

AGEFOS PME s'engage pour l'emploi et la formation des seniors



Auvergne ■ Corse ■ Languedoc-Roussillon ■ Midi-Pyrénées
Provence-Alpes-Côte-d'Azur ■ Rhône-Alpes



D'une manière générale, la population française vieillit, conséquence notamment de l'arrivée des « baby-boomers » de l'après guerre. L'âge moyen des Français sera d'environ 43 ans à l'horizon 2010.



Ce phénomène impactera les entreprises et leur organisation :

- Une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs et pour tous les niveaux de qualification.
- Des dirigeants, notamment de PME/TPE, en difficulté pour trouver un successeur.
- Des compétences qui se perdent faute de pouvoir être transférées auprès de plus jeunes.
- Des compétences à devoir déployer ou redéployer sur des salariés seniors.

À l'heure actuelle le taux d'emploi des seniors en France est l'un des plus bas d'Europe, avec seulement 37,9 % des personnes âgées de 55 à 64 ans encore en emploi. Les seniors ont globalement des difficultés à trouver leur place dans l'entreprise, 52 % estimant difficile d'être respectés au sein de leur univers professionnel et 54 %, de pouvoir valoriser leur expérience et de la transmettre.

Dans ce contexte, l'Accord National Interprofessionnel, signé le 9 mars 2006 et étendu par décret du 12 juillet 2006, avait pour objectif de :

- Porter à 50% en 2010 le taux d'emploi des 55-64 ans.
- Maintenir l'activité professionnelle ou permettre sa reprise jusqu'à ce que les conditions d'obtention d'une retraite à taux plein soient réunies.
- Prévenir une perte de potentiel de croissance si le taux d'emploi des seniors n'augmente pas.
- Progresser vers l'équilibre des comptes sociaux, en particulier des caisses de retraite.
- Assurer une activité aux seniors avec une rémunération puis une retraite convenable.

Par le plan de cohésion sociale mis en place, le Gouvernement, reprenant les propositions des partenaires sociaux, s'est engagé à lutter contre un préjugé constant relatif aux seniors.

Programmé pour la période 2006-2010, le « plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors » poursuit deux buts : améliorer le taux d'emploi des seniors et favoriser leur « employabilité ».

Dans ce cadre, le Réseau AGEFOS PME s'est mobilisé avec dynamisme pour favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi des seniors.

Démonstration en 4 temps :

- La contribution à l'évolution des représentations socio-culturelles.
- Le développement d'actions favorisant le maintien dans l'emploi.
- Le développement d'actions favorisant le retour dans l'emploi.
- L'aménagement des fins de carrière.



Contribuer à l'évolution des représentations socio-culturelles

DES ENQUÊTES ET DES ÉTUDES POUR COMPRENDRE LES ENJEUX DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES

Afin d'appréhender la problématique des seniors dans l'entreprise, les AGEFOS PME régionales ont conduit, au niveau territorial et sectoriel un certain nombre d'études et d'enquêtes mais aussi des actions de sensibilisation et de communication autour de l'enjeu du maintien dans l'emploi des seniors.

Exemples :

« PASS'AGES » DANS LE SUD

Les AGEFOS PME Auvergne, Languedoc Roussillon, Midi Pyrénées, PACA mettent en œuvre dès 2004-2005 l'enquête PASS'AGES avec l'ambition d'anticiper les effets démographiques dans les entreprises :

- Établir une photographie de la pyramide des âges des salariés.
- Connaître le volume des postes occupés par les plus de 55 ans.
- Apprécier le degré d'anticipation des dirigeants face aux futurs départs à la retraite.
- Prévoir les dispositions permettant de faire face au problème de la pyramide des âges et de la gestion des compétences.

À l'occasion des enquêtes, mailings et questionnaires réalisés auprès des entreprises de ces régions, un certain nombre de résultats sont enregistrés :

- La pyramide des âges dans les PME est plutôt moins inquiétante que dans les autres catégories d'entreprises.
- Des difficultés de recrutement qui se dessinent.
- La nécessité de sensibiliser les dirigeants à la gestion des départs à la retraite (seuls 14 % d'entre eux en ont conscience et ont adopté des dispositions spécifiques).
- La pertinence de s'attacher à pourvoir aux postes qui seront libérés par les dirigeants et leurs cadres. En effet, 65 % des plus de 55 ans occupent une place centrale dans l'entreprise : ils sont dirigeants d'entreprises (22 %), cadres supérieurs (16 %).

- Nécessité de faire évoluer les compétences des seniors afin de les maintenir dans l'emploi.
- Opportunité d'organiser le transfert des compétences et de promouvoir une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

COMPÉTENCES QUINQUA EN PACA

Avec pour objectif de sensibiliser les entreprises et leurs dirigeants à l'importance du maintien des « compétences critiques » au sein de l'entreprise, l'AGEFOS PME PACA a mis en place un dispositif « Compétences QUINQUA » dès 2001.

Suite aux visites opérées, les diagnostics de 30 entreprises en matière de gestion des âges ont été réalisés.

ZOOM

PRÉ REQUIS : l'ensemble des AGEFOS PME de la Zone Sud considère que le préalable à l'action est la formation-sensibilisation de ses conseillers à la problématique de la gestion des âges dans les entreprises.

Bilan : 75 conseillers AGEFOS PME ont été formés pour effectuer des diagnostics dans les entreprises.



Contribuer à l'évolution des représentations socio-culturelles

VIEILLISSEMENT DES SALARIÉS DU PAYS D'AURILLAC, EN AUVERGNE

En 2005, l'AGEFOS PME AUVERGNE réalise un état des lieux territorial sur la réalité et la prise de conscience de la problématique « seniors » dans les entreprises du pays d'Aurillac.

En partenariat avec l'ADEPA (Association pour le Développement du Pays d'Aurillac) et grâce au concours du FNADT (Fonds National pour l'Aménagement et le Développement du Territoire) l'AGEFOS PME réalise un diagnostic auprès de 154 entreprises.

Résultats :

- Des pyramides des âges relativement jeunes.
- Un manque de vision prospective de la situation démographique.
- Peu de problèmes de recrutement.
- Des représentations du vieillissement fondées sur le ressenti et l'a priori et non sur l'analyse des situations professionnelles et des compétences des seniors.
- Des représentations qui impactent les salariés eux-mêmes : ne se sentant plus utiles, ils manquent de motivation...

ÉTUDE SUR LES SENIORES EN RHÔNE-ALPES

Grâce aux concours financiers du FUP et de la DRTEFP, l'AGEFOS PME Rhône Alpes s'est engagée dès 2007, dans une étude sur la situation professionnelle des femmes de 45 ans et plus du point de vue de ces dernières et de celui des entreprises. Ce travail a été réalisé en trois étapes : une analyse statistique portant sur 26 000 entreprises, l'administration d'un questionnaire auprès de 250 entreprises et la conduite d'entretiens avec 25 dirigeants et 25 salariées.

La situation a été appréciée par rapport à la nature des emplois tenus par ces femmes, aux responsabilités de celles-ci, aux perspectives offertes en matière de formation et d'évolution professionnelle et aux freins et atouts à l'embauche des femmes en milieu de vie professionnelle.



Résultats :

Les entreprises se sentent généralement peu concernées par l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et par la question des femmes seniors.

Cependant, certains dirigeants seniors ont pris conscience que les femmes perçoivent en général une pension de retraite inférieure, parfois même très inférieure à celle perçue par les hommes. Ils ont compris que les femmes sont donc contraintes à travailler plus longtemps que les hommes.

Les responsables d'entreprises qui emploient du personnel féminin de plus de 45 ans se déclarent tout à fait satisfaits de cette situation. Ils considèrent qu'il s'agit de personnes fiables, disponibles et compétentes inspirant confiance aux clients et aux fournisseurs. Certaines entreprises embauchent des seniors précisément pour ces raisons.

Contribuer à l'évolution des représentations socio-culturelles

LA PROBLÉMATIQUE DES DÉPARTS EN RETRAITE EN LANGUEDOC ROUSSILLON

Au travers de l'analyse globale de la situation RH de 800 chefs d'entreprises rencontrés en face à face au cours d'entretiens de 2 à 3 heures, il ressort de l'analyse que, parmi les entreprises qui ne se sentent pas concernées ou qui n'anticipent pas les départs en retraite (soit 51%), 30% d'entre elles ne sont effectivement pas concernées par un départ à la retraite (au moins) dans les 5 ans.

Par contre, 21% sont réellement concernées ! C'est pourquoi, dès septembre 2008, une campagne de communication autour de la valorisation de l'expérience des seniors a été mise en œuvre, avec le concours du FUP.

L'IMMOBILIER EN AUVERGNE

Dans l'optique de réaliser un état des lieux global sectoriel sur la réalité et la prise de conscience de la problématique « seniors » dans les entreprises de l'immobilier, une enquête est en cours de réalisation auprès de toutes les entreprises du secteur de l'immobilier : 370 entreprises enquêtées ; 40 dirigeants rencontrés individuellement + des réunions collectives pour les agences en réseaux.

Partenariat : CGPME, CNAB et FNAIM
Financement : FUP

UN PLAN RÉGIONAL POUR L'EMPLOI DES SENIORS EN PACA

Suite aux assises sur les seniors qui se sont déroulées en février 2007 en Avignon, un partenariat régional s'est formé en vue de favoriser l'emploi des seniors (CGPME, MEDEF, organisations de salariés, ASSEDIC, ANPE, Conseil Régional, DRTEFP, AFPA, AGEFOS PME et autres OPCA, ARACT, DRDFE...). Tous les partenaires coordonnent les actions et capitalisent leurs expériences en vue d'harmoniser les interventions publiques et privées sur le champ des seniors.

Une charte est en cours de signature.



Contribuer à l'évolution des représentations socio-culturelles

SENSIBILISER, COMMUNIQUER, PARTAGER

À partir de ces constats, les AGEFOS PME s'engagent dans la sensibilisation et la mobilisation des TPE-PME, mais aussi dans le recensement et le transfert de bonnes pratiques en matière d'emploi des seniors. Au total, 45 000 TPE-PME ont été sensibilisées et mobilisées depuis 5 ans.

ASSURER LA COMMUNICATION

En 2007-2008, les AGEFOS PME régionales se mobilisent pour informer, sensibiliser et communiquer, que ce soit :

VERS LES ENTREPRISES

■ En Midi-Pyrénées, par la sensibilisation des entreprises à la gestion des âges (clé d'entrée de la GPEC), à l'accès ou au maintien dans l'emploi tout en valorisant les dispositifs de la réforme de la formation.

L'action s'est appuyée sur 3 partenaires, principalement pour la phase de sensibilisation des entreprises lors de 3 réunions collectives organisées : la DDTEFP et l'ANPE pour présenter leurs actions - dans le domaine de la gestion des âges - et la déclinaison opérationnelle initiée avec le MIDACT d'autre part.

Le bilan de cette coopération a permis de dégager des constats partagés sur l'approche par public ou par dispositif.

■ En PACA lors des enquêtes ou diagnostics proposés aux entreprises relevant des PRIDES et/ou pôles de compétitivité, la question des seniors est soulevée et des actions GPEC sont proposées.

VERS L'ENSEMBLE DES ACTEURS

■ En Languedoc-Roussillon, considérant la problématique des seniors comme un levier de la GPEC, une campagne de sensibilisation a été menée tambour battant : messages radio, encarts presse, magazine, affiches adressées aux organismes de formation, institutionnels et acteurs de l'emploi et de la formation (ANPE, ASSEDIC, GRETA...), envoi d'un dépliant d'information avec HORIZONS LR aux adhérents accompagné d'un mini questionnaire axé sur la problématique de l'anticipation des départs en retraite et sur la formation des seniors.

RECENSER LES BONNES PRATIQUES POUR CAPITALISER ET ESSAIMER !

L'AGEFOS PME Rhône Alpes, au travers de 73 questionnaires et 20 entretiens en face à face avec des chefs d'entreprises, a identifié les bonnes pratiques mises en œuvre par les PME en matière de management des seniors et d'optimisation de leurs compétences.

Conclusion : ces entreprises ne rencontrent pas de problème par rapport au management des seniors. Lorsqu'elles ont du personnel entrant dans cette catégorie, ce sont généralement des collaborateurs en CDI. De plus, ce personnel est plutôt compétent, fiable et plus souple que le personnel jeune.

En revanche, ces PME recrutent peu de seniors, même si certaines d'entre elles déclarent privilégier les compétences liées à l'expérience.

ZOOM

« GPEC VERSION SALARIÉ » EN AUVERGNE

120 salariés ont à ce jour été informés et sensibilisés. Une clé USB leur est remise, incluant une présentation de dispositifs de formation tout au long de la vie et un passeport formation et compétences transversales vierge.



Agir pour le maintien dans l'emploi des seniors

DIAGNOSTICS MILIEU DE VIE PROFESSIONNELLE, BILANS DE COMPÉTENCES, PASSEPORTS FORMATION ET VAE

Objectif: outiller spécifiquement les entreprises et les salariés concernés afin de mieux conduire leur évolution de carrière et de favoriser ainsi la sécurisation de leur parcours professionnel, facteur d'employabilité, vecteur de compétitivité pour l'entreprise...

DIAGNOSTICS MILIEU DE VIE PROFESSIONNELLE

■ En **Rhône-Alpes**, 400 diagnostics ont été réalisés en 2007-2008 afin de permettre aux salariés seniors de:

- > Prendre conscience qu'ils sont souvent seulement à mi-parcours de leur vie professionnelle
- > Les inciter à formuler un projet professionnel pour la suite de leur vie professionnelle.
- > Les aider à préparer leur entretien professionnel

À cette occasion, les entreprises ont également été incitées à accompagner les salariés seniors dans leur évolution professionnelle de la même manière que pour les autres salariés. L'AGEFOS PME a conçu le dispositif et élaboré le cahier des charges grâce à l'appui financier du FUP, de l'EDEC et du FSE.

■ En **Auvergne**, dans le cadre du projet « GPEC Version Salarié », 48 diagnostics ont été réalisés à ce jour.

■ En **PACA**, l'AGEFOS PME a rédigé un cahier des charges pour réaliser un bilan « milieu de carrière » destiné aux seniors intitulé « Génération Experts ». 6 organismes ont été retenus pour effectuer les bilans et une plaquette a été envoyée à plus de 2 500 entreprises. À l'issue des bilans, des parcours professionnalisants sont mis en œuvre.

■ En **Midi-Pyrénées**, en 2008, dans le cadre de SECURI PASS, près de 100 salariés de + de 45 ans ont bénéficié de diagnostics « sécurisation du parcours professionnel ».

zoom

PASSEPORT FORMATION

L'AGEFOS PME AUVERGNE ET L'AGEFOS PME RHÔNE ALPES ONT ÉLABORÉ UN PASSEPORT DE FORMATION AVEC IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES. OUTIL PRÉCIEUX POUR ENTAMER UNE DÉMARCHE DE VAE, CE PASSEPORT A NOTAMMENT PERMIS À PLUS DE 500 SALARIÉS D'IDENTIFIER LEURS COMPÉTENCES TRANSVERSALES ET DE FORMALISER UN PLAN D'ACTION VISANT À LA CONSTRUCTION ET/OU À LA MISE EN ŒUVRE DE LEUR PROJET PROFESSIONNEL.

Avec le concours du FUP et de la DRTEFP en Auvergne et les partenaires AFPA, CIBC, APEC.

Avec le concours du FUP, du FSE et de l'ADEC en Rhône Alpes et les partenaires CABC, CIBC et MIFE.

Ceux-ci, menés par des conseillers du CIBC, avaient pour principal objectif de permettre dans le cadre d'un bilan sur la situation professionnelle, de faire un zoom sur les projets personnels et professionnels du salarié, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise. À la fin de ces diagnostics, les CIBC ont transmis à chacun des salariés des préconisations sur les actions possibles à mettre en œuvre.

En 2009, ces salariés vont bénéficier d'un suivi particulier quant à la réalisation de ces actions

À noter: sur les 100 salariés de + de 45 ans, 34 d'entre eux ont plus de 50 ans.

BILANS DE COMPÉTENCES

■ En **Auvergne**, l'AGEFOS PME conduit avec l'AFPA la réalisation de bilans approfondis en direction de salariés à mi-carrière d'une entreprise de la métallurgie en difficulté, en vue de les requalifier et de favoriser ainsi l'obtention de nouveaux marchés. 14 salariés de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'activité professionnelle ont ainsi bénéficié du bilan approfondi AFPA sur 38 bilans de compétences réalisés au total.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

■ L'AGEFOS PME **Rhône-Alpes** a organisé fin 2008 des réunions de sensibilisation de salariés âgés de 45 ans et plus à la VAE. Objectif: mise en place d'actions collectives de VAE au bénéfice de tout salarié mais avec une attention particulière pour les publics seniors.

Agir pour le maintien dans l'emploi des seniors

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Dispositif phare pour l'évolution et le maintien dans l'emploi, notamment des salariés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'activité professionnelle, la période de professionnalisation est largement mobilisée par l'AGEFOS PME au bénéfice des seniors.

■ L'AGEFOS PME **Auvergne** met en œuvre des périodes de professionnalisation diplômantes au profit de publics considérés comme fragiles (bas niveaux de qualification, salariés de 45 ans et plus, femmes). Ce projet 2006-2008 cofinancé par le FSE et l'EDEC bénéficie à plusieurs dizaines de salariés de plus de 45 ans, tous ouvriers ou employés.



■ En **Midi Pyrénées**, l'AGEFOS PME:

- > Accompagne les entreprises dans leur gestion des âges en favorisant la professionnalisation des salariés de 45 ans et plus,
- > Aide les entreprises à prévenir les difficultés liées au vieillissement de la population salariée, à faire face aux différentes situations de transition professionnelle, à anticiper les risques de marginalisation liés à l'âge.

A ce titre, l'OPCA des PME repère les entreprises concernées lors des visites des conseillers ou à l'occasion de l'organisation de réunions collectives, propose la réalisation de diagnostics individuels... et met en œuvre des parcours professionnalisants sécurisés, en intégrant le bilan de compétences, la VAE et la période de professionnalisation.

Financement par le FUP et l'EDEC.

En définitive, la période de professionnalisation représente parmi les dispositifs de la formation professionnelle, un dispositif majeur au bénéfice des seniors puisque 40 % des périodes de professionnalisation financées le sont au titre des plus de 45 ans contre 25 % au titre du plan de formation.



Favoriser

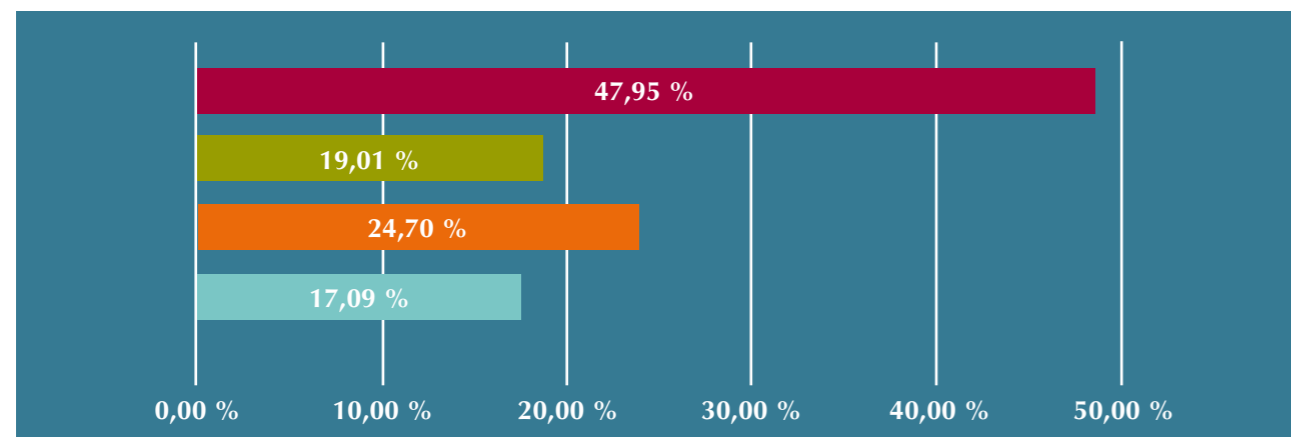
le retour à l'emploi des seniors

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET CONTRATS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

L'ENGAGEMENT « SENIOR » PAR LA PREUVE

Par son action, les AGEFOS PME régionales de la Zone Sud contribuent à développer le retour à l'emploi des seniors.

En effet, si globalement le contrat de professionnalisation a fortement progressé entre 2006 et 2007 dans toutes les AGEFOS PME de la zone Sud (de plus de 17 % en nombre, de 19 % en financement), la part des contrats de professionnalisation spécifiques aux salariés de plus de 45 ans connaît une croissance supérieure (près de 25 % en nombre, environ 48 % en financement).



- Évolution en pourcentage, du nombre de contrats de professionnalisation de 2006 à 2007.
- Évolution en pourcentage, du nombre de contrats de professionnalisation **des plus de 45 ans de 2006 à 2007.**
- Évolution en pourcentage, des montants financés dans le cadre des contrats de professionnalisation de 2006 à 2007.
- Évolution en pourcentage, des montants financés dans le cadre des contrats de professionnalisation **des plus de 45 ans de 2006 à 2007.**

Favoriser

le retour à l'emploi des seniors

EN 2007, L'AGEFOS-PME RHÔNE-ALPES RÉALISE UNE ÉTUDE SUR LE DEVENIR DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Cette enquête, réalisée sur la base d'un échantillon de 1 627 contrats, confirme globalement l'efficacité du contrat de professionnalisation comme outil d'insertion professionnelle. L'étude démontre notamment que le taux de contrats arrivant à terme augmente avec l'âge du bénéficiaire.

POURCENTAGE DES CONTRATS MENÉS À TERME (OU NON) SELON L'ÂGE DES BÉNÉFICIAIRES

	% CONTRATS À TERME	% CONTRATS À TERME
< 26 ans	72,8 %	27,2 %
26 ans < x < 45 ans	75,0 %	25,0 %
> 45 ans	83,3 %	16,7 %

Elle montre aussi que :

- Le taux des contrats de professionnalisation rompus à l'initiative du bénéficiaire diminue de façon significative lorsque le salarié a plus de 26 ans.
- Le taux des bénéficiaires de contrats de professionnalisation encore présents dans la même entreprise 4 à 16 mois après la fin du contrat augmente avec l'âge de ceux-ci.
- Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de plus de 45 ans encore en poste 4 à 16 mois après la fin du contrat dans la même entreprise occupent, pour 28,6 % d'entre eux, un poste à responsabilité supérieure à celui qu'ils occupaient pendant le contrat.

C'est dire si le contrat de professionnalisation est un vecteur d'insertion, d'intégration durable et ensuite d'évolution professionnelle des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans !

ZOOM

CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

De l'expérience Toulonnaise... à l'expertise du Réseau

Le contrat de transition professionnelle (CTP) concerne les salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire. Ce contrat, d'une durée de 12 mois, permet au salarié licencié de combiner des périodes de recherches d'emploi, des phases de formation et des périodes de travail dans des entreprises privées ou des organismes publics. Il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé et renforcé assuré par l'ensemble des acteurs du Service Public de l'Emploi.

Le bénéficiaire du contrat de transition professionnelle perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % de son salaire brut antérieur, ce qui correspond quasiment à l'intégralité de son salaire net.

Une expérimentation, votée dans le cadre de la loi pour le retour à l'emploi, s'est déroulée jusqu'en décembre 2008 sur 7 sites plus particulièrement concernés par des risques de licenciements économiques : Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié, Toulon, Vitry et Valenciennes.

Ainsi dans la perspective de favoriser le retour à l'emploi des salariés concernés par un licenciement économique, l'AGEFOS PME PACA a expérimenté cette mesure sur le Var en 2006-2007, en partenariat avec Transitio CTP.

Transitio CTP a assuré les entretiens avec les bénéficiaires, AGEFOS PME l'ingénierie des besoins des entreprises, le financement des parcours identifiés et la coordination du dispositif avec Transitio.

En 2007, sur les 494 personnes ayant signé un CTP sur l'aire toulonnaise, 51 % ont plus de 40 ans, 23 % plus de 50 ans.

Aménager les fins de carrières

TUTORAT, MISSIONS TUTORALES ET TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE DES SENIORS

TUTORAT ET MISSIONS TUTORALES

Dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, l'entreprise a la possibilité de désigner un tuteur qui a pour missions :

- D'accueillir et d'intégrer le nouvel arrivant
- D'organiser la transmission du savoir-faire
- D'évaluer la progression de la personne
- De dialoguer avec l'organisme de formation.

La mise en place d'un tutorat contribue très largement au bon déroulement d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

L'AGEFOS PME incite les entreprises à confier à des collaborateurs confirmés, souvent des seniors, des missions de tutorat. AGEFOS PME contribue aussi à la professionnalisation des Tuteurs-Seniors en finançant leur formation tutorale.

Ainsi plus de 35 % des missions tutorales financées concernent des seniors.

EN RHÔNE-ALPES, les formations tutorales dispensées peuvent déboucher sur l'obtention d'une reconnaissance par le biais d'un Certificat de Compétences en Entreprise délivré par l'AFAQ/CCI.

ZOOM



ZOOM

PLATE-FORME DE SÉCURISATION DES PARCOURS EN LANGUEDOC-ROUSSILLON

Après le succès de sa plate-forme de Consultants GPEC-RH dans le cadre du projet ANTICIP PME, l'AGEFOS PME Languedoc-Roussillon lance début 2009 la mise en place d'une plate-forme de Sécurisation des Parcours Professionnels. Objectif : après un pré-diagnostic AGEFOS PME, mise en œuvre de dispositifs spécifiques « pré-packagés » au bénéfice des salariés seniors (Diagnostics milieu de vie professionnelle, Passeports formation, VAE...) réalisés par des prestataires partenaires.

DES FORMATIONS POUR TRANSMETTRE LES SAVOIR-FAIRE SPÉCIFIQUES DES SENIORS

- En **Languedoc-Roussillon** et en **PACA** : mise en place d'une formation « transmission des savoir-faire des seniors » :

Objectif : reconnaître et valoriser les savoir-faire des seniors dans l'entreprise, et en favoriser la transmission. AGEFOS PME Languedoc-Roussillon. PACA a proposé jusqu'en 2008 la mise en œuvre d'une action collective « Transmission des savoirs dans l'entreprise »

- En **Rhône-Alpes**, mise en place d'une formation de « formateur occasionnel en entreprise », plus particulièrement dédiée aux seniors.

D'une durée de 6 jours, cette formation cofinancée par l'ADEC et le FSE permet aux bénéficiaires de valoriser les compétences issues de leur propre expérience professionnelle et de les voir reconnaître par l'obtention d'un Certificat de Compétences en Entreprise délivré par l'AFAQ/CCI.

Pour l'entreprise, ce cursus permet notamment de valoriser les compétences stratégiques nécessaires à son développement, de motiver et de fidéliser les salariés, de participer à l'engagement qualité, de favoriser la mobilité interne, d'éviter la perte de savoir-faire...





CONTACTS DES AGEFOS-PME DE LA ZONE SUD PAR RÉGION

AUVERGNE

Tél. 04 73 31 95 95
www.agefos-pme-auvergne.com

CORSE

Tél. 04 95 23 76 00
www.agefos-pme-corse.com

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Tél. 04 67 07 04 50
www.agefos-pme-languedocroussillon.com

MIDI-PYRÉNÉES

Tél. 05 62 26 83 26
www.agefos-pme-midipyrenees.com

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

Tél. 04 91 14 08 80
www.agefos-pme-paca.com

RHÔNE-ALPES

Tél. 04 72 71 55 30
www.agefos-pme-ra.com



Fonds Unique
de Péréquation

Document élaboré par les AGEFOS PME Régionales
Auvergne, Corse, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées,
Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Rhône-Alpes
avec le concours financier du Fonds Unique de Péréquation

