

Fonds de l'Expérience Professionnelle

**MODELE DE PROTOCOLE DE COLLABORATION POUR LES FONDS ET LES
CENTRES DE FORMATION PARITAIRE**

ENTRE LE FOREM, représenté par
..... Ministre de l'Emploi

ET
.....
.....

Le fonds ou le centre de formation paritaire pour le CP⁽¹⁾

Identification de la personne de droit:

Nom :

Code NACE:

Numéro de CP (Comité paritaire) ou sous-comité:

Numéro de compte bancaire ou postal :

¹ Numéro de la commission paritaire ou sous-comité.

qui soulignent la nécessité d'améliorer le taux d'emploi des travailleurs en général et des travailleurs âgés en particulier,

et qui soulignent la nécessité d'une gestion du personnel effective consciente de l'âge en vue d'une participation valorisante de la force de travail totale en Belgique,

il est conclu ce qui suit :

Chapitre 1 : Spécification du domaine d'intervention

Au moyen de ce protocole de collaboration, les parties veulent contribuer de façon substantielle à augmenter la participation au processus de travail des travailleurs âgés en Belgique et au sein de la commission paritaire n° (2) avec la promotion des possibilités d'emploi, de la qualité des conditions de travail ou de l'organisation du travail

Chapitre 2: Vers une politique du personnel consciente de l'âge moyennant la concertation et la collaboration

..... et le Forem s'engagent à stimuler une politique du personnel consciente de l'âge dans les entreprises dans le domaine d'intervention.

..... et le Forem, entre autres, collaborent à promouvoir de manière structurelle le maintien en activité des travailleurs âgés dans le domaine d'intervention.

Le Forem, à cette fin, fait intervenir le Fonds de l'Expérience Professionnelle., à cette fin met en oeuvre des moyens (sectoriels), introduit son expérience et son savoir-faire afin que le Fonds de l'Expérience Professionnelle puisse intervenir de façon efficace dans le domaine d'intervention.

..... s'engage à dresser et à mener à bien le plan suivant pour le domaine d'intervention.

..... approuve le principe qu'il va, à titre d'exemple, mener également une politique du personnel consciente de l'âge dans l'organisation propre.

² Compléter.

Chapitre 3: Tour d'horizon du domaine d'intervention

Dans un premier temps, le domaine d'intervention doit être analysé avec comme objectif la mise en place d'une série d'indicateurs utiles à l'élaboration d'un tableau de bord. Ce tableau de bord permettra l'instauration d'une gestion du personnel consciente de l'âge.

Concrètement, les indicateurs ont pour but de soutenir la campagne et de situer le travailleur âgé à l'intérieur du domaine d'intervention sur le marché du travail. Ces indicateurs devraient être régulièrement mesurés.

Ce travail permettra une analyse en profondeur de la situation, au bénéfice des entreprises et des travailleurs eux-mêmes, dans l'optique d'une gestion des emplois et des âges tenant compte des caractéristiques du domaine d'intervention.

Tableau de bord pour l'instauration d'une gestion du personnel consciente de l'âge - Indicateurs à fournir:

- Une vue quantitative de la pyramide des âges à l'intérieur du domaine d'intervention ;
- Une comparaison avec la pyramide des âges au niveau national ;
- Une interprétation (provisoire) des différences ;
- Une vue d'ensemble des « pénuries d'emplois » dans le domaine d'intervention ;
- Une vue d'ensemble des chiffres en matière d'investissements dans la formation par âge dans le domaine d'activités ;
- Une liste des points devant faire l'objet d'une attention particulière lors de la mise à l'emploi des travailleurs âgés dans le domaine d'intervention ;
- Si disponible, une vue d'ensemble des motifs de quitter le travail pour les travailleurs de 45 ans et plus dans le domaine d'intervention.

..... s'engage à établir le plan ci-dessus au début et à la fin de l'action / annuellement/ semestriellement (³).

³ Biffer la mention inutile.

Si ce protocole concerne une demande de subvention pour les mesures permettant à des travailleurs âgés de passer d'un régime de travail de nuit en équipes à un régime de travail de jour, conformément à la convention collective de travail n° 46, passez tout de suite au Chapitre 11.

Chapitre 4: Rapports de collaboration possibles

..... s'engage à fournir les impulsions nécessaires afin de stimuler les employeurs dans leur entreprise en vue d'un plus long maintien en activité des travailleurs âgés. Pour ce faire peut soit développer ou adapter un instrument de mesure, soit mener une campagne de sensibilisation.

Avant de procéder à l'étape de sensibilisation effective, la question à se poser est de savoir si les instruments existants suffisent ou s'il faudra développer des instruments spécifiques par secteur afin d'initier les entreprises à une gestion du personnel plus consciente de l'âge. Les *instruments* envisagés peuvent, d'une part, correspondre aux instruments de mesure repris dans l'arrêté royal, notamment en visant à démontrer les facultés de travail du travailleur âgé ou un instrument de diagnostic complémentaire permettant de détecter les facteurs de l'environnement de travail à améliorer et, d'autre part, constituer une aide qui puisse être utilisée par les entreprises dans des projets d'amélioration concrets.

En ce sens, l'accent est mis sur l'intérêt d'une collaboration avec les autres acteurs qui interviennent sur le même terrain. On peut, par exemple, prendre en compte des projets du Fonds social européen (FSE). Les résultats de projets FSE en rapport avec le thème des travailleurs âgés, comme les produits ergonomiques et instruments (expérimentaux) FSE, développés afin de promouvoir et d'améliorer les conditions de travail du travailleur âgé, peuvent être mis à la disposition des entreprises par le secteur. Où cela est rendu possible, on fera également usage des instruments du bien-être et de l'organisation du bien-être.

Inventaire des instruments à utiliser durant la campagne

(subventions existantes, ...) ⁽⁴⁾

⁴ A ne compléter que pour le cas où ce protocole concerne une demande de subvention destinée à une campagne de sensibilisation.

Instrument à développer ⁽⁵⁾

Pourquoi les instruments concernés doivent-ils être conçus? (But concret de l'utilisation d'un instrument?) ⁽⁶⁾

⁵ A ne compléter que si le protocole concerne une demande de subvention en vue du développement d'un instrument.

Spécificités techniques de l'instrument à développer (6):

Rapports de collaboration proposés:

(Avec qui entendez-vous développer l'instrument / lancer votre campagne de sensibilisation et pourquoi?)

Si le protocole concerne une demande de subvention en vue du développement d'un instrument: allez au Chapitre 5 A

Si le protocole concerne une demande de subvention en vue d'une campagne de sensibilisation : allez au Chapitre 5 B

Chapitre 5 A – Développement d'un instrument spécifique par secteur pour le soutien d'une gestion du personnel plus consciente de l'âge – Nature et description des actions

La sensibilisation et la promotion d'une gestion du personnel consciente de l'âge ainsi que les mesures _____ se produiront par le développement / adaptation / réalisation / organisation/ _____ (6) de

- _____
- _____
- autres (spécifiez) _____

Objectifs concrets de l'instrument à développer

⁶ Biffer la mention inutile.

Le plan de communication qui prévoit la diffusion d'un instrument dans les entreprises prévoit :

Chapitre 5 B - Sensibilisation "Vers une gestion du personnel" – Nature et description des actions

Objectifs concrets de la campagne de sensibilisation (indicateurs)

- Le secteur prévoit ____ actions de sensibilisation, dont ____ de façon unique et ____ en permanence.

De cette manière ____ interlocuteurs issus de ____ entreprises pourront être atteints.

- La sensibilisation et la promotion d'une gestion du personnel consciente de l'âge – ainsi que les mesures, se produiront par:
 - la distribution et la transmission de dépliants ;
 - la transmission d'adresses d'entreprises appliquant les bonnes pratiques ;
 - la notification de matériels d'information en matière de gestion du personnel consciente de l'âge auprès des entreprises ;
 - la stimulation des projets du Fonds de l'Expérience Professionnelle auprès des entreprises, dont :

1. _____ (estimation en nombre) ayant un lien avec l'utilisation d'un instrument de mesure des facultés de travail du travailleur âgé ;
2. _____ (estimation en nombre) ayant un lien avec l'utilisation d'un instrument de diagnostic, complémentaire à 1., permettant de détecter les facteurs de l'environnement de travail; pouvant être améliorés au profit des facultés de travail du travailleur âgé et visant à formuler des projets d'améliorations au sens de 3. ;
3. _____ (estimation en nombre) liés à des projets d'amélioration concrets ayant pour but la promotion des possibilités d'emploi des travailleurs âgés, notamment en prenant des mesures qui augmentent le taux d'emploi de ces travailleurs au sein de la même entreprise ou qui augmentent les possibilités de retrouver un emploi au sein d'une autre entreprise qui fait partie du même secteur ou non; ou la stimulation de la qualité des conditions de travail de ces travailleurs, particulièrement par la prise de mesures diminuant la charge psychosociale occasionnée par le travail ou améliorant les conditions ergonomiques; ou l'amélioration de l'organisation du travail, en particulier en réduisant la pression qui en découle sur ces travailleurs ;
4. Etant donné que les actions qui portent sur deux ou sur plusieurs de ces objectifs ont priorité sur d'autres, s'efforce de générer autant de combinaisons possibles : _____ (estimation en nombre).

- l'organisation d'une _____ ;
- une approche constante des entreprises par _____ ;
- un fondement sectoriel ;
- un point de rencontre sectoriel ;
- autre (spécifiez)...

..... visite au minimum entreprises en vue de la conclusion d'une
demande de subvention auprès du Fonds de l'Expérience Professionnelle. (voir annexe a)

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

En ce qui concerne les données qui découlent de l'utilisation d'instruments de mesure,⁽⁷⁾ s'engage à rassembler les données et les analyser au sein des secteurs. Ces données sont rapportées au Forem.

Chapitre 6: Plan concret des actions à mener

Définissez un plan concret avec timing pour chacune des étapes de la réalisation des actions menées pour atteindre les objectifs (qui ? fait quoi ? quand ? avec quels moyens humains et matériels ?). Définissez éventuellement des points de mesure.

Accordez une attention particulière à l'effort de formation, aussi bien pour la réussite de vos actions qu'aux formations destinées au public cible.

Explicitez vos phases de communication pour le développement d'un instrument: qu'envisagez-vous de faire avec l'instrument et quand?

⁷ Compléter si cela concerne une demande relative à la sensibilisation.

Chapitre 7: Moyens et matériels nécessaires

Moyens et matériels nécessaires

Chapitre 8: Budget ou estimation des coûts - Schéma de financement

Budget ou estimation des coûts - Schéma de financement

Chapitre 9: Evaluation

Dans le cadre d'une sensibilisation:

..... s'engage à la fin de l'action / après (⁹)mois à procéder à une évaluation, comprenant un rapport d'activité et des avis concernant la politique à mener en la matière (voir modèle de rapport en annexe b).

Dans le cadre du développement d'un instrument:

..... s'engage à la fin de l'action (date: ____/____/____) à mener à bien une évaluation, où figurera :

1. si l'instrument développé répond aux exigences ;
2. s'il a été fourni dans le temps imparti et au coût estimé ;
3. un plan de communication.

L'instrument doit également être fourni au Forem.

Chapitre 10: Modalités pratiques du calcul de la subvention.

Les coûts engendrés, après signature et approbation du protocole de collaboration et à l'issue de la campagne, seront démontrés par l'envoi des pièces justificatives (factures, fiches de paie,...), conformément à l'article 23 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

Pour le développement d'un instrument:

La subvention s'élève à 70 % des coûts prouvés, cependant avec respect d'un plafond de 25.000 € par secteur.

Pour la sensibilisation:

La subvention est accordée sur base d'une estimation des coûts et au prorata des objectifs atteints, selon les indicateurs déterminés dans le protocole. Cette subvention ne peut toutefois dépasser le plafond de 100.000 € par secteur.

Le montant de la subvention tient compte du nombre de travailleurs du secteur et du pourcentage des travailleurs âgés au sein de ce secteur.

⁹ Biffer la mention inutile.

Chapitre 11 : Mesures permettant à des travailleurs âgés de passer d'un régime de travail de nuit en équipes à un régime de travail de jour, conformément à la convention collective de travail n°46

Nombre de travailleurs âgés ayant un lien avec le projet :

Schéma pour l'implémentation des mesures (à ajouter en annexe)

Les parties soussignées reconnaissent l'intérêt fondamental de cette coopération et expriment ici leur volonté d'une collaboration à durée indéterminée.

Ce protocole prend cours le _____ et s'achève le _____.

Pour le Forem,

Pour le Fonds ou le Centre de formation paritaire,

1. Le rapport de travail

Quel était l'objectif visé des actions? A-t-il été atteint? Pourquoi (pas)?

Nombre visé de travailleurs concernés vs nombre de travailleurs impliqués

**Nombre visé d'organisations impliquées / entreprises vs nombre d'organisations concernées/
entreprises**

Commentez le contenu de l'action, la méthode utilisée et le plan d'étapes suivi

Quelles affaires traiteriez-vous autrement et pourquoi?

2. Quelles mesures préconisez-vous pour l'avenir à l'égard des actions / de la matière ?

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du 30 juin 2016 modifiant l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle et remplaçant ses annexes.

Namur, le 30 juin 2016.

Le Ministre-Président,

P. MAGNETTE

La Ministre de l'Emploi et de la Formation

E. TILLIEUX