



Améliorer l'employabilité dans le secteur sucrier européen dans le contexte de la restructuration

CEFS-EFFAT CONFERENCE

28.10.2009

OBSERVATOIRE SOCIAL EUROPEEN

Contexte

du Projet Employabilité

Session plénière EFFAT-CEFS du 28.2.2008

Dans un contexte de

- Réforme du secteur sucrier
- Changement des conditions industrielles

⇒ Les **partenaires sociaux** ont fait le constat :

« Il n 'est plus possible de garantir un emploi sur une longue durée aux salariés dans une même entreprise »

Contexte

du Projet Employabilité

Dans l'esprit du

Code de Conduite de l'industrie sucrière,
signé en 2003

=> Les partenaires sociaux ont convenu que, à propos de

La norme « Restructuration » :

« En cas de restructuration...

***toutes mesures sont prises en vue d'améliorer
l'employabilité du personnel»***

Projet employabilité **contrat avec la Commission**

Avec le soutien financier de la Commission un contrat de 12 mois débuta le 1er décembre 2008

L'observatoire social européen - OSE - fut désigné expert extérieur

Lors de 4 réunions le groupe de travail employabilité a approfondi les questions suivantes :

- *proposition de définition du concept de l'employabilité*
 - *étude des besoins du secteur sucrier en matière de compétences*
- *Identification et analyse de certaines bonnes pratiques dans le secteur sucrier et en dehors du secteur sucrier*

Le timing

Administrativement parlant, le projet devrait être terminé le
30 novembre 2009

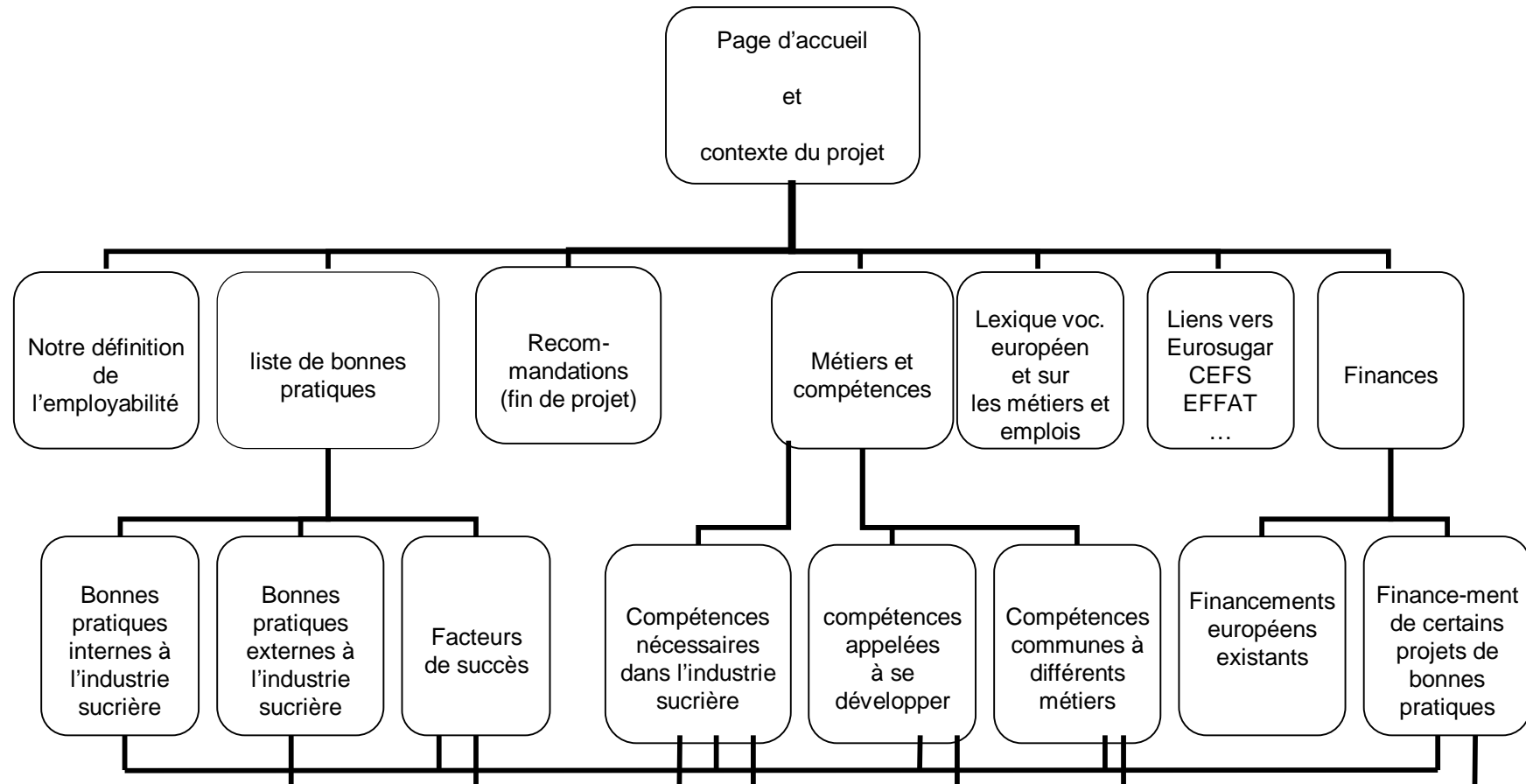
Une prolongation a été demandée jusqu'à la
session plénière du 26 février 2010
où l'outil définitif sera présenté

Fin novembre,
présentation de la version française
du rapport par l'OSE

A partir de décembre

Mise en forme informatique - Traduction de l'outil en plusieurs langues
et introduction sur le site « www.eurosugar.org »

Outil interactif



Etat des lieux

Définition de l'employabilité, à finaliser

Pour mémoire, comme exemple, la définition Philips (European Employees Forum)

“The current and future capability of an employee to continue performing functions in such a way as to increase his or her job security, primarily within the existing organisation but also elsewhere.”

« La capacité actuelle et future du salarié de continuer à remplir des fonctions d'une manière qui lui permet d'augmenter sa sécurité d'emploi, en premier lieu au sein de l'organisation qui l'emploie mais également hors de celle-ci ».

12 exemples de bonnes pratiques

intérieures et extérieures au secteur, en cours d'évaluation par l'OSE

Les compétences

recensées et analysées par les partenaires sociaux et l'OSE

Ressources financières

Analyse en cours des possibilités de financements européens et du financement de certaines bonnes pratiques

Un lexique précisera la définition de concepts clés comme compétence, fonction, emploi, métier, qualification, aptitude... 7

Méthodologie

Exemples de bonnes pratiques

Chaque pratique sera examinée sous les éclairages suivants :

- **Contexte (lieu et date du problème posé)**
- **Projet appliqué**
- **Résultats qualitatifs et quantitatifs**
- **Ressources financières et humaines allouées**
- **Personne ou contact de référence**
- **Facteurs de succès et/ou difficultés**
- **Résultats en terme d'employabilité**

***Des exemples concrets seront présentés au cours de la
Conférence d'aujourd'hui...***

Méthodologie

Compétences

- *Compétences requises dans le secteur sucrier*
 - *Compétences appelées à se développer*
 - *Compétences transversales*

Cet aspect sera développé plus tard dans la journée...

Financement

- Fonds européens
- Financement de certaines bonnes pratiques
en cours

Partiellement mise à jour du guide pratique développé en 2006

Interactive Practical Guide (2006)

the location of each sugar factory

Structural Funds • Practical Guide for the Sugar Industry

Structural Funds - Practical Guide for the European Sugar Industry

Preface	Foreword	Table of contents	Lexicon	Word Version
Directions for use	Sugar factories	Structural Funds	2007-2013	Per Member State

INTERACTIVE LIST OF SUGAR FACTORIES

ARE YOU IN AN OBJECTIVE 1, OBJECTIVE 2 OR OBJECTIVE 3 AREA?

To find out: click on the hyperlink for your region

Austria	Latvia
Belgium	Lithuania
Czech Republic	Netherlands
Denmark	Poland
Finland	Portugal
France	Slovakia
Germany	Slovenia
Greece	Spain
Hungary	Sweden
Ireland	United Kingdom
Italy	

YOU WILL FIND PRACTICAL INFORMATION ON THE DIFFERENT OBJECTIVES (1, 2, AND 3) AND CONTACT ADDRESSES IN PART V OF THIS GUIDE

EFFAT (EFS)

Résultats attendus

Le fait qu'il n'est plus possible d'assurer un emploi sur une longue durée aux salariés dans la même entreprise implique un changement de comportement vers davantage de responsabilité sociale

⇒ Être employé, c'est bien.

⇒ Être employable, c'est plus sûr (Philips)

⇒ *Pour les salariés : davantage de motivation afin de développer une plus grande capacité à s'adapter*

⇒ *Pour les employeurs : un état d'esprit dynamique permettant d'améliorer l'image responsable et attractive de l'entreprise*

⇒ *Pour le secteur : source d'inspiration par le biais d'une information globale, pragmatique et interactive*

⇒ *Au delà du secteur : un exemple d'anticipation et de maîtrise du changement par l'amélioration de l'employabilité des salariés.*



Merci de votre attention

www.eurosugar.org