

Résumé du projet

Equality – Parcours d’Avenir

PRESENTATION GENERALE

Problématique

Au regard de la volonté de la Commission Européenne, et au travers des mesures de politique publique nationales mises en œuvre pour maintenir les salariés âgés en activité, force est de constater que les entreprises, et en particulier les PME, sont mal préparées ou peu mobilisées pour mettre en place des actions dans le domaine des ressources humaines permettant d'accompagner les projets novateurs.

Dans la première programmation EQUAL des actions ont été initiées traitant de l'impact du vieillissement des salariés et de l'allongement de la vie professionnelle sous l'angle de la transmission de savoir-faire essentiellement et elles ont fait ressortir des préoccupations pour les entreprises d'anticiper sur la problématique et d'établir des bases pour une gestion de la seconde partie de carrière pour les plus de 45 ans.

Face à la difficulté de cet allongement progressif des carrières, les entreprises développent deux types d'approches :

- Soit elles se concentrent sur une gestion ciblant plutôt les quinquagénaires et de manière curative les fins de carrières,
- Soit elles visent une gestion de la diversité des âges en s'inscrivant dans une logique plus innovante, et en se positionnant, de manière préventive, dans une volonté politique de gestion des trajectoires.

C'est cette seconde approche que les partenaires ont retenue. Il s'agit de faire en sorte que les salariés âgés restent actifs et motivés en dépit de l'allongement de la durée de la vie au travail.

Il convient d'envisager les secondes parties de carrières en dynamisant les trajectoires professionnelles (bilans individuels, mobilités professionnelles, mise en œuvre de fonctions de travail nouvelles etc...).

Les entreprises ou institutions partenaires du projet se proposent de capitaliser les résultats des pratiques déjà existantes et mettre en synergie leurs connaissances pour partager avec les réseaux des partenaires et plus largement un public de professionnels susceptibles de relayer les travaux en cours.

Il s'agira dans un premier temps d'identifier les bonnes pratiques des entreprises et des médiateurs de l'emploi via les réseaux de Retravailler et de l'IPCO (France-Opcareg), qui sont confrontées à des problèmes similaires de maintien dans l'emploi ou de développement de l'employabilité de leurs salariés de plus de 45 ans.

L'objectif du projet consiste au delà d'une investigation des problématiques, à réaliser des fiches d'expérience et une typologie des parcours observés pour aboutir à mettre au jour des freins à l'évolution professionnelle. Les partenaires s'engagent à élaborer et diffuser via leur réseau un KIT méthodologique en deux modules à l'intention des employeurs et des salariés concernés par une nouvelle trajectoire socio professionnelle.

Résultats attendus

Au travers ce projet, nous nous proposons de mobiliser 2 réseaux actifs pour favoriser le développement des compétences et de l'expérience au travers de l'orientation professionnelle et de la formation tout au long de la vie afin de favoriser au plan national une dissémination régionale des résultats. Cela concernera les acteurs de la formation prioritairement orientés vers les PME. Et permettra de mettre en évidence des besoins de professionnalisation pour différents acteurs des entreprises.

Il s'agit de produire des guides désignés sous le terme KIT consacrés à la mise en place des modalités d'anticipation pour la gestion de la seconde partie de carrière. La situation des femmes à cet égard sera plus spécialement analysée comparativement à celle des hommes également concernés par des choix de réorientation. Un support multimédia interactif traitant plus spécifiquement de la question des trajectoires professionnelles, contient des illustrations possibles enrichies d'articles de fond, une description des réalisations mises en œuvre dans les entreprises adhérentes du réseau OPCAREG et des personnes ayant suivi un bilan avec le soutien de Retravailler. Deux séminaires seront réalisés afin de rythmer l'avancement des projets dédiés à chaque partenaire et d'ouvrir aux réseaux les avancées des actions. Les partenaires construisent une démarche originale autour de deux pôles : le pôle " individus ", et le pôle " entreprises ". Cette approche a en commun de cibler la combinaison des actions liées à l'ANI et à la gestion des âges : faire un état des lieux des connaissances sur âge, genre et formation avec une dimension européenne si possible, participer à une dynamique de réseau d'échanges et développer une analyse solide par rapport aux problématiques de sensibilisation et de dissémination des modèles d'action liés à la GPEC et à la gestion des âges en petite entreprise tout en proposant une approche sélective de métiers transverses sur la base d'ateliers thématiques concernant quelques uns de ces métiers.

Egalité des chances

L'approche " genre " est bien entendu le fil conducteur des actions observées par comparaison entre les trajectoires suivies par les femmes et les hommes.

Le projet a retenu le principe d'une investigation croisée des secondes parties de carrière des femmes comparées avec celle des hommes selon les métiers qui seront l'objet de travaux intégrés au Kit.

La préoccupation des femmes dans cette partie de leur vie interpelle à plus d'un égard : blocage de carrière, reconversion limitée, enclavement des métiers exercés par les femmes et sortie des métiers du parcours de début de vie active, précarisation grandissante des femmes. Tous ces aspects seront mis à profit pour dégager une typologie de parcours et celle-ci sera comparée avec des trajectoires plus linéaires et plus valorisantes des hommes.

On s'attachera à articuler les questions sur la connaissance des étapes de vie professionnelle et des caractéristiques comparées des situations des femmes et des hommes dans les différentes tranches d'âge. Il s'agit là d'un des points clé du projet, qui permettra d'aborder la question de l'égalité sous un angle différent de celui de la différenciation ou de la confrontation.

Dissémination

Mobiliser 2 réseaux complémentaires pour favoriser le développement des compétences et de l'expérience au travers de l'orientation professionnelle et de la formation tout au long de la vie est un des axes clé du projet. Il s'agira de favoriser une dissémination large de l'articulation des dispositifs liés à l'ANI visant les catégories de personnels plus âgés et de doter le réseau d'un retour d'expériences fondé sur des méthodes novatrices tournées vers l'ensemble de la GRH. De même pour les salariés l'objectif est de favoriser l'émergence de projets professionnels pour les personnes en emploi et en concertation avec leurs employeurs. La 1ère étape consiste à faire l'état des connaissances mais sans s'y attarder pour valoriser plutôt les mises en œuvre. L'établissement d'un état des lieux construit sur la base des enquêtes et analyses de chaque réseau sera enrichi par le regard des partenaires-experts. Cette phase permet de fédérer les points de vue afin d'établir un diagnostic sur les conditions d'une gestion des âges en PME (dont l'appropriation des nouveaux dispositifs offerts par l'ANI, la loi sur la formation professionnelle, le plan Seniors Raffarin, la mise en place des maisons de l'emploi, le retour des expérimentations dans Equal 1 par les OPCAREG ou Equallity 1).

Concernant les trajectoires de seconde carrière, si le choix est de se concentrer sur les salarié(e)s, les activités communes aux partenaires du projet pourraient se concentrer par exemple sur la définition d'une typologie de parcours professionnels dans le cadre de métiers transverses.

Des enseignements pourraient être tirés de différents travaux sur deux types de métiers, secrétaire assistante et assistante d'aide à la personne (aide soignante ou aide à domicile) ; examen des outils à disposition pour entamer une 2ème partie de carrière (bilan de compétences, auto-positionnement, validation des acquis, nouvelles modalités de formation...)

Concernant les entreprises : la cible reste prioritairement les petites structures dont celles adhérentes du réseau France Opcareg. L'usage d'un questionnaire est envisagé afin d'établir le lien, poser des problématiques adaptées aux différents contextes et ainsi d'asseoir les retours d'expérience en fonction d'enjeux concrets. Par exemple, identifier le processus de mobilisation pour la prise en compte des questions relatives à l'âge et au genre en partant de leur préoccupation première portant sur le transfert des compétences et de savoir-faire entre générations.

Diffusion

3 types d'actions sont proposées :

Sensibilisation et formation des acteurs à l'utilisation de ces outils au service des entreprises adhérentes (IPCO) et des acteurs du réseau en contact avec les bénéficiaires (Retravailler)

Accompagnement d'une série limitée d'expériences de transfert de ces outils à des publics/territoires/acteurs non utilisateurs dans Equal I dans le but de construire une méthodologie de transfert

Modélisation finale des outils mis à disposition des acteurs des deux réseaux (kit d'intervention auprès des entreprises + recueil d'exemples d'expériences réussies, kit d'intervention pour les personnes en 2ème partie de carrière + recueil d'exemples d'expériences réussies)

Modélisation ou Accompagnement des opérations de transfert :

Cette activité découlera des autres orientations du projet (capitalisation, diffusion, dissémination, communication). Elle consistera à tester la grille de lecture déjà bâtie dans la phase de capitalisation et de croiser les points de vue et ainsi proposera de définir les conditions de transférabilité de certains des dispositifs ou des bonnes pratiques issues des partenaires ou d'autres références diffusées dans le cadre d'Equal ou au-delà par les institutions publiques ou européennes chargées de cette valorisation.

Cette étape étant très importante du point de vue de l'efficacité du projet et de l'intérêt de diffuser des kits à des publics élargis, nous envisageons de solliciter de votre part l'examen d'un renforcement qui interviendrait à différents niveaux dans la perspective de généralisation des acquis du projet au travers de l'usage évalué des KITS. D'autre part les conditions de la seconde partie de carrière pourraient faire l'objet d'une confrontation des avancées de différents projets touchant à la faisabilité de parcours et à l'usage de nouveaux dispositifs formation/orientation professionnelle et, ceci à des âges avancés.

Membres du PDD

Union Nationale Retravailler

Expérience

EWA (Europe Work Actions) est une association de droit français, loi 1901, association pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans le domaine de l'orientation, de la formation, du travail. Créée en 1988 à l'initiative des Centres Retravailler fondés par Madame Évelyne Sullerot, l'association EWA s'est donné pour mission de: promouvoir l'égalité des chances pour les femmes dans la vie professionnelle,, regrouper des centres travaillant dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelle des femmes,, contribuer au développement d'une culture européenne dans le domaine de la formation des femmes et établir des liens avec d'autres organismes actifs dans le même domaine.

Les principales activités d'EWA sont l'assistance technique et la coordination d'actions communes réalisées par ses membres, en particulier les actions inscrites dans les Programmes d'initiatives Communautaires, la formation de formateurs et la rédaction de publications.

Pour modifier les représentations sexuées liées à la valeur du travail et à l'argent, Dow Jane apporte un éclairage sur les représentations persistantes touchant à la condition des femmes dans 3 pays européens. L'association s'est employée à répertorier, mutualiser et expérimenter des méthodes et outils par des acteurs (belges, français et italiens) ayant une expérience avérée en matière d'interventions pour l'égalité des chances entre femmes et hommes ; cette mise en commun vise la construction d'une expertise centrée sur le dépassement des freins à l'égalité dans les rapports d'argent, salariaux et autres. Les partenaires de Dow Jane étaient tous expérimentés en matière d'intervention sur les représentations sexuées et ils souhaitaient développer leur qualification sur cet aspect particulier de l'égalité des chances en mutualisant les expériences acquises auprès de publics différenciés : publics finaux en orientation ou en création d'activités, sensibilisation des acteurs du service public de l'emploi, du développement territorial, des élus, des responsables syndicaux (publics dits intermédiaires).

Les représentations sexuées liées à la valeur du travail et à l'argent constituent dans les trois pays partenaires (Belgique, France, Italie) un frein majeur à l'égalité entre femmes et hommes. Les écarts salariaux en sont l'expression la plus visible et résistent aux législations. C'est donc un travail sur les mentalités qui s'imposait. D'où la nécessité de méthodes et outils adaptés à cette problématique doublement complexe, puisqu'elle touche et aux représentations, et à un sujet tabou " l'argent ".

Plus value apportée

Plusieurs objectifs se dégagent tels que : se développer dans l'emploi (faisant référence aux principes d'employabilité et mettant en œuvre des actions de reconversion et réorientation. Se maintenir dans l'emploi (A quelles conditions les personnes peuvent-elles rester en emploi ? Une étude complémentaire portant sur des catégories intermédiaires est en cours réalisée par le LAB'HO qui pourrait être versée au dossier). Dans une enquête (398 répondants) sont extraits les

questionnaires renseignés par des femmes ayant passé 40 ans, soit 139 répondants. L'exploration porte sur des données quantitatives (âges, situation de famille, CSP, statut professionnel...) et sur des données qualitatives (attentes et problématiques à l'œuvre). Exploration auprès de l'ensemble des Associations Territoriales du réseau portant sur le taux de femmes en processus d'orientation après 40 ans.

L'ensemble de ces documents porte sur le dernier trimestre 2004. L'analyse de ces documents nous permettra de mesurer le poids de la demande d'orientation dans la seconde partie de carrière par rapport à la première, La synthèse de cette matière permet d'apprécier les besoins des femmes en seconde partie de carrière, de repérer les stratégies socioprofessionnelles mises en œuvre, de repérer les grandes difficultés rencontrées et d'imaginer des réponses adaptées.

Une enquête complémentaire est lancée portant sur le développement de carrière des femmes, pour les CSP intermédiaires entre " le plancher collant " et le " plafond de verre ". Le travail d'investigation devrait apporter de l'information sur les deuxièmes parties de carrières des femmes interviewées rentrant dans ce champs, matière qui sera versée à l'état des lieux portant sur la situation professionnelle des femmes en seconde partie de carrière.

IPCO

Expérience

- L'IPCO a confirmé son engagement pour construire l'action 3 dans toute la dynamique de son réseau régional.
- Les expériences menées au sein du réseau France-Opcareg dans le cadre de Equal 1 étaient axées sur les questions de transfert de savoir-faire des salariés vieillissants. Elles ont permis de mettre en évidence que la question des âges dans l'entreprises ne devait pas se traiter seulement sur un mode curatif, et que les entreprises devaient être accompagnées pour mettre en place une GPEC qui prenne en compte toutes les dimensions de l'impact du vieillissement de la pyramide des âges .
- L'objectif principal est l'élaboration d'un KIT méthodologique concernant les salariés de + 45 ans, qui serait expérimenté par les conseillers des OPCAREG puis diffusés plus largement dans les entreprises (majoritairement des PME).
- Les entreprises approchées dans la phase d'élaboration seraient prioritairement celles connues comme concernées par la question du vieillissement de la pyramide des âges de leurs salariés, parce qu'elles ont déjà manifesté leur intérêt pour les questions de transfert de savoir-faire, de transmission d'entreprise ... L'avancée dans leur réflexion sur le passage entre une approche curative et une approche anticipative nous permettra d'élaborer une stratégie pour mobiliser des entreprises sur la question de l'anticipation de la gestion de la seconde moitié de carrière.
- Les actions concerneront les métiers transverses tels qu'assistante PME

Plus value apportée

Le réseau France Opcareg et en particulier les Opcareg qui participent activement au groupe de travail Equal enrichissent le projet par leur connaissance fine des entreprises et en particulier des PME. Du fait de la délégation régionale des Opcareg les conseillers qui participeront aux actions du projet (questionnement de 70 entreprises sur l'approche de la seconde moitié de carrière, test du kit méthodologique, formation à l'approche des entreprises sur la question des âges et

de la seconde moitié de carrière) apporteront une réelle plus value aux actions et aux autres partenaires. Ces entreprises seront intégrées dans les phases de test de pertinence de notre approche.

Les travaux réalisés dans le cadre des missions d'observation de l'IPCO sur les métiers transverses définis permettront un enrichissement mutuel des partenaires . L'IPCO apportera les informations terrain, voire les contacts pour l'établissement de monographies et de typologies de parcours. Les partenaires enrichiront le mode opératoire par leur approche spécifique et leur expérience préalable dans des observatoires et sur ces métiers.

La diffusion élargie sur le projet et les activités se fera à la fois au niveau national via l'IPCO et son site internet, et à l'échelon de chaque région par les Opcareg grâce à l'intranet et aux sites internet régionaux.

Centre Inffo

Expérience

Le Centre INFFO a pour public-cible les professionnels de la formation. Il a une légitimité reconnue pour mobiliser et impliquer rapidement les responsables en charge de la formation dans les entreprises, les institutions, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, tant au niveau national que régional.

Ainsi reconnu par l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle en France, et membres de divers réseaux européens, le Centre INFFO occupe une place privilégiée pour sensibiliser l'ensemble du secteur professionnel autour du projet porté par Retravailler et l'IPCO. Sa mission de service public et sa qualité de maison d'édition donneront une portée nationale et européenne pour faire connaître, valoriser et diffuser les travaux réalisés.

Plus value apportée

Le Centre INFFO a pour public-cible les professionnels de la formation. Il a une légitimité reconnue pour mobiliser et impliquer rapidement les responsables en charge de la formation dans les entreprises, les institutions, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, tant au niveau national que régional.

Ainsi reconnu par l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle en France, et membres de divers réseaux européens, le Centre INFFO occupe une place privilégiée pour sensibiliser l'ensemble du secteur professionnel autour du projet porté par Retravailler et l'IPCO. Sa mission de service public et sa qualité de maison d'édition donneront une portée nationale et européenne pour faire connaître, valoriser et diffuser les travaux réalisés.

Relayant les avancées du projet et faisant écho aux différentes contributions des partenaires, le Centre INFFO aura la mission plus particulière d'être relais d'opinion sur les activités de communication dont les manifestations. Des brèves pourront ainsi être diffusées régulièrement, des informations électroniques aussi.

Un numéro d'actualité de la Formation permanente est envisagée afin de disséminer largement les résultats du projet et valoriser les contributions des partenaires . Le KIT sera donc présenté largement ainsi que les témoignages des différents acteurs susceptibles de l'utiliser. Les professionnels de la formation pourront ainsi s'y référer

CEREQ DPMT

Expérience

Le CEREQ travaille sous la tutelle des ministères de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale. Il effectue des études également pour d'autres ministères, ceux de l'Agriculture, et de la Jeunesse et des Sports, notamment. Des actions sont menées en partenariat avec les collectivités territoriales, régionales ou locales, ou avec des organismes étrangers .D'autres études sont conduites pour ou avec des entreprises publiques ou privées, pour des branches professionnelles et des organisations syndicales de salariés.

Des équipes pluridisciplinaires

La combinaison des activités et des disciplines du Céreq en fait sa spécificité. Il regroupe, tant à Marseille que dans son réseau, des économistes, des sociologues, des statisticiens, des démographes, des spécialistes des sciences politiques et des sciences de l'éducation. Il mène des enquêtes statistiques auprès des individus ou des entreprises, exploite diverses sources administratives pour alimenter ses bases de données, et réalise des études qualitatives ou quantitatives.

Parmi les orientations de l'activité du CEREQ, la structuration des marchés du travail et des mobilités est un des axes majeurs d'accumulation pour les années à venir. La question de l'organisation et de la transformation des parcours des personnes au sein des entreprises et sur le marché du travail s'impose avec force. Les cheminements longs et la structuration des espaces de mobilité seront examinés à travers l'analyse des politiques des entreprises et des intermédiaires de l'emploi ou des comportements et stratégies des personnes. Les carrières et la façon dont s'articulent formation initiale, formation continue et expérience seront étudiées en regard du mouvement de scolarisation et de l'évolution des politiques éducatives et des normes du marché du travail avec une interrogation particulière sur la question du déclassement et de l'adéquation. Une attention spécifique sera portée à la question de la transférabilité des compétences et la notion même de compétences.

Plus value apportée

Plusieurs axes de travail sont proposés pour enrichir le travail d'investigation des acteurs de terrain des 2 réseaux.

- 1 analyse documentaire sur la typologie des trajectoires issues d'enquêtes et travaux de thèses.
- 1 exploitation d'enquêtes de la DARES sur les carrières comparées hommes/femmes.
- 1 exploitation de l'enquête de l'INSEE - 2003 (40000 personnes).
- 1 dépouillement de l'Enquête recrutement DARES (4000 personnes).

Un premier point consiste en une analyse documentaire sur des travaux d'économie, de sociologie et de gestion, et de sources statistiques portant sur la place des femmes en 2de partie de carrière sur le marché du travail. On pourra élargir ce qu'on entend par seconde partie de carrière si la rareté sur le sujet était patente. Par exemple, les positionner par rapport aux hommes.

On dégagera des typologies de trajectoires des enseignements de diverses études. Ceci implique 2 phases : Une recherche documentaire ; une recension et un tri des travaux d'intérêt et des synthèses, par thèmes, en précisant le champ, la source, la méthode, et les principaux résultats.

Des exploitations sous l'angle des perspectives de seconde partie de carrière :

- Enquête FQP 2003 (ensemble de la population active 18-64 ans, 39 000 individus, enquête rétrospective avec calendrier d'informations détaillées sur les transitions vécues au cours des 5 dernières années).

Plusieurs entrées sont possibles : public en emploi de plus de 40-45 ans ; place comparée de la FPC et de la mobilité dans les carrières des hommes et des femmes ; place de la mobilité interne dans les trajectoires d'emplois.

Avec le même champ, une entrée spécifique sur certaines professions ou familles professionnelles, croisées avec certains secteurs d'activités ou la taille des entreprises : Analyse des positionnements dans l'emploi (qualification, salaire, contrat). Une entrée est aussi possible par un public en reprise d'emploi : antécédents, type d'emploi, contrat de travail, qualification, fonction... Comparaison aux hommes.

- Enquête Offres d'emplois et recrutement de la DARES : elle complète les précédents travaux par une entrée employeur (4000 établissements), avec une distinction cadres/non cadres.

Interrogation des mécanismes de concurrence hommes/femmes et intergénérationnels lors des embauches, repérage des critères de sélection et d'embauche. Identification des contextes d'emplois et de gestion de main d'œuvre dans les entreprises ayant recruté des femmes - spécificité par rapport à l'ensemble, situations différenciées : recrutement cadre/non cadre.

La communication est envisagée par la parution d'une brève par an dans le 4 pages mensuel BREF (7000 exemplaires). La présentation du projet et les contributions du Céreq seront diffusées sur notre site Web.

DEP Université Dauphine

Expérience

Le DEP a déjà largement participé à plusieurs projets touchant aux parcours des salariés et apporte sa contribution d'expertise sur la formation : expérience en pilotage de démarche de recherche action et une expérience de spécialiste en ingénierie de formation et spécialement dans le cadre de Formation ouverte et à distance : conception, pilotage, évaluation, généralisation. Raison sociale :

Dans le cadre d'un projet BERENICE (objectif 3) : mise en place d'une démarche de validation des acquis pour les femmes collaborateurs de chefs d'entreprise dans le cadre du BCCEA (Brevet des Collaborateurs des Chefs d'Entreprise Artisanale) et d'une réflexion sur des parcours professionnalisant dans les métiers du secrétariat .

-travail sur les notions de parcours et leur instrumentation dans le cadre du projet EQUAL sur la gestion concertée des parcours d'insertion et de professionnalisation de publics faiblement qualifié.: PERISCOP (2001-2002/ 2002-2004/2004-2006) piloté par l'AFPA.

Plus value apportée

Plusieurs axes de travail sont proposés pour enrichir le travail d'investigation des acteurs de terrain issus des deux réseaux (IPCO/OPCAREG et Retravailler).

Contribution à la réflexion sur les conditions des parcours d'employabilité pour des femmes de faibles niveaux de qualification en deuxième partie de carrière (intégrant les données des thématiques d'une part du genre et d'autre part du vieillissement au travail) :

Contribution à la communication et valorisation des résultats par l'accueil des séminaires qui seront organisés dans le cadre du projet : organisation des séminaires (de lancement, de clôture...) dans les aspects logistique (inscription/dossier/ participants) accueil et intervention lors du séminaire
Contribution au test de validation des KIT et à l'étude de transférabilité de l'approche.

Apports en compétences/expertise du membre du PDD université Paris Dauphine : expérience en pilotage de démarche de recherche action et expérience de spécialiste en ingénierie de formation et spécialement dans le cadre de Formation ouverte et à distance : conception, pilotage, évaluation, généralisation.

Maturescence

Expérience

Dans le prolongement des actions menées à travers "Impact", l'UCANSS et Entreprise & Personnel, se sont engagés dans un nouveau projet Européen sur la prévention des discriminations : EQUALLITE dont ils ont confié à Maturescence et à Nicole Raoult la conception et le pilotage du projet..

EQUALLITE s'intéresse plus précisément aux conditions d'employabilité et de formation tout au long de la vie. L'esprit d'EQUALLITE favorise la mise en visibilité d'actions engagées qui doivent devenir des points de référence pour mieux anticiper les enjeux auxquels la démographie et la mondialisation confrontent les entreprises.

EQUALLITE vise plus particulièrement, deux problématiques centrales des entreprises aujourd'hui : Le vieillissement au travail, la place des senior en entreprise et la situation des femmes au travail. Chaque colloque ou séminaire est l'occasion de confronter et d'enrichir des réflexions issues de l'action, puis de valorisation des expériences de chacun des experts et praticiens. Riche de cette expérience, d'autres partenaires se sont associés à cette dynamique d'échanges et de réflexion croisant la problématique des secondes parties de carrière en comparant la situation des femmes et des hommes du double point de vue de l'âge mais surtout du parcours professionnel. L'effort est encore à approfondir pour tirer des enseignements transposables dans d'autres contextes et structurer une méthodologie opérationnelle.

Plus value apportée

Maturescence est chargée par la tête de liste de la coordination du projet et du secrétariat technique afin de conduire un ensemble cohérent et qui puisse enrichir l'action méthodologique des acteurs des deux réseaux de u fruit de l'étude et de la recherche amenée par les partenaires en tant qu'expert sur les question,s de formation tout au long de la vie et de trajectoires socio professionnelles.

Maturescence garantira la bonne réalisation des différents axes de travail proposés par les partenaires pour enrichir le travail d'investigation des acteurs de terrain issus des deux réseaux (IPCO/OPCAREG ET Retravailler).

De plus des experts ont accepté de renforcer le projet en s'associant à nos colloques et séminaires de travail. Il s'agit de Bernard Quintreau (CES) et Claude Racq (DGEFP), l'un étant plus particulièrement tourné vers les impacts démographiques et l'autre sur l'évolution des situations spécifiques des femmes.

Organisation du PDD

Pour mener à bonne fin la gestion du partenariat et la réalisation du projet " Equality Parcours d'Avenir ", l'ensemble des membres du PDD décident de l'organisation suivante :

Un comité de pilotage réunissant les membres du PDD: Ce comité se réunira à minima tous les trois mois et en cas de besoin selon les nécessités de l'avancée du projet. Il regroupera le chef de projet tête de liste du PDD, le coordinateur des actions responsable du secrétariat technique, ses interlocuteurs désignés chez les partenaires, les partenaires associés du projet et tout expert nommément désigné en tant que de besoin.

Ce comité de pilotage aura pour fonction d'assurer la mise en œuvre du projet, d'établir un point régulier sur son état d'avancement, d'apporter les corrections éventuelles, de tenir une fonction de " comité de lecture " ayant pour objet de valider les documents établis de manière conjointe.

Des séances de travail thématique seront proposées au Comité de Pilotage

Un Comité d'Orientation sera mis en place qui se réunira au moins une fois par an. L'objet du Comité d'Orientation est d'informer et impliquer les responsables décisionnels et financiers des partenaires et des entreprises participant au projet, ainsi que les institutions qui pourront émettre un avis sur les orientations données aux actions.

Les activités d'évaluation du projet seront conduites par l'ensemble des partenaires tout au long du projet et à chaque phase clé.

Participation des MPDD

- L'Union Nationale Retravailler dénommée " tête de liste ", agit en qualité de réalisateur des actions suivantes : Participation à la coordination et au pilotage, Capitalisation des résultats, Valorisation des innovations et Kit , Diffusion des résultats, Modélisation ou accompagnement des opérations de transfert et Suivi administratif et financier.

- L'IPCO dénommé Membre n° 1, agit en qualité de réalisateur des actions suivantes : Participation à la coordination et au pilotage, Capitalisation des résultats, Valorisation des innovations, Diffusion des résultats, Modélisation ou accompagnement des opérations de transfert.

- Le Centre INFFO dénommé Membre n° 2 agit en qualité de réalisateur des actions suivantes : Participation à la coordination et au pilotage, Capitalisation des résultats, Valorisation des innovations, Diffusion des résultats.

- Le CEREQ dénommé Membre n° 3 agit en qualité de réalisateur des actions suivantes : Participation à la coordination et au pilotage, Capitalisation des résultats, Valorisation des innovations, Diffusion des résultats, Modélisation ou accompagnement des opérations de transfert.

- Le DEP de l'Université Paris Dauphine, dénommé Membre n° 4 agit en qualité de réalisateur des actions suivantes : Participation à la coordination et au pilotage, capitalisation des résultats, Valorisation des innovations, Diffusion des résultats, Modélisation ou accompagnement des opérations de transfert.

- Maturescence dénommé Membre n° 5 agit en qualité de réalisateur des actions suivantes : Coordination des actions et secrétariat technique, Capitalisation des

résultats, Valorisation des innovations, Diffusion des résultats, Modélisation ou accompagnement des opérations de transfert.

ACTIVITES

Activités nationales du projet

Coordination et Pilotage

Concerne le pilotage du projet et le suivi administratif et financier du projet par la tête de liste, le suivi administratif et financier de chaque partenaire et le processus d'évaluation, la coordination des activités et le secrétariat technique par Maturescence.

Sont prévues 4 réunions de coordination et de pilotage par an renforcées de séances de travail thématiques avec les partenaires et des experts .

Un Comité d'Orientation se réunit une fois par an.

Capitalisation des projets précédents

Dans la continuité de l'Action 1, chaque partenaire capitalise l'expérience des projets précédents pour une diffusion dans les réseaux.

Ces contributions forment un socle de références pour une analyse des trajectoires de 2de partie de carrière et alimentent le séminaire d'ouverture du projet.

Valorisation des innovations

Cette activité s'articule autour de la réalisation de KITS à valeur pédagogique à destination des employeurs d'une part (IPCO), des salariés d'autre part (Retravailler). Les partenaires viennent en renforcement afin d'affiner les analyses, nourrir la réflexion et apporter des matériaux à valeur d'exemple.

Une photographie des avancées est établie ainsi qu'une typologie des parcours repérés d'un point de vue empirique /expertises et plus systématique /statistiques.

Une base de données réunit des monographies d'actions novatrices, descriptives ou évaluatives et alimente les missions d'observation de l'IPCO sur les métiers transverses.

Les deux cibles étant indissociables, chaque kit est un module d'un concept global multimédia, et le travail des réseaux se fait en relation étroite.

Il permet l'identification des besoins des PME et apporte des réponses méthodologiques (GRH et construction du plan de formation). Cet outil est envisagé d'une façon prospective face aux enjeux du renouvellement démographique et aux risques de pénuries de compétences.

Il présente le cadre réglementaire, une démarche méthodologique, une description de bonnes pratiques (interviews) et un support d'accompagnement de la démarche.

Les membres des réseaux en relation directe avec les utilisateurs bénéficient d'une formation à la thématique et à l'utilisation des kits.

Il prend place dans une boîte à outils accessible via internet.

Dissémination Communication

Programmation de différents supports communs et spécifiques des partenaires (brève, articles, infos en ligne) et d'un site internet spécifique.

2 séminaires sont organisés en début et fin de projet.

Modélisation transfert

Il s'agit de définir l'ingénierie de parcours de 2de partie de carrière et de permettre le transfert de la démarche méthodologique de conception des Kits sur d'autres publics (TPE, autres métiers).

Les conditions de transfert dans les réseaux sont renforcées (démultiplication, formation des acteurs).

Un cahier des charges fonctionnel établira les bases du lancement d'enquête par le Cereq sur des cohortes de + de 40 ans ou 20 ans d'expérience.

Thème abordé

Au regard de la volonté de la Commission Européenne, et au travers des mesures de politique publique nationales mises en œuvre pour maintenir les salariés âgés en activité, force est de constater que les entreprises, et en particulier les PME, sont mal préparées ou peu mobilisées pour mettre en place des actions dans le domaine des ressources humaines permettant d'accompagner les projets novateurs.

Dans la première programmation EQUAL des actions ont été initiées traitant de l'impact du vieillissement des salariés et de l'allongement de la vie professionnelle sous l'angle de la transmission de savoir-faire essentiellement et elles ont fait ressortir des préoccupations pour les entreprises d'anticiper sur la problématique et d'établir des bases pour une gestion de la seconde partie de carrière pour les plus de 45 ans.

Face à la difficulté de cet allongement progressif des carrières, les entreprises développent deux types d'approches :

- Soit elles se concentrent sur une gestion ciblant plutôt les quinquagénaires et de manière curative les fins de carrières,
- Soit elles visent une gestion de la diversité des âges en s'inscrivant dans une logique plus innovante, et en se positionnant, de manière préventive, dans une volonté politique de gestion des trajectoires.

C'est cette seconde approche que les partenaires ont retenue. Il s'agit de faire en sorte que les salariés âgés restent actifs et motivés en dépit de l'allongement de la durée de la vie au travail.

Il convient d'envisager les secondes parties de carrières en dynamisant les trajectoires professionnelles (bilans individuels, mobilités professionnelles, mise en œuvre de fonctions de travail nouvelles etc...).

Les entreprises ou institutions partenaires du projet se proposent de capitaliser les résultats des pratiques déjà existantes et mettre en synergie leurs connaissances pour partager avec les réseaux des partenaires et plus largement un public de professionnels susceptibles de relayer les travaux en cours.

Il s'agira dans un premier temps d'identifier les bonnes pratiques des entreprises et des médiateurs de l'emploi via les réseaux de Retravailler et de l'IPCO (France - Opcareg), qui sont confrontées à des problèmes similaires de maintien dans l'emploi ou de développement de l'employabilité de leurs salariés de plus de 45 ans.

L'objectif du projet consiste au delà d'une investigation des problématiques, à réaliser des fiches d'expérience et une typologie des parcours observés pour aboutir à mettre au jour des freins à l'évolution professionnelle. Les partenaires s'engagent à élaborer et diffuser via leur réseau un KIT méthodologique en deux modules à l'intention des employeurs et des salariés concernés par une nouvelle trajectoire socio professionnelle.

Prise en compte de l'égalité des chances

L'approche "genre" est bien entendu le fil conducteur des actions observées par comparaison entre les trajectoires suivies par les femmes et les hommes.

Le projet a retenu le principe d'une investigation croisée des secondes parties de carrière des femmes comparées avec celle des hommes selon les métiers qui seront l'objet de travaux intégrés au Kit.

La préoccupation des femmes dans cette partie de leur vie interpelle à plus d'un égard : blocage de carrière, reconversion limitée, enclavement des métiers exercés par les femmes et sortie des métiers du parcours de début de vie active, précarisation grandissante des femmes. Tous ces aspects seront mis à profit pour dégager une typologie de parcours et celle-ci sera comparée avec des trajectoires plus linéaires et plus valorisantes des hommes.

On s'attachera à articuler les questions sur la connaissance des étapes de vie professionnelle et des caractéristiques comparées des situations des femmes et des hommes dans les différentes tranches d'âge. Il s'agit là d'un des points clé du projet, qui permettra d'aborder la question de l'égalité sous un angle différent de celui de la différenciation ou de la confrontation.

Activités prévues et impact recherché

Au travers ce projet, nous nous proposons de mobiliser 2 réseaux actifs pour favoriser le développement des compétences et de l'expérience au travers de l'orientation professionnelle et de la formation tout au long de la vie afin de favoriser au plan national une dissémination régionale des résultats. Cela concernera les acteurs de la formation prioritairement orientés vers les PME. Et permettra de mettre en évidence des besoins de professionnalisation pour différents acteurs des entreprises.

Il s'agit de produire des guides désignés sous le terme KIT consacrés à la mise en place des modalités d'anticipation pour la gestion de la seconde partie de carrière. La situation des femmes à cet égard sera plus spécialement analysée comparativement à celle des hommes également concernés par des choix de réorientation. Un support multimédia interactif traitant plus spécifiquement de la question des trajectoires professionnelles, contient des illustrations possibles enrichies d'articles de fond, une description des réalisations mises en œuvre dans les entreprises adhérentes du réseau OPCAREG et des personnes ayant suivi un bilan avec le soutien de Retravailler. Deux séminaires seront réalisés afin de rythmer l'avancement des projets dédiés à chaque partenaire et d'ouvrir aux réseaux les avancées des actions. Les partenaires construisent une démarche originale autour de deux pôles : le pôle " individus ", et le pôle " entreprises ". Cette approche a en commun de cibler la combinaison des actions liées à l'ANI et à la gestion des âges : faire un état des lieux des connaissances sur âge, genre et formation avec une dimension européenne si possible, participer à une dynamique de réseau d'échanges et développer une analyse solide par rapport aux problématiques de sensibilisation et de dissémination des modèles d'action liés à la GPEC et à la gestion des âges en petite entreprise tout en proposant une approche sélective de métiers transverses sur la base d'ateliers thématiques concernant quelques uns de ces métiers.