

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE SUR LE LIEU DE TRAVAIL NÉCESSITE DU DIALOGUE, DE L'ÉCOUTE ET UN ENGAGEMENT DES DIRIGEANTS. LA SEMAINE POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ORGANISÉE PAR L'ARACT EST LE RENDEZ-VOUS RÉGULIER POUR DIFFUSER LES INITIATIVES LOCALES INNOVANTES ET LES "BONNES PRATIQUES" SUR LA QUESTION.

➤ Qualité de vie au travail : des entreprises s'investissent



Forte de son succès en 2006 et 2007, la Semaine pour la Qualité de Vie au Travail s'est déroulée du 29 mai au 6 juin 2008 pour sa 5^{ème} édition. Plus de 180 participants (DRH, consultants, responsables sécurité, médecins du travail, managers, partenaires sociaux, institutionnels, chercheurs, développeurs économiques mais aussi grand public) se sont rencontrés à cette occasion pour découvrir les 8 entreprises sélectionnées par l'ARACT ■

ARACT Champagne-Ardenne
Rue Charles-Marie Rave
51520 Saint-Martin-sur-le-Pré
tél : 03 26 26 26 26 - fax : 03 26 26 94 74
➤ www.anact.fr/aract/champagne-ardenne

➤ Prévenir les troubles musculo-squelettiques **Freudenberg en Haute-Marne**



Nous avons effectué un dépistage Des réaménagements rapides ont été opérés

L'entreprise s'est intéressée à la prévention des troubles musculo-squelettiques. C'est un premier cas de maladie professionnelle qui a été le déclencheur. « La démarche que nous avons engagée en collaboration avec Stéphanie Poussin, ergonome au service de santé au travail, nous a permis d'effectuer un dépistage pour chaque poste de travail, afin de les classer en fonction des risques qu'ils présentent d'engendrer des TMS. Pour les postes les plus exposés, comme la sableuse, nous avons mené des entretiens avec les salariés. Des réaménagements rapides ont été opérés. » explique Ernest Dos Santos, responsable du projet chez Freudenberg.

« C'est difficile de ressentir des changements majeurs au niveau physique sur le court terme. En revanche, s'il n'y avait pas eu ces changements, on en aurait vu les conséquences dans quelques années... Trop tard » ajoute Aurélien Emond, secrétaire du comité d'entreprise, ouvrier sur le poste de la sableuse.

➤ Anticiper l'impact émotionnel **Asimat à Troyes** association de maintien à domicile



et un soutien individuel à la demande personnelle du salarié », Monsieur Denizet, directeur général de l'association.

« Nous sommes confrontés à des cas que nous n'arrivons pas à résoudre seules : des personnes en difficulté qui s'opposent à notre aide, des situations où la prise en charge est très difficile (hygiène déplorable, méchanceté...). C'est à ce moment-là que le soutien psychologique peut être utile. Dans tous les cas, même si l'on ne fait pas la démarche, le fait de savoir qu'on en a la possibilité est primordial dans notre métier », Françoise Bezin, aide à domicile, déléguée du personnel / CE / déléguée syndicale.

Les salariés subissent quotidiennement l'impact émotionnel de la détresse des personnes aidées.

« Pour prévenir le malaise, nous offrons des services obligatoires comme le groupe de parole ou les réunions à thème

➤ Gérer les tensions des équipes **Axel Maxence** salon de coiffure à Fagnières



Joël Thouvenin dirigeant du salon Axel Maxence ne parvenait pas à travailler correctement avec son équipe et des tensions naissaient. Un an plus tard, participant à une formation en management, le précepte « vous avez l'équipe que vous méritez » l'interpellait. Il accepte de se remettre en question et de reprendre les bases de travail avec son équipe. Les salariés intègrent les différentes contraintes et proposent une réorganisation des plannings : chacun travaillera 35 heures réparties sur 4 jours. Le consensus est général.

« Je prends mon rôle de manager très au sérieux, j'ai beaucoup appris depuis que j'ai repris ce salon et je ne pourrai plus diriger une entreprise sans penser au bien-être de mon équipe. Le salon fonctionne grâce à eux et je me dois de les remercier en leur offrant une qualité de vie au travail respectable. Je les encadre et leur fait totalement confiance, je leur demande d'être autonome et de faire le nécessaire pour travailler en équipe dans un climat détendu pour que les clients soient accueillis dans des conditions optimales. Bien sûr, ils ne sont pas obligés de s'apprécier individuellement, mais lorsqu'ils sont au salon, ils doivent former une véritable équipe en essayant d'être indulgent et de se comprendre ».



➤ Améliorer l'environnement de travail **Garage Promsy & Fils**

En 2005, Thierry Promsy décide de déménager son garage. Il fallait traverser la rue pour passer d'un atelier à l'autre. Les ouvriers souffraient également de la mauvaise adaptation des postes de travail. Les déchets étaient amassés devant le garage et les eaux usées s'écoulaient directement dans les eaux de pluie explique Thierry Promsy. Sachant que son fils poursuivait l'activité, il décide de changer de site dans la zone artisanale de Gueux : un espace de 1 700m² moderne et spacieux. « C'est pour fidéliser mes ouvriers que j'ai mis en place ces démarches d'amélioration des conditions de travail. Le projet, l'étude et le changement de site représentent un gros investissement en termes de coût et de temps passé. Et, nous devons encore investir car les normes changent assez régulièrement. Des mises à jours s'imposeront continuellement pour maintenir le bien-être et la sécurité des salariés. J'essaie de répondre à leurs besoins en matière de formation et de gestion de planning ».

« Les conditions de travail ont vraiment évolué avec le changement de site. Surtout pour nous les carrossiers, nous avons maintenant plus de place pour travailler et un matériel adapté. Pour ma part, je me sens moins stressé, je dois moins courir et je me sens mieux physiquement », Jean-Loup Moysan Carrossier-Peintre, 22 ans d'ancienneté.

➤ Valoriser la dimension humaine **KME à Givet**

Lorsque Romary Sertelet prend ses fonctions de directeur, le climat social est tendu. Il privilégie, dès son arrivée, l'aspect humain considérant que si l'humain est en accord avec lui-même et les autres, alors l'économie et les performances suivront. Il met en place une charte des valeurs et travaille sur les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS). Pour lutter contre le tabagisme, l'entreprise rembourse les patchs des fumeurs qui souhaitent arrêter.

« Aujourd'hui, manager une entreprise ne consiste plus à considérer les seuls paramètres économiques, si tant est que ces seuls critères aient prévalu. Manager, c'est intégrer chaque salarié dans sa différence, libérer son potentiel pour l'impliquer et le responsabiliser et en faire un acteur de l'entreprise » Romary Sertelet, directeur de l'usine KME de Givet.

« La sécurité est devenue incontournable, tout comme le bien-être des salariés et leur santé. Le respect de l'intégrité physique, morale et psychique des salariés c'est notre quotidien, notre priorité » Rachid Belkebir, mécanicien délégué syndical central CFDT.

Nous avons mis en place une charte des valeurs



➤ Miser sur le cadre de vie **Axon'Cable à Montmirail**



Après 21 ans d'existence, l'entreprise signe, en 1985, l'un des tous premiers et le plus important Rachat d'Entreprise par les Salariés (RES). L'entreprise est confrontée à une double problématique : l'employabilité de ses salariés et l'attractivité de son offre d'emplois. Pour faire face à ces défis, Axon' Cable met en place des actions : formation secouriste (100 personnes), achat de défibrillateurs en cas de problèmes cardiaques, lutte contre le tabac, (les patchs sont remboursés aux fumeurs)... L'entreprise a implanté en 1990 des ateliers dans un cloître classé au

patrimoine. Un château, acheté à Montmirail en 1995, est devenu un espace pour les événements de l'entreprise. « Depuis 1986, Axon'Cable est mécène de nombreux artistes. Outil de communication pour l'entreprise, l'exposition des œuvres embellit également les bureaux et l'usine. Je suis très attaché au cadre de vie, c'est pour cela que j'établis les usines dans des lieux atypiques car je pense que cela apporte du bien-être, et le bien-être rend productif. Former les jeunes à nos métiers est l'une de mes priorités, leur démontrer que le travail en usine ce n'est pas comme dans les romans de Zola. Nous organisons des semaines de stages pour les collégiens, cela leur permet de vivre Axon'Cable comme s'ils étaient salariés. À la fin de la semaine, ils ont un regard neuf », Joseph Puzo Président.



➤ Un cadre de travail agréable
Plurihabitat Mon Logis
dans l'Aube

« En 2002, la décision est prise de construire un nouveau siège social sur un terrain acquis depuis dix ans à Sainte-Savine. Un groupe de travail constitué de représentants du personnel est formé pour étudier les besoins de chaque service : espace, salle d'archives, mobilier, matériel divers. En décembre 2005, le nouveau siège social est inauguré. Les locaux, en plein cœur du centre ville de Sainte-Savine, offrent un cadre de travail agréable : commerçants à proximité, gare de Troyes à 10 minutes à pied, places de parking pour chaque salarié, bureaux spacieux et ensoleillés. « Les salariés ont été fortement impliqués dans la préparation du déménagement. C'était aussi sans doute une façon de les remercier et de tirer un trait sur toutes ces années pendant lesquelles ils ont travaillé dans de conditions difficiles », Serge Laurent, directeur Général.
« J'ai participé au groupe de travail et j'ai suivi le chantier informatique. J'ai testé les sièges pour choisir les meilleurs produits d'un point de vue ergonomique. Nous constatons d'ailleurs que les salariés ont moins mal au dos depuis », Myriam Kurowski, administrateur réseau et micro Secrétaire Générale de l'Union Départementale des syndicats CFTC de l'Aube.

➤ Le dialogue social
Le Centre Vinicole
Champagne Nicolas
Feuillate (CV-CNF)

Des groupes de « veille sociale » ont été créés en 2006 pour permettre l'expression des salariés

« Je suis à l'origine du groupe de Veille Sociale car, en tant que secrétaire du CE, j'ai demandé la mise en place d'un audit social qui au fur et à mesure des discussions est devenu la Veille Sociale. Ce projet fut donc porté conjointement par la Direction et le CE », Eric Hubert, membre CHSCT - Secrétaire du CE Assistant en gestion de Production en cuverie.
« L'amélioration du dialogue social et de la cohésion interne » est l'une des principales préoccupations de l'entreprise. Une fois par mois une douzaine de personnes, représentant chaque secteur de l'entreprise, se réunit autour du Responsable Ressources Humaines qui tient le rôle d'animateur. L'entreprise développe et utilise de multiples modes de communication interne : lettre d'information, magazine, journal interne, forums Internet... Notre outil de « veille sociale » nous permet de suivre le climat social et les attentes des salariés en matière de management, d'environnement de travail et de communication. Soucieux du développement individuel et de l'épanouissement de tous nos collaborateurs, nous souhaitons mettre en avant les compétences et talents de chacun », Dominique Pierre, directeur Général.

L'accompagnement des parcours professionnels

Echos sur la rencontre annuelle de l'ARIFOR

130 acteurs impliqués dans les problématiques de formation et le 20 juin dernier à RMS Reims.

emploi étaient présents au rendez-vous annuel de l'Arifor

Deux temps forts ont rythmé la rencontre :

1. La présentation du 12^{ème} numéro de la revue Formation & Territoire sur « Formation et professionnalisation : l'accompagnement en question », (cf. rubrique « Nouvelles publications » ci-contre) réunissant une dizaine d'écrivains. Outre l'intervention des deux coordonnateurs de la revue, trois écrivains ont témoigné de leurs expériences d'accompagnement.

2. Deux tables rondes composées d'acteurs Entreprise ou de leurs partenaires, branches, OPCA, représentants syndicaux et patronaux... avec la participation de l'ARACT et du Président du CESR ont favorisé le débat autour d'un certain nombre de questions au cœur des politiques emploi formation :

Les outils formation (plan, période de professionnalisation, CIF, EDEC) à disposition de l'entreprise pour gérer les mobilités professionnelles sont-ils pertinents, suffisants ? Comment faire pour que la mobilité soit souhaitée et non subie ? Quel apport de l'expérimentation du Contrat de Transition Professionnelle, quel prolongement de l'initiative ? Quel rôle pour les OPCA dans l'accompagnement des mobilités collectives sur les territoires ? L'évolution de la pyramide des âges, les mutations que connaît le monde industriel vont-elles renforcer la place de la formation ou au contraire l'atténuer ?

Ainsi les articulations qui existent ou sont à créer entre tous ces dispositifs ont été mis en évidence pour :

- aider l'offre de services à s'adapter par rapport aux évolutions du marché (sauts technologiques, nouveaux métiers, vieillissement de la population) ; ainsi, les « bonnes pratiques » de GPEC au sein des entreprises, les expériences réussies de dialogue social et les politiques des branches sont des éléments de réponses.

- reconnaître et outiller la fonction d'accompagnement du parcours à travers l'information sur les métiers et l'offre de formation, le développement de la formation des moins qualifiés, l'analyse de l'expérience du CTP, la généralisation de la logique de passeport formation, un partenariat territorial élargi avec les Comités de Bassin d'Emploi, les Maisons De l'Emploi, les GEIQ...

L'Etat et la Région, présents tout au long de la journée ont rappelé leur rôle respectif dans la gestion des mobilités professionnelles et aussi leurs initiatives communes dans les dispositifs contractuels tels le Contrat de projets 2007/2013, les Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC), les contrats d'objectifs de branches et territoriaux... ■

Un kit documentaire a été diffusé lors de cette journée, pour vous le procurer, contactez : dprvulovic@arifor.fr
Ce colloque fera l'objet d'actes à paraître au cours du dernier trimestre 2008.



Des participants attentifs aux interventions



Des tables rondes très animées

LES RENDEZ-VOUS DES ESPACES MÉTIERS

Charleville : 03 24 40 58 10
- le 10 septembre
Découverte des métiers du transport et de la logistique
- le 12 septembre
Information sur l'apprentissage
Bar-sur-Aube : 03 25 27 52 77
- le 7 octobre
Les métiers de l'aide à la personne
Reims : 03 26 07 87 12
- en septembre
Découverte des métiers de l'hôtellerie restauration

Epernay : 03 26 54 85 85
- du 15 au 18 octobre prochain
Retrouvez le pôle « métier-emploi-formation » au salon Viti-Vini
Sedan : 03 24 29 94 40
- en septembre
Information sur l'apprentissage
- en octobre
Découverte des métiers de l'hôtellerie restauration

Toutes les semaines, des entretiens ou informations sur la **Validation des Acquis et de l'Expérience** sont proposés dans chaque Espace métiers. Pour en savoir plus :

➤ www.espacesmetiers-champagneardenne.org

À SAVOIR

➤ **Le 18 septembre 2008**
Deuxièmes Assises de l'Economie Sociale et Solidaire
à Châlons-en-Champagne au complexe du Mont-Bernard. Organisées par la Région Champagne-Ardenne en partenariat avec la CRESCA (Chambre Régionale de l'Economie Sociale de Champagne-Ardenne) sur le thème « Agissons autrement sur nos territoires ! Des projets et des emplois en Champagne-Ardenne ». Inscriptions : ARIFOR.

➤ **Septembre 2008**
Ouverture des inscriptions pour la formation des bénévoles et salariés de l'Economie Sociale et Solidaire. Contact CRES : 03 26 91 66 71.

[NOUVELLES PUBLICATIONS]

Formation & Territoire n° 12



Editorial par Jean-Paul Mimeur, directeur régional du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Champagne-Ardenne.
Préface par Mathieu Béraud, économiste et Ali Boulayoune, sociologue, GREE 2L2S, université de Nancy 2, coordonnateurs du numéro.

1 - Mise en perspective et cadre institutionnel de l'accompagnement

Avec les écrits de Ali Boulayoune, sociologue, GREE 2L2S, université de Nancy 2, d'Olivier Mériaux, directeur de la stratégie et du développement, groupe Amnyos Consultants, Paris, et l'article de la région Champagne-Ardenne « La formation tout au long de la vie : une priorité en Champagne-Ardenne ».

2 - Analyse des dispositifs d'accompagnement et de professionnalisation

La Validation des acquis de l'expérience

Avec les écrits de Marie-Christine Bureau, socio-économiste, LISE (CNRS-CNAM) et Carole Tuchsirer, socio-économiste, CEE (Centre d'études de l'emploi), et de Florence Jany-Catrice, maître de conférences, université Lille 1, membre de l'institut universitaire de France.

Le tutorat

Par Philippe Boudjadi, cadre pédagogique responsable du pôle de formation continue, Institut régional de formation sanitaire et social de Champagne-Ardenne, et l'Association régionale de l'amélioration des conditions de travail de Champagne-Ardenne (ARACT).

3 - Regards de praticiens

Par Denis Cristol, responsable formation continue Advancia-Négocia CREF (1589) - Paris X Nanterre, et Alain Seguy, coach professionnel, COACH IE (Paris).

Entretien avec Isabelle Molina, conseillère en formation continue au GIP éducation et formation tout au long de la vie (EFTLV).

Les actes de la journée TIC



Les Actes de la journée ARIFOR « Technologies numériques : un facteur de développement des territoires » du 28 novembre 2007 sont disponibles à l'ARIFOR sur simple demande : tél : 03 26 21 73 36 ou téléchargeables sur : www.arifor.fr