

juin 2014
n° 56

sommaire

édito

Compétitivité, emploi
et organisation

du côté de...

AGEFOS PME, en appui
aux mutations économiques
dans l'Aire Urbaine

une question à...

Laurent Pernin
UIMM Franche-Comté

en coopération

Rally'nov... SQVT

le dossier

Le Contrat de génération
en Franche-Comté

édito

Compétitivité, emploi et organisation



Comme le précise le pacte de responsabilité et de solidarité, l'amélioration de la compétitivité des entreprises et le soutien à l'emploi sont des enjeux majeurs pour le redressement de notre pays et l'avenir des territoires. La baisse des charges, une fiscalité plus favorable à l'investissement, des simplifications administratives, sont autant de mesures annoncées allant dans le sens de la baisse du coût du travail. Cependant, pour restaurer durablement compétitivité et emploi, ces mesures doivent s'accompagner d'autres efforts.

D'une entreprise à une autre, le paramètre « coût du travail » dans la compétitivité des produits ou des services n'a pas la même importance.

Pour autant, qu'il soit déterminant ou relatif, ce coût ne peut cependant en aucun cas se substituer à la recherche d'une amélioration de la performance. Autrement dit à la recherche continue d'une optimisation de l'organisation du travail, afin de produire et de vendre mieux, d'innover, de monter en compétence et en qualité d'emploi.

Une telle démarche nécessite néanmoins du temps et des ressources lorsqu'elle implique la participation réelle des salariés dans la conception, la mise en œuvre et l'ajustement des organisations au quotidien. Un effort qu'il est nécessaire de mettre en débat dans les entreprises pour qu'il puisse être partagé. Co investir dans l'organisation du travail pour en faire un puissant levier de compétitivité et d'emploi, voilà un beau sujet pour engager ou alimenter un dialogue social responsable dans les entreprises.

*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



IIIIIIII Du côté de... AGEFOS PME

AGEFOS PME en appui aux mutations économiques dans l'Aire Urbaine

En 2013, une plateforme RH a été initiée par l'État afin de permettre aux TPME/PME de l'Aire Urbaine de mieux anticiper les évolutions économiques et de sécuriser les parcours professionnels des salariés, par l'adaptation de leurs compétences ou la préparation à leur reconversion le cas échéant. Fort conscient des enjeux liés à ces mutations et afin de faire monter en compétences les salariés concernés, AGEFOS PME a répondu à un appel à projets territorial du FPSPP¹ et a obtenu des moyens supplémentaires pour financer des formations.



En complémentarité à celles de la plateforme RH, des formations et actions modulables sont d'ores et déjà proposées et mises en œuvre dans plusieurs entreprises. Il s'agit notamment de former des dirigeants, des cadres et des représentants du personnel sur le lien entre performance de l'entreprise, reconnaissance et parcours professionnels des salariés ; mais aussi, d'animer des ateliers sur la formalisation et la valorisation des compétences mobilisées sur le poste de travail ; ou encore de sécuriser le management de proximité dans des périodes de changement, tant sur les aspects juridiques qu'opérationnels, ...

Ces démarches sont soutenues par la Direccte et le Conseil régional de Franche-Comté, et les partenaires sociaux de la Copire². L'emploi et les métiers évoluent rapidement dans les territoires, aussi pour aider les entreprises et leurs salariés à aborder au mieux les changements et ainsi préparer les évolutions professionnelles, il est essentiel que les différents acteurs impliqués se coordonnent – État, Région, entreprises, Opca, organisations syndicales, ... Pour AGEFOS PME, c'est une certitude. *Lydie Auger*

FPSPP¹ Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
Copire² Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi de FC



une question à...

Laurent Pernin

Directeur général Emploi Formation
UIMM Franche-Comté

Les métiers de l'industrie

Dans un contexte économique difficile, quelles sont selon vous les perspectives d'évolution pour les métiers de l'industrie ?

Compte tenu du contexte, c'est paradoxal, les entreprises technologiques prévoient de recruter entre 80 et 100 000 personnes par an jusqu'en 2020. L'aéronautique, l'informatique, l'électronique sont concernés, mais aussi des secteurs plus traditionnels où des entreprises sont leaders sur le marché grâce à leur expertise et leurs savoir-faire. Les exigences technologiques, économiques, environnementales sont créatrices d'emplois et de nouveaux métiers. L'enjeu pour les sociétés technologiques françaises, depuis toujours innovantes et créatives, est de continuer à anticiper les mutations en faisant évoluer les connaissances et compétences de leurs employés, par la formation tout au long de la vie. L'alternance et l'apprentissage restent également de très bons facteurs d'insertion. Les métiers de l'industrie ont réellement de belles perspectives d'avenir.

Propos recueillis par Lydie Auger

parutions

Travail & Changement
N° 355 - mai / juin 2014



La conciliation des temps, une question à plusieurs dimensions

Organisation, santé, égalité

Réseau Anact

actus

↳ manifestation rally'nov



À vos agendas !
14 octobre 2014

"Les conditions favorables à l'innovation sociale sur les territoires"

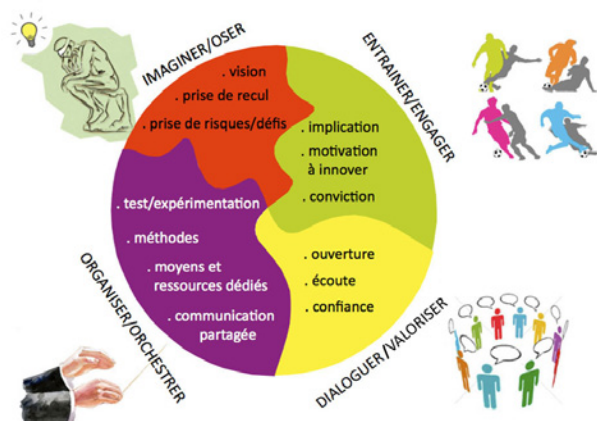
Plus d'infos prochainement
www.rallynov.fr

IIIIIIII En coopération

Innovation sociale : ce sont les entreprises qui en parlent le mieux !

« L'innovation sociale en entreprise, les conditions ? » C'était le sujet de la rencontre qui s'est tenue le 19 juin dans les locaux de Pays de Montbéliard Agglomération ; la première des trois rencontres organisées en 2014, spécifiquement dédiée à l'innovation sociale.

Les conditions favorables à l'innovation sociale



Imaginer autre chose, oser faire différemment, prendre des risques et s'engager dans de nouveaux défis ; entraîner ses collaborateurs, sa hiérarchie, ses partenaires, les impliquer et les motiver ; dialoguer en étant ouvert aux autres et à l'environnement, écouter et créer un climat de confiance, valoriser ; organiser sa démarche d'innovation en mettant en place une méthode avec des moyens humains et financiers associés, expérimenter, communiquer, ... Autant de conditions de réussite essentielles identifiées par les entreprises¹ elles-mêmes et complétées par les participants.

¹ C&K Components, Cryla, Green Box, Mutualité Française Jura



Pour Béatrice Gros Lambert, Cryla « l'innovation sociale ne s'improvise pas, il est nécessaire de mettre en place une méthode... ».

Dominique Pasteur, Mutualité Française Jura assure que « la confiance et l'écoute sont des composantes essentielles ».

Semaine pour la qualité de vie au travail : conciliation des temps vie professionnelle / vie privée. Cet après-midi fut aussi l'occasion de découvrir comment certaines entreprises « font différemment » pour mieux **concilier les temps de vie**. Un enjeu de plus en plus fort pour les entreprises et leurs salariés dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Des entreprises témoignent

- . Le télétravail décliné au Centre National Fournisseurs du Groupe La Poste, mis en place de manière participative dans le cadre d'une démarche globale de responsabilisation des salariés
- . La salle de formation itinérante initiée par Indibat pour limiter les temps et les frais de déplacements des stagiaires et ainsi faciliter la professionnalisation
- . Des sapeurs-pompiers volontaires qui, en accord avec leur employeur, exercent leur mission citoyenne sur leur temps de travail...



Des initiatives qui réinterrogent différents domaines du fonctionnement des entreprises.

Au-delà d'une flexibilité du temps et des horaires, l'organisation du travail et de la production doit être plus souple, les pratiques de gestion des ressources humaines plus individualisées, les relations professionnelles et sociales doivent s'appuyer sur un dialogue renforcé en veillant à maintenir un équilibre entre régulation individuelle et collective.

Sur les territoires

C'est aux conditions favorables à l'innovation sociale sur les territoires que nous nous intéresserons lors du prochain temps fort le **14 octobre** prochain à Lons-le-Saunier.

Quels dispositifs sont expérimentés ? Quels accompagnements sont proposés localement ? Comment s'organise la coopération entre acteurs ? Quels sont les appuis apportés aux projets ? Nous tenterons alors d'apporter des éléments de réponses à ces questions primordiales. Sabrina Boudailler

IIIIIIII Le dossier

Le Contrat de génération en Franche-Comté



contrat de génération

Dispositif clé de l'État en faveur de l'emploi en 2013, le Contrat de génération a été récemment modifié (loi 2014/288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et démocratie sociale du 5 mars 2014).

Deux dimensions sont à distinguer : faciliter l'accès à des aides financières sous conditions et satisfaire l'obligation.

- Concernant l'accès aux aides État et Conseil régional : seules les **entreprises ou groupes employant moins de 299 salariés peuvent en bénéficier**. Dans le cadre d'un projet de transmission d'une entreprise de moins de 50 salariés, l'âge du jeune est porté à 30 ans.
- Concernant l'obligation : **les entreprises ou groupes employant de 50 à 299 salariés** sont incitées à s'inscrire dans une démarche de gestion active des âges. Elles devront être couvertes, **avant fin mars 2015** par un accord ou un plan d'action d'entreprise ou un accord de branche étendu.

Chiffres clés

France &
Franche-Comté

- **25 065 demandes d'aides** contrat de génération enregistrées depuis le 1^{er} mars 2013 par Pôle Emploi service pour la France entière.
- **828 demandes enregistrées pour la Franche-Comté** (407 dans le Doubs, 217 dans le Jura, 140 en Haute-Saône, 64 dans le Territoire de Belfort).
- **20 accords de branche CG** conclus, dont 18 étendus couvrant plus de 1,5 million de salariés. (données au 16 mai 2014)

Pour améliorer leurs pratiques et formaliser un plan d'action, les entreprises peuvent **bénéficier d'un appui conseil**. En région, **14 structures*** porteuses d'un projet CG conventionné avec la DGEFP ou la Direccte peuvent proposer un **accompagnement** dont la durée sera ajustée à la taille et aux besoins de l'entreprise. **L'État prend en charge 50% de l'appui conseil** (plafond de 12500 €). Un complément peut être apporté par les Opca de branches.

En amont, pour s'informer et s'outiller sur le dispositif Contrat de génération, les entreprises peuvent participer à des ateliers, animés par Fact et l'Apec.



Atelier Lons-le-Saunier - 22 mai 2014

Sept ateliers ont déjà été organisés avec la participation de 41 entreprises. C'est l'occasion pour les Dirigeants et les services RH de s'approprier le dispositif, se positionner, connaître les procédures et le cadre réglementaire, mais aussi d'échanger entre elles sur les freins à lever et les opportunités.

Parmi **les freins** : le temps important pour réaliser le document, une obligation de plus.

Parmi **les bénéfices** : l'intérêt du diagnostic, repérer et formaliser des pratiques existantes,

mieux identifier les compétences critiques, reconnaître et accompagner les temps d'acquisition des compétences. *Stéphanie Lecot*

* **Les 14 porteurs** : Adefim/Opcaim, AGEFOS PME, CCI Franche-Comté, Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat, Compagnons du devoir, Fafih, Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitations Agricoles, Association Condorcet grand-est, Forco, Opcalia, Opcalim, Opca PL, Unifaf, Unifformation.