économique du Doubs central



Nous avons tous ensemble constitué un guide d'entretien pour aller à la rencontre des entreprises. Puis des élus et des techniciens des différentes structures associées ont pris rendez-vous avec les entreprises, ce fut aussi l'occasion d'actualiser les données de ces établissements. Les entretiens avec les employeurs sont systématiquement conduits par un binôme « technicien / élu », c'est un élément essentiel pour créer la confiance ; les entreprises ont face à elles à la fois ceux qui décident et ceux qui mettent en œuvre.

À ce jour, quel bilan faites-vous de ces entretiens ?

L'emploi se trouve dans les entreprises et il y a des entreprises qui embauchent, encore faut-il connaître notre tissu économique. Nous sommes allés à la rencontre de 101 entreprises depuis octobre 2012. Leur demande : avoir un service de proximité personnalisé. C'est ce que nous souhaitons être : on explique qui fait quoi, on recueille les besoins qui sont nombreux – aide à la recherche d'un candidat, à la fidélisation du personnel, à la transmission, à la constitution d'une fiche de poste, formation... – on crée du lien entre entreprises, élus, conseillers et agents de développement.



Quelles actions pouvez-vous déjà engager au vu de ces rencontres ?

Rémy Pokorny, chargé de mission
« maintien et accueil d'activités »
au Doubs central

Tout d'abord, afin de restituer le résultat des entretiens, nous organisons les « 2^{ème} Assises de la GPECT » le 14 juin à Baume-les-Dames. À cette occasion, nous donnerons notamment la parole aux entreprises afin qu'elles précisent leurs besoins, nourrissent les échanges de leur expérience et enfin débattent des actions que nous allons leur proposer.

D'ores et déjà, à leur demande et pour mieux faire connaissance, nous allons mettre en place des petits-déjeuners d'entreprises d'un même bassin et /ou d'un même secteur d'activité. Un premier rendez-vous est pris le 20 juin. Puis nous engagerons une action sur la transmission d'entreprises en partenariat avec la Chambre de métiers. Voici deux exemples d'actions qui seront mises en place rapidement en s'appuyant sur un partenariat entre les acteurs présents sur le territoire. À suivre...

Lydie Auger - l.auger@anact.fr

Partenaires

L'innovation sociale sur les routes de Franche-Comté



Déjà 4 étapes réalisées sur les 9 prévues au programme : à mi-parcours 200 participants, 12 innovations présentées... Un point commun : partage, découvertes, échanges pour prendre des idées, faire différemment et mieux d'un point de vue social et économique.

Avec son « *Originale gouvernance* », la BGE donne le top départ en présence de Marie-Guite Dufay, Présidente du Conseil régional et Stéphane Fratacci, Préfet de la région Franche-Comté.

La rencontre a été dynamique. 30 ans après les événements LIP dans les mêmes locaux, les anciens témoignent de leur exceptionnelle aventure. Charles Piaget, ex-Lip raconte « *Nous étions dans la nécessité de construire nos emplois nous-mêmes, de construire des coopératives, c'était la seule réponse* ». Tout un symbole dans cette rencontre sur l'innovation sociale ! Ont suivi les témoignages de Legeni, d'Agès & Vie et de la Coopérative de Production des Laboratoires Dentaires, dirigeants tous innovants dans leur gouvernance. Pierre-Yves Le Goff de Legeni explique « *On se réunit une fois par jour pour faire le point. Aujourd'hui, on n'a plus de chef de production, on a un responsable de coordination, un responsable îlot,...* ». Nicolas Perrette d'Agès & Vie revient sur son expérience « *Nous avons avancé avec nos salariés. Nous étions partis sur une nouvelle forme d'organisation peut-être un peu utopique, mais nous avions besoin d'un cadre.*»

Le Mouvement Français pour la Qualité prend le relais avec son étape « *De la responsabilité sociétale à l'innovation sociale* ». Qu'est ce que la RSE ? En quoi favorise-t-elle l'innovation sociale ? Des repères sont apportés. Le MFQ témoigne d'une pratique de télétravail et des ajustements nécessaires à sa mise en place. Indibat intervient sur des actions originales favorisant la sécurisation des parcours professionnels. Pierre Arnaud, gérant d'EPS Services « *persuadé que la performance sociale sert la performance économique* » revient sur ses actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

Au tour du Pôle des microtechniques : « *L'innovation sociale est au service de l'innovation technologique* » c'est le sujet. Francis Ginsbourger, économiste du travail, souligne que « *innovation sociale et innovation technologique sont inséparables* »

dans la mesure où « *l'une comme l'autre a besoin d'hommes qui favorisent les mises en relations et les interactions sociales et techniques* ».

Isa France, Photline Technologies et Alstom évoquent leurs pratiques déployées pour encourager le développement des compétences et les conserver, notamment en période de difficultés économiques. Elles osent : prêt de personnel à des concurrents, mobilité de salariés entre entreprises des microtechniques, accord d'entreprise pour l'articulation vie privée vie professionnelle... Nathalie Pepe- Aubry, RRH d'Isa France affirme « *Notre fond de commerce c'est l'humain. Si je perds une personne, je suis en difficulté. Nous sommes un laboratoire, on teste sans cesse de nouvelles solutions* ».

Puis l'étape de la Mutualité Française Franche-Comté, le 29 mai, fut l'occasion pour « *une communauté de personnes où les ressources dégagées sont mises au service des adhérents* » selon Bruno Herry, son Trésorier général, de réaffirmer ses valeurs à travers des projets concrets : une nouvelle solution proposée aux parents en recherche d'un mode de garde en horaires atypiques, un dispositif pour améliorer la santé bucco-dentaire des résidents des EHPAD et des vélos électriques au bénéfice des salariés... Trois initiatives remarquables au profit des territoires, des usagers, des salariés eux-mêmes.

Sabrina Boudailler - s.boudailler@anact.fr

Rally'nov, ça continue !
rendez-vous sur www.fact.aract.fr



Illustration : Christian Maucler

Sur le terrain Quand le construit social vacille !

Ces derniers mois, Fact est intervenu au sein de plusieurs PME et associations de moins de 30 salariés sur une même thématique : la dégradation des relations professionnelles et sociales notamment entre direction et salariés.

De secteurs d'activité différents (commerce, centre de formation, industrie), ces entreprises sont plus ou moins touchées par de fortes évolutions - perte de marché et déficit important ou développement et recherche d'un nouvel équilibre. Mais toutes ces structures ont en commun de traverser une « crise sociale importante » donnant lieu à des conflits larvés ou ouverts, source d'insatisfaction et de mal-être, tant pour les salariés que pour les dirigeants.

La personnalité des uns et des autres et les enjeux personnels sont pointés du doigt. Apporter un appui extérieur constructif dans ces situations est délicat. Il consiste à ramener le questionnement et les débats sur le travail et ses conditions de réalisation et non sur les personnes. Cela passe notamment par une identification de la nature des tensions, de l'objet sur lequel elles portent et des acteurs concernés. Les causes peuvent être multiples : glissement des responsabilités entre membres d'un Conseil d'Administration et direction, manque de cohésion entre associés, incompréhension entre direction et salariés sur les évolutions à venir, formulation de consignes floues voire contradictoires, absence de gestion des conflits...

L'évolution des conditions de travail peut contribuer à améliorer les relations entre individus, à travers des changements organisationnels, des délégations de fonctions, une redéfinition des tâches, le suivi de formation, voire un accompagnement individuel. Mais l'exercice a ses limites : la capacité de chaque acteur à faire évoluer ses pratiques professionnelles, à comprendre et accepter des rapports au travail différents.

Stéphanie Lecot - s.lecot@anact.fr

Partenaires Quand l'artisan devient client !

Dans le cadre des évolutions que connaissent les Chambres des Métiers (services, modalités de financements...), celle du Territoire de Belfort a souhaité proposer à ses agents une formation action leur permettant d'analyser au mieux les besoins des artisans et de leur proposer des offres de service en conséquence.

Plus précisément, il s'agira de permettre aux participants de :

- passer d'une demande initiale et spontanée d'un client à l'analyse de ses besoins — reformulation et élargissement de la demande, identification des besoins ;
- être plus à l'aise pour proposer des prestations de services ;
- acquérir des connaissances et méthodes pour mener un entretien.

Cette formation devra en outre favoriser les échanges de pratiques entre les agents. Avec un objectif pragmatique : construire et/ou renforcer des outils et méthodes utiles pour la relation et le suivi clientèle.

Trois journées sont prévues entre juin et octobre pour deux groupes d'agents. Fact assurera l'animation de ces journées, qui fait suite à une action déjà menée avec la Chambre de métiers et de l'artisanat en 2011 sur le thème de la GPEC — formation des agents du service économie, validation de la mallette RH.

Au final, l'objectif est bien, pour la Chambre de métiers et de l'artisanat, d'être toujours au plus près des besoins des artisans, afin de leur proposer une offre de service adaptée et évolutive sur le territoire. Avec pour finalité d'accompagner les artisans dans chaque étape de leur vie professionnelle : apprentissage, création d'entreprise, développement économique, formation et développement de compétences, transmission d'entreprise.

Christèle Pierre - c.pierre@anact.fr

Travail & Changement

N° 348

mars / avril 2013

Les conditions de travail ont-elles un sexe? (n° 2)

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes existent-elles aussi en matière de santé et de conditions de travail ? C'est ce que constate le Réseau Anact en "chaussant les lunettes du genre" en entreprise : rigidité de la répartition sexuée des emplois, tensions liées au temps de travail, risques non visibles...

Réseau Anact

N° 349

mai / juin 2013

Tempo, un mode d'action innovant pour faciliter les négociations

Pour aider les entreprises à mener les négociations sur les seniors, l'égalité professionnelle et la pénibilité, l'Anact a mis au point un dispositif de cluster social nommé « Tempo », animé par les Aract. Les entreprises participantes en repartent outillées et dynamisées par le travail de groupe, avec un dialogue social renouvelé.

Réseau Anact

à lire