

## FONDS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE: RAPPORT D'ACTIVITE 2005

### 1 INTRODUCTION

### 2 HISTORIQUE, MISSION ET OBJECTIFS

### 3 STRUCTURE, ORGANISATION, EQUIPE

### 4 SENSIBILISER ET PROMOUVOIR

4.1 Développement de la visibilité via la communication vers le monde du travail

4.2 Sensibilisation des acteurs sur le marché de l'emploi

4.3 Promotion

### 5 LES PROJETS – Indicateurs

### 6 PAIEMENTS

### 7 CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

## 1 INTRODUCTION

Dans ce rapport annuel, vous trouverez toutes les données relatives au fonctionnement du Fonds de l'expérience pour l'année 2005.

En publiant un rapport annuel, le Fonds de l'expérience produit d'une façon claire et accessible un rapport de ses activités et de l'utilisation des moyens qui lui ont été confiés.

Le rapport annuel est un moyen de contrôle- et un instrument de conduite sur base d'objectifs. Cela permet d'évaluer les objectifs du fonctionnement et de juger l'évolution des résultats année après année. Cela renforce l'identité et l'image d'un mécanisme fédéral transparent et actif.

Le Fonds de l'expérience est une initiative du gouvernement fédéral belge, visant à maintenir plus longtemps en activité les travailleurs âgés sur la marché de l'emploi. La problématique du vieillissement, étendue à l'ensemble de l'Europe, s'est accentuée en Belgique en 2003. En effet, la Belgique avait le plus faible taux d'emploi de travailleurs de 55 ans et plus : 26,6% contre 39,8% en moyenne en Europe.

Suite au Sommet Européen de Lisbonne de mars 2000 la Belgique s'est engagée à augmenter ce taux de 26,6% à 50% d'ici 2010. Les initiatives telles que le Fonds de l'expérience veulent contribuer à cela.

Le 5 septembre 2001 a été créé en vertu de la "Loi pour l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs" le « Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail »

Le 30 janvier 2003 paraît l'Arrêté royal en vue de déterminer les critères, les conditions et les règles s'y rattachant pour l'octroi de subventions visant à soutenir des actions ayant un lien avec la promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés et en vue de déterminer le montant de cette subvention.

En avril 2004, le Fonds de l'expérience est lancé à l'initiative du ministre fédéral de l'emploi à l'époque, Franck Vandebroucke et de la secrétaire d'Etat K. Van Brempt. Les moyens de fonctionnement sont mis en place au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Ce rapport concernant l'application des dispositions de la réglementation contient en particulier une description des actions pour lesquelles une demande de subvention a été introduite et octroyée ainsi que le montant de cette subvention. Une évolution complète de l'application des dispositions de la loi et de l'arrêté mentionné ci-dessus serait prématurée, considérant la courte durée du fonctionnement opérationnel du Fonds de l'expérience.

Ce rapport sera , en même temps que l'avis du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail , transmis au Ministre de l'Emploi

## 2 HISTORIQUE, MISSIONS ET OBJECTIFS

### Historique

Le 5 septembre 2001 a été créé en vertu de la "Loi pour l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs" le "Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail"

L'arrêté royal déterminant les critères, les conditions et les règles plus précises pour l'octroi de subventions destinées à soutenir des actions ayant un lien avec la promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés et fixant le montant de cette subvention est paru le 30 janvier 2003.

En avril 2004, le Fonds de l'expérience est lancé à l'initiative du ministre fédéral de l'emploi à l'époque, Franck Vandembroucke et de la secrétaire d'Etat K. Van Brempt. Les moyens de fonctionnement sont prévus. On commence à recruter une équipe au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le 27 décembre 2004 paraît la Loi-Programme, dans laquelle un certain nombre de changements fondamentaux sont amenés.

Le 1er février 2005 l'équipe du Fonds de l'expérience professionnelle est complète : à partir de cette date, une équipe de 6 personnes s'active à la promotion et à la gestion du Fonds de l'expérience professionnelle : une coordinatrice, deux développeurs de projet et deux gestionnaires de dossiers respectivement un néerlandophone et un francophone ainsi qu'une secrétaire-comptable.

### Mission et objectifs

Le Fonds de l'expérience professionnelle est une initiative du gouvernement fédéral belge, visant à maintenir les travailleurs âgés plus longtemps en activité sur le marché de l'emploi. La mission est définie comme suit : *Le Fonds de l'expérience veut contribuer à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique, en incitant les acteurs du marché de l'emploi à adapter et améliorer les possibilités d'emploi, les conditions d'emploi et de l'organisation du travail, en remettant des avis et en octroyant des subventions selon la législation en vigueur, en menant des campagnes de sensibilisation, en contribuant activement aux adaptations de la législation concernée.*

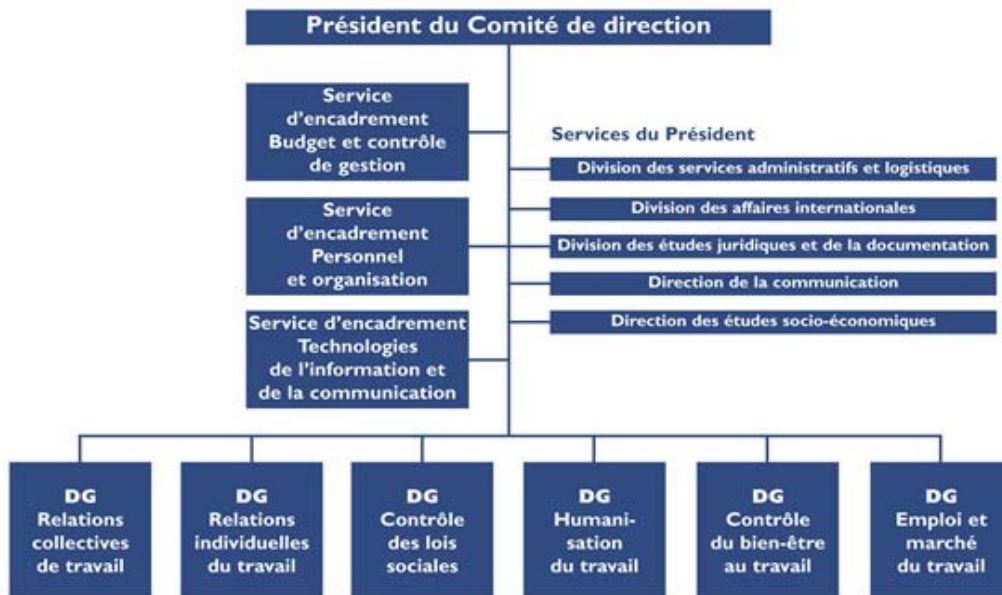
Les objectifs ci-dessous sont fixés en premier lieu :

- promouvoir la législation en vigueur concernant les subventions,
- remettre des avis corrects sur les projets entrés vis-à-vis du ministre,
- traiter les subventions octroyées correctement vis-à-vis du demandeur,
- collaborer activement à la mise en place d'une législation de plus en plus correcte et adaptée à cet égard,
- sensibiliser l'environnement belge de travail et d'emploi autour de la problématique du vieillissement

### 3 STRUCTURE, ORGANISATION, EQUIPE.

Le Fonds de l'expérience professionnelle se situe au SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, au sein de la direction générale Humanisation du Travail

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE



Par Direction générale de l'Humanisation du Travail, on entend :

- 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
- la Division de la promotion du bien-être au travail
- la Division de la concertation sociale sur le bien-être au travail

Par Direction de la Promotion du Bien-être au Travail, on entend

- la Direction des distinctions honorifiques
- la Direction des ateliers modèle
- la Direction de la communication comportementale
- le Fonds de l'expérience professionnelle

septembre 2004 et février 2005, trois des six postes prévus ont démarré le 1er septembre 2004, le 1er octobre 2004 débutait la coordinatrice, le 1er décembre 2004 le support administratif et le 1er février 2005 le développeur de projet néerlandophone

#### 4 SENSIBILISER ET PROMOUVOIR

##### 4.1 Développement de la visibilité au moyen de la communication envers le monde du travail

Le matériel de communication a été développé à partir de quelques valeurs, qui ont été définies avec la mission. Les valeurs « être serviable, disponible, transparent et obligeant vis-à-vis des entreprises et des travailleurs » ont donné lieu au développement de nouveau matériel promotionnel et au remaniement du formulaire de demande. La charge administrative a été réduite au minimum pour le demandeur : les attestations demandées au préalable à l'ONSS ont été remplacées par un contrôle sur une base de données interne (Fedict Digiflow). Via la même base de données on contrôle également si le demandeur est en ordre au niveau de la TVA. La situation juridique (pe : ne pas être déclaré en faillite) est également examinée sur la Banque Carrefour des Entreprises. Afin de pouvoir rendre visible le Fonds de l'expérience pour le grand public, un nouveau folder de prise de contact a été développé, dans lequel se trouvent les coordonnées de tous les collaborateurs, afin d'offrir aux personnes intéressées un accès facile au Fonds de l'expérience.

Afin de faire correspondre le message de façon la plus proche possible avec l'environnement des entreprises, un film promotionnel a été développé sur base des premiers projets.

En bref, du point de vue des citoyens l'ensemble des informations et documents a été rendu facile d'usage, de là le seuil d'accès a également été abaissé.

Au cours de la 2<sup>ème</sup> moitié de 2005, a été développé un nouveau site web :

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

Cette partie web comporte entre autres également les « bonnes pratiques ». Ces bonnes pratiques sont une sélection des demandes de subvention approuvées par le ministre. Elles donnent à chaque fois une courte description du projet. A intervalles réguliers une mise à jour est effectuée ainsi qu'un complément.

La collaboration avec la cellule Emploi des Travailleurs Expérimentés de la Direction Générale Emploi encadre celles-ci sur le site [www.travailleursages.be](http://www.travailleursages.be)

Ce site recouvre les différentes possibilités existant sur le plan de l'emploi des travailleurs âgés

Enfin , nous donnons une vue sommaire des articles parus dans la presse sur le Fonds de l'expérience au cours de 2005

| Article/Instance/ Magazine                 | Date       | Langue | Medium |
|--|------------|--------|--------|
| 1 UCM "Unions et Actions"                  | 14-jan-05  | Fr     |        |
| 2 De Vlaamse Schijnwerker                  | Feb 05     | NL     |        |
| 3 Kamer van Koophandel Kempen              | 7-feb-05   | NI     |        |
| 4 Provinciaal Veiligheidsinstituut         | 22-feb-05  | NI     |        |
| 5 HR Square                                | 23-feb-05  | NI     |        |
| 6 SDWorx                                   | Feb 05     | NI     |        |
| 7 RTBF (interview)                         | 10-mars-05 | Fr     | Radio  |
| 8 Federgon                                 | 16-mars-05 | NI/Fr  |        |
| 9 Steunpunt Lokale netwerken               | 21-mars-05 | NI     |        |
| 10 Chambre de la Construction              | 1-avr-05   | Fr     |        |
| 11 Vidyas "Les Carnets du Préventeur"      | 1-avr-05   | Fr     |        |
| 12 Prevent Actua                           | 28-avr-05  | NI     |        |
| 13 Forem Conseil Hainaut "Emploi du Temps" | 1-juin-05  | Fr     |        |
| 14 Securex (Cover NI)                      | Juin 2005  | NI     |        |
| 15 HR Square                               | Juin 2005  | NI     |        |
| 16 Trends                                  | 16-juin-05 | NI     |        |
| 17 Creyfs Newsflash                        | 1-juil-05  | Fr     |        |
| 18 Fedis                                   | Juil 2005  | NI/Fr  |        |
| 19 Creyf's Nieuwsbrief                     | Juil 2005  | NI     |        |
| 20 Febeltex Cobot                          | 18-jul-05  | NL     |        |
| 21 Febetra                                 | 20-jul-05  | NI/Fr  |        |
| 22 SST                                     | 20-jul-05  | NI     |        |
| 23 Vibam                                   | 20-jul-05  | NL     |        |
| 24 Confederatie Bouw                       | 8-aout-05  | NI/Fr  |        |
| 25 Jobat                                   | 27-aout-05 | NI     |        |
| 26 VDAB                                    | 1-sep-05   | NI     |        |
| 27 IGRITEC                                 | 1-oct-05   | Fr     |        |
| 28 RTBF (interview)                        | 24-oct-05  | FR     | Radio  |
| 29 UWE                                     | 1-nov-05   | Fr     |        |
| 30 Forem Conseil Hainaut "Emploi du Temps" | 1-nov-05   | Fr     |        |

#### 4.2 Sensibilisation des acteurs sur le marché de l'emploi

Dans l'attente de l'application du prochain arrêté, l'accent a dans un premier temps été mis sur la sensibilisation via les instances intermédiaires.

Les "instances intermédiaires" sont des organisations ayant les entreprises du secteur privé pour public-cible et qui – à partir de leur propre mission- montrent de l'intérêt envers le vieillissement en tant que thème (instituts de formation, secrétariats sociaux,...)-.

Par la suite, il s'agira de préparer l'avenir en s'axant sur les contacts avec les secteurs

50 organisations intermédiaires ont été visitées

Elles étaient entre autres motivées pour organiser des événements en rapport avec la problématique.

Le Fonds de l'expérience a donné la priorité au fait d'obtenir un temps de parole lors de forums organisés par d'autres entreprises ou des instances (intermédiaires) qui invitent leurs membres à savoir les entreprises.

De telles invitations sont plus attractives pour les entreprises (le public-cible final pour le Fonds de l'expérience professionnelle), que des sessions d'information, organisées par le Gouvernement fédéral. Le Fonds de l'expérience établit de cette manière les contacts de

façon continue et se présente constamment durant les sessions organisées dans ce but ou intégrées dans des réunions à thème. Les brochures originales ont été réimprimées (5.000 NL et 5.000 FR).

Des rapports de collaboration ont été également recherchés. Avec Avantu, qui au départ en 2004 avait constitué une expertise autour de la thématique, cette collaboration a été prolongée d'un an. Des contacts avec le Fonds Social Européen, avec lequel une forme de collaboration possible a été établie, à l'intérieur de la législation existante. Dans ce modèle, un certain nombre de demandes de subvention ont été notées avec U Hasselt. Avec toutes les instances intermédiaires, l'on recherche constamment les collaborations possibles.

Pour la Flandre les instances de sensibilisation les plus importantes ont été : les consultants du réseau RESOC SERR et les consultants par secteur des fédérations ; pour la Wallonie les consultants du FOREM Conseil.

Les activités de sensibilisation de 2005 peuvent être détaillées comme suit : les présentations-Fonds de l'expérience, les contacts avec les secteurs (instances liées aux) et fédérations ou autres instances. Le Fonds de l'expérience professionnelle a également été présent à diverses bourses et manifestations visant le public-cible (les entreprises).

Nous mentionnons aussi les différents autres contacts avec le citoyen. Aux demandes téléphoniques, questions par e-mail et par lettre il est systématiquement donné suite. Des étudiants et/ou des collaborateurs scientifiques sont régulièrement reçus qui ont des questions autour de la problématique ou souhaitent développer un échange d'idées intéressant.

Il doit ici être fait référence aux articles parus dans la presse écrite et parlée. Ils représentent une forme importante de sensibilisation (voir vue d'ensemble chapitre 4.1)

#### 4.3. Promouvoir

Après l'entrée en vigueur de la loi-programme du 27 décembre 2004, le Fonds de l'expérience passait à l'application des dispositions qui étaient immédiatement applicables.

De là, les mesures en vue de ramener la limite d'âge à 45 ans et la suppression de la condition de soumettre une convention collective de travail deviennent effectives

Les développeurs ont visité diverses entreprises, en conséquence des contacts établis au cours des campagnes de sensibilisation précitées : 113 entreprises ont été visitées.

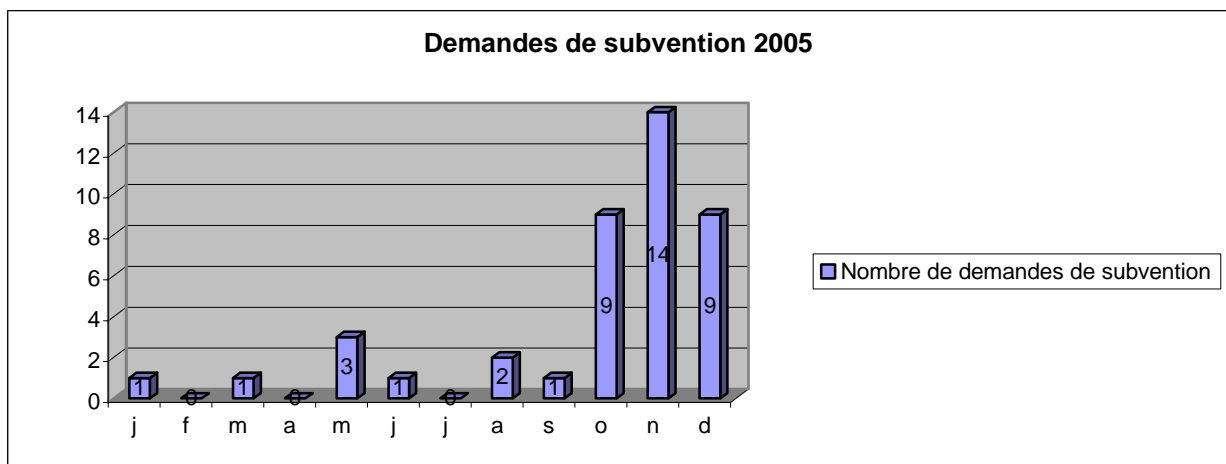
## 5. LES PROJETS (indicateurs)

En 2005 trois projets ayant été introduits en 2004 ont été approuvés.

De plus cette même année 41 nouvelles demandes de subvention ont été reçues.

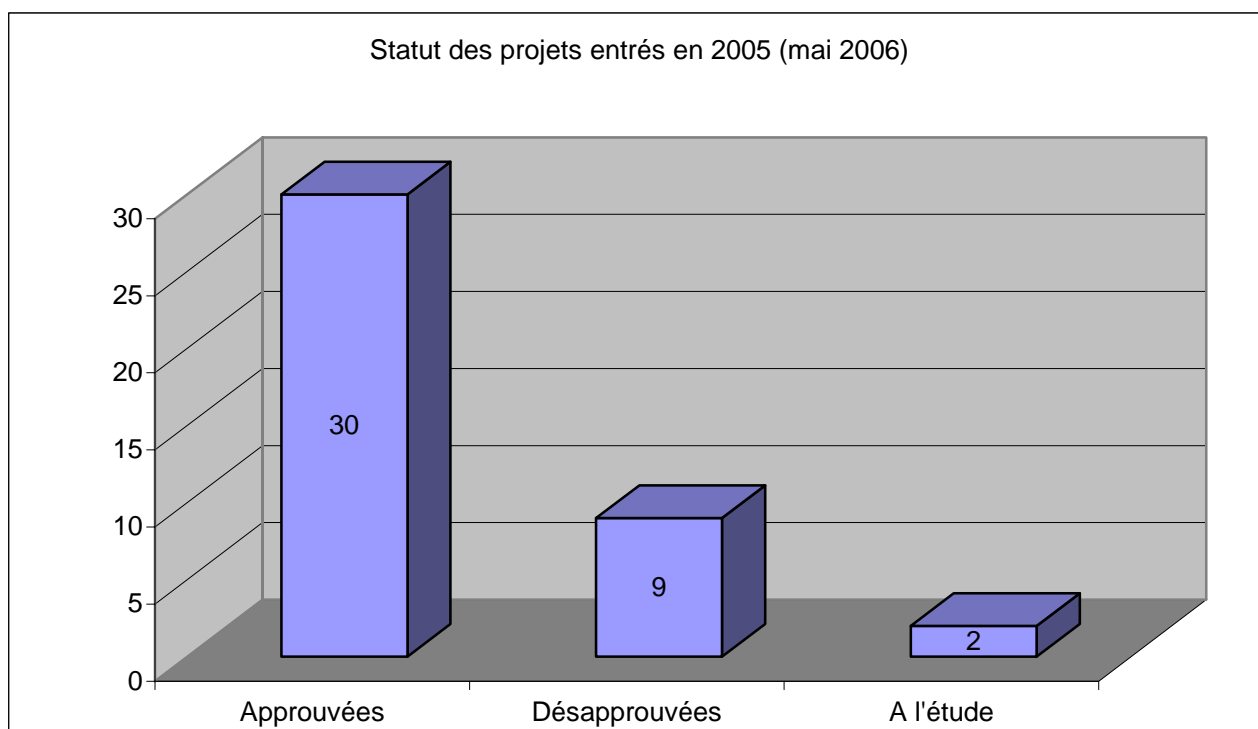
Deux tiers des demandes de subvention sont entrées au cours des derniers mois de 2005 (voir graphique). Ceci est logique, considérant que les premiers mois ont été utilisés pour la mise au point de l'équipe opérationnelle, l'élaboration de matériel de promotion et...la sensibilisation. Nous répétons ici que le lancement du Fonds de l'expérience n'a été effectif – par manque de moyens – que depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2004.

Quelques mois ont donc été nécessaires avant que le véritable groupe-cible, les entreprises, trouvent la voie vers le Fonds de l'expérience.



Les 41 demandes de subvention ont porté sur 856 travailleurs, dont 454 travailleurs étaient plus jeunes que 55 ans.





Parmi ces projets 9 ont été désapprouvés pour diverses raisons. La plupart ont été refusés pour des raisons formelles: le fait de ne pas être en règle vis-à-vis de l'ONSS, ne pas entrer dans le champ d'application, le projet avait déjà commencé avant que la demande soit introduite. Des avis négatifs ont été remis en raison du contenu comme dans le cas de deux projets identiques nous parvenant dans deux demandes de subvention différentes.

Supposant qu'une certaine optimisation des coûts au sein de l'organisation initiatrice ne justifierait pas deux demandes identiques.

Nous avons pu approuver 31 demandes, pour une valeur totale de 310.128 €

Une des demandes de subvention était encore en traitement en 2006.

En 2005, 3 subventions ont été payées à l'issue du projet et la réception des pièces justificatives nécessaires. Le reste des demandes de subventions n'a pas encore été payé puisque les projets concernés étaient encore en cours.

La répartition sur le plan de la typologie des demandes est exprimée en pourcentages.

58,7 % des demandes portaient sur une adaptation seulement. 37% portaient aussi bien sur des études que sur des adaptations. 4,3% concernaient une étude

L'industrie de la construction (45), les soins de santé (85), les services fournis principalement aux entreprises (74) et la fabrication de produits du métal (28) sont les secteurs les plus représentatifs ayant introduit des demandes auprès du Fonds de l'expérience.

Les secteurs respectifs ont montré une répartition uniforme sur le plan du nombre d'entreprises ayant introduit une ou plusieurs demandes

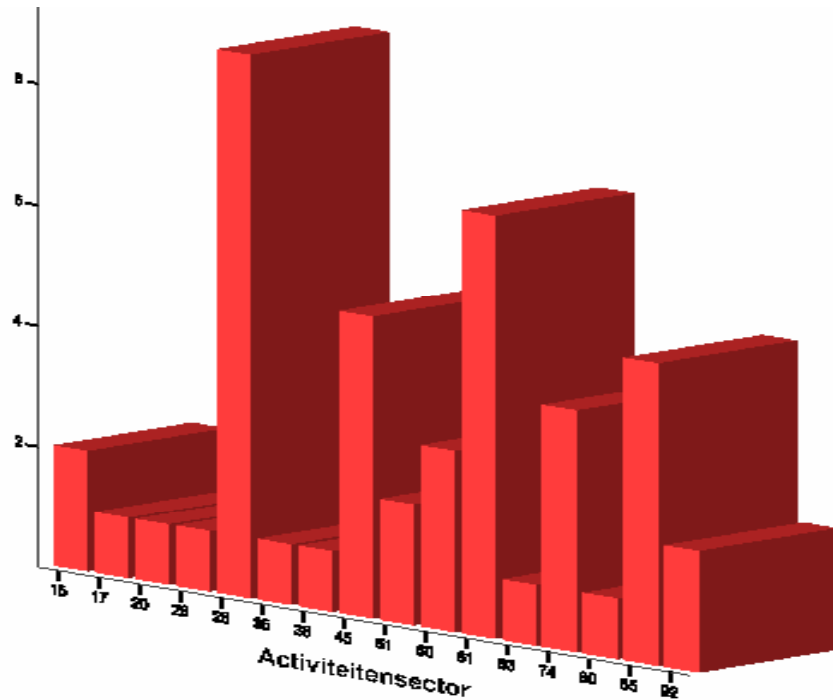


Illustration 1 : Répartition par secteur d'activité sur base des codes NACE(2 chiffres)

De l'illustration 1, on pourrait déduire que le transport sur eau (61) ressort comme secteur d'activité important. Ce qui est cependant une image tronquée, puisque plusieurs demandes de subvention ont été introduites par une seule entreprise. Si l'on fait abstraction des demandes multiples, on constate que 29 entreprises ont introduit un projet.

L'illustration 2 représente la taille des entreprises. 78,3 % des demandes de subventions ont été faites par des entreprises de moins de 200 travailleurs. La réglementation afin de rendre le plafonds plus attractif pour les petites entreprises, a porté ses fruits : 60,9% des demandes proviennent d'entreprises de moins de 50 travailleurs

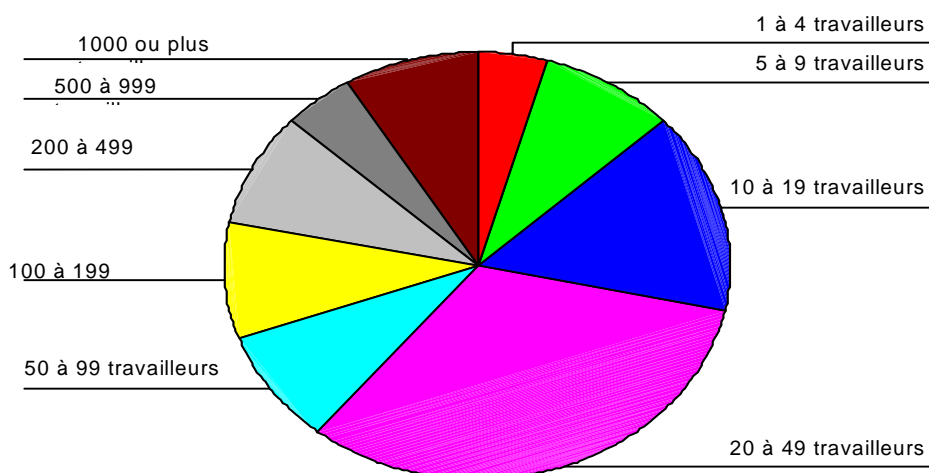


Illustration 2 : nombre de travailleurs signalé par l'Office National de Sécurité Sociale  
 Sur le plan du nombre de travailleurs concerné nous pouvons affirmer que 54.3 % des projets ne portaient que sur un seul travailleur (voir illustration 3).

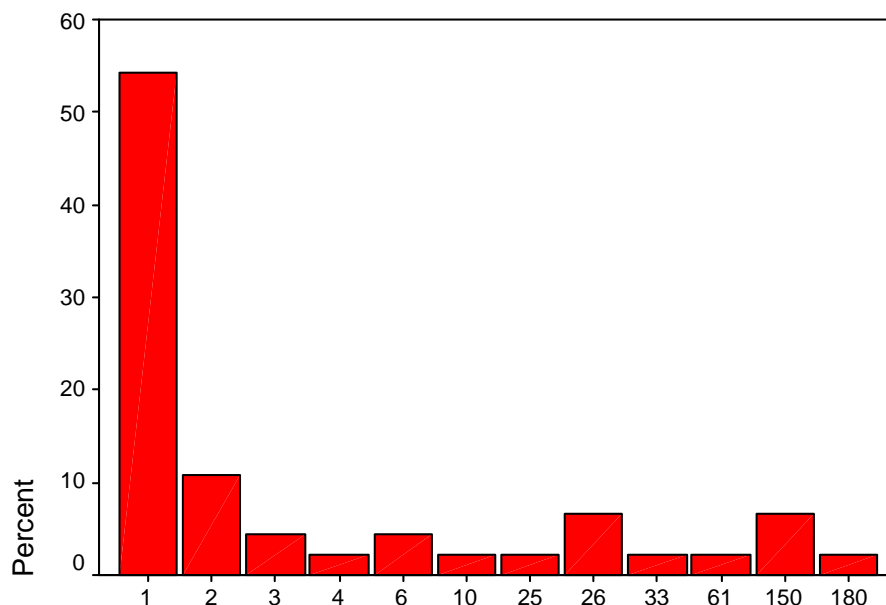
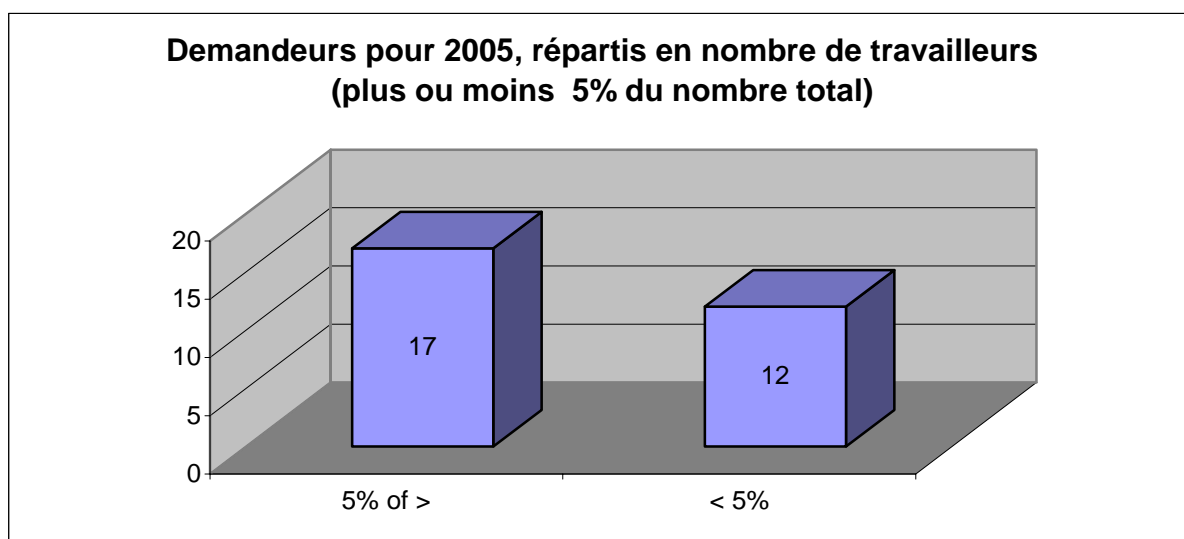


Illustration 3 : nombre de travailleurs concernés signalé dans la demande de subvention

Le graphique ci-dessus est également lié à la taille des entreprises. Si on part du principe que 5% du personnel sont une part substantielle de l'effectif, on arrive à la proportion suivante pour 2005, en tenant compte des 29 demandeurs.



Une analyse plus en profondeur du contenu des projets traités en 2005 fait ressortir la typologie suivante : dans 28 demandes il était question d'un changement de fonction (accompagné ou non d'une mission de coaching) ; 8 cas portaient sur la réalisation d'une amélioration ergonomique et enfin il était également question d'une adaptation de l'organisation du travail, à savoir l'introduction de télétravail.

## 6. LES PAIEMENTS

En 2005, 3 subventions ont été payées à l'issue du projet approuvé et à la réception des pièces justificatives financières nécessaires. Ceci concernait un total de 31.003,30€  
En moyenne, cela revient à 10.334 € par projet.

Les autres demandes de subvention approuvées n'ont pas encore été payées parce que le projet en question était encore en cours ou parce que la demande de paiement ne nous était pas encore parvenue ou les pièces justificatives.

Pour les projets entrés et approuvés en 2005, nous arrivons au même ordre de grandeur : des projets ont été approuvés pour un total de 310.128€, répartis dans 31 projets. Ce qui signifie une moyenne de 10.004,13€ par projet.

## 7. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

En 2005 le Fonds de l'expérience professionnelle est parvenu à engrener un nombre de projets, qui ont été pris en compte pour une subvention. Ces projets ont démarré en 2005 et prendront fin, au plus tard en 2006 et pourront donc alors être payés.

Le savoir-faire que le Fonds de l'expérience professionnelle est occupé à développer, est régulièrement sollicité au cours d'évènements de sensibilisation autour du vieillissement, séminaires ... organisés par les différents acteurs du marché du travail.

Les projets introduits se situent au niveau de l'entreprise. Surtout les petites entreprises entrent des projets « sur mesure ».

Si l'on veut augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés de manière effective, il est nécessaire que la législation permette d'agir à plus grande échelle, sur un plan plus large, et donc avec une base plus scientifique. L'arrêté d'application qui sera soumis en 2006 pour avis de Conseil National du Travail et Conseil d'Etat, va au devant de ce besoin. De là on peut attendre que l'approche réalisée jusqu'à présent à plus petite échelle aura un impact plus important sur les chiffres, entre autres par la collaboration des secteurs.

La loi-programme du 27 décembre 2004 contient un certain nombre d'élargissements et d'assouplissements. Ceux-ci ont été incorporés dans un nouveau concept d'arrêté royal. Il y est en premier lieu question d'un abaissement de la limite d'âge : un travailleur est considéré comme travailleur âgé à partir de 45 ans au lieu de 55 ans.

Le véritable point essentiel et l'objectif premier du Fonds de l'expérience étant donc de susciter la transformation et l'adaptation de l'environnement de travail afin de motiver les travailleurs âgés à rester plus longtemps au travail. Les initiatives des employeurs semblent jouer ici le rôle crucial. Ces employeurs – le public final donc- peuvent être subventionnés pour leurs projets concrets d'amélioration liés à des changements et des améliorations des possibilités d'emploi, de la qualité des conditions de travail et de l'organisation du travail. De plus ils peuvent également obtenir une subvention pour l'emploi d'instruments de mesure. Ces instruments de mesure doivent d'une part sonder la capacité de travail des travailleurs âgés et/ou d'autre part (complémentairement à l'instrument de mesure précité) détecter les facteurs à améliorer dans l'environnement de travail.

Chaque changement s'accompagne d'un changement de mentalité, que l'on ne peut réaliser que par la sensibilisation. De là l'accent renforcé mis sur la sensibilisation et les actions de promotion autour d'une gestion du personnel consciente de l'âge. Naturellement ceci se produit le mieux à grande échelle ; de là l'élargissement du public-cible. En plus des employeurs individuels, les secteurs vont également entrer en ligne de compte sous la forme de Fonds de sécurité de l'existence et des organes paritaires sous la forme d'ASBL. Ces instances peuvent donc introduire une demande de subvention pour des actions de sensibilisation et de promotion. Au final, ces actions doivent aboutir aux demandes de subventions d'employeurs individuels mentionnées ci-dessus.

Les secteurs peuvent aussi introduire une demande de subvention en vue de développer les instruments de mesure mentionnés ci-dessus ou le faire par secteur spécifique. Enfin ils peuvent également introduire une demande en vue d'appliquer les mesures permettant de passer d'un système de travail de nuit en équipe à un système de travail de jour en appliquant conformément la Convention Collective de Travail no 46 (Accords Interprofessionnels).

Dans la nouvelle réglementation, une autre manière de travailler est introduite. Les employeurs peuvent introduire une demande via le formulaire de demande tandis que pour les secteurs, un protocole de collaboration est présenté.

Dans ce protocole un accord est atteint, après concertation, autour des objectifs à atteindre et des moyens (subventions) qui y seront consacrés.

Le lien explicite avec la loi du Bien-Etre est abrogé dans le nouvel arrêté royal.

De nombreux projets ne tombent donc pas dans le champ d'application de la loi sur le Bien-Etre au Travail mais concernent le transfert de savoir-faire, et se situent plus dans la sphère du coaching ou de la formation.

Enfin , la confirmation nécessaire par les Conventions Collectives de Travail est abandonnée sur le plan juridique.

Le Conseil des Ministres du 2 décembre 2005 a décidé que le projet d'arrêté royal pouvait être soumis pour avis au Conseil National du Travail et au Conseil d'Etat.