

1. INTRODUCTION

2. FONDS

- ❑ Mise sur pied
- ❑ Mission et objectifs
- ❑ Structure, organisation, équipe

3. SENSIBILISATION ET PROMOTION

- ❑ Le matériel écrit : n'est que le début...
- ❑ ...d'une sensibilisation du marché du travail
(instances intermédiaires et organes sectoriels)
- ❑ ...pour pouvoir développer des actions d'amélioration !

4. PROJETS

- ❑ Aperçu
- ❑ Projets subventionnés

5. PAIEMENTS

6. REGLEMENTATION, 1^{er} JUILLET 2006

7. AUTRES INFORMATIONS

8. CONCLUSION

1. INTRODUCTION

En rédigeant un rapport annuel, le Fonds de l'expérience professionnelle veut faire un rapport de ses activités et de l'utilisation des moyens qui lui ont été confiés. En plaçant ce rapport annuel sur le site Internet, nous espérons atteindre différents groupes cibles.

Un rapport annuel régulier permet de suivre et d'évaluer l'évolution des résultats année après année. Nous renvoyons par la même occasion au premier rapport annuel. 2005 a été la première année complète de fonctionnement du Fonds de l'expérience professionnelle. Ce rapport annuel est le second.

Avec la publication du rapport annuel 2006, le Fonds de l'expérience professionnelle désire également collaborer au renforcement de l'identité et de l'image d'un appareil public fédéral transparent et actif.

2. FONDS

Mise sur pied

Le Fonds de l'expérience professionnelle est une initiative publique fédérale belge qui vise à maintenir plus longtemps actifs sur le marché du travail les travailleurs âgés en améliorant les possibilités de travail, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail. La problématique générale européenne du vieillissement a été renforcée en Belgique en 2003 par le faible taux d'occupation du travailleur de plus de 55 ans : 26,6% contre 39,8% pour la moyenne européenne. A la suite du Sommet européen de Lisbonne en mars 2000, la Belgique s'est engagée à augmenter à 50% ce pourcentage pour 2010. Des initiatives telles que le Fonds de l'expérience professionnelle veulent y contribuer.

Le cadre légal de ce Fonds a été posé le 5 septembre 2001 par la « Loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs », via le « Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail ». L'arrêté d'exécution y afférent est paru le 30 janvier 2003: « L'Arrêté royal fixant les critères, les conditions et les modalités pour l'octroi de la subvention de soutien des actions relatives à la promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés et fixant le montant de cette subvention ».

Les moyens de fonctionnement du Fonds au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale ont été dégagés dès 2004.

La loi-programme du 27 décembre 2004 a également apporté quelques modifications à la réglementation d'origine. Outre la nomenclature, l'âge des travailleurs concernés a été modifié, passant de 55 à 45 ans. Ensuite, la validation indispensable par des CCT a été abandonnée. Enfin, non seulement les entreprises, mais aussi les fonds de sécurité d'existence et les employeurs ou d'autres personnes déterminées par le Roi peuvent désormais bénéficier du soutien du Fonds de l'expérience professionnelle.

L'arrêté qui applique entre autres les modifications citées ci-dessus, date du 1^{er} juillet 2006 : *l'Arrêté royal portant sur la promotion des possibilités de travail, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle*, abordé au chapitre 6.

Mission et objectifs

Le FONDS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE est une initiative publique fédérale belge qui vise à maintenir plus longtemps actifs sur le marché du travail les travailleurs âgés. Sur la base de la réglementation, l'équipe a défini sa mission comme suit :

Le Fonds de l'expérience professionnelle veut contribuer à l'augmentation du taux d'occupation des travailleurs âgés en Belgique, en incitant les acteurs du marché du travail à adapter et à améliorer les possibilités de travail, les conditions de travail et l'organisation du travail, en remettant un avis et en octroyant des subventions selon la réglementation en vigueur, en menant des campagnes de sensibilisation, en collaborant activement aux adaptations de la réglementation concernée.

Sur cette base, des objectifs ont été formulés (avec des indicateurs ou domaines de résultat mesurables) :

- √ sensibiliser le milieu de l'emploi et du travail belge à la problématique du vieillissement ;
- √ promouvoir la réglementation en vigueur relative aux subventions,
- √ conseiller correctement le Ministre à propos des projets introduits,
- √ régler comme il se doit les primes octroyées par rapport au demandeur,
- √ collaborer activement à la rédaction d'une réglementation sur le sujet toujours plus précise et adaptée.

Ces objectifs formulent autant que possible des *domaines de résultat mesurables* ou à défaut, des *indicateurs de résultats*. Cependant, ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs est encore plus important : le processus permettant que le travailleur âgé reste plus longtemps au travail.

Le Fonds de l'expérience professionnelle s'inscrit d'une part dans le cadre européen et, d'autre part, se situe dans le prolongement de la Loi belge sur le bien-être.

La stratégie européenne pour l'emploi prévoit d'augmenter **plus durablement** le taux d'emploi. La faible participation des travailleurs âgés à ce taux d'occupation est considérée comme un élément important. Dans le cadre du vieillissement, l'Europe demande explicitement de se pencher sur le lieu de travail : l'organisation du travail et les conditions de travail doivent être adaptées à une population de travail toujours plus petite, mais plus âgée. Les systèmes proposés de *flexicurité*, combinés à des mesures d'apprentissage continu jouent un rôle.

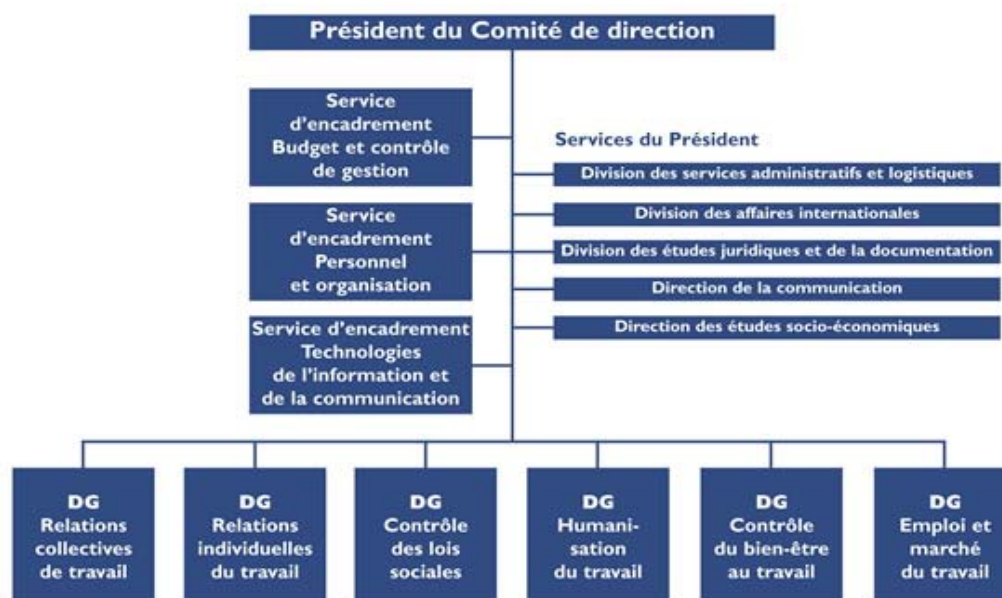
La loi belge sur le bien-être constitue la base légale de la sécurité et de la santé au travail. Chaque employeur doit mener une politique du bien-être, basée sur des principes généraux tels qu'éviter les risques, les éliminer ou les réduire à la source, préférer les équipements de protection collective à la protection individuelle, veiller à la formation et l'information des travailleurs. De plus, cette politique doit être intégrée dans le management de l'entreprise.

Le Fonds de l'expérience professionnelle belge cadre parfaitement avec la politique du bien-être tant européenne que belge et contribue de ce fait positivement au taux d'occupation.

STRUCTURE, ORGANISATION, EQUIPE

Le Fonds de l'expérience professionnelle fait partie du Service public fédéral Emploi Travail et Concertation sociale, au sein de la Direction générale Humanisation du travail.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE



Dans une économie de marché contrôlée socialement, le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale garantit l'équilibre entre les travailleurs et les employeurs dans leur relation de travail. Le SPF veille à la protection et à la promotion du bien-être au travail et collabore activement au développement de la législation sociale, tant nationale qu'internationale.

Parmi les missions du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, on compte la préparation, la promotion et l'exécution de la politique en matière d'égalité ; il veille à ce que l'exécution des lignes politiques relatives au bien-être, à l'emploi et à l'égalité soient respectées ; la sensibilisation des acteurs économiques sociaux concernant l'humanisation du travail, l'approfondissement de l'Europe sociale.

Le SPF propose différents services, telles que la diffusion d'[information](#), la mise à disposition de [documentation](#), l'offre de [formations](#) et de [subsides](#) de certains projets.

La Direction générale Humanisation du travail s'occupe notamment de la « protection et de la promotion du bien-être au travail, de l'amélioration des conditions de travail pour établir des normes, de l'amélioration des relations de travail collectives par la concertation permanente entre les partenaires sociaux et de la recevabilité des différentes catégories du personnel concernées par le monde socio-économique pour l'humanisation du travail ».

Elle y parvient en promouvant des standards élevés de bien-être au travail afin de maintenir sûrs, sains et productifs les lieux de travail et ce via une culture de prévention. On utilise une combinaison des instruments politiques : législation et dialogue social. Les bonnes pratiques sont établies, le progrès est mesuré, les accords de collaboration et les réseaux entre tous les acteurs dans le domaine du bien-être au travail sont mis sur pied afin de soutenir la responsabilité sociale des entreprises.

Entre septembre 2004 et février 2005, tous les membres du Fonds de l'expérience professionnelle ont été engagés : le 1^{er} septembre 2004, trois des six postes prévus ont été occupés, le 1^{er} octobre 2004 le coordinateur est entré en fonction, le 1^{er} décembre 2004 ce fut au tour de l'expert administratif et le 1^{er} février 2005 celui du développeur de projet néerlandophone. La diversité est mise en avant : toutes les classes d'âge, hommes et femmes et une répartition égale en ce qui concerne le rôle linguistique. L'expérience des développeurs et du coordinateur se trouve dans le monde de l'entreprise, tandis que l'expérience administrative prime dans le secteur public avec la gestion des dossiers.

3. SENSIBILISER ET PROMOUVOIR

3.1. Le matériel (de promotion) écrit : n'est que le début...

Le matériel de promotion développé en 2005 qui doit éclaircir la réglementation pour les entreprises, a été élargi au cours de l'année 2006.

Le matériel est constamment mis à jour sous la forme de présentations powerpoint, de fardes d'information avec les liste de références mises à jour, adaptées au public, et des exemples pratiques adaptés concrètement à une situation.

Une farde d'information complète comprend :

- une couverture,
- un dépliant de découverte,
- une brochure pour les entreprises,
- une liste de références, avec les entreprises qui ont déjà introduit une demande,
- un exemple pratique élaboré,
- éventuellement, du matériel supplémentaire (autres brochures intéressantes pour le contexte,...)

Ce matériel est disponible dans les deux langues nationales. Le dépliant de découverte existe également en allemand. Le 6 février 2006, une soirée informative sur la vie en entreprise a été organisée en collaboration avec le Vice-ministre Président de la Communauté germanophone de Belgique et le Ministre de la Formation et de l'Emploi, des Affaires sociales et du Tourisme.

Le film de promotion (dans quatre langues) a été diffusé à plusieurs reprises lors de différentes présentations.

En raison de la nouvelle réglementation (voir plus loin chapitre 6), le matériel de promotion a été retravaillé. De nouveaux dépliants de découverte et de nouvelles brochures pour les entreprises ont été réalisés. Le site www.fondsdelexperienceprofessionnelle.be a été remis à neuf.

Outre le matériel de promotion cité ci-dessus, le Fonds de l'expérience professionnelle utilise les invitations à paraître dans des magazines (généralement spécialisés). Nous donnons un aperçu non-exhaustif des articles parus dans la presse (la plupart du temps spécialisée) au cours de l'année 2006, ainsi que les liens de différents sites Internet menant à celui du Fonds de l'expérience professionnelle. Différentes instances actives dans le domaine font référence au Fonds de l'expérience professionnelle sur leur site (le SPF n'en est pas toujours informé).

ORGANISME	TITRE DE LA PUBLICATION (l'article)
Tsunami Tractebel SOFIM	Het Ervaringsfonds: subsidies voor de tewerkstelling van ervaren werknemers
ADMB	Het Ervaringsfonds: subsidies voor de tewerkstelling van ervaren werknemers
RH Tribune SDWorx Febeltex Cobot Prevent Actua Prevent actua	Le travail n'est pas une question d'âge Leertraject "Van ervaren medewerker tot bedrijfscoach"
Jobat	Bouw tevreden over generatiepact
Unizo - Service Punt KMO en Diversiteit Bouwbedrijf Prevent	Safety Coach- een project voor jongerenbegeleiding in bedrijven
HR Today (Kluwer) SD Worx nieuwsbrief	Ervaringsfonds: werkbaarheid van oudere werknemers Het Ervaringsfonds: subsidies voor de tewerkstelling van ervaren werknemers
Politics.be VRT Nieuws Het Nieuwsblad De Standaard Het Laatste Nieuws Spa Nieuws	Minister Vanvelthoven breidt werking Ervaringsfonds Ervaringsfonds is ook voor 45 plussers Ervaringsfonds verwent senioren Voortaan al ervaring vanaf 45 jaar Nieuw in thuiszorg senioren: betaalbare "verwennerij" Ervaringsfonds verder versterken
CNAC-NAVB HR Update De Morgen	Oudere werknemers worden verwenverzorgers in rusthuis ter meeren
SD Worx nieuwsbrief	Ervaringsfonds: subsidies voor de tewerkstelling van ervaren medewerkers
VOKA ACV Openbare diensten	Het Ervaringsfonds: praktijkgetuigenis van de groep Aveve Federale regering beslist 22 initiatieven in het kader van zgn. werf. arbeidmarktbeleid
HR Today	Subventions pour les actions en faveur des travailleurs âgés
Tips Advies WGA Talent + Agoria Online Integraal - www.integraalvzw.be	Wat kunt u krijgen van het Ervaringsfonds HRM-Werkgroep sluit voorjaar af met Ervaringsfonds www.agoria.be Reikwijdte en bevoegdheden van het Ervaringsfonds worden uitgebreid vanaf 1/11/2006
CNAC-NAVB	Ervaringsfonds-Bepalingen van het KB van 1 juli geldig vanaf 1 november 2006
Nieuwsbrief IPV/IFP (Fevia sector)	Laat ervaring niet verloren gaan
Prevent -INTRO DM - Managing Disability at Work Kluwer	Bedrijfsondersteuning vanuit de overheid Bien-être: Indemnités permettant aux travailleurs âgés de continuer à travailler plus longtemps

3.2. ... d'une sensibilisation du marché du travail...

A l'exemple de l'orientation prise en 2005 et dans l'attente du prochain arrêté d'exécution, nous avons principalement mis l'accent, en 2006, sur la sensibilisation des instances intermédiaires. Les « instances intermédiaires » sont des organisations dont les missions montrent un intérêt pour le *bien-être au travail* (et bien entendu, le vieillissement actuel du marché du travail qui y est lié) en tant que thème et les entreprises du secteur privé pour public cible. Des exemples de telles instances sont les divers établissements de formation, les secrétariats sociaux, les consultants du Forem et les consultants-diversité,... De plus, le Fonds de l'expérience professionnelle a toujours préféré obtenir un temps de parole aux forums organisés par les autres entreprises ou instances qui invitent leurs membres (à savoir les entreprises) plutôt que lors des sessions d'information organisées par le SPF. Les invitations des entreprises aux entreprises sont plus attrayantes pour le public cible final du Fonds de l'expérience professionnelle que ses propres sessions d'information, organisées par l'Autorité fédérale seule.

En 2006, une septantaine de visites ont eu lieu auprès des organisations intermédiaires. Ces instances étaient motivées à organiser des événements relatifs à la thématique. Une fois de plus, de nouveaux accords de coopération et points de vue ont été cherchés. Ces visites apportaient souvent de nouveaux contacts intéressants. Cet effet de « cascade » a permis au Fonds de l'expérience professionnelle de donner de multiples présentations à un public intéressé. De la sorte, le Fonds de l'expérience professionnelle a constamment noué des contacts et s'est présenté aux sessions d'information, séminaires, groupes de travail ou réunions thématiques.

D'ailleurs, une telle approche ciblée a déjà semblé remporter du succès en 2005 et a été poursuivie. La présence lors de bourses et manifestations plus générales a semblé récolter moins de résultat et a été annulée, au vu des moyens limités.

En prenant des contacts avec les secteurs et en les entretenant, l'avenir a été préparé sérieusement. Nous notons une vingtaine de contacts et de visites dans les fonds de sécurité d'existence, fédérations et centres de formation paritaires : 14 instances qui représentent 19 (sous-)commissions paritaires.

Un aperçu des instances paritaires contactées :

	CP	Instances
1	105, 111, 111.03, 209, 218, 219, 224	AGORIA
2	305.02, 318.02, 319.02, 327.02, 329.02	APEF
3	218	Cevora
4	120, 214	Cobot
5	124	Confederatie Bouw
6	124	Febelhout
7	120, 214	Febeltex
8	118, 220	Fevia
9	124	Fonds voor Vakopleiding Bouw
10	118, 220	IPV/IFP
11	109, 110, 215	IVOC
12	226	Logos
13	124	NAVB /CNAC
14	140.04, 140.08, 140.09	Transport (SFV)

3.3. ... pour pouvoir finalement développer des actions d'amélioration sur le lieu de travail.

A la suite des contacts pris au cours des campagnes de sensibilisation précitées, 225 visites d'entreprise ont eu lieu. Une entreprise contacte le Fonds de l'expérience professionnelle, la plupart du temps en raison d'une question relative à une idée. Les développeurs discutent d'un projet éventuel avec l'entreprise.

Ce n'est qu'en allant vers les entreprises et en étant attentif à leur situation que des propositions sont faites. Cela dure assez longtemps avant que des demandes soient introduites. Une entreprise *apprend* tout d'abord l'existence du Fonds de l'expérience professionnelle. Ce n'est qu'après un certain temps, lorsqu'une opportunité se présente dans l'entreprise, que le Fonds de l'expérience professionnelle est contacté pour avoir une discussion d'exploration. Un projet peut en découler ... ou pas ...

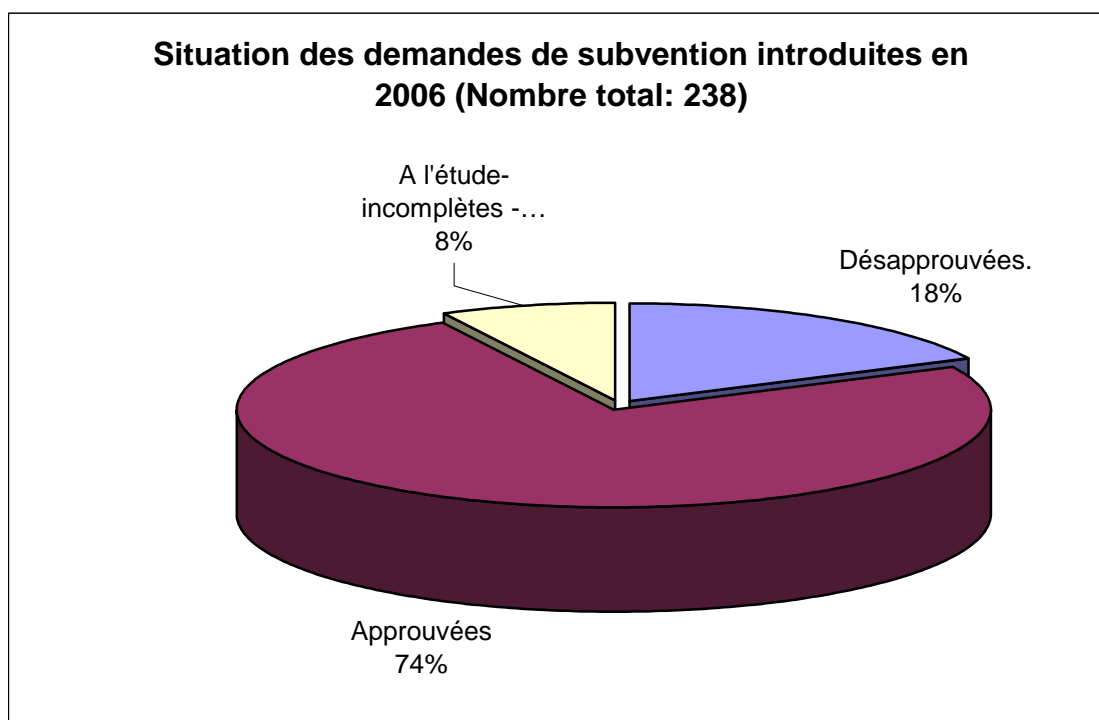
Afin d'être exhaustifs, nous mentionnons également d'autres contacts et nous répondons au citoyen. Nous réagissons systématiquement aux demandes par téléphone, aux questions envoyées par mail ou par courrier. De même, le Fonds de l'expérience professionnelle reçoit régulièrement des étudiants et/ou collaborateurs scientifiques qui ont des questions concernant la problématique ou souhaitent développer un échange d'idées intéressant. Les portes du Fonds de l'expérience professionnelle sont toujours ouvertes à un travail scientifique et à un oeil critique.

4. PROJETS (indicateurs)

Aperçu

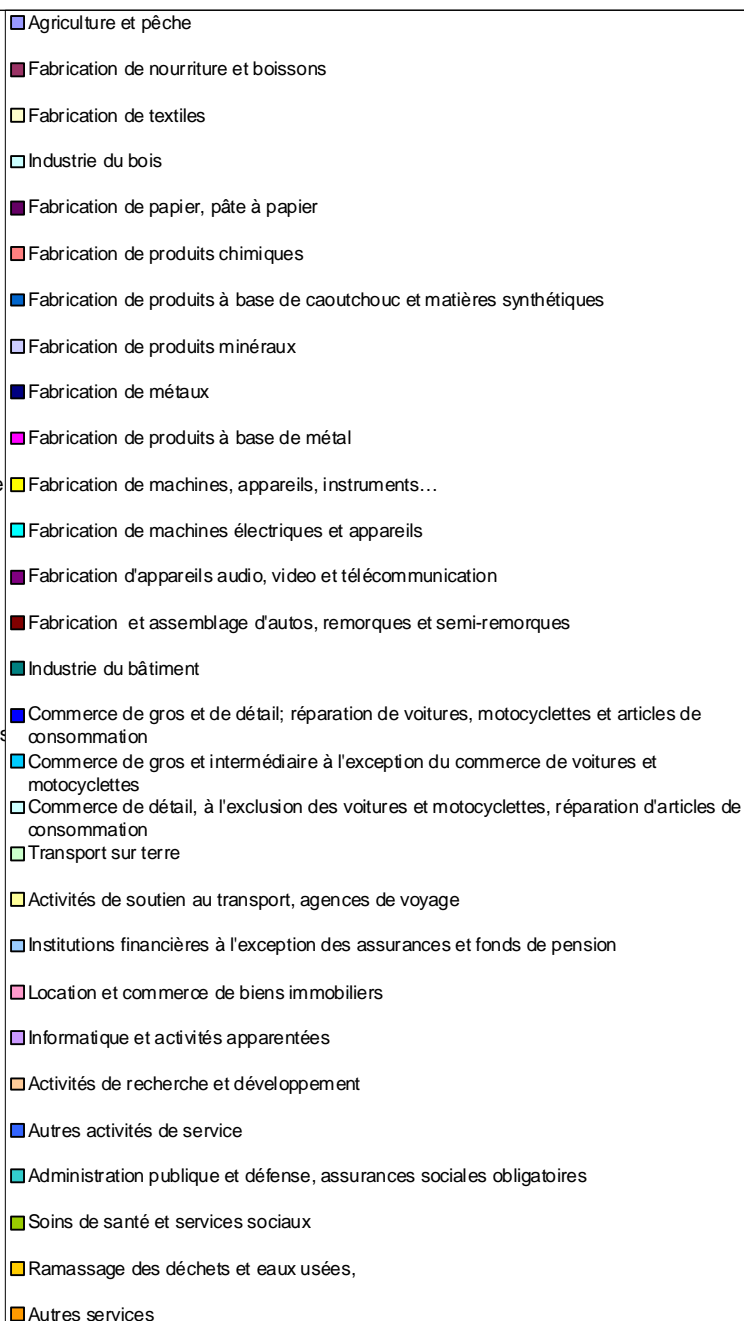
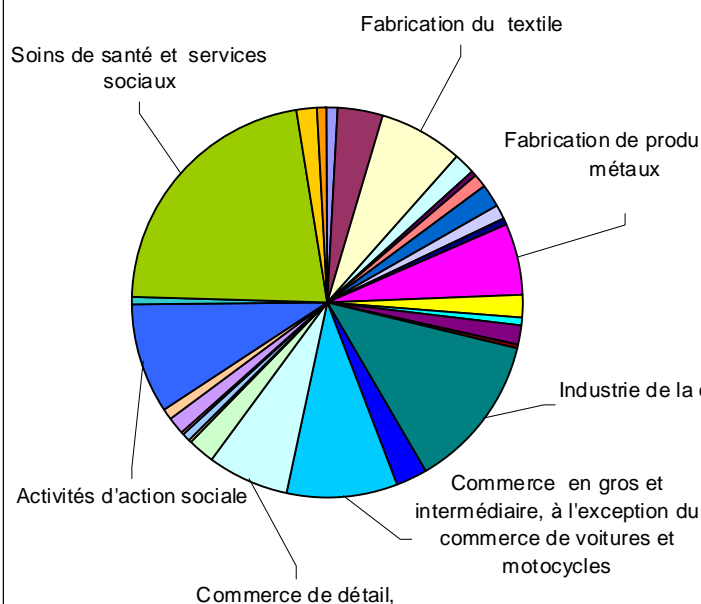
En 2006, le Fonds de l'expérience professionnelle a reçu 238 nouvelles demandes de subvention, pour 41 en 2005. Avec les sept demandes reçues avant 2005, cela représente un total de 286 demandes au 31 décembre 2006.

Les 238 demandes concernaient 4 065 travailleurs de plus de 45 ans. A la date du 1^{er} juin 2007, 74% d'entre elles ont été approuvées, 18% ont reçu un avis négatif et 8% ont été *provisoirement* classées en raison de leur caractère incomplet. Dès que l'administration possède les documents et certificats nécessaires, la demande est à nouveau étudiée afin de remettre un avis.



Un dossier peut recevoir un avis négatif pour différentes raisons. Dans un premier temps, les causes formelles jouent un rôle considérable : ne pas être en ordre avec l'ONSS, ne pas entrer dans le champ d'application,... Ensuite, le *timing* joue également un rôle important, du fait que le projet a été réalisé avant d'introduire la demande. Enfin, des aspects relatifs au contenu jouent un rôle. Exemple : deux demandes différentes de subvention pour deux projets identiques concernant deux travailleurs différents. A la condition de rassembler certains coûts relatifs à un poste (rationalisation), ce serait une optimisation des coûts pour les projets introduits au sein de l'organisation demandeuse. Ne pas rassembler et donc organiser séparément ces coûts relatifs à un poste (p.e. organisation de certaines formations), peut mener à un avis négatif.

Demandes de subvention par secteur en 2006

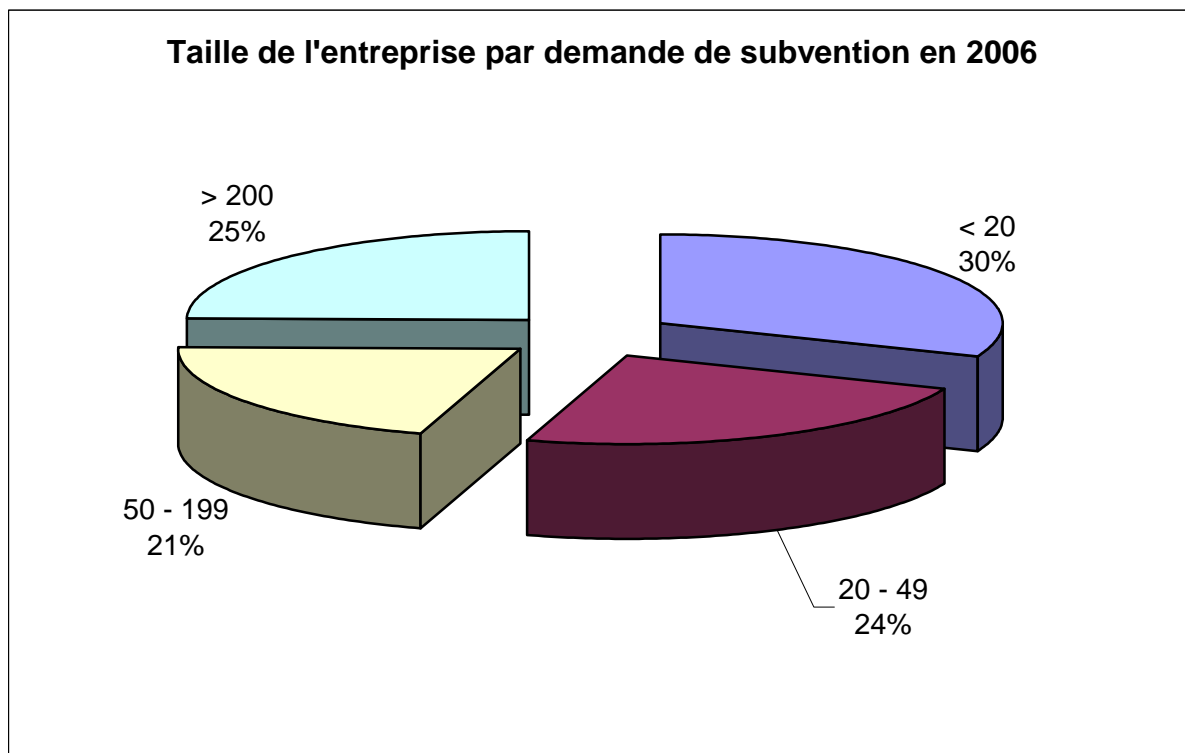


Les demandes de subvention du Fonds de l'expérience professionnelle reçues en 2006 concernent pratiquement tous les secteurs. Par ordre de représentations dans les demandes de subvention du Fonds de l'expérience professionnelle :

- les soins de santé et l'action sociale ont introduit 22% du nombre total des demandes ;
- 13% des demandes provenaient du secteur de la construction ;
- les autres services aux entreprises ainsi que le commerce de gros et intermédiaires du commerce (à l'exception du commerce d'automobiles et de motocyclettes) ont introduit tous deux 9% des demandes ;
- le commerce de détail et la fabrication du textile ont introduit chacun 7% des demandes ;

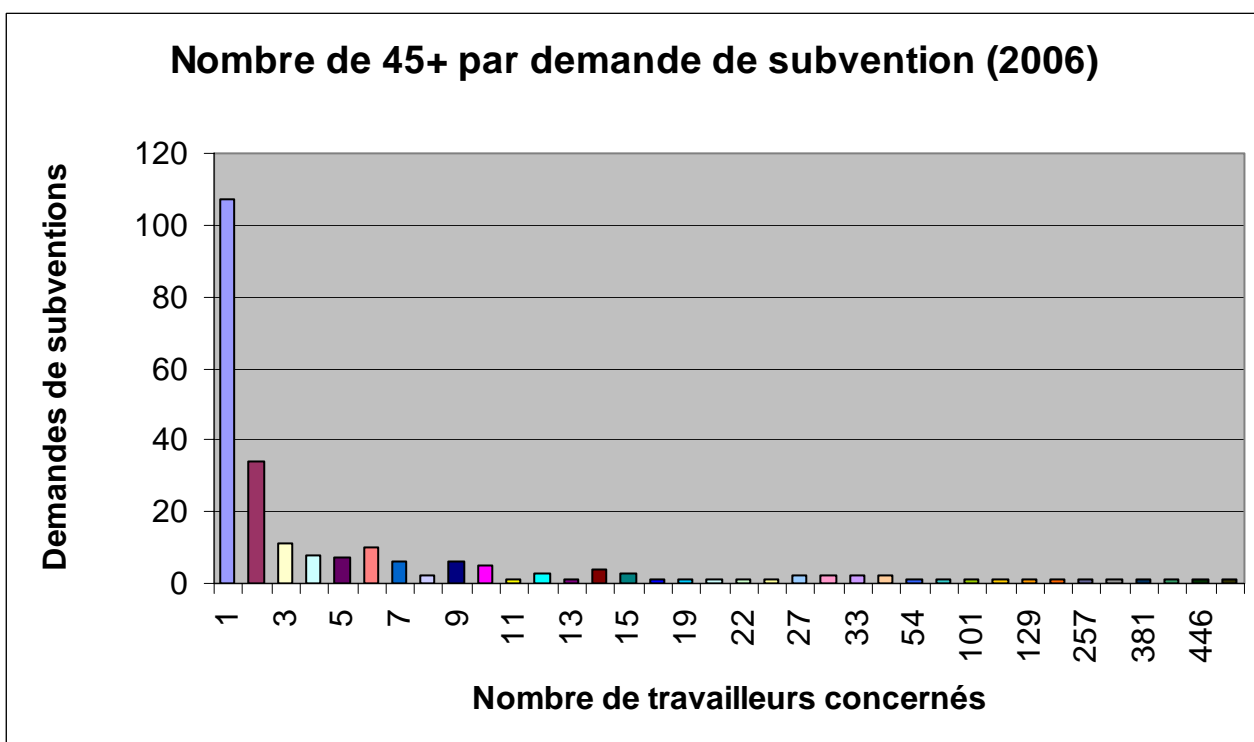
- le secteur de la métallurgie a introduit 6% des demandes ;
- les autres secteurs représentent moins de 5% des demandes.

L'illustration suivante représente les demandes de subvention parvenues en 2006, selon la grandeur des entreprises.



Le Fonds de l'expérience professionnelle génère des demandes de subvention dans des entreprises de chaque grandeur, du moins exprimé en « nombre de travailleurs ». La majorité des demandes de subvention (54%) provient cependant des entreprises *de moins de 50 travailleurs*.

Le tableau suivant indique le nombre de travailleurs âgés concernés parmi les demandes de subvention :



Cela signifie que 46% des demandes concernent un travailleur, 15% deux travailleurs, 5% 3 travailleurs.

On peut conclure des deux derniers graphiques que la plupart des demandes introduites de 2006 concernent des projets à petit échelle, *sur mesure*.

La réglementation en vigueur peut éventuellement fournir une explication. Jusqu'à fin octobre 2006, l'Arrêté royal du 30 janvier 2003 fixant les critères, les conditions et les modalités pour l'octroi de la subvention de soutien des actions relatives à la promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés et fixant le montant de cette subvention était en vigueur. Dans cet arrêté, les plafonds des subventions aux petites entreprises étaient plus élevés que celles octroyées aux grandes entreprises (exprimé en nombre de travailleurs). Les petites entreprises se sont peut-être plus rapidement senties interpellées pour introduire une demande de subvention.

Projets

Le Fonds de l'expérience professionnelle veille à l'adaptation des conditions de travail ou de l'organisation du travail, en fonction de l'amélioration du bien-être des travailleurs âgés. La réglementation entend par adaptation des conditions de travail ou de l'organisation du travail bien entendu une adaptation en vue d'une amélioration durable des conditions de travail ou de l'organisation du travail.

Un **projet Fonds de l'expérience professionnelle** est ce qui se produit dans une entreprise pour accomplir l'adaptation durable des conditions de travail ou de l'organisation du travail. Ce projet est décrit dans une demande de subvention. Le fait qu'il y ait un *début* et une *fin* est propre au « projet ». Et ce, contrairement au changement durable décrit ci-dessus.

Le Fonds de l'expérience professionnelle subventionne les parcours concrets de modification. Le plus souvent, ce sont des modifications concrètes qui se produisent dans différents contextes de travail. Les différentes situations sur le lieu de travail sont également décrites à chaque fois de sorte de pouvoir en tenir compte dans les avis.

Celui qui vise le changement, veut aller d'une situation A à une situation A'. Exprimé simplement, cela signifie évoluer de la situation A vers la situation A'.

1. tout d'abord, il faut savoir clairement ce qu'est la situation A,
2. ensuite, ce qu'est la situation A', et
3. enfin, comment parvenir à A'.

La réalité sur le lieu de travail est cependant plus complexe. Néanmoins, nous pouvons reproduire un certain nombre de tendances. A et A' doivent toujours être exprimées en termes de « conditions de travail ou d'organisation du travail du travailleur âgé ».

- La situation A est la situation de départ. Il s'agit souvent de formuler un problème qui concerne un ou plusieurs travailleurs âgés. Ce problème doit être résolu et pour ce faire, l'employeur met les moyens à disposition.

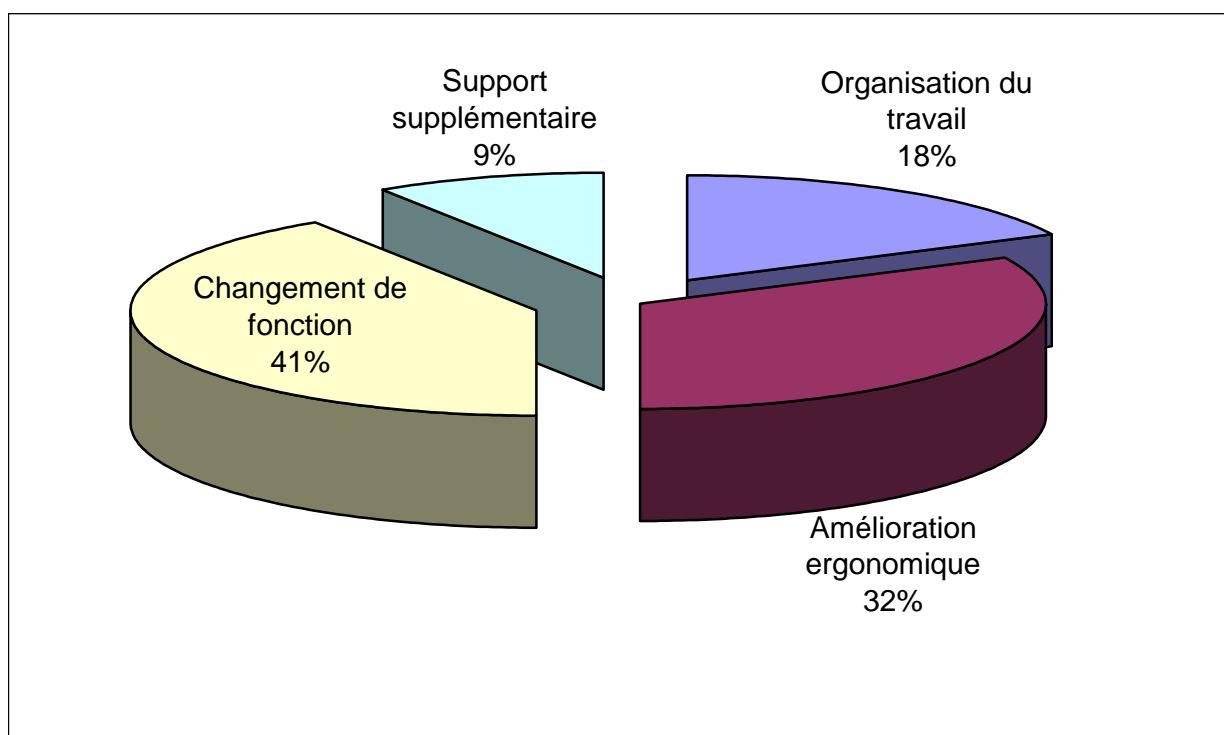
- La situation A' est l'objectif à atteindre.

- Comment y parvenir représente les projets : *l'adaptation* donc.

Une analyse du contenu des projets traités en 2006 permet de distinguer quatre types principaux de projets d'amélioration :

- 18 % des demandes concernent une *modification de l'organisation du travail*,
- 32 % des demandes introduisent des *améliorations ergonomiques*,
- 42 % concernent un *changement de fonction*,
- 9 % introduisent un soutien supplémentaire.

Certains projets sont une combinaison des types cités ci-dessus. Etant donné que ces demandes de subvention ont été définies à partir d'un problème, les moyens de le résoudre sont mis en œuvre. Souvent, ces projets sont aussi de nature curative (pour autant que le problème puisse être approché directement). Les moyens mis en oeuvre sont la plupart du temps de nature (RH) individuelle : adapter l'organisation du travail, donner un accompagnement (psychosocial), une formation,...



Une *modification de l'organisation du travail* concerne le changement du temps de travail ou du lieu de travail. L'évolution d'un temps plein vers un mi-temps ou un quatre cinquième en est un bon exemple. De même, l'introduction du télétravail, afin d'éviter les files stressantes par exemple, en fait partie.

Les *améliorations ergonomiques* – souvent pour des ouvriers – concernent les outils qu'on introduit pour alléger le levage, le soulevage, les mouvements routiniers,... Il peut s'agir de bandes roulantes, d'ascenseurs hydrauliques, systèmes de levage par le vide, etc... Le dossier doit clairement indiquer en quoi l'installation de cette machine tient compte du travailleur âgé.

La plupart des demandes comprennent des *changements de fonction*, qui ont diverses origines. Dans un premier temps, la transition vers une fonction plus légère peut soulager certains travailleurs expérimentés qui ont le sentiment que leur fonction est

lourde. La fonction plus « légère » peut concerner l'aspect physique (p.e. certains jobs en tant qu'ouvrier) ainsi que la charge psychosociale (p.e. certaines responsabilités commerciales ou des vendeurs). Cette transition peut être totale, le travailleur âgé quitte son travail actuel pour être recyclé dans une toute autre fonction. Le passage peut également être partielle, le travailleur âgé délègue des parties de sa fonction à un collègue p.e. Il est logique que cela arrive très fréquemment ; au sein d'une organisation un travailleur expérimenté cumule souvent de façon inconsciente beaucoup de connaissances et de travail en réseau qui ne sont décrits nulle part (également appelé « *tacit knowledge* » dans la littérature anglo-saxonne). De ce fait, il entre dans un cercle vicieux d'« être demandé » (de par son réseau et ses connaissances acquises). Cela peut mener à une situation de « *goulot d'étranglement* ». Céder une partie de la fonction/responsabilité à un collègue pour apporter un soulagement, sans plus. Enfin, les changements de fonction sont également effectués pour renouveler la motivation au lieu de mettre de côté prématurément et de laisser partir... Finalement, 45 ans, c'est la moitié de la carrière et non la fin !

Un *soutien supplémentaire* correspond étroitement au type précédent, étant entendu que le travailleur âgé n'a pas de changement dans sa fonction, mais bien un soutien supplémentaire dans l'exécution de sa fonction actuelle. Ce type a souvent un rapport avec l'environnement de travail rapidement changeant : introduction de nouvelles technologies, l'émergence de nouveaux styles de management, apprendre à collaborer avec d'autres générations... La plupart du temps, ce sont ici des recyclages, un accompagnement sur le lieu de travail, des formations en assertivité,... de sorte que les travailleurs soient plus capables de se défendre et qu'ils puissent mieux exécuter leur travail au lieu de décrocher.

5. PAIEMENTS

En 2006, 15 subventions ont été totalement versées à l'issue du projet approuvé et la réception des pièces justificatives financières nécessaires. Cela représentait un total de 99.962 €. En moyenne, cela revient à 6.664,20 € par projet ou à 213 € par travailleur concerné.

Les autres demandes de subvention approuvées n'ont pas encore été payées : soit elles ne sont pas encore terminées, soit la demande de paiement ne nous est pas encore parvenue, soit il manquait les justificatifs nécessaires.

Pour les projets approuvés en 2006, nous obtenons une valeur totale de 1.040.591,70 € répartie sur 178 projets. Cela fait une moyenne de 5.846,02 € par projet ou 326 € par travailleur concerné.

6. REGLEMENTATION du 1^{er} juillet 2006, l'Arrêté royal portant sur la promotion des possibilités de travail, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle.

Si on veut augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, il est nécessaire que la réglementation permette de travailler à plus grande échelle, sur une plus grande surface et donc également avec une plus grande infrastructure scientifique. L'arrêté d'exécution mentionné ci-dessus va dans ce sens.

Les élargissements et assouplissements qui ont été introduits par la loi-programme du 27 décembre 2004, sont incorporés dans cet Arrêté royal.

Il est question d'un abaissement de l'âge : un travailleur est considéré comme travailleur âgé à partir de 45 ans au lieu de 55 ans. Et la validation nécessaire par CCT a été légalement supprimée.

Le centre réel et l'objectif principal du Fonds de l'expérience professionnelle sont : recycler et adapter l'environnement de travail de telle façon que les travailleurs restent motivés plus longtemps à travailler. Les initiatives des employeurs jouent donc toujours un rôle crucial. Ces employeurs – le public cible final donc – peuvent recevoir une subvention pour leurs *projets concrets d'amélioration* relatifs aux améliorations des conditions de travail, de la qualité des conditions de travail et de l'organisation du travail. De plus, ils peuvent également obtenir une subvention pour l'utilisation d'*instruments de mesurage* qui mesurent l'employabilité du travailleur âgé. Enfin, les employeurs peuvent également être soutenus pour l'application d'une méthode de diagnostic qui (en complément du précédent instrument de mesurage) détecte les facteurs à améliorer dans l'environnement de travail. Tant les instruments de mesurage que la méthode diagnostic doivent pouvoir mener à des projets d'amélioration.

En résumé, les employeurs peuvent introduire des demandes de subvention pour :

- (1) le mesurage de l'employabilité ;
- (2) la rédaction d'un diagnostic de l'environnement de travail afin de découvrir les éléments qui influencent négativement l'employabilité au fur et à mesure que les travailleurs vieillissent et enfin
- (3) l'amélioration de l'environnement de travail.

Tout changement passe par un changement des mentalités, que l'on ne peut réaliser que via la sensibilisation. C'est pourquoi nous mettons fortement l'accent sur les *actions de sensibilisation et de promotion* relatives à une politique du personnel consciente de l'âge. Bien entendu, il est préférable que cela se fasse à grande échelle ; ce qui explique que le *public cible* ait été élargi. Outre les employeurs, les secteurs sous la forme de Fonds de sécurité d'existence et d'organes paritaires tels que les ASBL seront également pris en considération. Ces instances peuvent bénéficier d'un soutien pour les actions de sensibilisation et de promotion. Ces actions doivent au final déboucher sur les demandes de subvention précitées des employeurs.

Les secteurs peuvent également obtenir un soutien du Fonds de l'expérience professionnelle en vue de développer les instruments mentionnés ci-dessus ou les rendre spécifiques à un secteur. De même, l'application de mesures qui permettent de passer d'un système de travail de nuit en équipes à un travail de jour, conformément à la CCT n°46, peut être subventionnée. Cette mesure est la conséquence de l'AIP 2005-2006 dans lequel les partenaires sociaux demandent de reprendre la possibilité pour les travailleurs âgés qui passent d'un régime de travail de nuit en équipes à un travail de jour conformément à la CCT n°46 du CNT, de prévoir une intervention financière selon les modalités à déterminer par les partenaires sociaux.

En résumé, les secteurs peuvent obtenir un soutien du Fonds de l'expérience professionnelle pour :

- (1) la mise sur pied de campagnes de sensibilisation,
- (2) le développement ou l'adaptation au secteur d'un instrument, d'une méthode de diagnostic

- (3) le passage d'un système de travail de nuit en équipes à un système de jour, conformément à la CCT n° 46.

Les employeurs introduisent toujours une demande via un formulaire de demande, tandis qu'un *protocole de collaboration* est présenté pour les secteurs.

Contrairement à une demande de subvention, le protocole est un document qui doit être signé tant par le ministre que par le demandeur. C'est le résultat d'une circulation dans les deux sens. Un accord est conclu concernant les objectifs à atteindre et les moyens (subventions) qui seront attribués à cet effet. Cela se fait en cinq étapes :

- (1) déterminer la situation propre au secteur concernant le vieillissement
- (2) établir ce qui est visé par le protocole (l'objectif)
- (3) décrire la façon d'y parvenir. C'est en fait une description en détail des (d'une des trois) actions qui seront entreprises par le secteur.
- (4) Décrire les moyens nécessaires
- (5) Déterminer le résultat à atteindre, lié à la subvention.

7. AUTRES INFORMATIONS

Le site Internet a été cité dans le matériel de promotion mentionné ci-dessus (voir chapitre 3). Il informe le citoyen, décrit la procédure, présente les formulaires que l'on peut télécharger sur le site, donne les coordonnées du Fonds de l'expérience professionnelle et illustre quelques bonnes pratiques à l'aide d'exemples concrets. Au moyen de telles informations, le marché du travail est informé de sorte que les projets développés sont toujours plus nombreux. Une telle diffusion d'informations (et également le nombre croissant de projets dans le cadre de la thématique) a un effet boule de neige : cela génère d'une part plus de demandes d'informations (auxquelles on répond rapidement par mail, téléphone ou courrier) et d'autre part plus de demandes d'envoi de brochures à diffuser, qui à leur tour génèrent plus de projets. Enfin, il crée également plus de demandes et plus de (d'invitations aux) participations aux colloques ou groupes de travail. Afin que le citoyen ait un aperçu de l'utilisation des moyens mis à disposition, un rapport annuel est rédigé chaque année.

En 2006, le Fonds de l'expérience professionnelle a répondu à quatre questions parlementaires relatives à cette matière.

Plus le Fonds de l'expérience professionnelle génère de projets, plus l'expérience et la connaissance augmentent concernant le *changement du contexte de travail afin de maintenir plus longtemps les travailleurs âgés au travail* dans les dossiers de demandes de subvention. Cela attire l'attention des chercheurs scientifiques, des universités, des études et également des instances européennes. Avec les moyens actuels, à savoir le nombre de collaborateurs présents et l'absence de logiciel de traitement de gestion et de statistique, il n'est pas toujours possible d'agir avec précision et dans les temps nécessaires.

Le Fonds de l'expérience professionnelle a également apporté sa contribution à quelques réunions européennes/internationales. A Linz (Autriche), lors du *the European Network for Workplace Health Promotion Conference*, le 20 juin 2006, organisé par l'ENWHP (European Network Workplace and Health Promotion), le Fonds de l'expérience professionnelle a été présenté comme partie du « Work Organisation and Design-workshop » en tant que « model of good practice ».

En vue de préparer la présidence à l'UE de la Finlande, le Fonds de l'expérience professionnelle a collaboré à une déclaration qui a été présentée aux *Ministers of Employment, Social Affairs and Health* (Finlande - Helsinki, Concluding Meeting of the Health in the World of Work, 29-30 juin 2006). La déclaration et l'information acquise ont également été utilisées lors de la « Health in All Policies Conference » des 20-21 septembre 2006, durant la présidence à l'UE.

8. PERSPECTIVES

Après l'année de démarrage en 2005, 2006 est d'une part l'année où le développement des projets a pris sa vitesse de croisière – en effet avec les moyens mis à disposition – et d'autre part, celle de l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation (novembre 2006).

Les projets du Fonds de l'expérience professionnelle sont un rassemblement unique de bons exemples pratiques sur le lieu de travail. Le savoir-faire belge que le Fonds de l'expérience professionnelle développe, est régulièrement sollicité lors d'événements de sensibilisation relatifs au vieillissement et d'ateliers organisés par divers acteurs sur le marché du travail, ainsi qu'au niveau européen et international.

2004 a été l'année de lancement.

En 2005 les premières demandes de projet sont arrivées.

En 2006 le nouvel arrêté d'exécution est paru.

2007 est l'année des paiements. Les premiers projets rentrés sont terminés et payés. Les premiers protocoles de collaboration seront conclus. De la sorte, de plus en plus de projets Fonds de l'expérience professionnelle seront bien accueillis sur le lieu de travail.

Le bien-être au travail sert les hommes. Y compris les personnes âgées.