

mars 2016

n° 63

sommaire

édito

Une autre approche de l'égalité femmes / hommes

du côté de...

Utbm : Un serious game appliqué à la santé

une question à...

Luce Charbonneau
Efigip - Emploi/formation

côté entreprise

Saint-Vit informatique,
une entreprise engagée

Actions collectives, un effet levier

dossier

La reconnaissance au travail

édito



Une autre approche de l'égalité femmes/hommes

Faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes reste un objectif qui, au-delà du 8 mars chaque année doit se traduire dans les faits. Si les inégalités en matière de conditions d'emploi, de salaire et de déroulement de carrière sont connues, celles inhérentes à la santé au travail et à la reconnaissance des qualifications le sont moins. Le réseau Anact-Aract à travers ses interventions a identifié les causes qui tendent à expliquer ces écarts.

La division sexuée du travail, c'est-à-dire la répartition des hommes et des femmes dans les secteurs d'activités, les emplois, les métiers et les tâches, expose les femmes à des risques professionnels différents de ceux des hommes. Il en va de même pour la pénibilité des emplois. On a beaucoup assimilé les métiers occupés par les femmes à des compétences naturelles mises en œuvre dans la sphère domestique. Cela a contribué à masquer les exigences des emplois occupés par les femmes.

Les femmes en restant dans les mêmes emplois s'usent professionnellement plus que les hommes, qui évoluent dans leurs fonctions. C'est en partie dû à certains critères de reconnaissance professionnelle, qui valorisent la disponibilité tard le soir ou tôt le matin, la possibilité aussi de se déplacer et de dormir hors du foyer.

Enfin, en entreprise les femmes et les hommes n'ont pas la même durée de travail, les mêmes types d'horaires et la même activité. Les femmes sont en général soumises à des durées de travail plus courtes, au temps partiel, à des horaires atypiques, souvent associés à des emplois moins qualifiés.

Agir sur les causes pour faire progresser l'égalité, c'est agir sur la mixité des emplois, l'amélioration des conditions de travail, le développement des parcours professionnels et l'articulation des temps. C'est ce que nous appelons dans le réseau l'approche organisationnelle de l'égalité.

Didier Thomas
Directeur de Fact

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

info.fact@anact.fr

Directeur de la publication :

Didier Thomas - Fact

Conception graphique et réalisation :

Lydie Auger - Fact



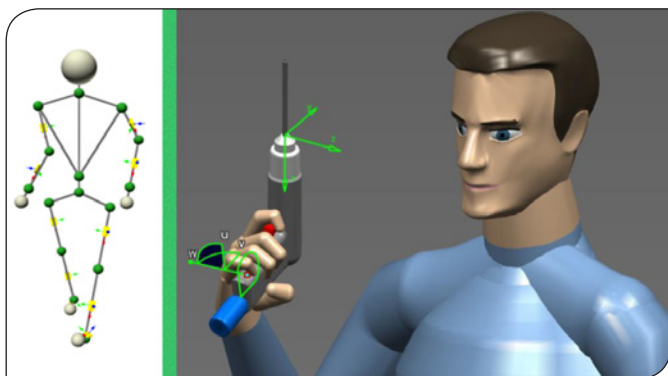
Préfecture de la Région
Bourgogne-Franche-Comté



Commission Européenne
Fonds sociaux européens

IIIIIIII Du côté de... Université de Technologie de Belfort-Montbéliard

Un Serious Game appliqué à la santé au travail



L'équipe ERgonomie et COncption des Systèmes – ERCOS - du laboratoire IRTES (E.A.7274) de l'UTBM travaille actuellement sur un projet franco-suisse pour le développement d'un Serious Game portant sur la prévention de la santé au travail.

L'automobile, l'horlogerie et le milieu hospitalier sont parties prenantes de ce projet. L'objectif premier est de développer, avec les acteurs de la santé de ces trois univers, des moyens technologiques aidant à prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS), principal problème de santé et de sécurité, auquel les travailleurs européens sont confrontés aujourd'hui.

La démarche est articulée autour de deux principes fondamentaux. D'une part, l'implication des opérateurs et des responsables concernés, et parallèlement l'intégration des aspects ludiques dans le processus de prévention, à travers l'utilisation d'un Serious Games.

Ce projet a reçu le soutien des industriels des domaines de l'automobile et de l'horlogerie comme PSA, Pôle Véhicule du Futur, équipementiers et Audemars Piguet, qui ont exprimé leur intérêt à contribuer aux activités du projet. Ces entreprises proposeront des postes de travail pilotes, qui serviront de terrain d'expérimentation et d'évaluation pour les premières versions démonstrateurs de ce nouveau type de Serious Game.

Côté français, ce projet est piloté par le Professeur Jean-Claude Sagot, responsable de l'équipe ERCOS, avec entre autres la collaboration de Bernard Mignot, enseignant-chercheur en informatique au sein de l'équipe, et pour la Suisse, par Stéphane Gobron, directeur du groupe de compétence Imagerie à la Haute Ecole ARC Ingénierie de Neuchâtel. *Propos recueillis par Lydie Auger*

Contact : Jean-Claude Sagot - 03 84 58 30 70



une question à...
Luce Charbonneau
Directrice de Efigip,
Carif-Oref Franche-Comté
Emploi - Formation

En quoi les Carif-Oref¹ sont-ils utiles à la relation emploi-formation ?

En travaillant sur les évolutions des secteurs, des métiers, des filières, les Carif-Oref apportent de précieux éléments de connaissance. D'une part, sur le plan quantitatif, par l'exploitation des données statistiques et d'autre part, de manière qualitative au travers des entretiens annuels réalisés par la cellule de veille prospective. En effet, depuis la mise en place du Contrat de plan de développement régional des formations professionnelles (CPRDFP) en 2011, Efigip anime cette cellule. En son sein, des représentants de chacun des principaux secteurs-branches, mais également d'institutions régionales, telles que Pôle emploi et Opca, ainsi que la Région et l'Etat. Son objectif : identifier les facteurs d'évolution au niveau des métiers, des emplois et des compétences susceptibles d'impacter les besoins en formation des actifs. L'ensemble de ces travaux apporte des éléments d'information à tous les acteurs concernés, afin d'adapter et de faire évoluer l'offre de formation en région. Propos recueillis par Lydie Auger

¹ Efigip en Franche-Comté

Contact : Luce Charbonneau - lcharbonneau@efigip.org

parutions

Travail & Changement
N° 362 - janv/fév/mars 2016



Numérique et conditions de travail : les enjeux d'une transformation en marche
Réseau Anact

actus

2016, Rally'nov se déploie sur le territoire de la grande région.



Plus d'infos prochainement sur rallynov.fr

IIIIIIII Côté entreprise

Saint-Vit Informatique,
une entreprise engagée

A travers la création d'emplois locaux d'utilité sociale, le développement durable, le dialogue noué avec les différentes parties prenantes, Saint-Vit Informatique est une entreprise engagée sur le territoire pour répondre aux préoccupations sociales et environnementales.

Développement d'activités, évolution des métiers, réorganisation en cours, ... c'est une année charnière pour Saint-Vit Informatique. Dans ce contexte, la réalisation d'un état des lieux du fonctionnement de la structure apparaît comme opportune à Philippe Michaud, président et Cédric Charpy, directeur de la structure.

L'action¹, pilotée par Fact, permettra d'impliquer les salariés et les membres du Conseil d'Administration, eux aussi très actifs. Il s'agit de mettre en exergue les forces et les pistes d'amélioration à prendre en compte dans la conduite du changement. Une démarche de progrès interne pour proposer des prestations de qualité, répondre aux attentes de la population et accompagner au mieux les salariés fragilisés vers l'emploi.



Permettre l'accès du plus grand nombre aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication et lutter contre l'exclusion sociétale liée à la fracture numérique, c'était déjà la vocation de l'association depuis 1999. Maintenance et dépannage informatique de proximité, services à la personne, formation professionnelle, sensibilisation aux outils numériques : une palette de solutions proposée désormais par Saint-Vit Informatique, devenue un groupement économique solidaire.

En 2015, la société développe le projet Insertech qui relève de l'économie circulaire. Reconditionnement de matériel informatique avec blanchiment des disques durs, redistribution en priorité aux particuliers et associations, une nouvelle initiative en faveur de l'inclusion numérique. *Sabrina Boudailler*

¹ Cette action est financée par le Conseil régional

Actions collectives, un effet de levier
pour des démarches pérennes

Fact développe depuis plusieurs années des modalités d'interventions plus collectives. Il s'agit, sur un thème donné, de réunir plusieurs entreprises et/ou établissements, et d'apporter des éléments de connaissance et de méthode au cours de quelques séances de travail, permettant aux participants d'élaborer un plan d'action pour leur propre structure.

Outre les échanges de pratiques toujours enrichissants, qu'en est-il des impacts ultérieurs dans les entreprises ?



En 2015, l'action Cotrame¹ a réuni des directions et représentants du personnel d'EHPAD, sur le thème de la prévention de l'usure professionnelle et du maintien dans l'emploi. Philippe Régennass, directeur de l'EHPAD Franche-Montagne à Maïche, nous fait part des enseignements qu'il tire de sa participation.

« L'action m'a permis de conscientiser les enjeux importants qu'il y a à prévenir l'usure professionnelle. Les conditions de travail sont une bonne clé d'entrée, le sujet permet de donner du sens à ce que l'on fait ; on entre dans un cercle vertueux qui permet de mettre en lien le social, la qualité des prestations et l'économique. C'est un bon vecteur de management. » À l'EHPAD, « on se concentre maintenant sur du faire ». Nous avons mis en place un groupe de travail composé de membres du CHSCT et de salariés volontaires. Chaque mois, cette équipe travaille sur des sujets identifiés comme prioritaires et met en œuvre des actions « qui facilitent la vie quotidienne au travail ». Les améliorations ainsi proposées seront ensuite intégrées dans le projet d'établissement.

« Comprendre et faire, voilà ce que m'a permis l'action » conclut Philippe Régennass. Effet de levier pour des démarches pérennes, voilà sans doute l'un des bénéfices des actions collectives. *Christèle Pierre*

¹ Conditions de travail et maintien dans l'emploi - Action financée par la Direccte, en partenariat avec Mutualité Française Franche Comté, Uriopss, Unifaf



« *Qu'est-ce que j'attends de mon travail ?* »

Vous êtes-vous déjà posé cette question ? Non ? Alors prenez quelques secondes pour le faire.

Il y a fort à parier que parmi vos réponses, apparaîtra à un moment donné : de la reconnaissance. Bien sûr, ce ne sera pas le seul élément. Peut-être aurez-vous également répondu : un salaire, une bonne ambiance, servir à quelque chose, un travail intéressant, ...

En France, lorsque l'on cherche à préciser leurs attentes au travail, les salariés mettent en avant le respect, et la reconnaissance du travail réalisé (aussi dans la dimension salaire)¹.

La reconnaissance, un besoin vital

La reconnaissance, c'est un besoin vital et une demande généralisée, dans la société comme dans le travail. Elle fait partie de la construction de l'identité personnelle et professionnelle. C'est « être quelqu'un qui compte aux yeux des autres », au travail comme en famille, auprès de ses amis, dans son association, dans son club sportif...

Pourquoi ce besoin s'exprime-t-il autant aujourd'hui ? Sans doute faut-il y voir une réponse aux évolutions qu'a connues notre société au cours des 50 dernières années : plus d'individualisme, moins de repères collectifs. Dans le monde économique, c'est l'incertitude et la complexité qui dominent, ce qui génère une demande de reconnaissance immédiate. Le travail a lui aussi connu de fortes évolutions : changements incessants, intensification, injonctions paradoxales sont le lot quotidien des salariés, qui, en échange d'un engagement accru pour s'adapter, sont en attente de voir leurs efforts reconnus.

Des leviers d'action multiples, des enjeux forts

Le travail n'a pas seulement une fonction économique, il a aussi une fonction psychosociale - identité, utilité sociale. Agir sur la reconnaissance au travail nécessite donc de prendre en compte ces deux dimensions. Plus précisément, on ne se demande pas tous les jours si l'on est bien payé. Par contre, tous les jours, on a le sentiment de faire du bon travail ou pas, d'être soutenu, d'avoir une bonne ambiance, des perspectives... C'est en se donnant une vision élargie de la notion de reconnaissance que l'entreprise pourra agir. Identifier ses atouts et ses faiblesses, agir de manière concertée avec les salariés, tout en étant consciente que répondre à toutes les attentes individuelles, si légitimes soient-elles, est impossible.

Avec comme condition, viser un double objectif d'amélioration : performance de l'entreprise et qualité de vie au travail de tous les travailleurs, de l'opérateur au dirigeant. *Christèle Pierre*

Où en êtes-vous dans votre entreprise

10 points clés

pour vous interroger et progresser ²

Travail

Responsabilisation - Sens - Innovation

Relations professionnelles

- . Confiance réciproque avec la hiérarchie
- . Travail en équipe
- . Reconnaissance de la part des clients, usagers, bénéficiaires

GRH

- . Valorisation des compétences
- . Rapport rémunération / compétences
- . Conciliation des temps travail / privé
- . Perspectives d'évolution professionnelle



¹ Sondage TNS Sofrès - Anact, juin 2013. Depuis quelques années, quel que soit le sondage, la reconnaissance apparaît souvent en tête des attentes des salariés au travail.

² Méthode « Diagnostic Performance Reconnaissance » détaillée dans : C. Pierre, C. Jouvenot, La reconnaissance au travail, 2010, Ed Anact, Coll. Agir sur.