

Cette manifestation, organisée par Fact, en partenariat avec 12 structures franc-comtoises (\*) était ouverte aux acteurs socioéconomiques régionaux (direction régionale du travail, directions départementales du travail, chambres consulaires, Opca de branches et interprofessionnel, service public de l'emploi, partenaires sociaux, ...). Cette rencontre, inscrite dans le cadre de la 5<sup>ème</sup> Semaine pour la Qualité de Vie au Travail du réseau Anact a réuni une soixantaine d'acteurs relais.

(\*) liste exhaustive sur [www.fact.aract.fr](http://www.fact.aract.fr) - kit REPÈRâges



## Un après-midi rythmé et riche d'enseignement

Cette rencontre était structurée en trois parties : la présentation du kit ressources "REPÈRâges", animée par Stéphanie Lecot et illustrée par les témoignages de cinq des partenaires associés, et les interventions de Thomas Troadec, Sociologue au CNRS de Paris et de Bernard Bailbé, Directeur régional du travail de notre région.

## Ouverture : Gérard Thibord

Le Président de Fact, Gérard Thibord rappelle que "l'âge" en entreprise est une des grandes missions confiée par l'État au réseau Anact. Il revient sur les assises régionales seniors, qui se sont déroulées en mars 2007 et présente la démarche partenariale qui a conduit à créer des outils méthodologiques, eu égard au faible taux d'emploi des seniors de 32,6 % en Franche-Comté.

## Présentation du kit ressources "REPÈRâges" : Un outil pour partager

Partager entre acteurs relais intervenant en entreprises, des connaissances utiles et des repères méthodologiques, pour mieux prendre en compte les effets de l'évolution démographique et accompagner le chef d'entreprise dans sa Gestion de la Ressource Humaine.

Ce kit ressource a été conçu par un groupe de travail interinstitutionnel animé par Fact, qui en a assuré la réalisation. Plus d'info sur les acteurs et le contenu de cet outil sur [www.fact.aract.fr](http://www.fact.aract.fr)

### REPÈRâges en quelques chiffres :

3 parties : comprendre, agir, orienter, une centaine de documents, près de 200 hyperliens.

## Les partenaires témoignent\*

Stéphanie Lecot, Chargée de mission à Fact a animé cette présentation. C'est à travers une navigation dans l'outil REPÈRâges que chacun des témoins a présenté son apport au kit :

### Agefos-Pme – Nadine Berthaut

La nature des freins au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors.

Kit REPÈRâges "Partie Agir" - Approche spécifique

### Iméa Entreprises – Nicolas Bourguignon

Quelles questions-clés poser pour identifier la problématique "âges" ?

Kit REPÈRâges "Partie Agir" - Questions à poser

### Droits des Femmes – Danielle Dulmet

Les femmes dans l'emploi - Le contrat de mixité

Kit REPÈRâges "Partie Orienter"

### Opcalia – Hélène Emery

Entretien professionnel de 2<sup>ème</sup> partie de carrière

Kit REPÈRâges "Partie Orienter"

Quelles pratiques des entreprises sur la question des seniors

Kit REPÈRâges "Partie Agir" - Approche spécifique

### Unifaf - Gilles Valladont

Dispositifs spécifiques au + de 45 ans

- Période de professionnalisation

- Bilan de compétence à mi-carrière

Kit REPÈRâges "Partie Orienter"

\* Retrouvez les fiches partenaires dans REPÈRâges



N. Bourguignon, D. Dulmet, N. Berthaut, G. Valladont, H. Emery

## Thomas Troadec : "Nos "vieux" sont-ils vraiment coupables ?"



Thomas Troadec - Sociologue CNRS Paris

### Thomas Troadec donne son point de vue et réagit à cette rencontre.

La séniorité a perdu ses anciennes lettres de noblesse. Il y a 20 ans, on avait une **représentation positive** du "salarié âgé". Il détenait l'expérience, le professionnalisme, le savoir-faire et jouait aussi un rôle essentiel dans l'intégration sociale et professionnelle des plus jeunes.

Deux décennies ont suffi à détériorer cette image.

Posons-nous les bonnes questions. Quelle sont les causes ? Quelles en sont les conséquences ?

Les années 70 marquent les prémices de la fin d'un pacte générationnel autour de l'organisation sociale des âges et du cycle de vie - enfant/apprentissage, adulte/travail et âgé/retraite. Pour les entreprises soumises à un marché de plus en plus concurrentiel, l'enjeu est alors de faire porter à la société les effets de son vieillissement démographique.

Le recours répété à des dispositifs législatifs de gestion par les âges (préretraites totales ou progressives, préretraite « maison », ...), s'il permet aux entreprises de restructurer en douceur leur appareil productif et leur politique salariale, va progressivement générer des **représentations négatives** sur l'avancée en âge des salariés.

Ces seniors, qui sont-ils ? De quel "mal" sont-ils atteints ?

Dans les années 70, les seniors partent en préretraite et dans le même temps, on change d'outil productif. Puis apparaît la mutation du travail : c'est un autre type de pratique, l'expérience ne vaut plus "grand-chose", le registre "compétences" bascule vers un registre "comportemental" : il faut être adaptable et mobile.

Le senior devient incompétent et les mesures continuent. Une troisième croyance s'ajoute : le salarié "âgé" coûte cher ! Pourtant, si on considère les coûts cachés ou indirects, c'est dans les dix premières années de sa vie active qu'un salarié "coûte le plus cher". De plus, les générations qui "partent" sont surtout des ouvriers et des employés.

Thomas Troadec conclut "pour gérer les âges, ne gérons pas les âges, mais prenons en compte **la trajectoire professionnelle, personnelle et collective** et les espaces de travail en fonction de ce que PEUT faire l'entreprise".

Thomas Troadec réagit aux questions du public : Pourquoi les salariés se plaignent-ils de ne plus être reconnus ? Et la valeur du travail ? Elle est, bien entendu, primordiale, répond-il. Par conséquent, "soyons innovants !"

À lire : Thomas Troadec "La face cachée des générations en entreprises" - Puf - 2006 - Sociologies pratiques n° 12.

## Bernard Bailbé, Directeur régional du travail : "Changer de registre, changer de vitesse"



Bernard Bailbé - Directeur régional du travail

La "question des âges", si elle est l'affaire de tous, est aussi une question politique, ne perdons pas de vue les objectifs de Lisbonne : 50 % de taux d'emploi des seniors d'ici à 2010 et rappelons qu'en Franche-Comté, il est de 32,6 % pour 37,5 % sur le plan national.

Il est urgent de mettre l'accent sur le maintien dans l'emploi et l'accès à l'emploi des seniors.

Pour cela, une mobilisation des partenaires sociaux de la région est primordiale et le rôle des acteurs relais sera déterminant.

4 objectifs sont visés :

- Instaurer un nouveau dialogue avec les entreprises pour réactiver l'embauche des seniors ;
- Mettre en cohérence l'ensemble des partenaires - État, collectivités, partenaires sociaux ;
- Construire une offre de service qui soit adaptée à la problématique des âges ;
- Anticiper les évolutions.

Nous sommes face à un pari, B. Bernard Bailbé conclut sur une pensée philosophique de Pascal "il y a tout à gagner ..." **alors agissons ensemble !**

Informations en ligne sur : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

Contact : Lydie Auger