

Numéro

6

Juillet  
2009

# La Lettre de l'Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité

## Éditorial

*Face à l'accélération de la concurrence, aux projets organisationnels de fusion, au référencement... les mutuelles évoluent très rapidement et éprouvent de plus en plus le besoin de disposer d'un lieu ressource, d'un lieu d'anticipation, de prise de recul, de propositions et d'échanges sur les questions d'emploi, de travail, de formation initiale et continue.*

*L'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité (OEMM) joue maintenant ce rôle, depuis quelques années en se positionnant comme une force de proposition vis-à-vis de la branche et des entreprises, et en agissant en interlocuteur technique, en appui de la négociation paritaire comme ceci a été récemment le cas pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.*

*Tout ceci n'est rendu possible que par le dialogue instauré au niveau de l'OEMM, un dialogue avant tout paritaire, le plus en amont possible des projets.*

*Évitons d'être ou de devenir une tour d'ivoire, un lieu où les études qui seraient menées par l'OEMM, resteraient au plan national et satisferaient les personnes siégeant à la plénière mais dans lesquelles les Directeurs des Ressources Humaines (DRH) ou les élus de terrain ne se retrouveraient pas. Restons conscients des problématiques présentes localement dans les mutuelles. C'est pourquoi, dans le cadre des études que nous menons, les DRH sont associés et expriment la situation de leur mutuelle. C'est aussi pourquoi, nous privilégions les études/action qui ont le mérite d'aboutir à des propositions concrètes.*

*Ces principes forts caractérisent le travail de l'OEMM. Ils ne doivent pas cesser d'interpeller la plénière de l'OEMM et, dans tous les cas, doivent être des éléments sous-jacents quelle que soit l'étude envisagée.*

*Un des premier rendez-vous de l'automne est à souligner : une matinée débat sur le thème de la gestion des âges et du management des ressources humaines, date à laquelle je serai heureux de vous retrouver.*

*Les chantiers sont multiples. Je vous propose de les découvrir ou d'en suivre les évolutions. Ils attestent de l'utilité de l'OEMM pour la branche comme pour les mutuelles. L'observatoire est là, à son niveau, pour aider les entreprises à envisager et préparer les évolutions des femmes et des hommes au sein de leur structure.*

*Bonne lecture !*

Jean-Marc Lagoutte  
Président de l'OEMM

## Sommaire

- Gestion des âges
- Zoom métiers ONISEP
- La prévention et les risques de santé au travail
- Les Certificats de Qualification Professionnelle de la Branche Mutualité
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Partenariat avec l'Éducation nationale
- Brèves...



Pour nous contacter :

17, avenue Victor Hugo - 75016 Paris  
Tél.: 01 53 64 53 47 - Fax: 01 53 64 04 84  
v.defauquet@ugem.net  
observatoire@ugem.net

Sixième numéro de la lettre de l'OEMM et que de chemin parcouru. Nous sommes maintenant en capacité de fournir des résultats d'études récurrentes comme le bilan social mais tout à fait aptes aussi à produire des études diagnostics qui initieront, à terme, une mobilisation de l'ensemble des partenaires et la formulation de propositions de voies de changements dans les mutuelles. C'est bien évidemment à l'investissement des entreprises et de l'ensemble des partenaires sociaux que nous devons notre existence et notre pérennité.

Je vous laisse découvrir l'avancée de nos différents chantiers et nos prochains rendez-vous.

*Valérie Defauquet  
Responsable de l'OEMM*

## Gestion des âges

Les travaux de diagnostic menés dans 5 mutuelles par l'ANACT (Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de Travail) ont mis en évidence la nécessité de pallier l'urgence de la gestion d'une tranche d'âge des 50 – 55 ans qui apparaissent comme des populations à risque, en terme de formation et de démotivation au travail.

Mais cette étude/action a souligné aussi la nécessité que nous avons, dans les mutuelles, à penser en terme de Gestion des Ressources Humaines... Le secteur de la mutualité doit être porteur d'un plan de transformation de ses politiques ressources humaines en ayant pour priorité à la fois les jeunes nouvellement recrutés, les populations salariés en milieu de carrière et les salariés ayant plus de 50 ans. Bien plus que l'âge, c'est l'expérience dans l'emploi qui constitue un indicateur d'alerte pour le management.

**Autant de questions auxquelles tentera de répondre la matinée de réflexion organisée par l'OEMM le 1 octobre 2009** avec des interlocuteurs particulièrement autorisés sur ce sujet : l'équipe compétence, travail, emploi de l'ANACT et Even Loarer – maître de conférences à l'Université de Nanterre et titulaire d'une chaire de psychologie de l'orientation au CNAM et directeur de l'institut National d'étude du travail et d'orientation professionnelle – qui interviendra en appui des directeurs et directeurs des ressources humaines de quelques mutuelles. L'objectif de ce séminaire est de mobiliser l'ensemble des mutuelles sur la problématique présente et de lancer les groupes de travail de l'OEMM : gestion de compétences, gestion des âges et évolution du contexte dans l'organisation du travail et enfin santé et gestion des âges.

*Pour de plus amples informations contactez : Valérie Defauquet - v.defauquet@ugem.net*

## Zoom métiers ONISEP disponible en septembre 2009

Ce travail est entamé maintenant depuis près de 6 mois et aboutira en septembre 2009 par l'envoi dans l'ensemble des lycées et des collèges de France d'une revue de 32 pages sur les métiers dans les mutuelles.

Opération d'ouverture du milieu des mutuelles, ce travail sera accompagné d'un partenariat plus large avec l'Éducation nationale évoqué ci-après. L'ensemble des mutuelles sera destinataire d'un exemplaire du zoom dès le début du mois de septembre 2009.

## Travail en collaboration avec l'USGERES sur la prévention et les risques de santé au travail

Le travail mené en collaboration avec l'USGERES (Union des Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Économie Sociale) s'est fixé comme objectifs :

- > De formaliser des pistes d'actions pour améliorer les conditions de travail des salariés de l'économie sociale et de contribuer au Plan Santé au Travail 2005-2009.
- > D'accompagner les petites structures qui n'ont pas de CHSCT dans le repérage des pratiques et la mise en œuvre de dispositifs territorialisés d'observation de leurs évolutions.

Un projet d'accord a été ouvert à la négociation en juin 2009 portant sur la prévention des risques au travail. Il sera négocié avec les organisations syndicales de salariés. La production d'un outil de sensibilisation visant à prévenir les risques professionnels dans l'économie sociale est en cours.

*Pour de plus amples informations contactez : Valérie Defauquet - v.defauquet@ugem.net*

## Les Certificats de Qualification Professionnelle de la Branche Mutualité : point d'étape...

Afin de suivre les mutations du secteur, les mutuelles ont aujourd'hui à disposition des outils de branche permettant de proposer à leurs salariés d'évoluer vers de nouveaux métiers par le biais de la certification. Les trois CQP sur les métiers du front office – Conseiller mutualiste, Assistant commercial et Téléconseiller – constituent des points d'ancrage, des référents communs de compétences pour les mutuelles.

Les Certificats de Qualification Professionnelle demandent la mise en place en entreprise de parcours de formation spécifiques comprenant un positionnement individualisé, des modules de formation ainsi qu'un accompagnement personnalisé tout au long du parcours. La dernière étape pour les candidats est le passage devant un jury paritaire de branche garant de l'acquisition des compétences nécessaires selon le CQP visé. La délibération du jury est le résultat de l'évaluation globale des compétences du salarié au regard du métier et du parcours de professionnalisation suivi. Elle prend notamment en compte la compréhension du métier sur les thématiques développées, la capacité à progresser et les capacités comportementales du candidat.

### Les chiffres clés :

255 candidats ont été certifiés depuis 2005 dont 70 sur le premier semestre 2009.

- > 75 % des candidats ont 40 ans et plus.
- > 89 % sont des femmes.
- > Le taux de réussite à la première session est de 95 %.
- > 66 % des candidats se sont présentés au CQP Conseiller mutualiste.

11 jurys sont déjà programmés sur le second semestre 2009 pour la certification de plus de 100 candidats présentant alternativement les 3 CQP du front office. Le palier des 400 candidats va bientôt être dépassé...

*Pour de plus amples informations contactez : Julien Barozzi - [j.barozzi@ugem.net](mailto:j.barozzi@ugem.net)*

## Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : un chantier innovant

Le travail conjoint avec les partenaires sociaux a été fructueux puisqu'il a abouti à la signature d'un accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ouvert à la signature à la suite de la Commission Paritaire Nationale du 1<sup>er</sup> juillet 2009. Le contenu de cet accord est tout à fait innovant : il inscrit le salarié dans un parcours professionnel tout au long de la vie (mise à disposition du passeport emploi-compétence, de l'entretien professionnel de carrière, de la certification et du référent). Il propose aux entreprises de gérer la transition professionnelle, moment où les DRH déterminent « à froid », et en l'occurrence à moyen terme, comment évoluent les métiers, et comment préparer leurs salariés à ces changements.

L'OEMM a joué un rôle d'appui à la négociation dans ce cas, car il a animé les groupes de travail et a synthétisé les contributions de l'UGEM, de l'OEMM et des organisations syndicales.

*Pour de plus amples informations contactez : Valérie Defauquet - [v.defauquet@ugem.net](mailto:v.defauquet@ugem.net)*

## Partenariat avec l'Éducation nationale : début de chantier

L'UGEM a initié un partenariat avec l'Éducation nationale le 25 juillet 2008. Ce rapprochement a pour objectif de faire découvrir le secteur de la Mutualité aux enseignants, collégiens et lycéens. Cet accord doit permettre aux mutuelles d'être plus « visibles » sur le marché de l'emploi et de faire connaître les métiers de la Mutualité.

Trois régions tests ont été désignées pour la mise en œuvre : Bretagne, Franche-Comté et Midi-Pyrénées. Des discussions et négociations sont déjà engagées avec les rectorats, Conseils régionaux, DAFPIC (Délégué Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue) et CM2E (Chargé de Mission Ecole-Entreprise) pour établir des partenariats et être présent localement.

L'UGEM s'appuiera localement sur différentes ressources : les Unions Régionales de la Mutualité Française, et les délégués interrégionaux de l'UGEM.

Trois priorités dans le déploiement de l'accord ont été définies afin de faciliter la mise en œuvre des partenariats et d'optimiser l'impact des différentes interventions dans les académies.

1. Instaurer une coopération avec l'ensemble des institutionnels de l'éducation nationale notamment dans le domaine de l'enseignement initial, professionnel et technologique, de l'alternance, de l'insertion des jeunes et la formation des adultes.
2. Développer l'orientation par la création de supports de communication auprès des parents, des enfants, des institutionnels au niveau local et des professionnels de la Mutualité.
3. Devenir un partenaire privilégié au niveau national dans le cadre de la certification.

#### **Les actions principales à mener :**

- > Information et orientation des familles, chefs d'établissements, personnels enseignants et d'orientation (6<sup>e</sup> à terminale).
- > Formation initiale des jeunes : mise en place des itinéraires de découverte et stages de découverte professionnelle.
- > Formation des personnels de l'Éducation Nationale : sensibilisation au monde professionnel, stage en entreprise mutualiste, animation d'ateliers métier, etc.
- > L'évolution des métiers, des formations, des diplômes : articulation entre les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel et les besoins de qualification dans la branche.

Le livret ONISEP « zoom métiers » présentant la mutualité et ses métiers est également mis à disposition de toutes les écoles (collèges et lycées), des familles, enseignants, CIO.

*Pour de plus amples informations contactez : Julien Barozzi - [j.barozzi@ugem.net](mailto:j.barozzi@ugem.net)*

## **Brèves**

### **... Réunions régionales en collaboration avec Uniformation**

Nous allons au cours du deuxième semestre 2009 réitérer ce que nous avons initié en 2005 : des rencontres entre les mutuelles et Uniformation, interlocuteur technique et OPCA de la Branche. Notre objectif est de mobiliser les entreprises sur les bénéfices et valeurs ajoutées d'une politique de certification au travers notamment des Certificats de Qualification Professionnelle de la Branche. Retours sur expérience, échanges de pratiques, nouveautés RH... restez à la pointe de l'information ! Le calendrier national de ces réunions sera accessible dès septembre sur le site internet de l'OEMM.

### **... Bilan social portant sur les données 2008**

Le questionnaire a été adressé aux présidents, directeurs et DRH des mutuelles appliquant le code de la mutualité le 23 juin 2009. Il vous est à présent demandé de nous faire parvenir la base de données des effectifs de la mutuelle en indiquant la classification, la date d'entrée, la date de sortie, le motif de sortie, l'âge... Ainsi, l'OEMM sera en capacité de réaliser tous les traitements possibles à partir de ces sources. Retour de la base de données le 28 août et présentation des résultats à la plénière le 17 novembre 2009.

*Demande d'informations : [v.defauquet@ugem.net](mailto:v.defauquet@ugem.net) – questionnaire disponible sur : [www.ugem.net](http://www.ugem.net) – rubrique observatoire – sous-rubrique : travaux de l'observatoire.*

