

belle  
année  
2012

édito

2012

## sommaire

page 1

édito  
2012

page 2

interview  
Denis Sommer  
Vice-président du Conseil  
régional de Franche-Comté

page 3

info-com  
Les innovations sociales de  
la région : partageons-les

Colloque CFDT "La GPEC  
au service des compétences  
et de la sécurisation des  
parcours professionnels"

page 4

info-com  
3PR  
Performance, Parcours  
Professionnels,  
Reconnaissance

à venir

Pénibilité, Égalité, Seniors...  
faites le lien

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

Notre programme d'activités reste structuré autour de quatre problématiques complémentaires.

Dans le domaine de l'emploi et des compétences, les mobilités vont croissantes, elles engendrent des besoins grandissants de sécurisation des parcours professionnels. À travers notre implication dans les projets de GPEC Territoriale/EDEC, notre volonté est de construire une vision partagée de la Sécurisation des Parcours Professionnels et favoriser le développement d'actions dans et hors des entreprises allant en ce sens.

La prévention des risques professionnels se caractérise par une demande soutenue des entreprises sur la question des Troubles PsychoSociaux. Dans l'animation du groupe de travail TMS/RPS qui nous a été confié dans le cadre du PRST2\*, nous développerons des collaborations avec et entre acteurs de la prévention. Et ce, afin de déployer collectivement une offre de service lisible et articulée répondant aux besoins exprimés par les entreprises.

Avec la poursuite des mutations socioéconomiques, les besoins d'accompagnement se font plus pressants. Le renforcement de la prise en compte du facteur humain dans les dispositifs publics d'appui et dans les entreprises s'inscrit dans différents projets. Par exemple Rally'Nov, où il s'agit de valoriser l'innovation sociale en Franche-Comté, ou encore l'évaluation participative du dispositif « Emplois tremplins » sur la professionnalisation des emplois d'aides à domicile.

Pour répondre aux obligations sur l'emploi des seniors, l'égalité professionnelle et la pénibilité, les entreprises recherchent des outils et des méthodes qui facilitent les négociations d'accords et la construction des plans d'action. Pour y répondre, Fact mettra en ligne et assurera la promotion d'un module de E-Learning « accords et plans d'action seniors. Parallèlement, nous animerons deux ateliers « TEMPO » regroupant au total 24 entreprises de la région.

Un programme 2012 fait d'ouverture, de mise en lien et de transversalité, autant de dimensions indispensables à l'amélioration des conditions de travail et à l'efficacité des entreprises.

*Didier Thomas*  
Directeur de Fact

\* PRST : Plan Régional Santé au Travail

## Interview

### Articuler structurellement les questions sociale et économique, un enjeu fort à relever



Denis Sommer  
Vice-président du Conseil régional de Franche-Comté

En Franche-Comté, dans une économie marquée par la sous-traitance, la tendance en cours cette dernière décennie a engendré un rythme de création de la valeur ajoutée moindre et bien en deçà du niveau national. Ce phénomène est marqué par une érosion de l'industrie qui n'est pas suffisamment compensée par le développement d'activités tertiaires qui elles-mêmes évoluent.

La future Stratégie Régionale de Développement Économique\* 2011-2020 (SRDE, qui va succéder au schéma 2007-2011) à travers des orientations visant à anticiper et accompagner les mutations économiques et sociales s'engage sur cette question. Denis Sommer, en sa qualité de vice-président du Conseil régional de Franche-Comté en charge de l'économie évoque quelques pistes d'action à considérer.

Comment faire évoluer les politiques publiques, à la fois sur le fond et dans leur animation, pour inverser cette tendance sur le moyen, long terme ?

Cette évolution s'entend par exemple en renforçant l'approche filières afin de favoriser la diversification au sein des entreprises de sous-traitance par le développement de produits plus complexes et par conséquent à plus forte valeur ajoutée... Les compétences et les savoir-faire intrinsèques des PME régionales peuvent intéresser de grands donneurs d'ordres présents ou non en Franche-Comté. L'Agence Régionale de Développement (ARD), confortée dans son rôle d'animation peut être un vecteur de mise en relation.

Sur quels financements peuvent s'appuyer les entreprises pour développer de nouvelles activités ?

Il s'agit avant tout d'aider les entreprises à conduire une réflexion sur la hauteur et le renforcement de leurs fonds propres, et ce afin de favoriser les concours bancaires et ainsi de financer

leur développement. Ce travail va être confié aux développeurs régionaux – consulaires, collectivités territoriales, ... - qui accompagnent les entreprises lors de demandes de subventions notamment. Demandes qui, dans leur instruction, incluent une analyse préalable, y compris en matière de fonds propres.

L'évolution du SRDE passe, entre autres, par une logique d'avances remboursables aux entreprises ? Doit-on introduire une socio conditionnalité à ces avances ?

Cette nouvelle logique d'avances remboursables permet une démultiplication de l'action publique tout en responsabilisant davantage les entreprises bénéficiaires. À la réception du dossier d'instruction complété par l'entreprise, après avoir considéré le projet et ses impacts (niveau de subvention, effets sur l'emploi, effectif, investissement stratégique, ...), il pourrait être demandé une contrepartie à l'établissement à travers un engagement de progrès sur une dimension sociale (emploi, formation, sécurisation des parcours professionnels, conditions de travail, ...).

Afin d'y parvenir, l'intention est de s'appuyer davantage sur Fact – Franche-Comté amélioration des conditions de travail – et plus en amont dans le processus, pour aider ladite entreprise à formaliser son engagement à progresser sur un ou deux axes d'amélioration qu'elle aura choisis.

Cette contrepartie ne s'envisage bien sûr pas comme une quelconque sanction. Son objectif est de contribuer au renforcement de la prise en compte du facteur humain dans toute stratégie d'entreprise.

Un travail structurel incontournable sur la question sociale se dessine...

Lydie Auger - l.auger@anact.fr

### \* Stratégie régionale de développement économique

Elle consiste à promouvoir un développement économique équilibré, à développer l'attractivité du territoire et à prévenir les risques d'atteinte à l'équilibre économique, en s'appuyant sur les ressources humaines et naturelles de la Région. Avec le SRDE, la loi a donné aux Régions un moyen de repositionner l'action publique en matière de développement économique. Le rôle assigné à la Région est avant tout de coordonner les différents acteurs publics du développement économique.

Souvent liée à la technologique, à un produit, à un service... l'innovation se joue aussi sur le plan social et organisationnel. Elle peut à ce niveau constituer un levier majeur de la performance des organisations du travail. C'est pourquoi, dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie Régionale d'Innovation – SRI (1), les acteurs publics de Franche-Comté apportent un regard attentif à cette question.

Mais d'ailleurs, que met-on derrière ce concept d'innovation sociale ? D'un acteur à un autre, ce terme ne renvoie-t-il pas à des réalités différentes ? Comment cela se joue-t-il dans les entreprises ? Valoriser les initiatives innovantes conduites dans les entreprises, sur les aspects humains et sociaux, pour les encourager et les diffuser constituent le principal objectif du projet *Rally'Nov* (2) qui sera conduit en 2012 et 2013.

Comment identifier ces actions, qui peuvent être noyées dans l'ensemble des pratiques en évolution de la structure, et qui pourtant constituent une réelle avancée ? L'ensemble des interlocuteurs des entreprises peut être en mesure de repérer ces pratiques.

Un premier travail permettra la caractérisation de l'innovation sociale et ainsi la construction de repères partagés sur la question. Puis les acteurs volontaires du Réseau Innovation Franche-Comté - RIFC (3) et du réseau de la CRESS (4) de Franche-Comté encourageront la mise en lumière des innovations.

Une fois les projets recueillis, ils seront valorisés à travers des rencontres où seront présentées des pratiques innovantes retenues, afin de favoriser les échanges et engager une dynamique sur ce champ.

Sabrina Boudailler - [s.boudailler@anact.fr](mailto:s.boudailler@anact.fr)

(1) SRI - Sur l'impulsion de la Commission européenne, les acteurs publics régionaux (État et Région principalement) ont décidé d'établir des orientations stratégiques en matière d'innovation au niveau régional et d'organiser le pilotage d'une Stratégie Régionale d'Innovation.

(2) Projet financé par l'État, la Région et le Feder

(3) RIFC : ex FCT, Franche-Comté Technologie

(4) CRESS : Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire de Franche-Comté

## Colloque CFDT « La GPEC au service des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels »

50 personnes présentes, 2 tables rondes\*, une volonté de travailler ensemble sur le sujet avec un dialogue social de qualité. L'État, les entreprises, les organisations syndicales et patronales présentes à cette rencontre se sont exprimés sur la GPEC, un sujet qui fait encore souvent débat.



Les équipes syndicales ont tenté de démystifier ce terme en témoignant des impacts d'une formation - action sur le thème de la GPEC menée par la CFDT et financée par la Direccte.

Il en ressort, entre autres, les éléments suivants : la GPEC peut être un moyen de sécuriser les parcours professionnels, de faire face aux évolutions du monde du travail (elle n'est pas synonyme de réduction d'effectifs) ; c'est une démarche de longue haleine, un vrai projet d'entreprise écrit, auquel la direction doit associer les salariés...

Afin de sensibiliser et de convaincre au maximum les équipes à la GPEC, la CFDT inscrit désormais de manière pérenne la formation « Gérer les compétences pour sécuriser les parcours professionnels » à son programme annuel.

Lydie Auger - [l.auger@anact.fr](mailto:l.auger@anact.fr)

\* Assad, Direccte, UR Cfdt, Cgpmc, CR Cgt, Medef, Salins de Bregille, Uimm

Durant trois ans, le dispositif 3PR – *Performance, Parcours Professionnels et Reconnaissance* – a été expérimenté dans trois régions <sup>(1)</sup> avec une collaboration entre Agefos PME et les Aracts.

Financée par la DGCIS <sup>(2)</sup>, la Direccte et le Conseil régional de Franche-Comté, cette démarche a permis aux entreprises impliquées d'impulser une dynamique de changement pour mieux articuler leurs projets de performance, la construction des parcours professionnels et la reconnaissance des salariés.

Au niveau régional, Fact et Agefos PME ont accompagné 8 entreprises représentant env. 570 salariés (national : 27 entreprises).



Lors de la clôture régionale du projet, en septembre dernier, son évaluation <sup>(3)</sup> met en exergue :

- une réelle mise en synergie des 3 dimensions dans les entreprises
- une démarche sur mesure adaptée à leurs besoins
- une prise en compte de la dimension stratégique et sa déclinaison opérationnelle.

Les principaux effets ont été :

- la création/consolidation de la fonction encadrement intermédiaire
- la construction d'un dialogue social
- la mise en place des conditions permettant de construire des parcours professionnels (entretiens professionnels, identification des compétences, définition de mobilités...).

À travers leur témoignage, Fabienne Moulinier - DRH et Estelle Chapon - Déléguée du personnel, de CBM25 <sup>(4)</sup> ont mis en avant les impacts positifs inhérents au projet, entre autres :

- un dialogue avec le personnel et une harmonisation sociale maîtrisée
- la conception d'une politique de communication
- la mise en place de processus RH (plan de formation, entretien d'évaluation, ...).

Il s'agit maintenant de déployer plus largement le dispositif en rationalisant le processus. Une des pistes évoquées pourrait être un développement au sein de filières économiques... à suivre

Lydie Auger - [l.auger@anact.fr](mailto:l.auger@anact.fr)

(1) Nord Pas de Calais, Pays de la Loire et Franche-Comté

(2) DGCIS : Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services

(3) Évaluation du projet menée par le Cabinet Amnyos

(4) CBM 25 est l'une des entreprises accompagnées dans le cadre de 3PR

## À venir Pénibilité, Égalité, Seniors... faites le lien

Afin de répondre à ses obligations « Pénibilité » et « Égalité professionnelle », une entreprise industrielle de 280 salariés située à Besançon a sollicité un appui de Fact.

En effet, si la loi précise les dix facteurs de pénibilité à identifier, direction et représentants du personnel ne partagent pas nécessairement ce qu'ils recouvrent et quels salariés y sont exposés.

Il s'agira d'accompagner un groupe paritaire dans un travail préparatoire à une négociation sur la prévention de la pénibilité en lien avec la question de l'égalité professionnelle et celle des seniors.

L'objectif visé est de construire, entre la direction et les représentants du personnel, une vision partagée sur les facteurs de pénibilité, le périmètre d'action et la démarche de prévention mais également d'aider ce groupe à réaliser un diagnostic.

Au-delà de l'appui aux acteurs de l'entreprise, l'intervention contribuera à renforcer notre expérience en la matière et nous permettra d'enrichir les ateliers TEMPO\* par des mises en application concrètes.

À ce jour, 24 entreprises sont inscrites pour participer à ces ateliers - 2 groupes constitués - qui débiteront en ce mois de décembre.

Sylvie De Jesus - [s.dejesus@anact.fr](mailto:s.dejesus@anact.fr)

\* TEMPO Travail EMploi POPulations : pour plus d'informations voir Edito dans Factualités n° 46 et site de Fact [www.fact.aract.fr](http://www.fact.aract.fr) en page accueil – retour sur la réunion d'information du 10 novembre.