

Emploi seniors : poursuivre l'effort

sommaire

page 1

édito
Emploi seniors : poursuivre l'effort

page 2

sur le terrain
La CAF de Haute-Saône et l'emploi des travailleurs handicapés à venir
Des outils pour le maintien dans l'emploi des seniors

page 3

info com
faire-part
Agir sur... la reconnaissance au travail
partenaires
7 CHSCT dialoguent pour prévenir les TMS

page 4

partenaires
Développement de l'emploi et des compétences : la CGPME innove

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

En mars 2000, le Conseil Européen de Lisbonne fixe comme objectif un taux d'emploi des 55-64 ans de 50 % à l'horizon de 2010.

Cinq ans plus tard, ce taux s'établit à 33,7 % pour la Franche-Comté, à 38,6 % pour la France et à 42,3 % pour la moyenne de l'UE.

En 2006, le Ministère du travail lance le plan concerté pour l'emploi des seniors. Dans notre région, les acteurs se coordonnent et de nombreuses actions d'information et de sensibilisation en direction des entreprises sont engagées.

En 2008, le taux d'emploi des seniors s'élève à 40,5 % pour la Franche-Comté, 38,2 % pour la France et 45,6 % pour l'UE. Même si l'on tient compte de la baisse importante de l'emploi au dernier trimestre 2008, la progression pour notre région est notable.

Si l'obligation faite aux entreprises de plus de 50 salariés de réaliser des accords et des plans d'actions pour favoriser l'emploi des seniors va dans le sens de la poursuite du mouvement, d'autres phénomènes risquent de jouer à contresens. La réforme des retraites annonce une augmentation du nombre d'actifs entre 55 et 64 ans et les effets de la crise se traduisent par un recul de l'emploi. Dans ces conditions, l'insertion et le maintien en emploi des seniors risquent de s'avérer plus difficile. Aussi la dynamique engagée en Franche-Comté doit-elle être poursuivie et amplifiée. Des initiatives visant à coupler maintien en emploi des seniors et entrée en emploi des juniors font l'objet de travaux au niveau institutionnel et paritaire.

Pour notre part, nous souhaitons engager un projet, en collaboration avec la Direccte, les Unités Territoriales et d'autres partenaires. Ce projet vise à identifier, faire connaître et partager les bonnes pratiques des entreprises de la région dans la mise en œuvre de leurs accords et plans d'action, notamment celles portant sur l'amélioration des conditions de travail.

Didier Thomas
Directeur de Fact

*Pourcentage : Source Eurostat

Sur le terrain

La CAF de Haute-Saône fait le point sur sa manière d'aborder l'emploi des travailleurs handicapés

Alors que la loi de février 2005 instaure une obligation annuelle de négocier sur l'emploi des travailleurs handicapés pour les entreprises du secteur privé, le faible taux de retour de procès verbaux d'accord ou de désaccord auprès de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE attire l'attention. Dire d'emblée que cette question n'est pas abordée entre directions et Instances Représentatives du Personnel (IRP) en entreprises et qu'aucune action n'est mise en place seraient des conclusions hâtives...

Quels sont les freins à la négociation ? Comment favoriser le dialogue social dans les entreprises en matière de négociation sur l'emploi des Travailleurs Handicapés ?

Des questions qui constituent le fondement du projet porté par le PDITH*. Réflexion d'un groupe paritaire, enquête quantitative auprès des directions d'entreprises et IRP, interventions en entreprises permettront d'apporter des éléments de clarification. Ils serviront de base à l'élaboration d'outils méthodologiques à destination des entreprises pour faciliter la négociation.

La CAF de Haute-Saône souhaite s'engager dans la démarche proposée. Au-delà de sa contribution au projet global, cette structure de 125 personnes y voit un moyen d'échanger sur les représentations de chaque acteur sur le sujet, de sensibiliser et d'outiller les personnes de l'entreprise, notamment les IRP pour aborder la question.

Quelle est l'évolution du taux d'emploi des TH au cours de ces dernières années ? Quels sont les postes occupés par les personnes bénéficiaires de l'obligation ? Quelles pratiques ont été mises en place en terme d'insertion et de maintien dans l'emploi ? Comment sont abordées ces questions par les différents acteurs de l'entreprise ? Font-elles l'objet de débats dans les Instances Représentatives du Personnel ? etc. Des investigations qui permettront de faire un état des lieux sur la question et d'identifier les enjeux économiques et sociaux à faire évoluer les pratiques...

Voici un des premiers chantiers conduits par les Instances Représentatives du Personnel de la structure, qui ont été récemment renouvelées.

Sabrina Boudailler - s.boudailler@anact.fr

* PDITH : Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés

À venir

OPH 39 : des outils pour le maintien dans l'emploi des seniors

L'Office Public de l'Habitat 39 est issu de l'absorption de l'office HLM de Lons-le-Saunier par l'OPAC du Jura. Il emploie 128 salariés et comprend 3 antennes, à Lons-le-Saunier, Morez et Salins. Parmi ses activités : la gestion administrative des logements, l'entretien des bâtiments et le service clientèle.

L'OPH 39 se caractérise, entre autres, par une pyramide des âges vieillissante.

En 2012, 40 % du personnel aura plus de 50 ans. Ainsi, lors de l'élaboration de son plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, la direction s'est positionnée sur le maintien dans l'emploi. Elle a choisi d'agir sur les 3 domaines suivants :

- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
- mise en place des entretiens de seconde partie de carrière,
- développement des compétences, notamment à travers l'accès à la formation des + de 50 ans.

Pour cela, la Direction souhaite pouvoir distinguer les notions de contraintes, de pénibilité et d'usure professionnelle. Elle a donc prévu d'engager une réflexion avec un groupe de travail interne en collaboration avec le service de santé au travail et Fact. Sont prévus, une information sensibilisation sur ces notions, la réalisation d'observations de postes et des entretiens. Il s'agira de repérer les ressentis des salariés sur les conditions de travail, les contraintes possibles des postes et leurs effets sur la santé. Ce travail d'analyse aboutira à la création d'une fiche métier et d'une cartographie des postes. Deux résultats sont attendus. Le premier porte sur l'amélioration des postes pour réduire les contraintes repérées. Le deuxième vise à faire un point d'étape avec les salariés de plus de 45 ans lors des entretiens de seconde partie de carrière et à mobiliser des dispositifs de développement et de valorisation des compétences.

Stéphanie Lecot - s.lecot@anact.fr

agenda

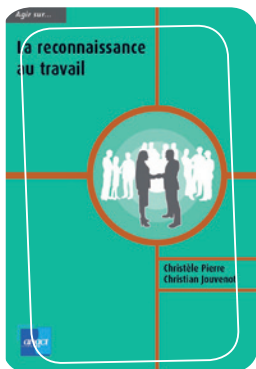
jeudi 23 septembre 2010 après-midi

Manifestation

"Agir sur la reconnaissance au travail"

à Besançon (lieu à déterminer)

plus d'info prochainement sur www.fact.aract.fr



La question de la reconnaissance est centrale aussi bien pour l'individu que pour les groupes sociaux. Ce sujet se pose d'autant plus dans les entreprises que celles-ci ont besoin d'un engagement supplémentaire de la part de leurs salariés : or le manque de reconnaissance apparaît en bonne place

parmi les plaintes et les raisons qui conduisent à un désengagement de leur part.

Depuis plusieurs années, Fact mène des travaux sur ce thème, en lien avec la mise en place de démarches compétences et les questions de performance des entreprises. Le présent ouvrage, co-écrit par **Christian Jouvenot (Aract Nord-Pas-de-Calais)** et **Christèle Pierre (Fact)**, fait écho à une première publication réalisée en 2007.

La reconnaissance au travail ne se limite pas à ses aspects monétaires, mais concerne d'abord les relations de travail, le management, l'organisation, le développement des compétences et la formation. Elle réfère à des attentes multiples que chacun exprime, depuis sa place dans le travail jusqu'à la reconnaissance sociale qui en découle. Même si les frontières ne sont pas étanches entre vie professionnelle et vie extra-professionnelle, cet ouvrage traite exclusivement de la reconnaissance au travail.

Les auteurs partent d'une triple conviction : la reconnaissance est un besoin vital, qui a à voir avec l'identité et le lien social. Le travail et ses conditions de réalisation ont un rôle primordial à jouer. La reconnaissance au travail doit être traitée en lien avec la performance.

Ce guide propose une clarification de la notion, une démarche pour agir (le DPR : Diagnostic Performance Reconnaissance) et des exemples d'entreprises. Il s'agit de permettre aux managers, aux DRH, aux partenaires sociaux et aux salariés de trouver les meilleurs compromis possibles en la matière.

- Une rencontre sera organisée par Fact sur ce sujet (voir encadré ci-contre).
- Vous pouvez commander l'ouvrage sur le site de Fact : www.fact.aract.fr

Christèle Pierre - c.pierre@anact.fr

Le second plan de santé au travail entend entériner les progrès accomplis ces dernières années en portant les efforts sur la prévention. Impliquant les salariés et leurs représentants, il nécessite le plein investissement des entreprises qui doivent apprendre à intégrer dans tous leurs projets.

Réseau Anact

Partenaires

7 CHSCT dialoguent pour prévenir les TMS : une démarche innovante

La recherche action « Prévention durable des TMS »⁽¹⁾ a démontré que les CHSCT manquaient de connaissances pour appréhender la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques. Au vu de ce constat, entre autres, et face aux enjeux importants de la prévention des TMS, le renforcement des CHSCT apparaît donc comme une priorité.

Dans le cadre d'un partenariat avec l'ADU⁽²⁾ et avec le financement du Groupement Régional Santé Publique, FACT, rassemble les Présidents et les Secrétaires de CHSCT de sept entreprises interprofessionnelles du bassin de l'aire urbaine Montbéliard-Belfort pour échanger sur le sujet.

Cette démarche innovante vise deux objectifs :

- apporter des connaissances sur les TMS, identifier les situations de travail à risques, et analyser leurs causes,
- favoriser l'échange d'expériences de prévention entre « pairs », en créant ainsi un enrichissement mutuel des pratiques.

Lors des premières rencontres, Fact constate que le dialogue social est bien présent, conduisant à une concertation possible et créant les conditions d'une compréhension partagée des acteurs.

En quoi ces échanges peuvent modifier la représentation que chaque acteur a de cette problématique ? En quoi identifier les causes peut contribuer à faire apparaître les leviers pour l'action ? Autant de questions abordées lors de ces réunions.

Pour FACT, cette démarche favorise la capacité des Directions et des représentants CHSCT à « s'entendre » pour trouver des réponses mutuellement bénéfiques.

Bertrand Poète - b.poete@anact.fr

(1) : Actes de la recherche-action « Prévention durable des TMS / 2005-2007 ». ANACT

(2) : Agence de Développement et d'Urbanisme du Pays de Montbéliard

Partenaires Développement de l'emploi et des compétences : la CGPME Franche-Comté innove



Michel Bergeret
Président
de la CGPME Franche-Comté

La CGPME met en œuvre un Adec* sur 2009-2011, afin de développer l'envie de formation professionnelle, mieux sécuriser les parcours professionnels et valoriser le capital humain des PME / TPE. Dans la continuité de projets précurseurs déjà mis en place en Franche-Comté - Contrat de Transition Professionnelle, dispositif « Former plutôt que chômer », Passeport Professionnel-, une convention a été conclue entre l'État, Agefos PME et la CGPME Franche-Comté qui apporte ainsi une pierre à l'édifice de la « formation professionnelle tout au long de la vie ».

Michel Bergeret, Président de la CGPME Franche-Comté, explique sa motivation à mener ce projet ambitieux et les enjeux qui en résultent pour les entreprises franc-comtoises.

Quelle a été la principale motivation de la CGPME à porter ce projet et dans quel contexte se situe-t-il ?

Nous entrons actuellement dans une problématique de perte de compétences. Culturellement, les PME – TPE ne sont pas préparées à l'évolution démographique et aux nombreux changements sociétaux. Initialement région très industrielle, la Franche-Comté tend vers le tertiaire. Les PME de moins de 50 salariés représentent 96,6 % des entreprises. Les jeunes et les femmes ont un niveau de qualification peu élevé. Plus de 12 % des chefs d'entreprises partiront à la retraite dès 2010...

Dans ce contexte de profondes mutations économiques et sociales, la formation constitue un levier essentiel ; il devient primordial d'anticiper les besoins en compétences et qualifications.

À travers ce projet, la CGPME souhaite aussi renforcer le dialogue social sur ces questions.

En quoi ce projet est-il original ?

Ce projet, construit sur des actions de formations collectives et individuelles, des réflexions, de l'accompagnement tutoral, comporte en outre un volet paritaire qui fait toute son originalité. En effet, la CGPME souhaite porter le message à deux voix - employeur et salarié - et développer le dialogue social autour de ces questions d'emploi, de compétences et de sécurisation des parcours professionnels. Être capable, dans un lieu donné, de parler de la même chose, au même moment devant des chefs d'entreprises et des salariés, c'est toute l'originalité de ce projet. Concernant ce volet, nous avons demandé l'appui de Fact, qui a une bonne pratique paritaire, de par son statut. Elle a également une expérience avérée et une culture du sujet et de tous les acteurs socioéconomiques de la région. C'est un partenaire efficace et facilitateur, en termes de synthèse et d'accompagnement.

Quels sont les enjeux pour les entreprises franc-comtoises ?

Sécuriser les parcours professionnels à travers la formation, c'est apporter aux personnes une meilleure mobilité par une adaptabilité aux mutations en cours.

Pour les entreprises, c'est pallier les besoins en compétences d'aujourd'hui... et anticiper les besoins de demain !

Quel bilan faites-vous du projet à mi-parcours ?

Nous avons débuté ce projet au plus fort de la crise économique et avons évidemment rencontré des difficultés à « motiver les troupes », notamment concernant les réunions d'informations / sensibilisation. Néanmoins, on constate que les entreprises qui participent sont conscientes des enjeux et échangent sur le sujet. Concernant la partie opérationnelle, les objectifs sont atteints avec 231 entreprises contactées à ce jour. Nous sommes confiants sur la poursuite de ce projet, même si nous manquons parfois des ressources nécessaires pour mener ces actions de manière optimale.

Lydie Auger - l.auger@anact.fr

* Adec : Action de développement de l'emploi et des compétences