

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Direction Générale Humanisation du Travail

**LE FONDS DE L'EXPERIENCE
PROFESSIONNELLE**

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2011

INTRODUCTION

Le présent rapport d'activités décrit les activités du Fonds de l'expérience professionnelle en 2011, soit la septième année de fonctionnement du Fonds de l'expérience professionnelle. Le Fonds de l'expérience professionnelle est un fonds budgétaire, mis sur pied dans le sillage de l'agenda de Lisbonne afin d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés. Le vieillissement reste un des défis majeurs des décennies à venir. Si l'Europe veut être synonyme de succès en 2020, il faut relever le taux de participation des 20-64 ans pour passer des 69% actuels à au moins 75% "notamment au moyen d'une *plus grande participation des femmes et des travailleurs âgés* et par une meilleure intégration des migrants ». Outre des priorités et des objectifs chiffrés, l'Europe définit des initiatives phares. Dans le cadre de l'initiative phare « Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois », l'Europe invite les Etats membres notamment à *promouvoir une politique en matière de vieillissement actif*.

L'ambition des autorités belges de relever de façon continue le taux d'emploi apparaît clairement dans « Le programme national de réforme (PNR) et dans «Le programme de stabilité de la Belgique (2011-2014) ». Le Conseil supérieur de l'Emploi vient de publier son rapport annuel 2011. On y loue le travail de pionnier réalisé par le Fonds de l'expérience professionnelle. Lors de l'ouverture de l'année du vieillissement actif, le Fonds de l'expérience professionnelle a également eu l'opportunité de partager les expériences acquises avec les instances présentes. Le Fonds de l'expérience professionnelle fait en effet œuvre de pionnier en matière d'initiatives prises dans l'environnement de travail pour garder les travailleurs âgés plus longtemps au travail.

Le présent rapport d'activités contient quatre chapitres.

Dans le premier chapitre « Contexte et base juridique », nous reparlons de la mission, de l'équipe et de l'organisation. Un mot d'explication est ajouté à propos de la base juridique, avec une partie consacrée aux « Initiatives des employeurs » et une autre sur « Les secteurs comme levier ».

Le deuxième chapitre intitulé « Du Moniteur belge au poste du travailleur âgé » décrit les efforts nécessaires et fournis afin d'atteindre le poste du travailleur âgé.

Le troisième chapitre « Les demandes de subvention des employeurs », présente les demandes de subvention traitées par l'administration en 2011, selon une subdivision entre celles qui sont entrées, celles qui ont reçu un avis et celles qui ont été payées.

Le quatrième chapitre traite les deux protocoles de collaboration qui étaient encore actifs en 2011.

Contexte et base juridique du Fonds de l'expérience professionnelle¹.

Le 5 septembre 2001 a été votée **la loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs**. Avec cette loi a été créé un *Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail*. Ce Fonds, aujourd'hui mieux connu sous le nom de **Fonds de l'Expérience professionnelle**, a eu un premier arrêté d'exécution, **le 30 janvier 2003**. Les premières adaptations ont été apportées **dans la loi-programme du 27 décembre 2004**. Là où la loi du 5 septembre 2001 fixait l'âge minimum pour les travailleurs âgés à 55 ans, le législateur l'a baissé à 45 ans. Il n'était, en outre, plus nécessaire d'élaborer une convention collective de travail lors de l'introduction d'une demande de subvention auprès du Fonds.

En 2004, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a mis en place l'équipe du Fonds de l'expérience professionnelle. Cette équipe est responsable du cycle complet : de la promotion au paiement des subventions. Avec **l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006**, le Fonds de l'expérience professionnelle continue de soutenir financièrement les projets concrets visant à améliorer les conditions de travail, l'organisation du travail et les possibilités de travail, mais offre également une aide financière pour mesurer les facultés de travail du travailleur ou utiliser une méthode de diagnostic en vue de repérer les éléments à améliorer dans l'environnement de travail. Cet arrêté d'exécution permet aussi de travailler à plus large échelle en collaborant avec les secteurs d'activités via un protocole de collaboration.

En 2008 et 2009, le Fonds de l'expérience professionnelle s'est vu confier davantage de compétences dans le prolongement de sa mission. Le lecteur en trouvera en annexe un aperçu complet et chronologique ainsi que le rapport de l'ONEM sur les primes promises dans le cadre du passage d'un emploi lourd à un emploi plus léger.

Mission

Le Fonds de l'expérience professionnelle veut contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique, en incitant les acteurs du marché du travail à adapter et à améliorer les possibilités et les conditions de travail et l'organisation du travail via la dispense d'avis et l'octroi de subventions selon la réglementation en vigueur, via la réalisation de campagnes de sensibilisation, via la collaboration active aux adaptations relatives à la réglementation.

¹ Nous traitons ici uniquement de la base juridique à l'origine du Fonds de l'Expérience professionnelle et de ses principales évolutions. Toutes les autres législations sont abordées ailleurs. Pour un aperçu complet et chronologique, nous renvoyons le lecteur à l'annexe.

Chaque année, cette mission est convertie – sur la base des moyens octroyés – en objectifs concrets en ce qui concerne :

- la sensibilisation de l'environnement du travail en Belgique à la problématique du vieillissement ;
- la promotion de la réglementation en vigueur relative aux subventions ;
- la dispense d'avis sur les projets introduits auprès de la Ministre ;
- le règlement correct des primes octroyées par rapport au demandeur.

Par ailleurs, le Fonds de l'expérience professionnelle collabore à la rédaction toujours plus précise et adaptée d'une réglementation sur le sujet et siège également dans les comités d'accompagnement concernant la problématique du travail et du vieillissement. En outre, il participe également aux colloques et symposiums à ce propos, afin d'évoluer avec la société et la matière.

Equipe

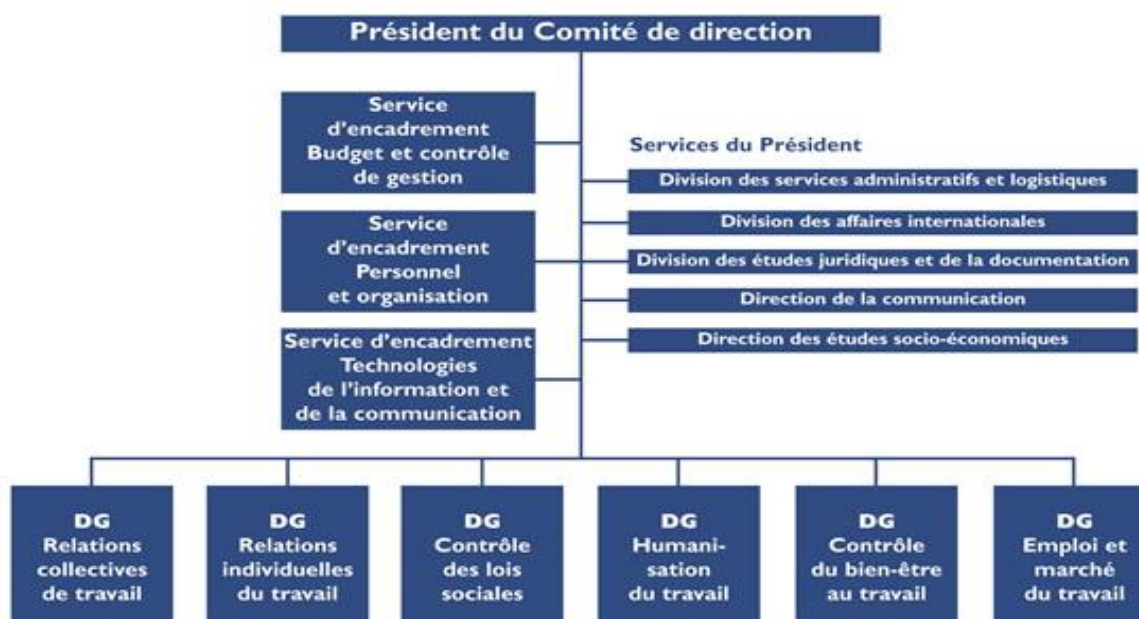
2011 est la septième année de fonctionnement du Fonds de l'expérience professionnelle. Les premiers membres du Fonds de l'expérience professionnelle ont été embauchés entre septembre 2004 et février 2005. Afin de traiter le nombre croissant de dossiers, le *poste d'assistant administratif – gestionnaire de dossier* s'est vu attribuer du personnel supplémentaire à partir de 2008. Grâce à l'augmentation du nombre d'ETP (de 5,83 en 2005 à 10,62 en 2011), le Fonds de l'expérience professionnelle est parvenu à traiter le nombre croissant de demandes, d'agrément, de paiements (voir plus bas) et de demandes d'information.

Organisation

Afin de pouvoir accomplir sa mission (voir plus haut) de son mieux, le Fonds de l'expérience professionnelle peut compter sur un large soutien et une grande expertise. Le Fonds de l'expérience professionnelle se situe au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans la Direction générale Humanisation du travail. Le travail et le bien-être au travail occupent une place prépondérante.

Font partie de la Direction générale Humanisation du travail (outre la Direction des Affaires générales) : la Direction de la Recherche sur l'amélioration des conditions de travail ; la Division des Normes sur le bien-être au travail et la Division de la Promotion du bien-être au travail. Divisions avec lesquelles le Fonds de l'expérience professionnelle est étroitement en contact.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE



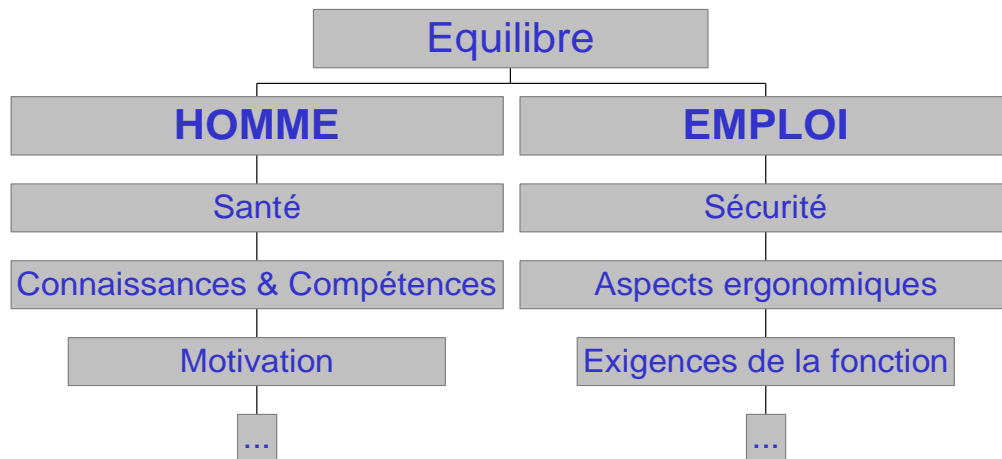
Explication afférente à la base juridique

1^{er} juillet 2006 - 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.

Nous traduisons la mission, qui est reprise dans l'Arrêté royal, comme suit « *remodeler et adapter l'environnement de travail de telle sorte que les travailleurs âgés puissent rester plus longtemps motivés au travail* ».

« **Facultés de travail** » fait fonction de notion-clé dans les projets du Fonds de l'expérience professionnelle et concerne le point d'équilibre entre le travailleur (santé, connaissances et compétences, intention de rester, ...) d'une part et la spécificité de l'environnement de travail d'autre part (sécurité, exigences de la fonction, exigences physiques et psychosociales).

Schéma :



Il est d'une importance fondamentale de toujours avoir un bon équilibre entre les deux piliers – en constante évolution – et ce sur l'ensemble de la carrière. Les besoins et possibilités des travailleurs changent avec l'âge, une situation familiale qui se modifie, la santé, etc. Le marché aussi est en constante évolution, voilà pourquoi les exigences qu'il impose aux travailleurs changeront également. Un emploi de longue durée est uniquement possible si les deux partenaires évoluent en harmonie.

L'arrêté d'exécution du 1^{er} juillet 2006 prévoit que tant les employeurs que les secteurs relèvent du champ d'application du Fonds de l'expérience professionnelle.

A- Initiatives des employeurs

Les initiatives des employeurs jouent un rôle crucial pour améliorer, maintenir ou rétablir les « facultés de travail » des travailleurs (âgés) – si cet équilibre devait être rompu au cours du temps. A cet effet, une approche en trois phases est proposée. L'idéal, dans un projet, c'est de d'abord mesurer les facultés de travail (1), ensuite de poser un diagnostic (2) pour enfin améliorer les facultés de travail (3).

Avant de passer effectivement à un projet concret d'amélioration, il est conseillé d'analyser la situation de travail. A cette fin, l'entreprise peut utiliser un instrument de mesure pour les facultés de travail. Le SPF a développé lui-même le VOW/QFT, *Vragenlijst Over Werkbaarheid/Questionnaire Facultés de Travail*, qui est mis gratuitement à la disposition des employeurs. Libre à l'employeur d'utiliser un autre instrument. Le Fonds de l'expérience professionnelle subsidie en effet l'utilisation d'instruments de mesure, qui ont été agréés par la commission d'approbation des instruments de mesure du Fonds de l'expérience professionnelle. Avant d'utiliser un instrument de mesure spécifique dans un projet du Fonds de l'expérience professionnelle, il est fortement recommandé de demander en premier lieu l'agrément de cet instrument (tel que déterminé dans l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006).

Les employeurs peuvent également recevoir des subventions pour la phase suivante. Un diagnostic met le doigt sur les aspects de l'environnement de travail qui nuisent aux facultés de travail. Ici aussi, des méthodes sont mises gratuitement à la disposition des employeurs, telle que la méthode Déparis². Un diagnostic facilite la dernière phase centrale : l'amélioration.

Ces projets doivent concerner des améliorations des possibilités d'emploi, de la qualité des conditions de travail et de l'organisation du travail du travailleur âgé. Ils visent toujours l'amélioration des facultés de travail des travailleurs.

Pour pouvoir bénéficier d'une subvention du Fonds de l'expérience professionnelle, les employeurs sont tenus de décrire et d'argumenter comme il se doit leurs projets dans une demande de subvention. Le projet est en effet apprécié sur la base des informations disponibles dans la demande de subvention.

² Dépistage Participatif des Risques.

B- Les secteurs comme levier

Tout changement passe par un changement des mentalités qui ne peut être réalisé que par la sensibilisation. Dans les *actions de sensibilisation et de promotion* menées par le Fonds de l'expérience professionnelle relatives à une politique du personnel axée sur l'âge, l'accent est mis sur les améliorations concrètes sur le lieu de travail. L'amélioration de la situation sur le lieu de travail du travailleur (âgé) n'est jamais perdue de vue.

Outre les employeurs, les secteurs, sous la forme de Fonds de sécurité d'existence et les centres de formation paritaires sous la forme d'ASBL, sont également pris en considération pour le soutien auprès du Fonds de l'expérience professionnelle. Ces instances peuvent, entre autres, garantir des actions de sensibilisation et de promotion indispensables.

Les secteurs peuvent également développer et rendre spécifiques à leur secteur les instruments de mesure et méthodes de diagnostic. Grâce à ses connaissances sur les points sensibles et les possibilités spécifiques au secteur, la collaboration sectorielle veille à une accessibilité plus aisée d'un instrument ou d'une méthode pour les employeurs. Ils ont ainsi la chance de pouvoir se mettre au travail, munis d'un outil adapté.

Enfin, les secteurs peuvent également être soutenus pour appliquer les mesures qui permettent de passer d'un système de travail de nuit en équipe à un système de travail de jour, conformément à la CCT 46 (conclue dans l'Accord interprofessionnel de 2005). La possibilité a été prévue que les travailleurs âgés qui passent d'un régime de travail de nuit en équipe à un travail de jour, conformément à la CCT 46 du CNT, bénéficient d'une intervention financière selon les modalités à déterminer.

Alors que les employeurs introduisent une *demande de subvention* au moyen d'un formulaire de demande, les secteurs négocient *un protocole de collaboration*. Dans les protocoles, des conventions sont conclues, après concertation, en ce qui concerne les objectifs à atteindre, les moyens qui seront mis en œuvre à cet effet et les subventions qui sont liées à la réalisation des objectifs. Le protocole de collaboration qui est en fin de compte signé par le secteur et la Ministre est le résultat de cette concertation et négociation.

Du Moniteur belge au poste du travailleur âgé

Atteindre le travailleur âgé et sa situation de travail, c'est le défi du Fonds de l'expérience professionnelle. Selon sa mission, le Fonds sensibilise les acteurs sur le terrain grâce aux moyens qui lui sont accordés annuellement. L'intention a toujours été à cet égard d'entretenir de multiples contacts sur le terrain et d'aborder les entreprises le plus directement possible. Le Fonds de l'expérience professionnelle se sent conforté dans cette approche par les résultats positifs et les encouragements formulés par les instances comme le Conseil National du Travail³.

Faire de la publicité à... via ...

i. Un matériel promotionnel qui a été revu en profondeur et un formulaire de demande qui est "plus proche de la réalité du lieu de travail"

Dès le début, le Fonds de l'expérience professionnelle avait conçu un matériel général de promotion sous forme de brochures et de dépliants. Il les utilise quotidiennement dans sa diffusion d'information. Les brochures actualisées et imprimées, avec l'explication vulgarisée sur la réglementation pour les entreprises, sont disponibles gratuitement via la cellule publications⁴ du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. Ces brochures ont été revues en profondeur en 2011. Elles utilisent désormais un langage qui est plus proche du monde des entreprises. On y donne des exemples concrets de ce qui peut être subventionné et de ce qui ne peut pas l'être. La manière dont la subvention est calculée est « expliquée autrement », en se plaçant plus dans l'optique de l'organisation/ de l'entreprise. Bref, on a réalisé une traduction concrète de l'arrêté royal à l'intention du monde du travail.

Le formulaire de demande de subvention a lui aussi été retravaillé dans le même sens.

Outre ce matériel standardisé, des présentations, des listes de référence et des exemples pratiques sont également adaptés et fournis au public cible. Ce matériel personnalisé est rassemblé dans des « fardes d'information adaptées au public cible » et est utilisé lors de présentations et de visites d'entreprise. Les couvertures, dépliants d'initiation, brochures pour les entreprises, listes de référence, exemples pratiques élaborés, matériel supplémentaire éventuel sont à chaque fois réalisés et utilisés dans les deux langues nationales. Le dépliant d'initiation est également disponible en allemand.

³ Nous renvoyons ici à l'avis 1.732 du CNT.

⁴ Par téléphone (02 233 42 11), fax (02 233 42 36) et e-mail (publicaties@werk.belgie.be).

Depuis 2010, la prime pour le passage à un emploi plus léger a été introduite. Les développeurs du Fonds de l'expérience professionnelle prennent toujours avec eux la fiche d'information – travailleurs lors de leurs visites d'entreprise, de sorte qu'elle puisse toujours – si c'est opportun – être laissée sur le lieu de travail. Cette prime de passage est gérée et réglée par l'ONEM (voir annexe pour les résultats).

Le visiteur pourra trouver des informations détaillées sur le site web www.fondsdelexperienceprofessionnelle.be. Le Fonds de l'expérience professionnelle veut toucher un public aussi large que possible grâce à ce site. Outre le texte et les explications sur la réglementation et le fonctionnement pour les entreprises, les formulaires de demande et des exemples concrets sont mis à disposition. Les coordonnées des développeurs de projet du Fonds de l'expérience professionnelle sont également communiquées.

ii. Créer et entretenir des réseaux et partenaires ou instances intermédiaires appropriés

Depuis le lancement du Fonds de l'expérience professionnelle, les partenaires (ou les acteurs intermédiaires) interviennent sur le terrain. Ces instances aident à transmettre des informations sur le Fonds de l'expérience professionnelle au public cible final : les organisations où travaillent les travailleurs âgés. Ces instances couvrent un large spectre : fédérations des employeurs, organisations des travailleurs, médecins du travail, partenaires au sein « des autorités », etc. Les instances intermédiaires sont entre autres les établissements d'enseignement et les secrétariats sociaux, les consultants du FOREM en Wallonie, les consultants « diversité » en Flandre, les provinces, etc. Elles travaillent ainsi dans le prolongement du Fonds de l'expérience professionnelle qui les assiste et les suit, et participent à l'élaboration de projets sérieux en matière d'expérience professionnelle. Outre la participation à divers événements de réseau (également organisés par des universités ou des instituts de recherche qui travaillent sur le thème), le Fonds de l'expérience professionnelle a rendu une petite centaine de visites à ces partenaires en 2011.

iii. Sensibiliser via les secteurs grâce aux protocoles de collaboration

En collaborant avec un secteur dans le cadre d'un protocole de collaboration, une stratégie adaptée « au secteur » peut être mise en avant concernant leur problématique du vieillissement. La synergie entre les connaissances de fond sur le terrain des consultants des secteurs et l'expertise du Fonds de l'expérience professionnelle débouche sur une plus grande accessibilité pour les entreprises dans ce secteur. Ainsi, des exemples sur mesure et des dossiers plus appropriés au secteur peuvent être publiés.

Communiquer de telles solutions aux entreprises s'est révélé être le plus efficace de par le passé.

La rédaction d'un protocole de collaboration est également un processus intense d'écoute et de conseil. Un protocole de collaboration implique toutefois aussi une obligation de résultat – contrairement aux effets davantage basés sur le processus d'une « demande de subvention » classique. Les deux parties passent ici un sérieux engagement afin de réaliser les objectifs convenus.

Lors de la rédaction d'un protocole, les points suivants sont en principe traités successivement :

1. La **situation de départ** relative au vieillissement dans le secteur qui est décrite, avec les éventuelles causes du départ anticipé du marché du travail ;
2. **Les actions sur le plan du contenu qui ont été fixées** : que veut mettre en place le secteur, conjointement avec le Fonds de l'expérience professionnelle, afin d'améliorer la situation ci-dessus ?
3. Les **moyens** que le secteur consacrerà à l'exécution des actions susmentionnées ;
4. Les **objectifs** à poursuivre en termes de nombre d'employeurs et de travailleurs (portée quantitative) ;
5. et enfin le **soutien financier** y afférent, en conformité avec les objectifs réalisés.

L'équipe du Fonds de l'expérience professionnelle établit et entretient des contacts avec les secteurs. D'une part, avec ceux dont le protocole de collaboration est en cours pour les aider à atteindre les objectifs. D'autre part, avec les acteurs avec lesquels une collaboration peut être envisagée à l'avenir. C'est avec l'alimentation (IFP) et le transport (FSTL) que les contacts ont été les plus intenses en vue d'une collaboration future.

iv. Développer des projets concrets sur le terrain

Les intermédiaires, les secteurs et les développeurs de projet du Fonds de l'expérience professionnelle recherchent activement des employeurs et suscitent leur intérêt en ce qui concerne les conditions dans lesquelles le travailleur âgé effectue ses tâches. Ils attirent l'attention sur le vieillissement du travailleur et les processus qui y sont liés. En s'asseyant à la table avec les entreprises et en échangeant des idées sur l'amélioration et l'adaptation de cet environnement de travail, de nouveaux projets du Fonds de l'expérience professionnelle voient le jour. Sur la base de la diffusion générale d'information, les entreprises prennent aussi elles-mêmes l'initiative d'introduire des demandes de subvention. Souvent, l'introduction d'une demande de subvention est précédée de la visite d'un collaborateur du Fonds de l'expérience professionnelle, d'une personne intermédiaire ou d'un consultant du secteur.

Les développeurs de projet ont ainsi effectué en 2011 de nombreuses visites afin de faire passer le message du Fonds de l'expérience professionnelle. Ces visites ont pour but d'apprendre à se connaître mutuellement. Il est au moins tout aussi important d'apprendre à connaître l'entreprise ainsi que le contexte et la problématique propres à l'entreprise que de mettre en avant le Fonds de l'expérience professionnelle et toutes les possibilités qu'il offre. Le développeur donne de plus amples informations à propos du Fonds de l'expérience professionnelle et des projets possibles. Il attire l'attention sur la réglementation (éventuellement à l'aide d'une présentation) et cite des exemples concrets de projets du Fonds de l'expérience professionnelle déjà approuvés dans le secteur (ou, s'il n'en existe pas, de projets de secteurs similaires).

Les développeurs de projet sont à la disposition de toutes les entreprises qui peuvent leur adresser toutes leurs questions. Il peut s'agir de questions concrètes concernant l'élaboration d'un projet ou bien de questions dans le cadre desquelles le développeur de projet donne des informations et explications vulgarisées à propos de la réglementation parfois complexe et des critères d'acceptation. Ainsi, il arrive fréquemment que les entreprises envoient une première version de leur demande de subvention à un collaborateur du Fonds qui peut alors faire des suggestions et des remarques et adapter le document avant que l'entreprise ne l'introduise officiellement.

Outre des informations sur les réglementations, le Fonds de l'expérience professionnelle fournit des renseignements sur les instruments et méthode appropriés à appliquer. Dans ce cadre, le Fonds de l'expérience professionnelle préfère promouvoir le VOW/QFT en le Déparis. Ce faisant, les collaborateurs du Fonds de l'expérience professionnelle incitent les entreprises à emprunter la « voie idéale » (mesurer, poser un diagnostic et apporter des améliorations). En utilisant des instruments, tels que le VOW/QFT et le Déparis, les employeurs sont en mesure d'identifier de façon structurelle les besoins des travailleurs avant de mettre en place une stratégie pour améliorer la situation de travail.

Le Questionnaire sur les Facultés de travail (VOW/QFT)

Depuis le 1^{er} septembre 2009, le Fonds de l'expérience professionnelle met le VOW / QFT (Vragenlijst over Werkbaarheid / Questionnaire Facultés de Travail) gratuitement à disposition sous la forme d'un questionnaire. Ce dernier est le résultat d'une série d'études⁵ menées pour approfondir le concept de *facultés de travail* et pour mettre au point un questionnaire complet pour sonder ce concept. Il a été validé par une équipe scientifique de l'ULB⁶. Le benchmarking dont découlent les normes intégrées s'étend progressivement. Ces normes se basent sur 3.700 enquêtes réalisées en 2007, 2009 et 2011.

Ce VOW / QFT sonde chez le travailleur la manière dont il ressent l'équilibre entre ses propres caractéristiques et les exigences auxquelles il est confronté. Le questionnaire est facilement accessible et convivial. Il est disponible tant en français qu'en néerlandais. Les personnes qui sont actives professionnellement dans le domaine de la santé au travail, disposent de ce fait d'un instrument scientifique pratique pour soutenir l'exercice de leur tâche.

Pour utiliser l'instrument correctement, cinq documents sont mis à disposition. Ils permettent également une première interprétation des données collectées. Il y a en premier lieu (1) le questionnaire complet avec (2) son mode d'emploi. De plus, (3) un fichier Excel et (4) un guide de traitement électronique peuvent aussi être obtenus. Ces deux fichiers aident à effectuer automatiquement l'analyse des données introduites. Enfin, à l'aide d'un rapport type (5), un aperçu des résultats de l'analyse peut être rédigé. On explique aussi comment les réponses des travailleurs peuvent être comparées aux normes, utilisées comme point de référence.

De la sorte, les résultats peuvent être interprétés et les entreprises ont une idée des facultés de travail en leur sein.

La stratégie SOBANE et le guide Déparis comme instrument de diagnostic.

Il n'est toutefois pas toujours facile d'agir efficacement afin d'améliorer les facultés de travail, même si les entreprises comptent de nombreuses personnes conscientes des risques professionnels et de leur impact humain et économique. Il n'est en effet pas toujours évident de savoir où et comment l'on peut améliorer les choses. La stratégie SOBANE est un outil qui est diffusé gratuitement et qui a été conçu avec le soutien du

⁵ Ces études ont été réalisées sous les auspices de la Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail (DIRECT) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

⁶ Hellemans, C., Piette, A. & Himpens, A. (2010). Le VOW / QFT. Un outil complet pour l'analyse des facultés de travail des travailleurs vieillissants. *Travail et Santé*, 26 (3), 23-30.

Fonds social européen. Cette méthode permet aux entreprises de diagnostiquer les zones problématiques.

La méthode Déparis assure un dépistage participatif des risques sur le lieu de travail auxquels les travailleurs sont explicitement confrontés. Cette méthode est simple et économique, tant au niveau du temps que des moyens. En outre, elle stimule le développement d'un plan dynamique pour la gestion des risques et d'une culture de concertation au sein de l'entreprise. Lors d'une réunion des travailleurs de deux heures, les problèmes au niveau de la situation de travail sont débattus et des solutions sont proposées. Les différentes rubriques du guide Déparis permettent de mener la réunion et d'encadrer l'entretien.

Vous trouverez de plus amples informations sur cette méthode de diagnostic sur le site de SOBANE⁷. Les entreprises trouveront ici aussi des versions adaptées du guide Déparis, qui répondent à des situations de travail spécifiques. Dans certaines grandes entreprises, différents guides pourront être utilisés. Ainsi, un hôpital pourra utiliser le guide pour le secteur de la santé, mais aussi par exemple le guide pour les cafétérias ou pour le nettoyage.

Donner une impulsion aux améliorations.

L'étape suivante est la phase créative : le brainstorming sur la manière dont un projet du Fonds de l'expérience professionnelle peut prendre forme au sein du contexte actuel. Le développeur et l'entreprise ouvrent respectivement des portes et des possibilités pour les projets d'entreprise potentiels. Ces derniers font l'objet de discussions et sont analysés. On discute du plus grand nombre de projets possible avec à chaque fois leurs avantages et inconvénients. Le plus possible de propositions sont débattues de sorte que l'on atteigne un emploi plus long maximal des plus de 45 ans dans le contexte donné. De cette manière, le Fonds de l'expérience professionnelle accompagne le plus possible les entreprises dans leur quête, allant de l'identification des besoins à la rédaction d'un plan d'action. Le tout dans les possibilités qui lui sont données dans son cadre légal⁸. Les projets restent des initiatives des employeurs, l'exécution relève toujours de leur responsabilité.

Une fois que l'interlocuteur voit quel projet il introduira, la demande de subvention est progressivement parcourue et les nécessités administratives sont expliquées. Le développeur veille à ce que l'employeur donne une bonne description précise du projet.

⁷ www.sobane.be

⁸ Arrêté royal du 1^{er} juillet 2006

L'entreprise est encouragée à faire clairement comprendre les circonstances de travail actuelles ainsi que les conséquences du vieillissement des travailleurs (A) et de le faire également par la suite pour la « situation améliorée » ou les solutions (éventuelles) qui sont présentées (A') (par ex. travailler sur l'ergonomie ou les changements de fonction...). On peut éventuellement aussi citer des chiffres et/ou des faits qui peuvent clairement refléter le problème de vieillissement du travailleur âgé au sein de l'entreprise. En règle générale, on parle ici de la *tacit knowledge* de l'entreprise. On l'utilise aussi inconsciemment lors de l'élaboration de propositions (*c'est tellement évident*). Le développeur doit obliger à ce que cette *tacit knowledge* soit dévoilée et exprimée.

Le développeur fournit la documentation adéquate : à savoir celle dont l'entreprise a besoin pour effectuer correctement sa demande de subvention. En dernier lieu, des accords sont fixés pour la suite (par ex. projet d'une demande de subvention à prévoir pour...).

Dans les semaines suivant la visite d'entreprise, le développeur suit la demande de subvention de près. Il répond aux questions de l'entreprise (quels coûts/investissements entrent ou non en considération, les procédures d'approbation,...). Le développeur fait office d'accompagnateur, d'aide, de soutien dans la rédaction d'une demande de subvention. Le développeur tente ainsi d'aplanir le plus possible les barrières administratives. Au final, l'entreprise devra exécuter le projet tel que décrit dans la demande de subvention. Il est important qu'il soit soutenu par l'entreprise et qu'il ne reste pas lettre morte.

Le nombre de contacts lors de réunions/rencontres nécessaires pour parvenir à une demande de subvention sérieuse dépend de la situation et doit être évalué par le développeur. Un suivi rigoureux par téléphone et/ou e-mail peut parfois suffire pour recevoir une demande de subvention correctement complétée. Parfois, plusieurs visites sont nécessaires. Toutes les entreprises ne sont pas identiques. Ce sont surtout les PME qui nécessitent plus d'attention et par ailleurs certains projets d'amélioration sont complexes. Il est en effet ressorti de l'évaluation du Fonds de l'expérience professionnelle que les PME trouvaient le formulaire de subvention complexe, alors que les plus grandes entreprises le trouvent simple. Ces entreprises ont plus souvent besoin d'aide pour introduire leur demande. A l'instar des recommandations du CNT⁹, le Fonds de l'expérience professionnelle souhaite investir davantage à cet égard: le Fonds de l'expérience professionnelle apporte l'aide nécessaire aux PME de façon à ce que l'accès effectif des PME au Fonds de l'expérience professionnelle reste garanti.

⁹ We verwijzen opnieuw naar advies 1.732 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende het Ervaringsfonds.

En 2011, les développeurs de projet ont rendu 169 visites dans des entreprises. Ils ont visité 98 entreprises flamandes, 61 wallonnes et 10 bruxelloises. Environ la moitié de ces visites débouchent sur au moins 1 demande de subvention. Jusqu'à présent, ces visites ont généré directement 87 demandes de subvention¹⁰.

¹⁰ Une entreprise peut introduire plusieurs demandes de subvention.

Les demandes de subvention des employeurs

i. Demandes entrées en 2011

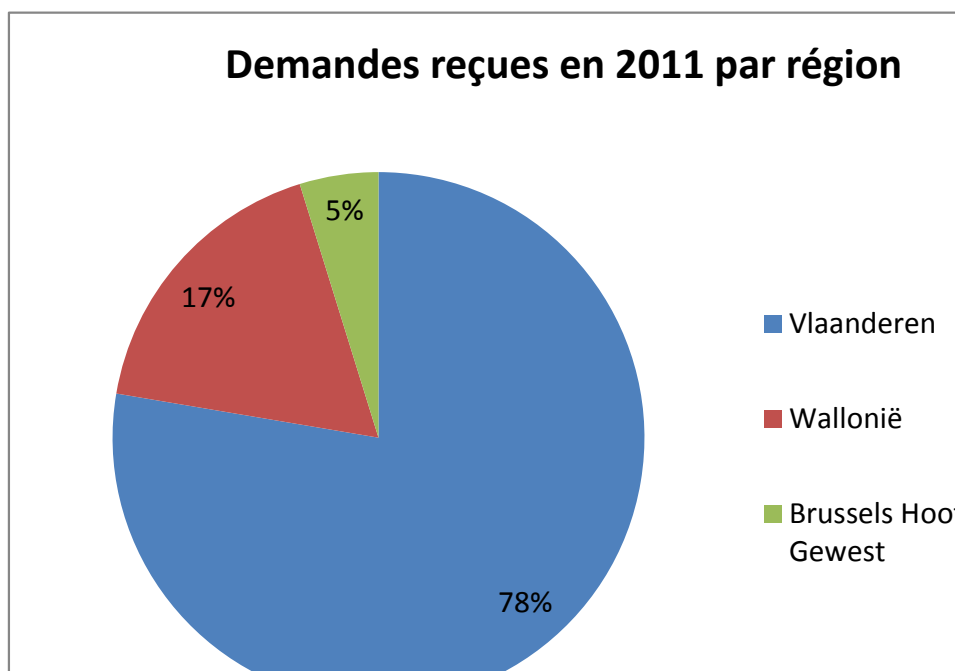
En 2011, le Fonds de l'expérience professionnelle a reçu 188 demandes différentes de subvention : cela représente une diminution de 144 demandes par rapport à 2010. Ces demandes concernaient 2 454 travailleurs âgés, là où les projets de 2010 concernaient 11 037 travailleurs âgés. La forte diminution du nombre de demandes de subvention peut s'expliquer par le contexte dans lequel se trouvait le Fonds en 2011. D'une part, les protocoles de collaboration qui s'étaient occupés activement de la matière avaient pris fin. Ces protocoles de collaboration généraient une part importante des demandes de subvention introduites, parfois jusqu'à la moitié de celles-ci (cf. rapport annuel 2010). En 2011, deux protocoles étaient encore en cours: il y avait, d'une part, le protocole avec l'Eweta qui courait jusqu'au 30 septembre 2011. Il s'agissait toutefois d'un petit protocole avec moins d'employeurs et moins de travailleurs. D'autre part, il y avait le protocole avec la construction qui était toujours actif (jusqu'au 29 février 2012). Ce secteur est le plus grand au niveau des chiffres (nombre d'employeurs et nombre de travailleurs). Les objectifs visés et donc les attentes étaient à l'avenant. Mais la mise en œuvre des objectifs convenus dans le protocole déçoit. L'impact sur le nombre de demandes de subvention générées dans la construction est minime. Les objectifs fixés ne seront pas atteints.

A côté des protocoles actifs, on a commencé en janvier 2011 par traiter des dizaines de demandes de subvention en attente, transférées des années précédentes vu que les budgets annuels d'engagements pour ces années étaient à chaque fois épuisés. Ce fut le cas en 2008, 2009 et 2010. D'un point de vue budgétaire, le Fonds de l'expérience professionnelle s'est retrouvé littéralement coincé par ce « problème cumulé » puisque le gouvernement en affaires courantes ne pouvait apporter aucune modification à la réglementation. Pour ne pas créer des attentes auxquelles il aurait été finalement impossible de répondre, on n'a plus entrepris de « démarches supplémentaires » au niveau opérationnel du Fonds pour faire plus de publicité pour le Fonds. Au début de l'année, on a donc poursuivi le travail de développement de manière passive. Ce n'est qu'à partir de la 2^{ème} moitié de l'année que l'on a entrepris à nouveau des démarches actives. On a ainsi réduit le nombre d'entreprises que nous devons décevoir en raison de délais d'attente trop longs.

Last but not least, le Fonds de l'expérience professionnelle a été cité comme "matière à régionaliser". Dans les entreprises (et certainement dans les PME), de tels messages suscitent de nombreuses questions quant à l'avenir. Ils n'incitent pas vraiment à se lancer dans un parcours de plus d'un an avec le Fonds de l'expérience professionnelle (le projet n'est payé (au plus tôt) qu'après un an).

La diminution du nombre de travailleurs âgés concernés découle directement de la diminution du nombre de demandes de subvention, mais s'explique aussi partiellement par le fait que ce sont des entreprises moins grandes qui ont appliqué les instruments et méthodes de diagnostic – dans de telles actions, on peut directement associer de plus grands groupes de travailleurs.

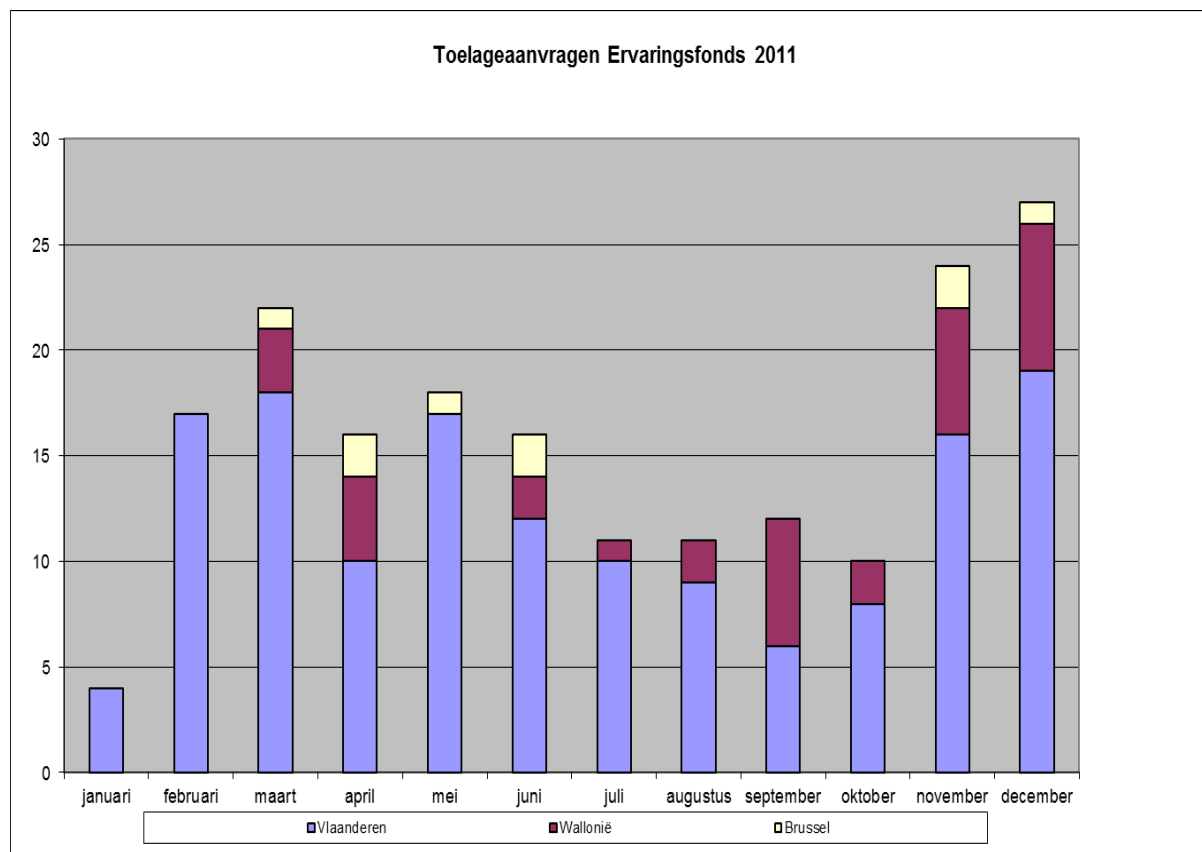
146 (78%) demandes provenaient de Flandre, 33 (18%) de Wallonie et 9 (5%) de Bruxelles.



Les projets Fonds de l'expérience professionnelle provenant de Wallonie et de Bruxelles rentrent plus difficilement: il y a d'une part la réalité économique qui joue et il y a d'autre part la conscientisation de la population. Le Flandre est active depuis plus longtemps sur le thème du "vieillissement" et a déjà réalisé diverses campagnes de sensibilisation. Enfin, il faut savoir que l'année 2011 avait très mal commencé pour ce qui concerne l'effectif s'occupant de la partie francophone de la Belgique : au 1er janvier, on ne comptait plus que 0,5 ETP. On a décidé de renforcer l'équipe de collaborateurs du côté francophone en engageant 2 nouveaux collaborateurs dans le courant de 2011 (qui ont commencé le 1^{er} avril et le 1^{er} mai). On a ainsi relevé le nombre d'ETP du côté francophone (développement) à 1,75 pour 2011.

Après une phase d'initiation à la matière, cette équipe a commencé à établir des contacts et à faire passer le message du Fonds. Ces collaborateurs s'occupent du suivi jusqu'au dépôt d'une demande de subvention au Fonds de l'expérience professionnelle.

En regardant le graphique ci-dessous qui donne l'évolution des demandes de subvention introduites selon la région, on peut constater qu'à la fin de l'année, le nombre de demandes introduites augmente. Ceci signifie que notre approche porte ses fruits. Il nous reste à espérer que cette tendance se maintienne en 2012.



Les demandes de subvention de 2011 venaient de différents secteurs. Les secteurs qui, proportionnellement, ont entré plus de demandes étaient soit liés à un protocole de collaboration (ou le sont encore), soit ce sont des secteurs où les facultés de travail et le bien-être au travail constituent clairement un point névralgique. Nous reprenons ici les secteurs qui ont introduit le plus de demandes de subvention auprès du Fonds de l'expérience professionnelle :

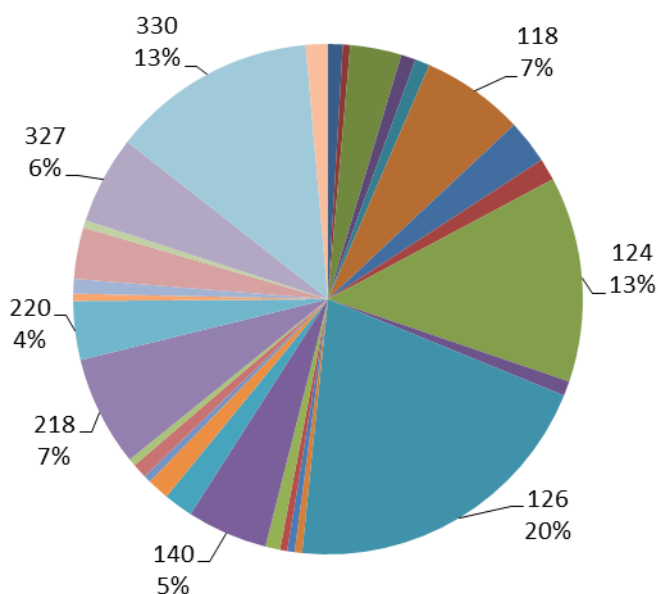
- **PC 126.** Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, un secteur qui connaît encore beaucoup de contraintes physiques pour les travailleurs, représente la plus grande part du graphique. Même si ce protocole de collaboration a pris fin en 2010, nous pouvons encore considérer que ces demandes de subvention résultaient de cette collaboration fructueuse.
- **PC 124.** La Commission paritaire de la construction a travaillé en 2011 dans le cadre d'un protocole de collaboration avec le Fonds de l'expérience

professionnelle. C'est aussi un secteur où les contraintes physiques des travailleurs représentent un problème récurrent.

- **PC 330.** Commission paritaire des établissements et des services de santé. Un secteur de l'économie de la santé, qui a développé une haute sensibilité pour le vieillissement. Il y est confronté tant du côté des clients que de celui du personnel. Le problème y est pour ainsi dire le plus marqué. Ce secteur ne se rend compte que trop bien de ce que signifie « vieillir » dans un environnement de travail et est aussi en mesure de réfléchir à des solutions qui font mouche.
- **PC 218.** la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés compte le plus grand nombre de membres. Ils sont logiquement aussi représentés plus souvent dans des projets du Fonds de l'expérience professionnelle.
- **PC 118.** Commission paritaire de l'industrie alimentaire. Une commission caractérisée par un travail répétitif et qui a de plus en plus souvent des contacts avec le Fonds de l'expérience professionnelle.

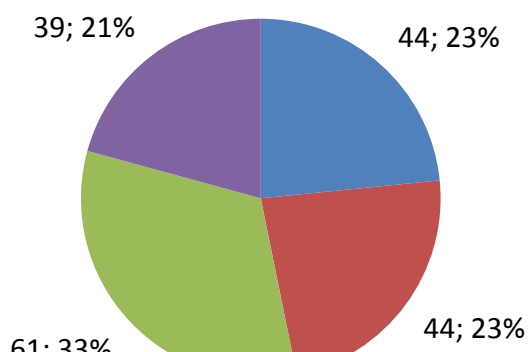
Aantal toelageaanvragen naar Paritair Comité.

■ 100 ■ 105 ■ 111 ■ 115 ■ 116 ■ 118 ■ 119 ■ 120 ■ 124 ■ 125 ■ 126 ■ 128 ■ 130 ■ 133 ■ 136
 ■ 140 ■ 145 ■ 149 ■ 180 ■ 209 ■ 214 ■ 218 ■ 220 ■ 226 ■ 302 ■ 319 ■ 325 ■ 327 ■ 330 ■ 331



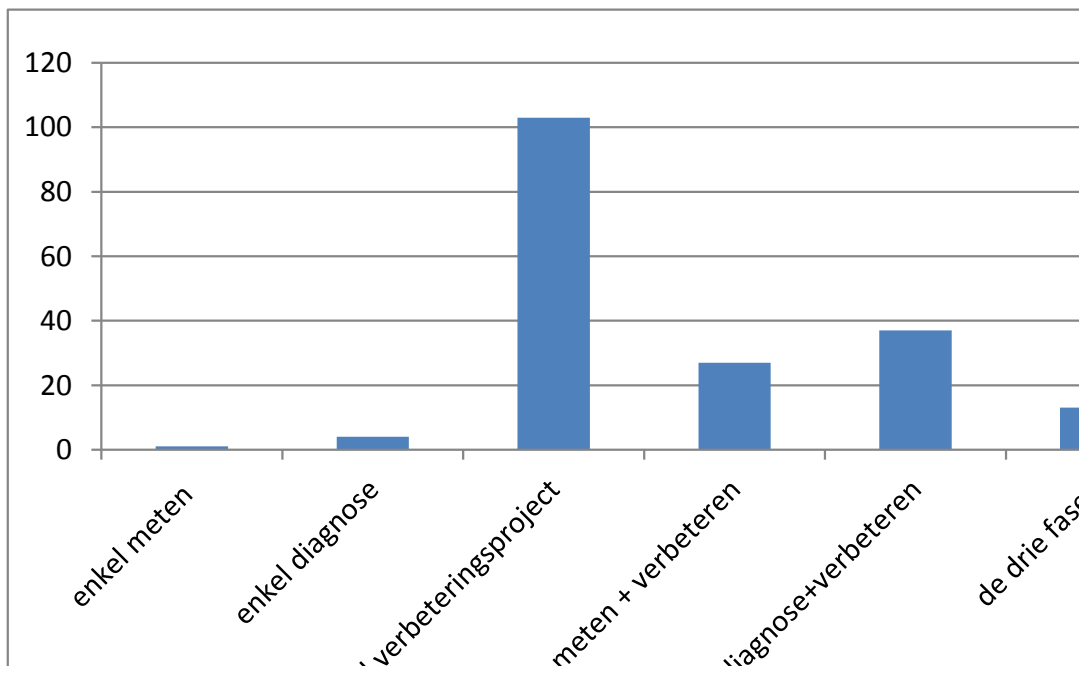
Si nous subdivisons les demandes en fonction du nombre de travailleurs que les entreprises emploient (moins de 20, entre 20 et 50, entre 50 et 200 ou plus de 200), nous parvenons plus ou moins à une répartition égale.

Demandes de subvention selon la taille de l'entreprise



Emprunter le « chemin idéal » :

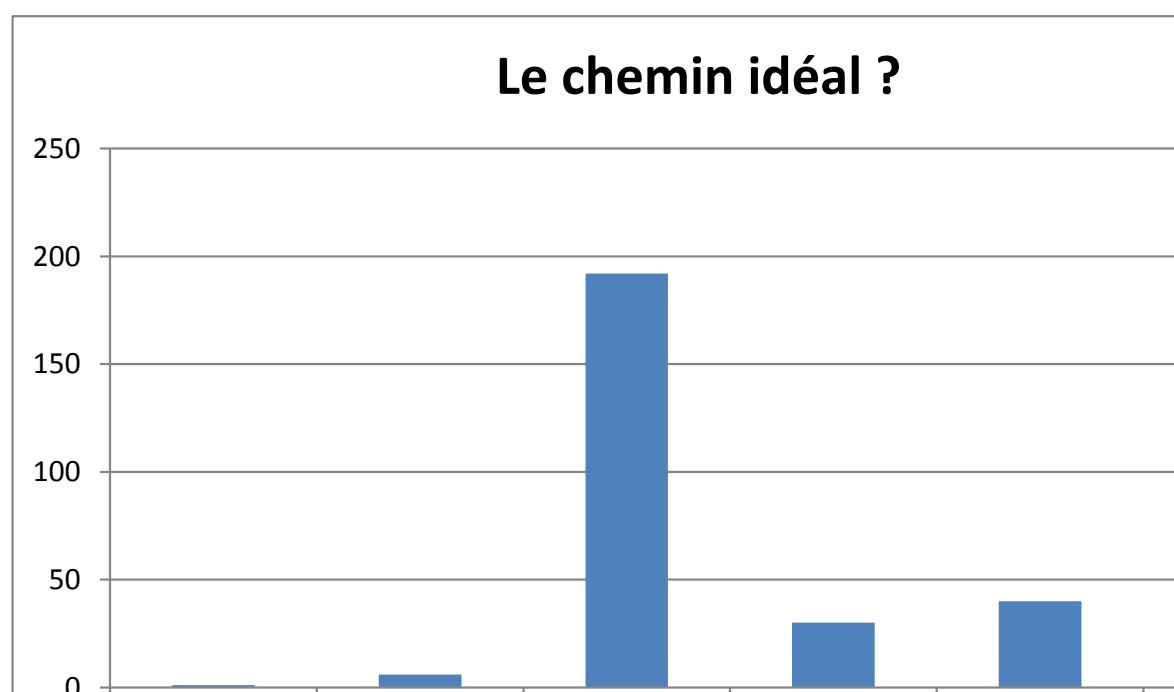
Etant donné qu'une analyse approfondie de la situation mène à une solution plus adaptée et souvent meilleure, le Fonds de l'expérience professionnelle propose que les projets d'amélioration soient précédés d'un outil de diagnostic et/ou de mesure. Dans quelle mesure ce « *chemin idéal* » est-il emprunté ? Nous examinons la fréquence à laquelle on a d'abord procédé à un mesurage ou on a posé un diagnostic avant de parvenir à un projet d'amélioration étayé. 13 projets ont choisi en 2011 d'effectuer d'abord une mesure, de poser ensuite un diagnostic et de procéder enfin à une amélioration. 37 projets ont mesuré les facultés de travail avant de les améliorer. 27 projets ont préféré faire uniquement précéder leur projet d'amélioration d'un diagnostic. Un seul projet n'a inclus qu'une mesure des facultés de travail et quatre projets ont choisi de poser uniquement un diagnostic. 103 projets sont directement passés à la phase d'amélioration. Au total, 41 instruments de mesure ont été passés, 54 méthodes de diagnostic ont été appliquées et 180 projets d'amélioration mis en œuvre.



ii. Demandes approuvées ou rejetées par la ministre (après avis de l'administration)

En 2011, l'administration a donné un avis sur 312 demandes de subvention¹¹. 292 subventions ont été octroyées et 20 demandes ont reçu un avis négatif. Ces 292 projets concernent 7 586 travailleurs (8 048 en 2010), ce qui représente en moyenne 25,98 travailleurs concernés par projet approuvé. Le contenu des projets approuvés est dans la même lignée que les années précédentes (voir rapports d'activités précédents).

Les 292 **demandes de subvention traitées** contenaient 285 projets d'amélioration, 54 demandes pour l'utilisation d'un instrument de mesure et 68 demandes de subvention pour l'utilisation d'une méthode de diagnostic. Ici aussi les projets se composaient souvent de plusieurs projets partiels. Pour 23 entreprises, un instrument de mesure ainsi qu'une méthode de diagnostic ont été appliqués et un projet d'amélioration a été mis sur pied. 30 entreprises ont combiné leur projet d'amélioration avec un instrument de mesure et 40 avec une méthode de diagnostic. Dans six cas, seul un diagnostic a été posé et dans un seul cas, les facultés de travail ont uniquement été sondées à l'aide d'un instrument de mesure. 192 projets ont directement appliqué leur amélioration. Bien entendu, dans les subventions accordées, les projets d'amélioration prédominent sur les instruments de mesure et les méthodes de diagnostic.



¹¹ En 2009, il y en a eu 155 ; en 2010, 320

Nous répétons la typologie que nous avons utilisée dans les rapports d'activités précédents pour approfondir les projets d'amélioration.

Typologie des projets d'amélioration.

- **Améliorations ergonomiques** : elles concernent une adaptation du poste de travail ou de la situation de travail visant une diminution des contraintes physiques pour le travailleur. Cela se traduit par une meilleure position du corps, une disposition plus adéquate d'outils de commandes, etc. ;
- **Modifications de l'organisation du travail** : elles concernent le changement du temps de travail ou du lieu de travail ;

Les deux types suivants peuvent résulter, en tant qu'actions, d'une « gestion axée sur l'âge » de l'entreprise :

- **Changements de fonctions** : la transition vers une fonction plus légère pour soulager certains travailleurs expérimentés qui estiment que leur fonction est lourde à assumer. La transition vers une autre fonction peut être totale ou partielle. Soit le travailleur âgé quitte son travail actuel pour assumer une toute autre fonction, soit le travailleur âgé délègue des parties de sa fonction à un collègue. Un travailleur expérimenté cumule souvent de façon inconsciente beaucoup de connaissances qui ne sont écrites nulle part. De ce fait, il entre dans un cercle vicieux de « *sollicitation permanente* » à son égard. Les changements de fonction sont également effectués pour renouveler la motivation et briser la monotonie qui s'installe après de nombreuses années au même poste de travail.
- **Développement des compétences** : ce type d'intervention a pour objectif de permettre au travailleur de s'adapter à un environnement de travail changeant ou exigeant. Ces projets s'inscrivent dans la perspective d'un équilibre entre le travailleur et l'environnement de travail. A ce sujet, le recours à un instrument de mesure des facultés de travail constitue une étape préalable idéale (mais pas obligatoire) à la mise en place de tels projets concrets.

Remarque : certains projets sont la combinaison de plusieurs types de projets.

Si nous examinons les projets d'amélioration sur la base de cette typologie, nous obtenons la répartition suivante pour les 292 projets approuvés :

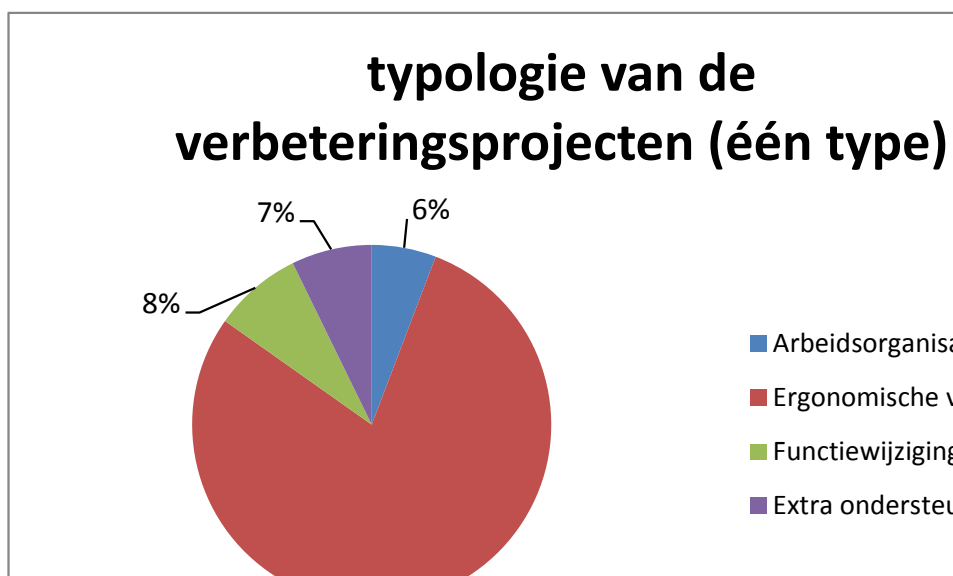
79% des projets concernent des *adaptations ergonomiques* ; (en 2009 : 51 %; en 2010 : 63%)

8% de projets concernent un *changement de fonction* ; (2010 : 19%)

7% des projets concernent un *développement des compétences* ; (2010 : 10%)

6% des projets concernent une *modification de l'organisation du travail*. (2010 : 8%)

Si on prend les chiffres comparables pour 2009 et 2010, nous voyons que les "adaptations ergonomiques" gagnent en importance.

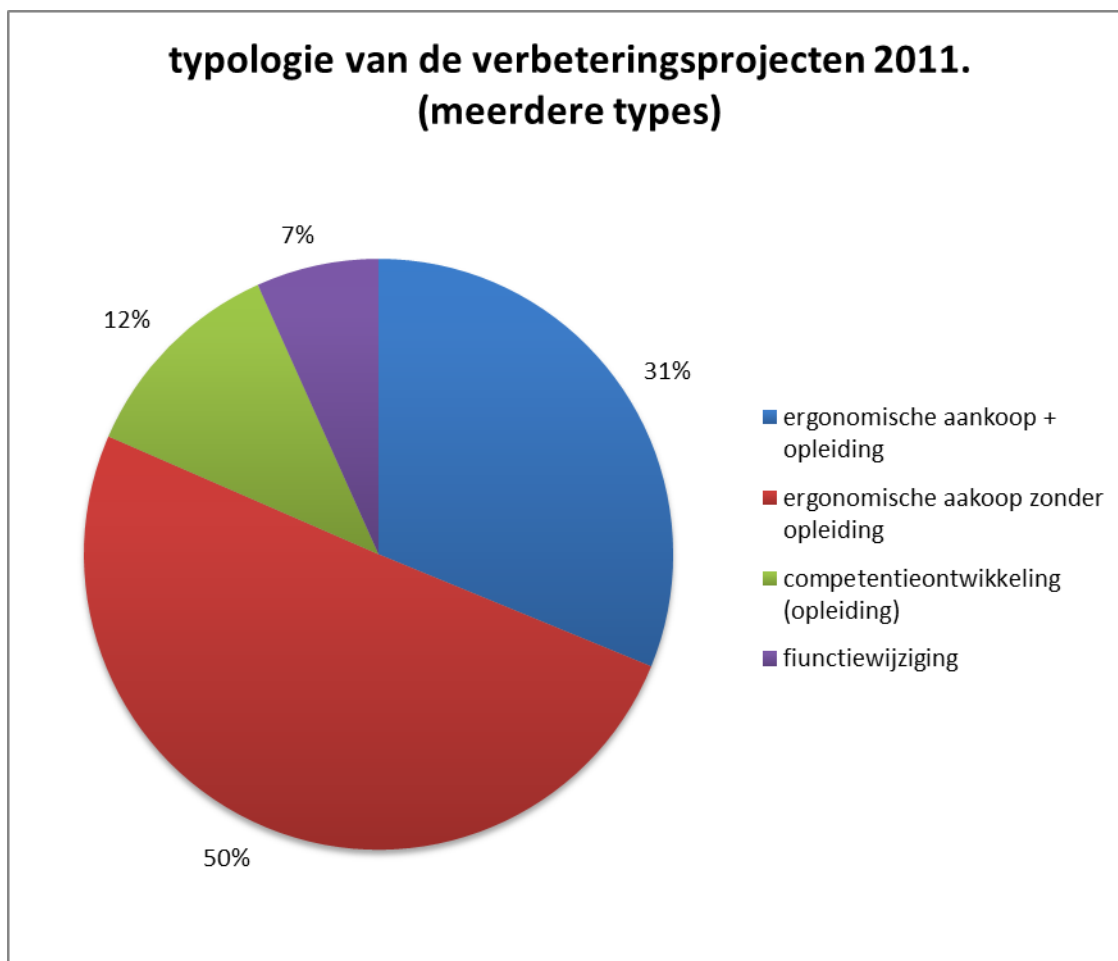


Nous souhaitons toutefois faire une observation à cet égard.

La subdivision précédente associait une demande de subvention/projet à un seul type (type principal) (ceci afin de permettre la comparaison avec les années antérieures). Il s'agit d'une subdivision arbitraire et plutôt "administrative" soutenant la comparaison avec les années antérieures. Mais dans la réalité, il arrive qu'une seule demande de subvention comprenne plusieurs éléments : outre l'acquisition d'un appareil plus ergonomique, il peut être question de formations pour apprendre à utiliser le nouvel appareil, par exemple. Nous avons analysé les 292 projets d'amélioration et nous les avons à nouveau classés selon les divers aspects concernés (un même projet peut donc relever de plusieurs types dans la typologie). Si on épluche tout cela, on peut dire que dans la moitié des cas, c'est un achat purement ergonomique qui est décrit. Dans 31% des cas, l'achat ergonomique s'est accompagné de formations; 12% font état de développement de compétences et 7% de changement de fonction.

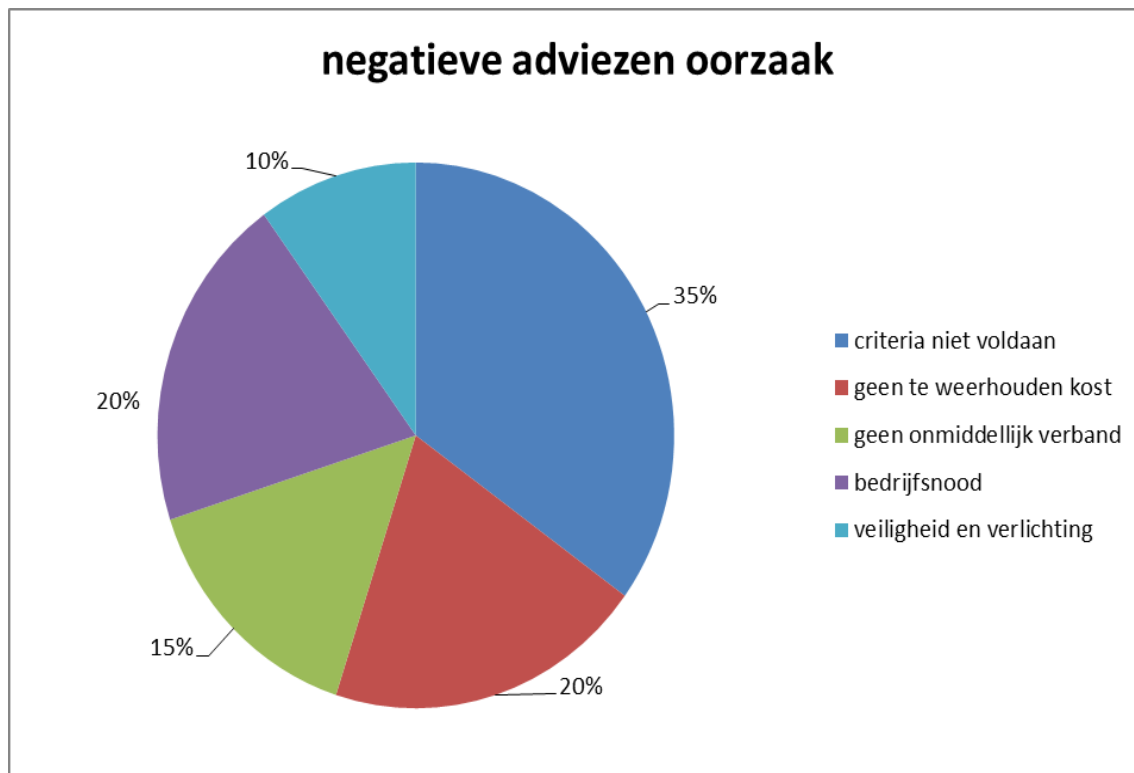
En résumé, la majorité des projets comprend des *achats ergonomiques* accompagnés ou non de *formation* pour apprendre à se servir de ces nouvelles acquisitions. Une minorité des subventions est utilisée pour le développement de compétences ou le changement de

fonction. Les demandes de subvention qui sont déposées accordent donc une moindre attention à une amélioration des conditions de travail qui aille plus loin que les simples aspects physiques, ergonomiques.



20 demandes de subvention ont reçu un **avis négatif**. Malgré nos divers efforts pour faire connaître les critères d'approbation (via le site web et/ou des contacts directs lors d'une visite ou non), certaines demandes reçoivent quand même un avis négatif. Ainsi, 7 demandes sur les 20 ne répondaient pas aux conditions d'octroi : l'entreprise était en faillite ou n'était pas en ordre de cotisations de sécurité sociale ou les travailleurs avaient déjà été concernés par un projet auprès du fonds de l'expérience professionnelle au cours des 12 mois écoulés ; 4 entreprises sur les 20 se basaient sur les coûts internes d'installation et/ou de rémunération pour leur proposition de projet; ce sont des coûts pour lesquels le Fonds n'intervient pas ; 2 demandes de subvention ont été rejetées parce qu'elles visaient à relever la sécurité ou l'éclairage à un niveau adéquat; ces exigences de base d'aménagement d'un lieu de travail correct n'ont jusqu'à présent jamais fait l'objet de subventions de la part du Fonds de l'expérience professionnelle. Enfin, 3 demandes ont été repoussées parce que le

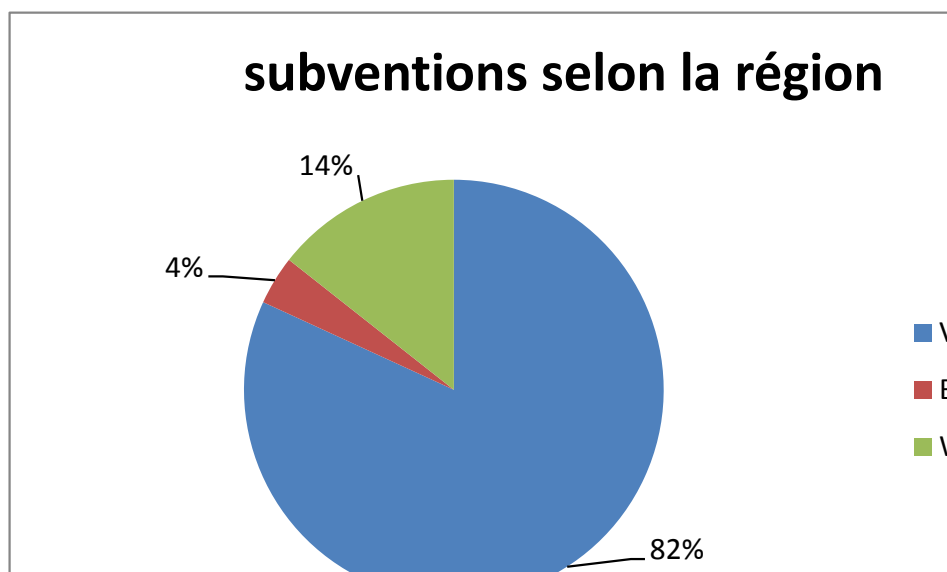
projet ne présentait pas de lien direct avec la situation de travail du travailleur âgé et 4 demandes ont reçu une évaluation négative parce qu'elles répondaient à un besoin global de l'entreprise (restructuration, etc.) et non à la situation (problématique) du travailleur âgé.



Les recours : décision basée sur l'avis de la Commission opérationnelle permanente.

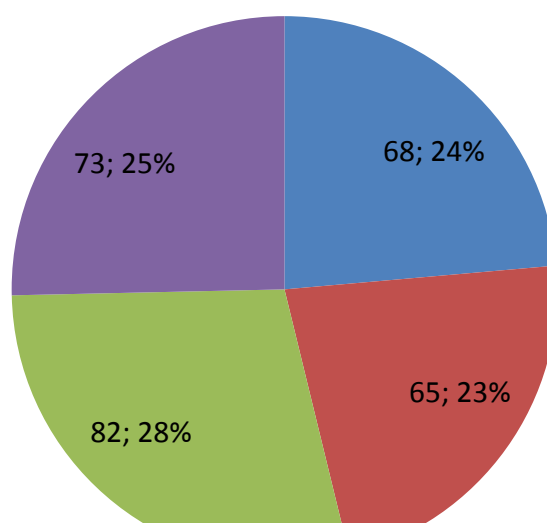
Si l'entreprise n'est pas d'accord avec l'avis rendu par l'administration, elle peut tenter un recours. La ministre prend alors une décision sur la base d'un avis rendu par la Commission opérationnelle permanente créée au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. En 2011, 7 avis de ce type ont été rendus. Les employeurs ont été personnellement invités à venir présenter leur projet devant la Commission opérationnelle permanente. L'avis de l'administration a été confirmé à chaque fois.

En ce qui concerne les régions (voir le graphique suivant), les subventions octroyées se présentent comme le nombre de demandes entrantes. 239 subventions ont été octroyées aux entreprises localisées en Flandre, 42 subventions ont été réservées pour des entreprises de Wallonie et 11 subventions pour des entreprises de la Région de Bruxelles-Capitale. Les projets du Fonds de l'expérience professionnelle sont très proches du travailleur âgé : il s'agit en effet d' « améliorations de leur situation de travail ». Cela signifie que la plupart des demandes de subvention proviennent d'unités opérationnelles et non de sièges (principaux) administratifs, souvent situés à Bruxelles.



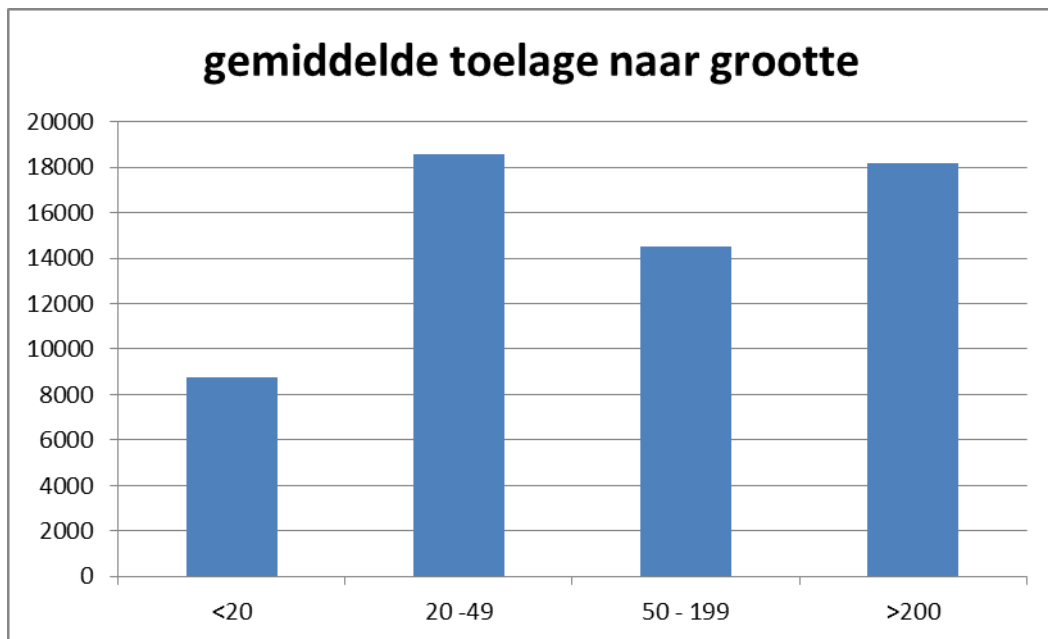
La taille de l'entreprise a peu d'influence sur l'octroi. Les subventions octroyées montrent des caractéristiques semblables à celles des demandes de subvention reçues selon la taille de l'entreprise.

subventions selon la taille de l'entreprise

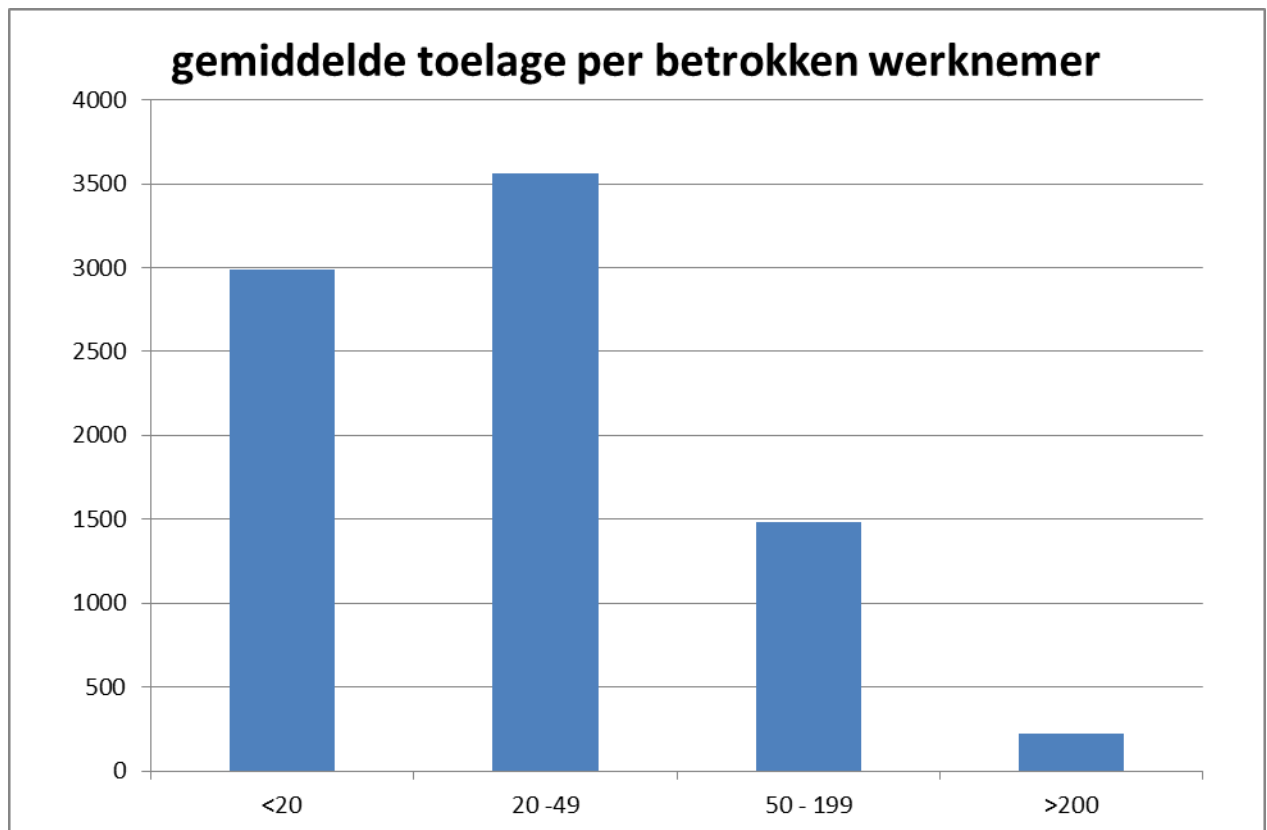


En 2011, la subvention moyenne octroyée était de 14.952,00 euros (en 2010, elle était de 14.716 euros), le plus petit montant est de 12,00 euros et le plus grand de 209.578,00 euros.

La subvention moyenne augmente selon que l'entreprise auteure de la demande emploie plus de travailleurs, avec un petit recul pour les entreprises de taille moyenne. Les plus petites entreprises reçoivent une subvention moyenne de 8.749 euros. Les entreprises de 20 à 49 travailleurs reçoivent une subvention moyenne de 18.577,00 euros. Pour les entreprises un peu plus grandes, de 50 à 199 travailleurs, la subvention moyenne est de 14.531,00 euros. Les entreprises de plus de 200 travailleurs reçoivent en moyenne une subvention de 18.168 euros. L'explication se trouve dans la réglementation ; dans le calcul de la subvention, le plafond augmente avec le nombre de travailleurs concernés par le projet. Vu que les grandes entreprises impliquent généralement aussi plus de travailleurs (âgés) avec leurs actions, leur plafond est supérieur et elles reçoivent en général aussi de plus grands montants de subvention. Quant aux plus petites entreprises, elles reçoivent des plus petits montants de subvention.



Nous avons toutefois également recalculé la subvention moyenne par travailleur pour chaque taille d'entreprise. Cela esquisse une autre image : la subvention moyenne par travailleur diminue selon que les entreprises sont plus grandes. Il s'agit ici aussi d'un effet de la réglementation qui part du principe que les plus grandes entreprises peuvent bénéficier d'avantages d'échelle lorsqu'elles lancent un projet Fonds de l'expérience professionnelle.



Si l'on compare avec 2010, nous notons, en moyenne, des montants de subvention similaires pour toutes les entreprises et une répartition identique. Le graphique illustrant la « subvention moyenne par travailleur selon la taille de l'entreprise » montre une proportion renversée : plus l'entreprise est grande, plus la subvention moyenne est petite, avec un écart pour les entreprises occupant entre 20 et 49 travailleurs qui ont reçu la subvention moyenne la plus élevée par travailleur.

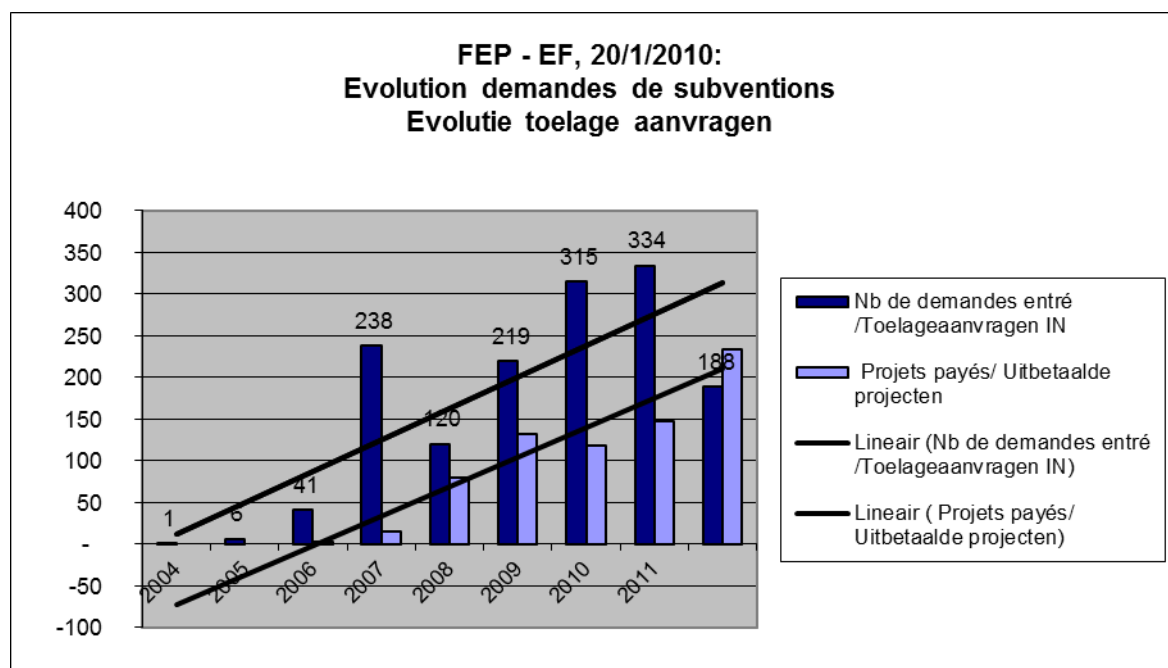
iii. Demandes payées en 2011

Après la réalisation du projet du Fonds de l'expérience professionnelle, les entreprises peuvent demander le paiement de leur subvention. En 2011, 233 dossiers ont été payés (135 en 2010). Cela représente un total de 2.951.498,00 euros. Les entreprises respectives ont pour ce faire remis les pièces justificatives nécessaires. Elles ont été évaluées et la subvention payée par le Fonds de l'expérience professionnelle. Ce montant représente une subvention moyenne payée de 69% des montants engagés pour ces mêmes dossiers. En général, les entreprises introduisent moins de coûts réels qu'estimés initialement.

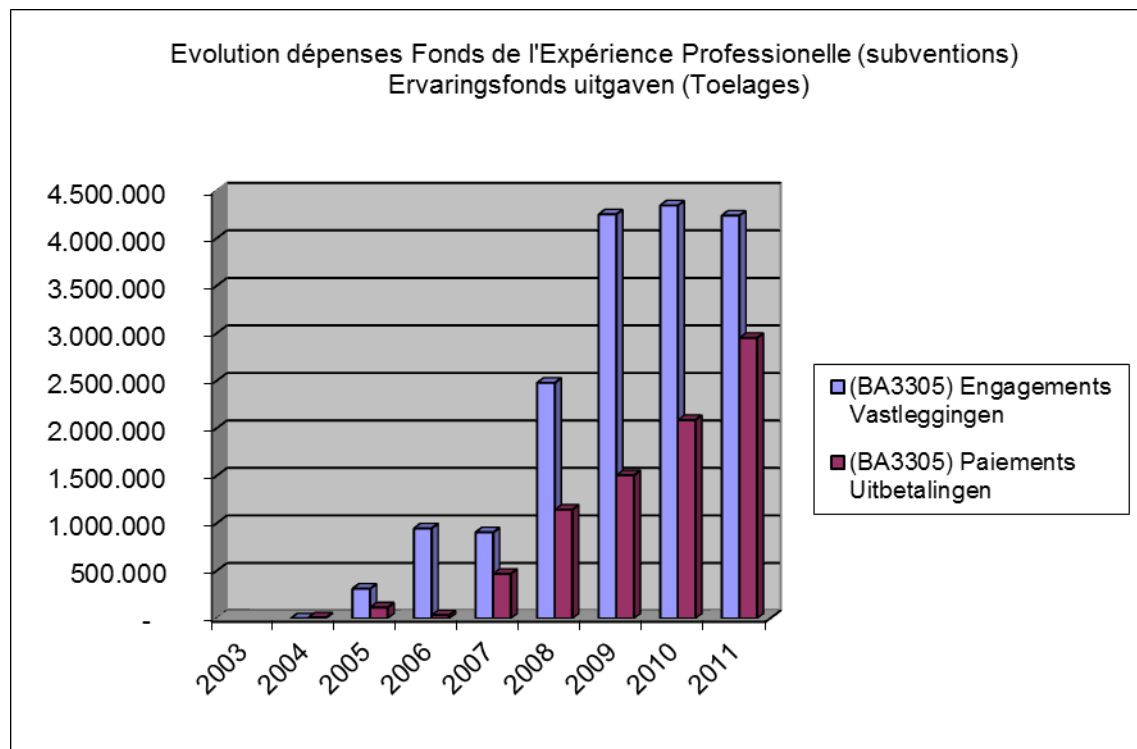
iv. Evolution du rapport enregistrements/paiements

Un projet du Fonds de l'expérience professionnelle doit d'abord être décrit et introduit, avant d'obtenir une approbation pour un montant de subvention déterminé. Une fois que la ministre a accordé ces montants, ils sont *fixés* par l'administration.

Le projet sur le lieu de travail dure au moins un an (le travailleur doit rester à son poste au moins un an), mais peut durer jusqu'à deux ans. Ce n'est que lorsque le projet est réalisé que l'employeur peut introduire une demande de paiement. Celle-ci est bien entendu à nouveau contrôlée. Un montant est payé sur la base de la vérification des pièces justificatives. Globalement, les paiements suivent donc deux ans après les enregistrements.



Exprimé en budget :



Les protocoles de collaboration

Avec l'industrie de la construction.

En 2009, les fonds de sécurité d'existence de l'industrie de la Construction et le Fonds de l'expérience professionnelle ont signé un protocole de collaboration. Les trois fonds souhaitent promouvoir de façon structurelle le maintien de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail dans leur domaine d'action. Ils avaient déjà entrepris des actions comme la mise en place d'un système de pension sectoriel social récompensant la *non-prise de la prépension*. Initialement, ce protocole couvrait la période du 1^{er} mars 2009 au 28 février 2011.

Les caractéristiques de ce secteur justifient certainement une intervention pour promouvoir une politique du personnel intégrant la gestion des âges. Les quelque 50.000 travailleurs de 45 ans et plus occupés dans ce secteur travaillent souvent des conditions de travail pénibles. Ces travailleurs représentent 30% de tous les ouvriers de la construction. Ils doivent, tout comme leurs collègues plus jeunes, déplacer manuellement de lourdes charges, leur dos et leurs membres subissent de nombreuses contraintes parce qu'ils doivent souvent se pencher et fléchir le tronc et ils sont fort exposés aux vibrations. Ces vibrations et la manutention de charges lourdes (>10kg) causent des maladies professionnelles qui se manifestent à un âge plus avancé et obligent ces travailleurs à partir en prépension ou à quitter le secteur. De plus, nous constatons que les ouvriers de la construction de plus de 45 ans suivent moins de formations et suivent surtout des formations de courte durée. Ceci peut être un des facteurs incitant l'ouvrier de la construction à un départ volontaire, sachant que ceci arrive souvent parce qu'il ne se sent pas valorisé.

Les entreprises s'attendent des lors à être confrontées à un nombre de sorties plus grand que le nombre d'entrées, ce qui réduit leur capacité. La construction est un secteur où il existe bon nombre de fonctions critiques. 75% des ouvriers de la construction plus âgés sont occupés dans des PME typiques (<50 travailleurs), qui ont besoin d'un accompagnement intensif et spécifique.

C'est pourquoi, il avait été convenu dans le protocole sectoriel que les conseillers de la construction allaient faire la promotion du Fonds de l'expérience professionnelle auprès des entreprises. Ils assistent en effet les entreprises dans leur terrain d'action. Pour aider les entreprises de la construction, un formulaire de demande de subvention spécifique au secteur a été développé, qui est également disponible en ligne.

L'industrie de la construction s'est lancée dans un ambitieux projet. Après coup, il apparaît que les objectifs étaient vraiment très ambitieux (*1.297 demandes de subvention approuvées, dont 648 projets d'amélioration et 4763 travailleurs âgés concernés.*)

Fin février 2011, ces objectifs n'étaient pas atteints et on a accordé une prolongation du protocole en raison des circonstances économiques. Les protocoles conclus précédemment avaient en effet montré qu'un certain temps d'apprentissage était nécessaire dans le secteur. C'est toujours lors de leur dernière année que les protocoles sectoriels sont les plus productifs et dans les cas précédents, la prolongation avait toujours eu des résultats positifs. Le protocole a donc été prolongé jusqu'au 28 février 2012. Mais fin 2011, ce secteur était encore fort éloigné des objectifs fixés. Ceux-ci ne seront pas atteints. Les dossiers sont encore en examen au moment de la rédaction du présent rapport.

Avec l'Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté, EWETA

En 2009, on a également lancé le protocole de collaboration avec le fonds de sécurité d'existence des entreprises de travail adapté en Wallonie et en Belgique germanophone. Une campagne de sensibilisation a été mise sur pied pour encourager les entreprises à mener une politique du personnel prenant plus en compte la gestion des âges. Ce secteur est en effet confronté lui aussi à quelques points épineux spécifiques.

Les handicaps entraînent un vieillissement accéléré mais on observe un turn-over limité. Les travailleurs concernés peuvent difficilement être placés sur d'autres postes de travail vu leur handicap. Pourtant, l'emploi doit être garanti: le travail est en effet une composante importante de l'intégration sociale pour la personne concernée, souvent même le seul lieu d'intégration sociale. Le stress au travail et la manutention de charges lourdes sont aussi fort présents dans ce secteur. Le conditionnement est en effet une des tâches souvent confiées à ce type d'entreprise. Les risques liés aux mouvements répétitifs sont bel et bien réels (inflammations,...). Pour ces entreprises et pour les partenaires sociaux, il est primordial d'améliorer le poste de travail.

Lors du lancement du protocole, le secteur comptait un peu moins de 8400 travailleurs. C'est le plus petit protocole signé jusqu'à présent avec le Fonds de l'expérience professionnelle. Les objectifs ont ici aussi été convenus de commun accord. Ce secteur allait lancer 15 projets, dont 12 avec actions d'amélioration concernant 300 travailleurs âgés.

Une action de sensibilisation a été mise en place pour permettre aux entreprises d'apprendre à connaître le Fonds de l'expérience professionnelle, ses instruments, comme le Déparis, et les bonnes pratiques.

Fin 2011, ce secteur a lui aussi décidé de prolonger le protocole. Cette petite prolongation de 6 mois a permis au secteur d'atteindre tous ses objectifs: 18 projets approuvés, dont 14 actions d'amélioration concernant 407 travailleurs âgés.

Regard vers l'avenir

L'administration a transmis des propositions d'adaptation de la réglementation à la cellule stratégique qui s'attèle à la réalisation de l'une ou l'autre chose. Le vieillissement reste en effet le défi des décennies à venir.

Bruxelles, juillet 2012

ANNEXE : Aperçu chronologique de la réglementation

Le chapitre VII de la **loi du 5 septembre 2001** visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs a créé le Fonds de l'expérience professionnelle.

La loi-programme du 27 décembre 2004 a apporté les modifications suivantes : - a permis de diminuer l'âge des travailleurs concernés par les projets du Fonds de l'expérience professionnelle de 55 ans à 45 ans. Par ailleurs, cette loi-programme n'a plus rendu obligatoire l'élaboration d'une convention collective de travail lors de l'introduction d'une demande de subvention auprès du Fonds.

Les précédents changements de loi et les expériences tirées de l'arrêté royal originel du 30 janvier 2003 ont abouti à l'élaboration de l'**arrêté royal du 1^{er} juillet 2006**, portant sur la « **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** ». Le Fonds de l'expérience professionnelle continue à soutenir financièrement les **projets concrets** d'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et des possibilités de travail, mais apporte également un soutien financier en contrepartie de la mesure des facultés de travail du travailleur ou de l'utilisation d'un outil de diagnostic en vue de détecter les éléments à améliorer dans l'environnement de travail. Cet arrêté d'exécution permet aussi pour le Fonds de l'expérience professionnelle de travailler à plus large échelle en collaborant avec les secteurs d'activités via un protocole de collaboration.

La loi-programme du 22 décembre 2008 prévoit l'octroi d'une prime mensuelle temporaire aux travailleurs âgés en cas de passage d'un emploi lourd vers un emploi plus léger entraînant une perte de revenu.

L'Arrêté royal modifiant les articles 113, 133 et 144 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et visant à insérer un article 131nonies à l'arrêté est paru le 27 avril 2010 au Moniteur belge. L'ONEM assure la surveillance du respect des conditions d'octroi de la prime.

La loi du 6 mai 2009 portant des dispositions diverses élargit encore une fois le champ d'application du Fonds de l'expérience professionnelle : dans le cadre d'une restructuration telle que visée à l'article 33 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte des générations, les travailleurs licenciés qui se sont inscrits auprès d'une cellule emploi sont assimilés à des « travailleurs ».

RESULTATS 2011

	Prime de passage 58a &+ 36m		Prime de passage 55-57a 24m		Prime de passage 50-54a 12m	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
50					1	
51					1	
52						1
53					1	
55			1	1		
56			2			
57			1			
58		1				
59		1				

