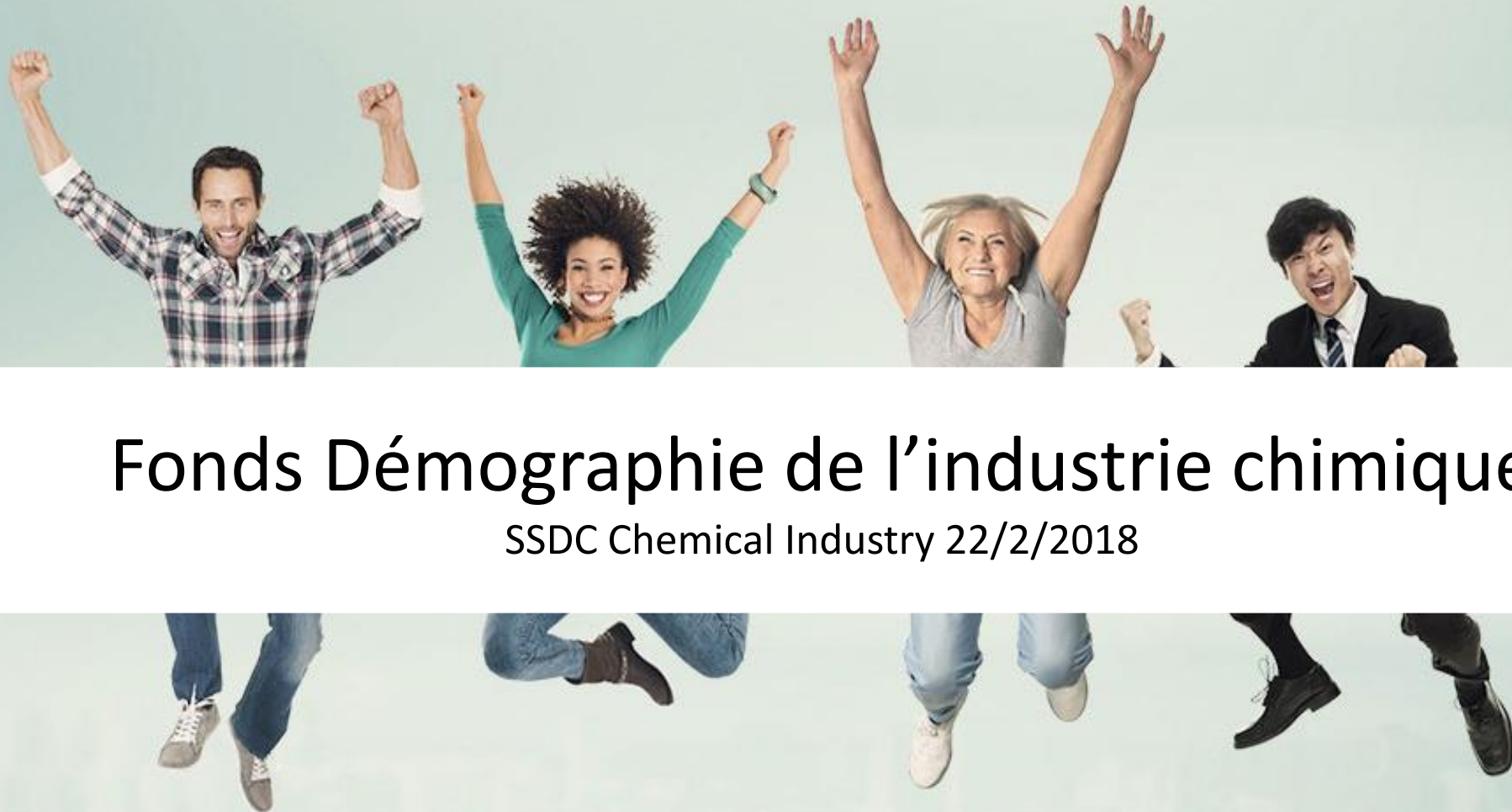


# DEMOGRAPHIE FONDS DÉMOGRAPHIE



## Fonds Démographie de l'industrie chimique

SSDC Chemical Industry 22/2/2018



# Pourquoi ce Fonds?

- Travailleurs: problèmes de faisabilité des emplois + prolongation des carrières
- Employeurs: pénurie croissante de main-d'œuvre (profils spécifiques) + hausse d'absentéisme

→ Volonté d'introduire ce sujet dans la concertation sociale au niveau des entreprises d'une façon contraignante et influente.

# Objectif du Fonds Démographique

- Afin de maintenir et d'améliorer le travail durable dans le secteur dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière,
- le FD va encourager sur base de la carrière des mesures spécifiques à l'entreprise et conscientes en terme d'âge;
- avec une attention particulière pour les travailleurs plus âgés,
- ceux qui travaillent en système d'équipes
- les travailleurs ayant un métier lourd et/ou un métier exigeant sur le plan physique,
- tout en tenant compte d'une organisation du travail efficace.
  
- Il doit s'agir de nouvelles mesures dans l'entreprise.



# Fonds Démographie:

- CCT sectorielle 2015/2016: marge de **0,8 %**
    - **0,5 %** : augmentation salariale brute
    - **0,3 %** :
      - **0,15%** augmentation cotisation patronale dans le deuxième pilier sectoriel (→ 0,85% cotisation totale)
- **0,15%** pour la création d'un **fonds démographie**





# Comment fonctionne le Fonds?

- Reçoit annuellement via l'ONSS 0,15% de la masse salariale de tous les travailleurs
- Le FD verse annuellement 0,15% ou plus (cfr supra) aux entreprises qui introduisent un plan qui remplit certaines conditions
- Seulement de nouvelles mesures
- Obligation d'un accord avec les représentants du personnel (conseil d'entreprise/délégation syndicale/groupe du personnel)
- Groupe d'experts + UAMS: conseil et soutien au processus d'analyse, dialogue et élaboration au niveau de l'entreprise



# Quelles mesures?

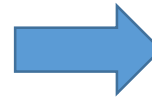
- Les mesures peuvent relever de quatre domaines différents:
  - Le travail
  - La santé
  - Les compétences
  - La gestion de la carrière
- Domaine 1 est obligatoire.
- Combinaison avec 2/3/4 augmente le budget jusqu'au 0,30%.

# D'où ces domaines?

1) Définition du concept 'travail faisable' accepté entre partenaires sociaux belges et mesuré systématiquement auprès de + 40.000 travailleurs ('werkbaarheidsmonitor')

- Facteurs de stress

1. Charge de travail
2. Charge émotionnelle
3. Variation au niveau du travail
4. Autonomie
5. Soutien par le responsable direct
6. Conditions de travail (physiques)



- Réactions de stress

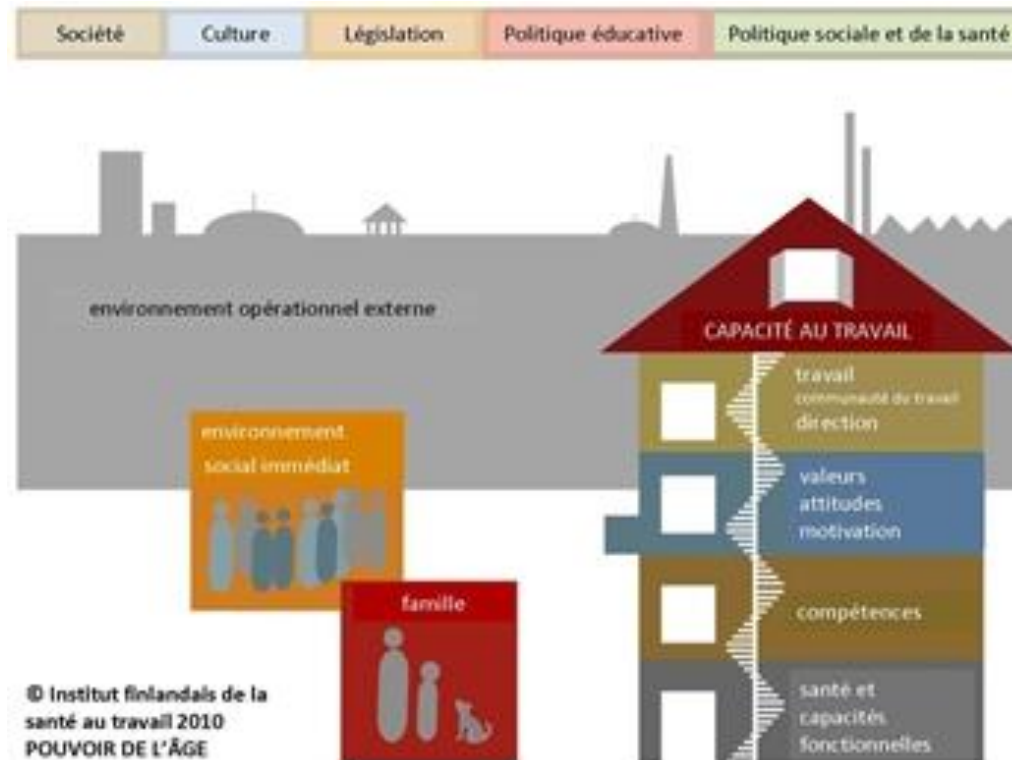
1. Fatigue
2. Motivation
3. Possibilités d'apprentissage
4. Equilibre travail-vie privée





# D'où ces domaines?

## 2) Modèle finlandaise du 'Maison de la Capacité de Travail'







- Juhani Ilmarinen, ministre et professeur finlandais, actif depuis les années '80 dans le domaine de la recherche et de la politique en matière de capacité de travail
- Capacité de travail = la mesure dans laquelle un individu est capable de continuer à exercer un certain emploi
- Capacité de travail = résultat du rapport entre la charge professionnelle et la capacité de résistance de l'individu. Plus grand est l'équilibre, plus grande est la capacité de travail. Plus stables sont les étages de la maison, plus grande peut être la toiture.



# Travail

- Temps de travail et régime de vacances
- Système de travail en équipes et horaires
- **Contenu du travail** p.e. rééquilibrage charge de travail et capacité de résistance, meilleure harmonie forces individuelles/capacité de travail et contenu du travail, plus grande variation au niveau du travail
- **Organisation du travail** p.e. équipes autogérées, augmenter l'autonomie, introduction des systèmes de concertation au travail, de participation, de leadership partagé
- **Leadership motivant et climat d'équipe** p.e. investir dans un dialogue de qualité, des capacité de 'peoplemanagement', d'un climat de soutien et de collégialité (parrain/marraine/système de tutorat)



# Santé

- **Promotion de la santé et mode de vie saine** p.e. informations en matière de santé, accompagnement médical et check-ups, stimuler et faciliter de plus bouger, arrêter de fumer, consommation modérée d'alcool, alimentation saine et détente suffisante
- **Ergonomie** p.e. adaptations du lieu du travail, achat d'outils
- **Prévention** p.e. suppression d'obstacles physiques et psychosociaux pour pouvoir travailler en sécurité et en bonne santé, offrir une assistance psychologique, investir dans une politique de reprise du travail après une maladie (de longue durée)



# Compétences

- **Formation et développement** p.e. détection de besoins de formation et développement, apprentissage sur le lieu du travail, investir dans l'échange de connaissances et d'expériences, renforcer la culture de développement et de coaching
- **Soutien dirigeants/tuteurs dans leur rôle de coach**
- **Faciliter l'autogestion** dans le propre processus de développement
- **Reconnaissance de compétences acquises ailleurs**



Bilan après 1 an

# Bilan après 1 an

- Nombre de plans introduits: **148** (pour 144 entreprises)  
(+/- 90 % sont également des plans approuvés paritairement)
- Nombre de collaborateurs impliqués: **41 917**

# Analyse qualitative:

- Général:
  - 100% des plans ont des mesures Travail
  - 87% des plans ont des mesures Santé
  - 32% des plans ont des mesures Compétences
  - 26% des plans ont des mesures Gestion de carrière

# Analyse qualitative:

- **Domaine d'action 1 Travail**
  - **55% des plans ont des mesures réduisant le temps de travail**
  - **20% des plans ont des mesures liées au people management**
  - **20% des plans ont des mesures liées au parrainage**
  - **19% des plans ont des mesures liées à l'emploi**
  - 16% des plans ont des mesures liées à l'organisation de travail
  - 12% des plans ont des mesures liées au travail à domicile
  - 11% des plans ont des mesures liées au travail d'équipe



# Défis de la phase 2

- Atteindre une plus grande portée dans les PME
- Proposition d'enquête: mesure de référence en fonction de l'analyse d'impact
- Approfondir et élargir le contenu dans le dialogue social et soutenir les plans



[www.fondsdemographie.be](http://www.fondsdemographie.be)