

COMMUNIQUE DE PRESSE

CONTACT PRESSE :

Jean-Paul AMARY / 06 07 30 73 79 – 01 43 61 23 38

E-mail : jean-paul@amary.com

OPCALIA dresse le bilan de Trajectoires

Les entreprises ont pris conscience de l'intérêt de dynamiser le parcours professionnel des seniors

Paris, le 12 janvier 2009 – Le projet « Trajectoires » destiné à favoriser les entretiens de seconde partie de carrière et sécuriser les parcours professionnels des salariés de plus de 45 ans s'est déroulé du 1^{er} janvier 2008 au 30 septembre 2009. Au cours de cette période, 275 stagiaires issus de 180 entreprises ont été formés à la conduite de l'entretien de seconde partie de carrière et ont bénéficié d'un accompagnement pour la mise en œuvre d'un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors dans leur propre entreprise. Le projet a permis de faire prendre conscience aux entreprises de l'intérêt de dynamiser le parcours professionnel des seniors.

Les entreprises sensibilisées aux entretiens de seconde partie de carrière

Dans le cadre du projet, 68% des entreprises ont engagé des entretiens de seconde partie de carrière à l'issue de la formation.

Suite à la formation préalable, 27% des entreprises concernées ont engagé une démarche systématique de mise en place d'entretiens en direction des salariés âgés de plus de 45 ans, 41% ont réalisé de un à trois entretiens à titre expérimental, seulement 32% n'ont pas encore procédé à la mise en place de l'entretien.

Les « jeunes seniors », privilégiés pour l'entretien de seconde partie de carrière

Parmi les bénéficiaires de l'entretien de seconde partie de carrière, les « jeunes seniors » semblent avoir été privilégiés puisque les bénéficiaires affichent une moyenne d'âge de 48 ans et une ancienneté moyenne de 13 ans. Plus des deux tiers des salariés ont été informés de la mise en

œuvre de l'entretien de seconde partie de carrière par leur supérieur hiérarchique ; deux tiers des salariés sollicités se sont déclarés volontaires à l'égard de la démarche pour faire le point sur leur carrière et seul un tiers des interrogés n'a manifesté aucune attente particulière avant de démarrer cet entretien.

90% des seniors satisfaits des entretiens de seconde partie de carrière

D'une durée pouvant varier de 30 minutes à deux fois deux heures, l'entretien comprend un bilan de carrière suivi d'un temps consacré à l'étude du projet du salarié et des perspectives d'évolution. L'intérêt de l'échange et des objectifs poursuivis dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière est souligné dans plus de 90% des cas. Pour les acteurs interrogés, la première utilité de l'entretien réside dans la prise de conscience, pour le salarié comme pour l'employeur, de l'étendue des compétences acquises, et cela au-delà de celles mobilisées quotidiennement sur le poste de travail.

Des entretiens qui s'inscrivent parfaitement dans les décrets relatifs aux seniors

Suite à la mise en œuvre du projet Trajectoires, 60% des entreprises interrogées ont évoqué des actions spécifiques en faveur des seniors s'inscrivant parfaitement dans les accords et plans d'actions seniors imposés par les décrets. Seuls 16% ne voient pas comment ils pourraient mettre en œuvre des actions de ce type.

Un projet en deux temps

Trajectoires proposait un accompagnement en deux temps. La première phase concernait la construction d'une méthodologie de conduite des entretiens de seconde partie de carrière et la formation des encadrants d'entreprise à cette méthode. La seconde phase était centrée sur l'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre d'actions au bénéfice de leurs collaborateurs de plus de 45 ans.

Une offre de services spécifique seniors

Croisant la volonté du Gouvernement de recruter et maintenir dans leur emploi les seniors (Décrets seniors de mai 2009 pour les entreprises de 50 salariés et plus), OPCALIA aide ainsi les entreprises à établir le diagnostic de leur situation au regard de leurs salariés en seconde partie de carrière, à réfléchir à des pistes d'actions en leur faveur, à formaliser leur accord/plan d'action seniors, et les accompagne ensuite dans la mise en œuvre de ces actions. OPCALIA travaille en

étroite collaboration avec son réseau de partenaires spécialisés sur l'emploi des seniors. Le projet Trajectoires n'est pas la première initiative développée au sein du réseau OPCALIA en faveur des seniors et de la gestion des âges et le Réseau entend bien continuer de jouer pleinement son rôle d'accompagnateur-conseil au service des entreprises et des compétences à tous les âges de la vie. Rappelons que treize régions ont été mobilisées pendant 21 mois dans le projet Trajectoires : OPCALIA Rhône-Alpes à l'origine du projet, OPCALIA Pays de la Loire, OPCALIA Midi-Pyrénées, OPCALIA Lorraine, OPCALIA Aquitaine, OPCALIA Centre, OPCALIA Limousin, OPCALIA Haute-Normandie, OPCALIA Basse-Normandie, OPCALIA Languedoc-Roussillon, OPCALIA Poitou-Charentes, OPCALIA Franche-Comté et OPCALIA Guadeloupe. Le projet bénéficiait d'un financement du Fonds Unique de Péréquation (FUP).

Commentant cette annonce, Isabelle Vray Echinard, Directrice d'OPCALIA Rhône Alpes, porteur du projet Trajectoires, déclare : *Piloté par OPCALIA Rhône Alpes, le projet Trajectoires a mobilisé 180 entreprises réparties sur le territoire national. Il a permis aux conseillers formation d'OPCALIA de sensibiliser les chefs d'entreprise et les responsables ressources humaines à la nécessité de dynamiser les carrières des seniors. Il nous a permis, dans le même temps, d'affiner notre offre de service adaptée à l'accompagnement des entreprises sur la thématique des seniors, l'objectif fixé par l'Union Européenne étant, rappelons le, d'atteindre d'ici à 2010 un taux d'emploi des salariés âgés entre 55 et 64 ans d'au moins 50 % alors qu'elle n'était que de 37% en France en 2005.*

A propos d'OPCALIA (www.opcalia.com)

OPCALIA est un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) - interbranches, interprofessionnel et régional - au titre de la formation professionnelle (la professionnalisation auprès des entreprises relevant de l'interprofession et des branches partenaires ; le plan de formation en respectant les obligations de branches)

Il finance la formation des salariés via différentes mesures : plan de formation, contrats et périodes de professionnalisation, DIF, bilans de compétences, VAE.

- Définition et mise en œuvre de projets de formation ;*
- Ingénierie financière : articulation des différentes mesures de formation, cofinancements publics...;*
- Simplification administrative et financière ;*
- Service d'informations juridiques sur la formation ;*
- Mise à disposition d'outils d'information, d'aide à la décision...*

OPCALIA est le 3ème acteur national en matière de gestion de la Formation Professionnelle Continue et représente 38 000 entreprises adhérentes qui emploient 1,6 millions de salariés issues de 23 branches et secteurs d'activité ou de l'interprofession ; 410 M€ ont été collectés en 2009 au titre de la Formation Professionnelle des salariés (MSB 2008).

OPCALIA s'appuie sur un réseau de 28 opérateurs régionaux et de branche répartis sur tout le territoire avec un effectif de 510 collaborateurs.