

édito

Dernière année du Contrat de projets État/Région

sommaire

page 1

édito
Dernière année
du contrat de projets
État/Région

page 2

interview
Agrodoubs,
la recette d'une organisation
partagée

page 3

partenaires
Rally'nov, à vos agendas !

appui aux entreprises
hanDIALOGUE

page 4

partenaires
Novorga : les nouvelles
formes d'organisation
du travail...

Un nouvel outil « Enquête
TMS »

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 CPER permet de soutenir l'activité de Fact dans son rôle d'appui à la concertation sur l'anticipation et l'accompagnement des mutations, l'emploi et les compétences, dans les entreprises et les territoires.

Si l'on se réfère à la période des sept dernières années, ce sont près de 620 entreprises qui ont fait appel à Fact sur une demande précise et ont ainsi bénéficié d'un appui : individuel pour 460 d'entre elles, sous la forme d'un diagnostic, d'un conseil expert ou d'une aide à la réflexion ; dans le cadre d'actions collectives pour 160 autres entreprises.

La valorisation et le transfert des bonnes pratiques repérées, des méthodes et outils innovants développés à partir des interventions en entreprise, constituent le second axe d'orientation défini par le CPER.

Fact a développé et mis en ligne 4 outils interactifs dont certains visent à faciliter les négociations et le dialogue social sur l'égalité, l'emploi des seniors et des travailleurs handicapés, la prévention de la pénibilité (6000 visites et 3000 téléchargements par an).

Au registre de l'édition, 26 cas d'entreprises, 28 FACTualités, 8 articles dans la revue Travail et changement, un « Étude et document » ainsi qu'un « Agir sur » ont été rédigés et publiés. 18 supports, plaquettes ou vidéo, ont été réalisés et diffusés à plusieurs milliers d'exemplaires.

18 manifestations - colloques, forums, rencontres thématiques - rassemblant en moyenne une centaine d'acteurs socioéconomiques ont été organisées, le plus souvent en partenariat avec la Direccte et le Conseil régional. Nous sommes également intervenus dans plus de 120 événements organisés par des partenaires régionaux.

Par ailleurs, tout au long de la période, nous avons animé des groupes de travail ou des formations notamment sur les RPS, la GPEC, l'emploi des seniors, ... auxquels ont participé les partenaires sociaux, des consultants, des porteurs de projets.

Interventions, valorisation-transfert : une chaîne d'activités à l'actif du bilan CPER et au service de la qualité de vie au travail.

Didier Thomas
Directeur de Fact

Interview Agrodoubs, la recette d'une organisation partagée



Georges Bourgon
Gérant Agrodoubs

Dans le cadre du projet Rally'nov ⁽¹⁾ – identification et valorisation des innovations sociales en Franche-Comté –, Fact est allé à la rencontre de l'entreprise Agrodoubs.

Spécialisée dans les préparations alimentaires à destination, particulièrement, des hôtels restaurants – crème brûlée, panacotta, appareil pour financiers..., cette entreprise est implantée à Flagey dans le Doubs. Elle emploie 15 salariés hautement qualifiés et régulièrement formés. Cette PME se caractérise ainsi par des compétences internes et un savoir-faire accru, une grande réactivité, mais surtout une remise en question perpétuelle et une stratégie prospective, basée sur l'offre.

Georges Bourgon, cogérant, nous donne ici les clés d'une recette pas tout à fait comme les autres...

Il y a un an, alors qu'un manager prenait d'autres responsabilités, vous avez fait le choix d'une nouvelle organisation, quelle est-elle ?

En effet, précédemment et comme dans nombre d'entreprises, notre organisation du travail était pyramidale. Lorsque la personne en charge du management de l'équipe a pris d'autres fonctions au sein du groupe, une alternative s'est imposée : la remplacer ou saisir cette opportunité pour changer notre mode de fonctionnement et répondre au besoin de responsabilisation des salariés. Nous avons opté pour la seconde solution. Elle consiste à impliquer davantage l'ensemble du personnel en développant leurs responsabilités.

Comment avez-vous abordé cette nouvelle organisation ?

Mon cogérant et moi-même avons tout d'abord réuni les salariés, pour leur exposer cette décision et recueillir les avis de chacun. Ensemble nous avons établi quelques règles incontournables, car il n'était pas question de progresser sans repères. Nous avons formalisé les valeurs de l'entreprise, sa vocation, afin de fixer un cadre commun accepté et signé par tous, une sorte de charte.

Les salariés ont également exprimé quels étaient leurs rêves au sein de l'entreprise. La dynamique était lancée. Puis, nous avons instauré une réunion hebdomadaire animée par une personne choisie par l'équipe. Cet animateur peut bien entendu être remplacé, mais aucune limite de temps n'est fixée. Les bases de cette nouvelle organisation sont ainsi posées.

Concrètement, depuis une année, comment cela se traduit-il au quotidien ?

Les réunions hebdomadaires sont l'occasion d'échanger et de soumettre des problématiques – aménagement d'un poste, temps de travail, adaptation des plannings, anticipation en production. Chacun note sur un « post-it » un objet à débattre. Les demandes sont présentées à l'équipe qui décide de leur pertinence. Chaque projet retenu est ensuite pris en charge par la personne l'ayant initié. Ce salarié, chef de projet, prend alors en charge la démarche de A à Z. Il peut faire appel aux ressources humaines, au responsable qualité, ... ou à tout autre moyen nécessaire à l'avancée du projet, le cas échéant.

Avez-vous identifié des risques potentiels liés à ce changement d'organisation ?

Qui dit changement, dit risque possible. Il s'agit donc d'être attentif aux besoins et réactions de chacun, au cas par cas. Un des principaux enjeux est de conserver une cohésion d'équipe et par là, d'éviter que cette prise de responsabilité ne cloisonne les individus. Il s'agit de favoriser l'autonomie de chacun et d'être présent si un arbitrage était utile. Nous y veillons.

Après une année d'expérimentation, quels gains ont été produits par ce mode de management ?

Cette première année est encourageante : une nette amélioration de l'organisation du temps de travail qui tient compte des contraintes de la production ; des salariés globalement plus intéressés, plus impliqués, plus créatifs ; une polyvalence naturelle s'installe ; une réactivité et une relation client améliorée... économiquement, les indicateurs montrent une progression constante : réduction des coûts, meilleure qualité... Un questionnaire d'évaluation dispensé chaque année auprès des salariés présente pour 2012 un résultat tout à fait favorable. On peut parler là, d'une « recette » durable... Cela n'exclut évidemment pas de rester vigilant.

Lydie Auger - l.auger@anact.fr

(1) Plus d'informations et dossier de candidature sur www.fact.aract.fr

Partenaires

Rally'nov, à vos agendas !

L'innovation sociale : concrètement, c'est quoi ? Prenez l'exemple d'Agrodoubs décrit ci-contre.

Une finalité : recherche d'efficacité. Un besoin social : considération des salariés. Un élément déclencheur : mutation d'un manager. Une réponse : mise en place de manière participative d'une organisation du travail nouvelle sans « chef », basée sur la responsabilisation « accrue ». Des résultats : amélioration des conditions de travail et de la performance.

Des entreprises et associations de Franche-Comté présenteront leurs expériences dans les 9 étapes du rallye organisées d'avril à septembre 2013.

Répondre aux besoins de reconnaissance, de conciliation vie privée et professionnelle, de maintien dans l'emploi, ..., permet d'améliorer la qualité de vie au travail et la performance des entreprises. C'est le pari réussi de ces « innovateurs », qui vous feront découvrir des pratiques et organisations du travail « nouvelles ».

Les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire témoigneront également de leurs nouvelles réponses face aux besoins sociétaux liés à l'emploi, au logement, à l'exclusion... L'État et la Région de Franche-Comté avec les nombreux partenaires de Rally'nov vous invitent à découvrir ces initiatives et à prendre des idées !

Sabrina Boudailler - s.boudailler@anact.fr

Appui aux entreprises handIALOGUE

Négocier et se mettre d'accord pour réaliser des actions favorisant l'emploi des travailleurs handicapés, c'est une des obligations que les entreprises doivent satisfaire. C'est une obligation complémentaire à celle d'employer au moins 6 % de personnes reconnues handicapées.

Nous vous avons déjà présenté le module d'information handi.CAP élaboré dans le cadre du PDITH 70 - Factualités n° 44 et 45. Son objectif : outiller directions et délégués syndicaux pour négocier en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés dans le cadre de la NAO.

Depuis 2011, la politique pour l'emploi des personnes handicapées s'est régionalisée avec la mise en place du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH). Une des orientations 2013 porte sur l'activation du dialogue social à travers la promotion de l'outil handi.CAP.

À cet effet, nous mettons en œuvre le projet « handIALOGUE », porté par la Direccte.

Il comprend trois actions :

- organiser des temps de transfert de l'outil handi.CAP auprès des directions et délégués syndicaux (informations, méthodes, outils)
- apporter un appui individuel aux entreprises pour négocier et aboutir à un accord
- enrichir et actualiser le contenu de handi.CAP.

Stéphanie Lecot - s.lecot@anact.fr



• **8/04/13** « *L'Originale gouvernance* »

Besançon - 9 h / 13 h - BGE Franche-Comté

• **11/04/13** « *De la responsabilité sociétale à l'innovation sociale* »

Besançon - 16 h / 19 h - MFQ Franche-Comté

• **24/04/13** « *L'innovation sociale au service de l'innovation technologique* »

Besançon - 16 h / 19 h - Pôle des microtechniques

• **29/05/13** « *L'innovation sociale en mutualité* »

Besançon - 16 h / 19 h - Mutualité française de Franche-Comté

• **11/06/13** « *L'innovation dans les relations sociales* »

Vesoul - 14 h / 17 h - Fact

• **25/06/13** « *L'innovation sociale au coeur de l'ESS* »

Montbéliard - 17 h / 20 h - Cress et PMA

• **5/09/13** « *L'innovation sociale : un investissement collectif d'intérêt général* »

Dole - 17 h / 20 h - Franche-Comté Active

• **11/09/13** « *Management de l'innovation technologique* »

Champagnole - 17 h / 20 h - Cetim et UIMM

• **26/09/13** « *Management et innovation sociale* »

Belfort - Après-midi - Condorcet Grand Est et l'Usine

Plus d'informations sur www.fact.aract.fr

handi
CAP

est consultable sur
www.fact.aract.fr « boîte à outils »

Offre d'appui individuel

Vous êtes directeur ou délégué syndical
Votre entreprise est soumise à l'obligation de négocier en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés (NAO).

Vous n'avez pas encore négocié ou vous ne savez pas comment engager le dialogue sur ce sujet.

Fact, en lien avec la Direccte Franche-Comté, vous propose un appui individuel gratuit de 2 jours pour votre entreprise, afin de :

- mieux maîtriser le sujet et l'obligation
- réaliser un état des lieux de vos pratiques actuelles
- identifier avec vous les pistes d'amélioration et les objets de négociation.

Pour bénéficier de l'appui, contactez :
Stéphanie Lecot au 03 81 25 52 80 ou s.lecot@anact.fr

Partenaires

Novorga : les « nouvelles formes d'organisation du travail et la prévention des risques professionnels »

Les entreprises doivent faire face à de nouvelles exigences de l'environnement, elles doivent s'adapter en permanence en modifiant leur organisation.

Devant la montée de certains phénomènes sociaux dans les entreprises — augmentation des maladies professionnelles du fait de la croissance des TMS et RPS, sentiment généralisé d'une dégradation des conditions de travail, ... —, apparaissent de nombreuses interrogations portées par divers acteurs, notamment les partenaires sociaux, quant aux éventuels effets des nouvelles organisations sur les conditions de travail et les risques professionnels.

Quels principes ? Quelles mises en œuvre ?
Quelles limites ? Quels risques professionnels ?
Quels impacts sur les conditions de travail ?

Il ne s'agit pas de faire le procès des nouvelles formes d'organisation du travail mais de se poser la question de leur articulation avec les conditions de travail et la prise en compte du facteur humain dans le travail.

La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO organisent avec Fact une journée de travail sur le thème « Nouvelles formes d'organisation du travail et prévention des risques professionnels ».

Cette rencontre sera dupliquée dans cinq territoires de mai à juin 2013.

Elle est à destination des représentants du personnel des entreprises de Franche-Comté.

Avec trois objectifs principaux : acquérir des connaissances sur les nouvelles formes d'organisation du travail, échanger à partir d'expériences, se construire des repères communs pour l'action.

Un projet financé par la Direccte Franche-Comté, dans le cadre du Plan Régional Santé au Travail 2010/2014.

Sylvie de Jesus- s.dejesus@anact.fr

Un nouvel outil « Enquête TMS »

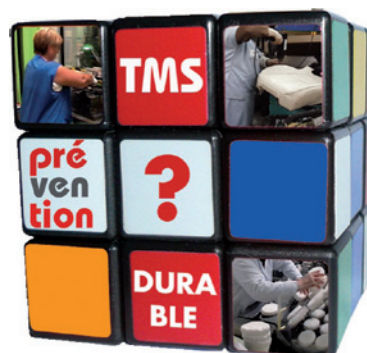
Dans la continuité d'un travail engagé de longue date sur la prévention des TMS, Fact déploie aujourd'hui un nouvel outil du réseau Anact « Enquête TMS ».

Il s'agit plus précisément d'un questionnaire permettant aux entreprises d'une part, d'évaluer à l'instant T les risques de TMS et d'autre part, de suivre les effets des actions de prévention mises en œuvre. Il constitue en cela un indicateur de suivi indispensable à la recherche d'une prévention durable des risques professionnels.

L'outil se présente sous la forme d'un auto-questionnaire (52 questions) rempli par les salariés exposés aux risques. Les questionnaires sont ensuite traités et analysés par l'entreprise en lien avec le médecin du travail, les DP ou le CHSCT, avec ou sans l'appui d'un tiers intervenant en prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de son déploiement, nous avons pris contact avec les Services de Santé au Travail de Franche-Comté. Nous souhaitons engager avec eux un partenariat qui permette une large diffusion et utilisation de l'outil auprès des entreprises de Franche-Comté.

Sylvie de Jesus- s.dejesus@anact.fr



L'auto-questionnaire TMS a été élaboré sur la base d'un outil développé par le LEEST⁽¹⁾ du CHU d'Angers en lien avec l'InVS⁽²⁾, dans le cadre d'une Recherche-Action sur la prévention durable des TMS (2004-2007) conduite par le réseau Anact.

Sa forme actuelle a été adaptée par un groupe projet piloté par Fact, et expérimentée dans plusieurs entreprises, en particulier en Franche-Comté.

(1) Laboratoire d'Epidémiologie et d'Ergonomie en Santé Travail

(2) Institut de Veille Sanitaire