

sommaire

page 1

édito
Bon anniversaire !

page 2

interview
Construire ensemble
l'employabilité...
Denis Rezé

page 3

partenaires
Offre de service TMS / RPS
aux entreprises

page 4

partenaires
Espace d'échanges entre
consultants

terrain

TGCP Horis :
une recette à suivre

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

factualités

La lettre d'information trimestrielle de Franche-Comté amélioration des conditions de travail

édito

Bon anniversaire !



Depuis 1973, année de création de l'Anact, le travail s'est transformé sous les effets conjugués d'évolutions majeures. Celle de la montée du chômage de masse qui rend plus difficile l'accès et le maintien au travail. Celle du déversement des emplois des secteurs du bâtiment et de l'industrie dans celui des services, qui occupent maintenant 70% des actifs. Celle d'une pénétration généralisée des technologies de l'information et de la communication qui touchent toutes les activités de travail. Celle enfin d'une amplification de la rationalisation et de l'optimisation de production qui s'applique à toutes les formes d'organisation.

Devenu plus sélectif, plus immatériel et changeant, plus complexe et interactif, plus intense et dense, le travail est cependant resté porteur d'enjeux essentiels pour la société, les entreprises et les individus. Porteur de valeur ou de coût sur le plan économique, de stabilité ou de précarité sociale, d'aliénation ou d'épanouissement personnel, de risque ou de prévention sur le plan de la santé. Comment donc aujourd'hui appréhender le travail pour répondre positivement à ces enjeux ? Comment améliorer les conditions de réalisation du travail ? Sans doute en entrant par la demande des entreprises, qui souvent cherchent des réponses simples et pratiques. Sans doute en ayant une approche qui croise l'organisation, le management, l'emploi et les compétences en lien avec la stratégie. Sans doute encore au travers de démarches participatives, qui s'appuient sur le dialogue social et l'implication des salariés.

Sans aucun doute en étant au plus près du terrain, à l'écoute des besoins des entreprises, notamment les PME et TPE. C'est une priorité que nous faisons nôtre et l'une des priorités du Contrat d'Objectifs et de Performance 2014-2017 signé par le directeur général de l'Anact, Hervé Lanouzière et le ministre du travail, Michel Sapin*, à l'occasion du quarantième anniversaire de l'agence.

Didier Thomas
Directeur de Fact

* discours de Michel Sapin à télécharger sur www.fact.aract.fr

Interview

Construire ensemble l'employabilité et prévenir l'usure professionnelle



Denis Rezé
Eurocade - Pôle Véhicule du Futur

Denis Rezé dirige Eurocade, située à Dampierre-les-Bois - 51 salariés, faisceaux électriques. Il est également président du Pôle Véhicule du Futur. Il participe au projet « Construire ensemble l'employabilité ⁽¹⁾ et prévenir l'usure professionnelle » - Cf encadré. Il nous donne son avis sur le projet, et plus généralement sur les enjeux de la filière automobile en matière d'employabilité.

En tant que dirigeant d'entreprise, quelles ont été vos motivations pour vous inscrire dans ce projet ?

D'abord ces sujets font écho à mes centres d'intérêt et à mes valeurs. Ils s'inscrivent en continuité de projets menés dans mon entreprise : réorganisation de la production et de flux, audit social, actions lean... Le « bien vieillir ensemble » en entreprise est un projet qui me tient à cœur. Lorsque Philippe Moussalli - PerfoEST - m'a présenté l'action, je n'ai pas hésité. De plus, j'apprécie les échanges entre entreprises, il était donc naturel que je participe. Construire l'employabilité, c'est préparer l'avenir. Prévenir l'usure professionnelle, c'est de la responsabilité de l'employeur.

Vous avez participé aux premières séances. Quel 1^{er} bilan en faites-vous ?

C'est un bilan très positif. L'action permet de formaliser ce que l'on fait, de voir où l'on en est. Elle permet de créer des supports, des outils, que l'on peut ensuite réutiliser avec ses représentants du personnel. On a une mise en perspective de ce qui se fait en PME. Au travers des échanges, des visites, des liens se nouent entre les entreprises. C'est un groupe où on retrouve une grande diversité d'entreprises (tailles, métiers, secteurs...), on peut s'inspirer les uns des autres, et ensuite décliner et prioriser des actions.

⁽¹⁾ Employabilité définie comme le maintien dans l'emploi des salariés tout au long de la vie professionnelle dans de bonnes conditions de santé et de motivation/compétences

Comment les questions d'employabilité et de prévention de l'usure professionnelle sont-elles prises en compte dans les actions menées au sein du Pôle et dans les entreprises de la filière ?

Si le Pôle Véhicule du Futur et PerfoEST ont décidé de porter la démarche, c'est qu'il s'agit de sujets qui les préoccupent. La performance industrielle ne vient pas que des machines, il y a aussi les Hommes. D'où le déploiement du projet BPHI ⁽²⁾. Il y a une évolution très nette ces dernières années : s'interroger sur les process de fabrication amène systématiquement à se questionner sur les conditions de travail. Cette réflexion doit être menée par le chef d'entreprise et les salariés. Il faut impliquer tout le monde, remettre du dialogue, partager : c'est l'une des clés de réussite pour favoriser l'employabilité. Ceci est d'autant plus vrai en période difficile, où c'est en travaillant sur ces sujets qu'on améliorera la compétitivité des entreprises. Améliorer les conditions de travail, mieux vivre ensemble, sont des chapitres essentiels d'une bonne performance de la filière et de ses entreprises.

s.dejesus@anact.fr - c.pierre@anact.fr

⁽²⁾ « Bonnes Pratiques Humaines et Industrielles » Plus d'infos : www.vehiculedefutur.com

Construire ensemble l'employabilité et prévenir l'usure professionnelle

Objectif : permettre la mise en place ou la poursuite d'un plan d'action en entreprise visant la construction de l'employabilité.

Une formation – action : 11 entreprises participantes



Principes : témoignage et échanges, apport de connaissances et de méthodes, travail sur les plans d'action

Porteur : PerfoEST

Initiateurs : partenaires sociaux (commission sociale de l'Aire Urbaine – GPEC T)

Financement : État, dans le cadre de l'ADEC filière automobile et de la GPEC Territoriale de l'Aire Urbaine

Partenaires

Prévention des TMS et RPS : l'offre de service aux entreprises des acteurs régionaux de la prévention

Les TMS - Troubles MusculoSquelettiques - et les RPS - Risques PsychoSociaux - restent des problématiques d'actualité et une forte préoccupation des entreprises.

Comme le soulignait déjà le diagnostic de l'ORST⁽¹⁾ de Franche-Comté en 2006 et afin d'offrir une meilleure lisibilité des actions en région - Qui fait quoi en matière de prévention des TMS et RPS ? -, le CRPRP⁽²⁾, dans le cadre du PRST 2⁽³⁾, a confié à un groupe de travail animé par Fact, la formalisation d'une offre multi partenariale. Ainsi, les acteurs institutionnels concernés – services de santé au travail, Carsat, MSA, OPPBTP, Fact – se sont mobilisés pour produire un document partagé.

Cet état des lieux recense donc les démarches et actions proposées aux entreprises par ces acteurs régionaux en matière de prévention - voir ci-dessous. Il ne livre pour autant pas toutes les activités de ces différentes structures, comme par

exemple les visites médicales pour les Services de Santé au Travail ou les visites d'entreprises pour la Carsat. Exhaustif en matière de réponse aux TMS et RPS, ce recueil est limité à ces deux problématiques.

Ce travail de synergie entre les acteurs de la prévention a d'abord permis à chacun de mieux se connaître, notamment en termes d'actions proposées. Le CRPRP souhaite à présent diffuser largement et dans un proche avenir, le résultat de cette capitalisation, au travers d'une mise en ligne sur le site de la Direccte Franche-Comté, ainsi que sur ceux des acteurs précités.

Sylvie de Jesus- s.dejesus@anact.fr

(1) Observatoire régional de la santé au travail

(2) Comité régional de la prévention des risques professionnels

(3) Plan régional santé au travail n° 2

Neuf structures institutionnelles régionales :

la Carsat Bourgogne Franche-Comté, Fact, les cinq Services de santé francs-comtois - AIST 39, AST 25, SST Nord Franche-Comté, SiST BTP et SiST Haut Doubs, la MSA et l'OPPBTP.

Une offre de service classée en quatre catégories :

- L'aide à la réflexion** : prestation de service ponctuelle qui prend la forme de réunion d'information – sensibilisation, sur les TMS ou les RPS. Généralement, réalisée en amont de la mise en place d'une démarche de prévention, pour aider l'entreprise à faire le point sur le sujet. Durée : entre 2 et 4 heures
- L'appui à la démarche de prévention** recouvre des interventions d'études de postes, de diagnostics et d'accompagnements à la mise en place de la démarche de prévention. Ces appuis, plus long que les précédents, sont compris entre 3 à 10 jours
- La formation** recense des modules de formation sur la démarche de prévention des TMS et des RPS et/ou sur les outils. La durée peut varier de 1 à 6 jours
- L'appui à l'instruction d'aide financière** : appuis techniques apportés aux entreprises pour les aider à l'élaboration des demandes d'aide financière



Au total, ce sont 41 fiches recensées, chacune renseigne sur : l'intitulé de l'action et la structure associée ; ses objectifs et son contenu ; les bénéficiaires et la durée ; les conditions et le cadre de mise en œuvre.

Partenaires

Espace d'échanges entre consultants



Trois fois par an, une vingtaine de consultants francs-comtois se réunit à l'initiative de Fact. Spécialistes en RH, psychologues du travail, ergonomes,... partagent leurs approches et leurs expériences autour d'un thème commun : le travail. Durant trois ans, les risques psychosociaux ont été au cœur des débats. Le suivi de l'actualité, des cas concrets, des apports extérieurs permettent aussi à chacun de se créer des points de repères. Une prise de recul, appréciée des consultants, pour qui les temps d'échanges entre pairs ne sont pas si fréquents.

Les sujets se diversifient au fil du temps. Le 6 décembre, lors de la dernière réunion 2013, la matinée a été consacrée à l'accord interprofessionnel du 19 juin « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail - QVT - et de l'égalité professionnelle ». Une lecture partagée a permis d'en extraire des points clés. La QVT est entendue comme un concept large qui relève de la perception individuelle. Mais elle revêt également un caractère collectif lié aux conditions de réalisation du travail - reconnaissance, responsabilisation, conditions de travail,... Le dialogue social et professionnel est au cœur du dispositif. L'ANI s'adresse aux branches et aux entreprises, mais aussi à d'autres acteurs comme les collectivités territoriales et les écoles de management.

Jean-Gabriel Schamelhout, membre du CA du Medef Franche-Comté et Gérard Thibord, comité régional CFDT, qui représentent deux des organisations signataires, ont livré leurs points de vue. L'après-midi était consacrée à l'activité de coaching. Au travers de cas concrets, Maryse Moret-ès-Jean et Anne Verwaerde, toutes deux consultant coach, nous ont permis de mieux appréhender cette discipline.

Encore une journée riche d'échanges. Prochaine rencontre, le 14 mars 2014.

Sabrina Boudailler - s.boudailler@anact.fr

Terrain

TGCP Horis : une recette à suivre

TGCP est une entreprise jurassienne qui fabrique du matériel de cuisson destiné aux collectivités et chaînes de restaurants. Entreprise familiale rachetée en 2007 par le groupe américain Horis, elle emploie aujourd'hui 200 salariés. Pour conserver et améliorer ses gains de productivité, elle a dû procéder à une réorganisation du travail et à une réduction progressive de son effectif. En 2013, la direction soucieuse de la qualité des conditions de travail initie une démarche avec les représentants du personnel et l'appui de Fact.

L'objectif : vérifier la présence d'éventuels dysfonctionnements pour prévenir notamment les risques psychosociaux. La méthode choisie : la formation-action. Concrètement, un comité de pilotage est mis en place pour se mettre d'accord sur les modalités de la démarche et deux personnes en interne sont formées pour recueillir des données auprès des salariés, repérer des situations récurrentes qui leur posent problème et proposer des pistes d'actions. Quatre entretiens collectifs sont conduits. Un plan d'action est proposé par la direction en lien avec les dysfonctionnements identifiés et les préconisations.

La formation-action telle qu'elle a été réalisée présente plusieurs intérêts : en plus d'associer un grand nombre d'acteurs - 36 au total chez TGCP -, la formation de référents en interne facilite le déroulement des actions et favorise le maintien d'une dynamique. De plus, le document de travail produit avec l'intervenant externe est partagé, concret ; il a du sens.

Quelques points de vigilance doivent cependant être posés. Un investissement certain en temps, la capacité à gérer des entretiens parfois chargés en émotion, une prise de distance nécessaire et de la bienveillance.

Stéphanie Lecot - s.lecot@anact.fr

agenda

Colloque
Égalité professionnelle

vendredi 17 janvier 2014
8 h 30 / 12 h 30

à Dole - Manège de Brack
Organisé par le Comité régional
CGT Franche-Comté