

# L'ARACT Centre et le Réseau ANACT (1)

## *Structure*

- Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail;
- Couvre les 6 départements de la Région Centre;
- Créée en 1998, l'ARACT est gérée par les Organisations Régionales d'Employeurs et de Salariés;
- L'ARACT est soutenue par l'Etat et la Région;
- Membre d'un réseau national animé par l'ANACT, établissement public administratif créé en 1973, géré de manière tripartite et basé à Lyon.

# L'ARACT Centre et le Réseau ANACT (2)

## *Missions*

- Améliorer les Conditions de Travail dans leurs différentes dimensions;
- Prendre en compte l'efficacité des organisations et la situation des salariés;
- Susciter et accompagner des démarches de changement concerté;
- Valoriser et diffuser des méthodes et des démarches innovantes.

# L'ARACT Centre et le Réseau ANACT (3)

## *Thèmes / modes d'actions*

- Favoriser la gestion des âges tout au long de la vie;
- Promouvoir la santé au travail et prévenir les risques professionnels;
- Développer des démarches liant organisation, compétences et qualifications;
- Mieux intégrer changements technologiques et organisationnels.

- Interventions courtes,
- Actions collectives territoriales, de branches ou interprofessionnelles
- Formations-actions

- Information
- Communication
- Transfert de méthodes



# Le projet âges dans le réseau ANACT/ARACTs

- Projet transversal qui concerne les 3 axes de travail : santé, compétences et emploi, innovation technologique
- Plusieurs orientations de travail :
  - Pénibilité du travail
  - Recrutement, mobilité professionnelle
  - Coopérations, savoir-faire, organisation
  - Maintien dans l'emploi et situations de handicap
  - Veille à l'international

***Vers un centre de ressources âges,***

# Les projets gestion des âges de l'ARACT Centre

- Sensibilisation auprès de diverses structures
- Appui individuel aux entreprises
- Actions collectives :
  - Interprofessionnelles
  - Sectorielles
- Approche territoriale

# Expérimentation menée par l'ARACT Centre

- **Projet en partenariat avec l'OPCAREG**
  - Diagnostics auprès d'un échantillon de 6 entreprises.
  - Pistes de réflexion proposées aux entreprises du panel
  - Accompagnement et suivi des entreprises
  - Synthèse régionale des diagnostics
  - Plan d'actions au niveau régional
  - Communication de la synthèse régionale et du plan d'actions régional auprès de divers publics

# Typologie des entreprises du panel

- Secteurs d'activité :
  - Transport
  - Production de peintures
  - Métallurgie
  - Informatique
- Effectifs : de 34 à 120 salariés
- Problématiques : départs en retraite, mixité anciens et nouveaux, évaluation des réalisations.

# Bilan à mi-parcours

- Les contraintes rencontrées :
  - Difficultés de mobilisation des entreprises
  - Les niveaux de décision
  - L'implication des dirigeants pour ce type d'expérimentation
  
- Les pistes d'action pour les entreprises :
  - Répartition de l'activité et partage des compétences
  - Définition de règles communes de travail
  - Évolution professionnelle pour des salariés en fin de carrière
  - Accueil et l'intégration des nouveaux

# La perspective : pouvoir vieillir dans le travail quel que soit l'âge

## Quelques leviers pour agir :

- Améliorer la gestion des carrières et des parcours professionnels :
  - Favoriser/renouveler l'intérêt au travail à tout âge
  - Valoriser les compétences et (re)dynamiser les parcours professionnels
  - Donner de la visibilité sur les perspectives et les alternatives,
  - Anticiper les reconversions pour gérer, voire prévenir, l'usure professionnelle
  
- Réduire le niveau de pénibilité et/ou des contraintes au travail pour tous :
  - Surtout lors des choix de conception d'équipement ou de reconfiguration de situations de travail
  - Prendre en compte les contraintes physiques au regard à la fois de l'intensité, de la fréquence, de la durée des efforts à fournir
  - Revisiter l'organisation de l'espace dans lequel les salariés vont travailler