

Changer le travail ...

... pour réussir ensemble

actal

Action pour les Conditions
de Travail en Alsace



Fonds Social Européen

Changer le travail ...

... pour réussir ensemble

ACTAL

Présentation succincte

ACTAL

Trois mot-clés

Une structure

Actal est un organisme paritaire financé par des fonds publics et géré par les partenaires sociaux de la Région Alsace

Un réseau

Actal est l'une des 25 structures régionales composant le réseau de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

Une ambition

Actal accompagne les entreprises alsaciennes et les partenaires dans une perspective d'amélioration conjointe des conditions de travail et de la performance

Missions

Modes d'action

Prévenir et résoudre les difficultés liées au travail et à son organisation

Apporter un appui opérationnel aux différents acteurs concernés par le travail :

- Dirigeants d'entreprises, salariés, partenaires sociaux
- Branches prof., chambres consulaires, services de santé au travail
- Collectivités locales, services de l'Etat
- Consultants, formateurs, ...

Interventions

Conception d'outils

Travaux d'études

Pôle de ressources

Manifestations locales

Domaines d'activités

Principes d'intervention

Des activités définies avec les partenaires sociaux

Santé et travail / Gestion des âges / Nouvelles formes d'organisation du travail

Une approche globale et paritaire

Nos interventions en entreprises nécessitent une demande de la Direction, une information et une implication des Représentants du Personnel

Nos méthodes d'intervention s'appuient sur une analyse globale des situations de travail et privilégient une approche concertée impliquant les dirigeants, les salariés et leurs représentants

ACTAL veille à diffuser le plus largement possible les connaissances élaborées au cours de ses interventions, en respectant strictement les règles de confidentialité

Actal veille à ne pas faire de concurrence déloyale aux cabinets conseil

Changer le travail ...

... pour réussir ensemble

Gestion des âges

Travailler demain avec les salariés d'aujourd'hui
en améliorant conjointement les conditions de travail
et la performance des entreprises

Gestion des âges

Contexte et enjeux pour les entreprises

Des évolutions qui s'accélèrent

Economiques

Démographiques

Politiques

Juridiques

Des effets de plus en plus visibles

- ◆ Organisations à la fois « puissantes » et « réactives »

- ◆ Augmentation de l'espérance de vie
- ◆ Vieillesse de la population active
- ◆ Financement de la solidarité

- ◆ Augmentation de la durée de vie professionnelle
- ◆ Emploi des seniors

- ◆ Loi Fillon sur les retraites
- ◆ Dispositifs pour l'emploi, la FP, ...

A terme, davantage d'enjeux liés à la gestion des âges

Il n'y a pas si longtemps ...

- des situations de travail structurées autour de « collectifs métiers » intergénérationnels
- permettant aux jeunes salariés « entrant dans la profession »,
 - D'une part d'apprendre les « ficelles du métier » au contact de professionnels expérimentés,
 - D'autre part, de se construire une identité professionnelle valorisée par ce collectif, source de reconnaissance et ... de motivation

Aujourd'hui ...

- des collectifs inter-professionnels à « géométrie variable »
 - Destinés à répondre aux enjeux d'une économie mondialisée
 - Mais qui ne jouent plus le même rôle intégrateur que les anciens « collectifs métiers »
- Des aspects qui ne « coulent plus de source » :
 - La coopération et la transmission intergénérationnelle
 - L'intégration professionnelle et la motivation des salariés jeunes
 - Le management de la diversité et de la variabilité des collectifs

Gestion des âges

Enjeux liés à la transmission des savoir-faire

Il n'y a pas si longtemps ...

- Le tutorat se réduisait à une « simple » mise en présence d'un jeune et d'un ancien
 - Ayant à terme le même niveau de qualification
 - Basée sur une autorité et une légitimité « naturelle » du plus ancien
- Une transmission du savoir-faire
 - Envisagée dans une dynamique de « compagnonnage »
 - Basée sur l'acquisition progressive d'un métier aux contours « stables »

Aujourd'hui ...

- Des métiers qui évoluent très vite
- Des jeunes qui disposent souvent
 - D'une qualification largement supérieure à celle leurs aînés
 - De connaissances réactualisées au regard des évolutions techniques
- Des seniors qui possèdent
 - L'expérience des situations de travail complexes
 - Les stratégies permettant de les gérer dans des conditions optimales

D'où la nécessité d'organiser un apprentissage « croisé »

■ Quelques constats

- La pénibilité est considérée comme « normale » (voire source de valorisation) dans certains secteurs
- Des mécanismes de régulation de la pénibilité par l'âge
 - La pénibilité est reportée sur les plus jeunes
 - Dans le cadre d'un consensus général
- Des nouvelles formes d'organisation du travail (flexibilité, flux tendu, ...) qui favorisent l'accélération de l'usure professionnelle

■ Enjeu

- Diminuer les facteurs de pénibilité et d'usure professionnelle pour tous les salariés car l'état de santé des salariés de demain dépend de ce qui est fait aujourd'hui

■ Quelques constats

- Des représentations négatives et des facteurs de discrimination concernant les salariés « jeunes » et « âgés »
- Des collectifs de travail majoritairement composés de 30-45 ans
- Des systèmes de règles rigides fondés sur un principe strict d'égalité qui excluent des catégories de salariés

■ Enjeu

- Appui au développement des compétences des salariés « à tout âge »
- Contribution à la nécessaire évolution des mentalités concernant l'âge au travail
- Développement de la coopération intergénérationnelle et gestion de collectifs basés sur la diversité, où chacun doit avoir sa place

- **Contribuer à des manifestations ou à des formations**
- **Diagnostic « Gestion des âges »**
- **Appui à la mise en œuvre de solutions**
- **Pôle de ressources via Internet**
 - www.actal.aract.fr
 - www.anact.fr

Changer le travail ...

... pour réussir ensemble

Merci pour votre attention

