



Synthèse Générique

Conférence du 11 mars 2008

Avec le concours du



Fonds Unique
de Péréquation



avec le soutien du FSE Objectif III



Sommaire

	PAGES
Introduction par Christian CRESPEL, président de FORMAPAP	3
Chapitre 1 - La politique en faveur de l'emploi des seniors	4 à 5
La situation paradoxale des seniors sur le marché du travail Les mesures mises en œuvre pour améliorer le chômage	
Chapitre 2— Les seniors en France	6 à 8
Chapitre 3— Les salariés seniors de l'Inter-secteurs Papiers-Cartons. Etat des lieux et pratiques de formation	9 à 10
Présentation des missions de l'Observatoire Les seniors de l'Inter-secteurs Papiers-Cartons Les pratiques de formation des seniors de l'Inter-secteurs Ce qu'il faut retenir	
Chapitre 4— Le partenariat Inter-secteurs Papiers-Cartons	11
Contexte Objectifs de la convention	
Chapitre 5— Etats des lieux des rencontres paritaires	12 à 13
Chapitre 6— Présentation du dispositif Générique-Formapap— Pour une approche intergénérationnelle des compétences et des emplois	14 à 17
Sensibilisation et mobilisation Accompagnement des entreprises Formation et accompagnement des salariés	



INTRODUCTION PAR CHRISTIAN CREPEL, président de FORMAPAP

Mesdames et Messieurs, je suis très heureux de vous accueillir au nom du conseil d'administration de FORMAPAP pour cette conférence consacrée à la gestion anticipative des âges et des parcours professionnels. Le dispositif GENERICE a l'ambition de mettre en oeuvre une approche intergénérationnelle des compétences. Nous nous inscrivons dans une démarche à la fois de création et de fondation.

Ce projet GENERICE va à mon sens engendrer dans les entreprises un changement, qui nécessite un accompagnement fort et multi partenarial (Fond social européen, l'ANACT et prochainement l'AGEFIPH, l'Inter-Secteur Papiers-Cartons).

Notre axe principal d'action est la gestion anticipative et prévisionnelle des emplois et des compétences, des carrières et des cheminements individuels et de la capacité d'emploi des salariés.

Notre projet repose sur différents axes :

- La responsabilisation humaine et sociale du chef d'entreprise
- L'échange entre les générations (tutorat notamment)
- Le développement des synergies entre les formations initiales et les formations professionnelles.

La préparation du dossier de retraite et l'accompagnement du passage à la retraite du salarié.



CHAPITRE 1

LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

David ANGLARET, chargé de mission au Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

S'il existe un accord interprofessionnel des seniors et un plan concerté qui décline sa mise en œuvre, il n'existe pas de plan gouvernemental à proprement dit. L'Etat n'a qu'un rôle d'accompagnateur de la politique en faveur des seniors pour laquelle les partenaires sociaux sont en premier plan. Le « plan senior » vise à faire en sorte que l'âge soit pris en compte d'une façon nouvelle dans la gestion des ressources humaines. L'âge ne doit plus seulement être pris en compte que pour mettre en place des plans de préretraite. Comment organiser les parcours professionnels dans un contexte d'allongement des carrières ?

1. La situation paradoxale des seniors sur le marché du travail

- **La situation actuelle**

Le taux de chômage des plus de 50 ans n'est que de 5%. Ce taux masque une situation d'exclusion dans la mesure où les chiffres du chômage ne prennent pas en compte ni les 100 000 bénéficiaires de préretraites, ni les près de 400 000 bénéficiaires de la dispense de recherche d'emploi.

Le taux d'emploi en France est de 37,6% en 2006 pour les personnes âgées de 55 à 64 ans (43,6% de moyenne dans l'UE). Ce taux est très éloigné de l'objectif de 50% fixé par l'UE à l'horizon 2010. L'âge moyen de départ à la retraite est de 58,9 ans en France, contre 60,9 en moyenne dans l'UE

- **Les causes de la situation actuelle**

La cause principale de cette situation est le recours massif aux cessations anticipées d'activités (retraite anticipée, DRE, ASFNE, ARPE, CATS).

Les autres facteurs explicatifs sont liés notamment au moindre accès à la formation professionnelle pour les plus de 45 ans, aux conditions de travail rendant difficile le maintien dans l'emploi dans certains métiers et les difficultés de retour à l'emploi pour les plus de 50 ans. Enfin, nous constatons une image dégradée des seniors sur le marché du travail avec le présupposé inscrit dans l'inconscient collectif selon lequel les seniors coûteraient trop chers et seraient peu dynamiques. En matière d'image, nous pouvons également constater la prégnance d'un certain jeunisme dans les politiques d'embauche.

L'âge serait la première discrimination dans l'accès à l'emploi.

- **les principaux enjeux de la situation**

Le principal enjeu de la situation est d'abord d'éviter une pénurie de la main d'œuvre dans la perspective d'une baisse de la population active à moyen terme. Ensuite, il faut se confronter au risque que les départs à la retraite engendrent une décroissance. Enfin, il s'agira d'assurer la pérennité du système de retraite par répartition.



2. Les mesures mises en œuvre pour améliorer le chômage

- La loi du 21 août 2003 portant réformes des retraites resserre les dispositifs de préretraites publiques et met en place une taxation des préretraites d'entreprise. La loi restreint également les possibilités de mise à la retraite d'office des salariés entre 60 et 65 ans. Enfin, elle met en place des mécanismes d'incitation à la poursuite d'activité (création de la surcote, refonte de la retraite progressive, cumul emploi-retraite).
- L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation professionnelle instaure un bilan de compétences obligatoire après 20 ans de carrière et offre la priorité d'accès des plus de 45 ans à la VAE, aux périodes de professionnalisation, aux contrats de professionnalisation.
- La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 crée une obligation triennale de négocier sur la GPEC.
- Le plan national d'action concerté sur l'emploi des seniors a d'abord comme objectif de faire évoluer les représentations socioculturelles au travers d'une campagne de communication auprès du grand public. Le plan rappelle tous les outils existants permettant une politique de gestion des ressources humaines tenant compte de l'âge d'une façon nouvelle.

Plusieurs questions demeurent :

- Faut-il supprimer la dispense de recherche d'emploi ?
- Que faire des préretraites UNEDIC ?
- Comment régler la question de la réparation de pénibilité ?
- Quel contenu donner au projet du système de bonus - malus ?



CHAPITRE 2

LES SENIORS EN FRANCE

Nicole RAOULT, directrice du projet âge et travail à ANACT

Dans l'entreprise, l'âge est un thème tabou et peu valorisé. Aujourd'hui, le seuil d'âge pour partir en retraite est de 62 ans. Selon l'âge de départ en retraite envisagé (60 ou 65 ans), nous n'allons pas voir la perspective d'évolution professionnelle de la même manière. Sommes-nous dans une attitude de gestionnaire ou dans une attitude d'anticipation en essayant de maintenir les compétences dans la durée ?

- **Une bonne image des seniors**

Selon notre enquête réalisée en 2005, les dirigeants d'entreprises ont une bonne image de l'expérience professionnelle que les seniors apportent à l'entreprise : 68% d'entre eux estiment qu'ils apportent une valeur ajoutée à l'entreprise.

- **Les atouts spécifiques des quinquas**

Les entrepreneurs estiment que les seniors ont, de par leur expérience, une vision sereine du métier et des compétences techniques à transmettre aux jeunes.

- **Les départs massifs en retraite**

Les deux tiers des entrepreneurs ne sont pas vraiment préoccupés par la question des départs massifs en retraite.

- **Répondre à une diversité d'enjeux convergents et simultanés...**

L'entreprise doit à la fois renouveler une part importante de ses effectifs sur une période courte, ne pas perdre des savoir-faire, anticiper le vieillissement, le risque d'usure professionnelle, et la perte d'employabilité et veiller à la préservation de la motivation pour rester en emploi et en bonne santé...

- **Structures d'âges : une variété de situations**

La majorité des dirigeants d'entreprise ont une représentation de la structure d'âge de leur établissement. En revanche, ils ont des difficultés pour savoir quels salariés vont partir à la retraite.

- **A quel âge devient-on trop vieux ?**

A partir de 50 ans, les salariés sont souvent stigmatisés et considérés comme étant « trop vieux » : il est difficile pour les quinquagénaires qui sont en chômage de trouver un emploi.

- **A quel âge prendre sa retraite ?**

Les esprits et les pratiques évoluent : la question du départ à la retraite après 60 ans tend à entrer dans les mœurs : 37 % des seniors souhaiteraient s'arrêter à 60 ans.



- **Les conditions de travail des seniors**

Les travailleurs âgés jugent leurs conditions de travail plus favorablement que leurs cadets. Lorsque les contraintes de travail sont élevées, les travailleurs âgés ont la capacité d'optimiser leur activité de travail en préservant leur santé.

- **Un accès à la formation encore difficile**

Les mesures promues dans le dispositif de formation tout au long de la vie ne sont pas effectives dans la pratique. Ainsi 64 % des seniors n'ont pas bénéficié de formation depuis trois ans.

- **Le vieillissement : des réalités différentes**

La pénibilité des conditions de travail a un impact sur le vieillissement de l'organisme. A l'âge de 60 ans, un cadre supérieur a 24 ans d'espérance de vie contre 15 ans pour un ouvrier qualifié.

- **Travailler avec l'appui de l'expérience**

L'accumulation de savoir-faire augmente la performance. L'expérience procure des solutions réactives et efficaces pour gérer les difficultés et les aléas.

- **Une enquête significative**

Nous pouvons distinguer trois profils de seniors dans l'entreprise :

- Les salariés sur le départ : 20%
- Les quinquas « plutôt en retrait » : 50%
- Les salariés les « plus motivés » : 30%

- **Des attitudes contradictoires**

- Logique de poursuite : Le travail est central dans les centres d'intérêt et justifie un investissement. Seule l'évolution compte.
- Logique de pérennisation : Le métier est considéré comme pivot et doit donner lieu à une transmission des expériences.
- Logique de plainte : L'attitude est plus en retrait et critique

- **La formation par des collègues plus âgés : un apport qui ne fait pas de doute**

Les jeunes estiment que la formation par des collègues plus âgés leur est bénéfique.

- **Poser la question du vieillissement**

Viellir au travail suppose en effet de répondre à deux injonctions contradictoires : il faut tenir, résister, durer, garder sa place dans l'entreprise face aux contraintes tout en faisant face aux changements de son propre corps.



- **Des politiques actives d'entreprises**

- Anticiper l'évolution des métiers
- Faciliter la gestion des parcours professionnels
- Donner aux salariés les moyens de développer leur professionnalisme
- Donner aux salariés l'opportunité de trouver un intérêt renouvelé dans son travail

- **Trois types d'adaptations à prévoir**

- Adaptation de l'ergonomie des postes afin d'obtenir une adéquation entre les postes de travail et les capacités des salariés, dont on sait qu'elles évoluent avec l'âge et se développent.
- Adaptation de l'organisation du travail permettant de développer la responsabilité et la polyvalence, voire la mobilité professionnelle
- Adaptation et développement des compétences par un effort accru de formation renforcé par l'orientation professionnelle.

- **Les types d'actions envisagées**

Préventive (GPEC) :

- Définition cadre de gestion des transitions (négociation des accords de méthode, réflexion sur le management, les organigrammes cibles...)
- Séminaire préparation à la retraite (50 ans et plus)
- Séminaire sur les risques de discrimination dans le management
- Séminaire de détection des risques psycho sociaux
- Attribution de points complémentaires (annonce départ 18 mois avant)
- Mise en place de Retraite Progressive
- Estimation des flux de départs et des renouvellements

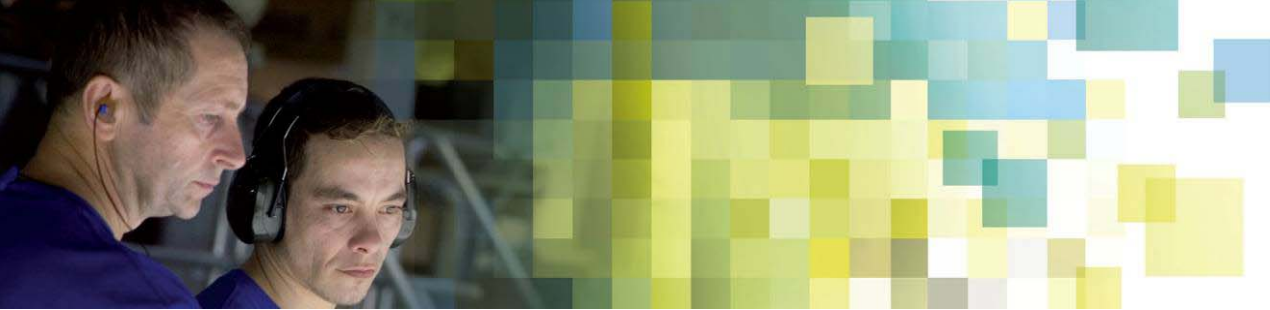
Curative ou Adaptative :

- Adoption de modes de travail à temps partiel (CET)
- Reclassement et aménagement de postes,
- ACT/ pénibilité
- Reconnaissance des inaptitudes, montage de dossiers d'invalidité à la demande des - personnes, licenciement négocié
- Choix de nouvelles fonctions dans l'organisation/transmission, représentation...

- **Une attention renouvelée aux quinquas : patrimoine ou ressource d'avenir ?**

Les quinquas sont considérés comme un patrimoine, mais pas forcément comme une ressource d'avenir.

En termes de direction des ressources humaines et de management, il est nécessaire de préparer les départs, de faire en sorte que les quinquagénaires aient des possibilités d'évolution de carrière, et de faciliter la coexistence entre les générations.



CHAPITRE 3

LES SALARIES SENIORS DE L'INTER-SECTEUR PAPIERS-CARTONS. ETAT DES LIEUX ET PRATIQUES DE FORMATION

Gaëlle LABARRADE, chargée de mission à l'UNIPAS, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons

1. Présentation des missions de l'Observatoire

L'accord national interprofessionnel, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, demandait aux branches professionnelles de définir les conditions de mise en place des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Dans son accord de novembre 2004 sur la formation, l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons, a confié les missions de l'Observatoire à la Commission paritaire nationale formation (CPNF).

La CPNF a constitué en son sein un comité technique paritaire de pilotage, qui définit, suit et valide les travaux de l'Observatoire. Au sein de ce comité de pilotage, les représentants des syndicats de salariés et des organisations patronales sont amenés à échanger, à partir d'une expertise partagée, sur des sujets relatifs à l'emploi et la formation. En cela, l'Observatoire est un outil de concertation et d'aide à la décision qui renforce et modernise le dialogue social.

Cinq missions ont été confiées à l'Observatoire

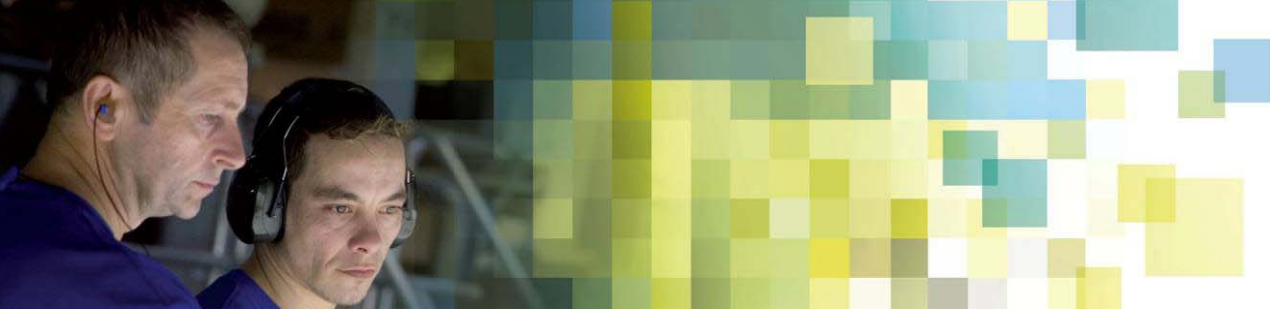
- La veille de l'évolution des métiers tant sur le plan quantitatif que qualitatif.
- L'aide à la décision en guidant les branches dans leurs réflexions et préconisations en matière de formation professionnelle
- L'expertise, puisqu'il s'agit d'identifier les facteurs d'évolution des technologies et des organisations
- Conseil auprès des entreprises
- Conseil aux salariés.

2. Les seniors de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons

Les seniors représentent environ un quart des effectifs. Ils sont plus nombreux dans le secteur de la distribution que dans le secteur de la production et de la transformation. Le secteur de la distribution sera moins touché par les départs en retraite que les autres secteurs. Les seniors sont en majorité des ouvriers qualifiés.

3. Les pratiques de formation des seniors de l'Inter-Secteurs

- Dif prioritaire : les seniors représentent 20 % des bénéficiaires
- Période de professionnalisation : les seniors représentent 10% des bénéficiaires
- Contrat de professionnalisation : ce contrat privilégie la formation des jeunes



- Plan de formation : les seniors représentent 18 % des stagiaires

4. Ce qu'il faut retenir

- **Sur le plan du renouvellement de main d'œuvre**

Les renouvellements de main d'œuvre devraient concerner en priorité les ouvriers qualifiés pour la production et la transformation et les cadres commerciaux pour la distribution. Cependant, les départs à la retraite ne se traduiront pas forcément pas un besoin identique de remplacement tant en nombre de personne qu'en terme de qualification.

- **Maintien dans l'emploi**

L'effort en terme de formation reste à soutenir et les connaissances et expériences des seniors demandent à être capitalisées en vu d'un transfert vers les salariés plus jeunes.

- **Une gestion globale des âges au travail, en termes de compétence et d'effectif**

La gestion des âges doit s'entendre davantage comme une gestion globale des âges au travail plutôt qu'une focalisation sur les seniors.



CHAPITRE 4

LE PARTENARIAT INTER-SECTEURS PAPIERS-CARTONS

Gaëlle LABARRADE, chargée de mission à l'UNIPAS, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Inter-Secteurs Papiers-cartons

1. Contexte

- C'est dans le cadre des discussions sur le texte de l'accord du 11 mars 2008 que l'ensemble des partenaires sociaux de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons a convenu qu'il était nécessaire de prendre en considération les phénomènes dits d'usures professionnelles.
- Les partenaires sociaux ont décidé d'encourager la diffusion d'une culture de prévention dans les entreprises. Ils ont invité les entreprises à s'appuyer sur les ressources internes (CHSCT, responsable sécurité) et externes (CRAM, ARACT).
- Concernant le réseau ARACT, les partenaires ont souhaité la mise en œuvre d'une convention nationale qui permettra à l'ensemble des acteurs de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons de bénéficier d'un accompagnement spécifique sur la question des âges au travail.

2. Objectifs de la convention

Le partenariat prévoit :

- Une série d'enquêtes pour cerner l'impact du vieillissement sur la gestion des salariés tout au long de leur parcours professionnel dans les entreprises de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons.
- Une enquête qualitative approfondie auprès des entreprises afin de mesurer les dynamiques d'âges et de mettre en évidence les flux de mobilité intergénérationnelle.
- Des actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs, en favorisant l'échange de bonnes pratiques.
- Une offre de service ANACT pour les entreprises, afin de les accompagner dans un plan d'action relatif à la gestion des âges au travail.
- La partie enquête sera menée en collaboration avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons.
- La mise en œuvre opérationnelle de la convention est confiée à l'OPCA FORMAPAP.



CHAPITRE 5

ETATS DES LIEUX DES RENCONTRES PARITAIRES

Jean-Pierre QUERE, président de l'UNIPAS

Toutes les entreprises de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons doivent faire l'objet de réorganisation pour tenir compte de l'évolution des marchés, de l'évolution des techniques et de la concurrence internationale. Entre 1992 et 2006, le nombre d'établissements de notre industrie est passé de 1910 à 1495. Dans le même temps les effectifs salariés globaux sont passés de 105 000 à 75 000. Ces statistiques soulignent l'importance du maintien et du développement des compétences qui permettent de construire des parcours professionnels tout au long de la vie.

Ces parcours doivent être confortés par :

- Un entretien de seconde partie de carrière
- Un passeport formation
- Un bilan de compétence

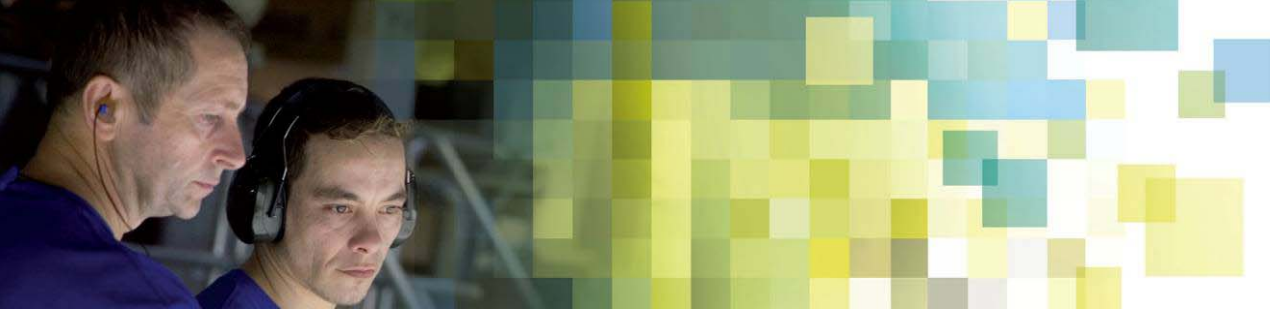
Nous demandons aux entreprises de renforcer ou de mettre en place une politique de prévention de l'usure professionnelle tout en développant le tutorat et le parrainage. Nous avons fait la liste des tâches pénibles, mais elles ne figurent pas dans le document signé dans la mesure, où il existe des discussions au niveau national que nous prendrons en compte.

Aussi, FORMAPAP a mis en œuvre un dispositif d'accompagnement des entreprises afin de mettre en place l'accord de branche « seniors et capital humain ».

M. Jean-Paul CRESSY, délégué fédéral de CFDT

Nous retenons avant tout de cet accord la valorisation du capital humain. Il nous faut travailler sur la sécurisation du parcours professionnel des salariés de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons et notamment sur les thèmes suivants :

- La formation professionnelle
- La santé au travail
- La reconnaissance des acquis, des compétences et de la formation
- La discrimination



Alain DUMANOIR, délégué syndical CFTC

Seules 7 % des entreprises de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons auraient mis en œuvre des mesures d'aménagements pour les seniors. Nous constatons que les salariés les plus âgés sont les premières victimes des restructurations. Or, des mesures d'adaptations pour les seniors sont possibles :

- Aménagement des postes de travail
- Aménagement des horaires (élargie aux plus de 50 ans)
- Entretiens professionnels à développer dans les PME
- Mise en pratique de la loi de gestion de l'emploi et des compétences, qui est difficile à mettre en place en entreprise
- Le tutorat
- Validation de l'expérience professionnelle

Eric RAYNAL, Vice-président de FORMAPAP

- Au-delà de la question spécifique des seniors, cet accord doit nous faire prendre conscience qu'il nous faut nous intéresser plus globalement au parcours professionnel tout au long de vie.
- Je souhaite aussi souligner l'importance de la problématique de l'ambiance de travail qui devra être traitée par les politiques de RH.

Christian CHICARD, secrétaire fédéral CGT-FO

- Depuis plus de 60 ans, FO revendique des actions spécifiques pour les seniors et notamment ceux qui exercent des professions pénibles. Les seniors constituent une composante essentielle de l'ensemble du capital humain des entreprises. Les entreprises doivent développer une politique d'amélioration des conditions de travail, de réductions des facteurs de pénibilité et de prévention des phénomènes d'usure professionnelle pour tous les salariés.
- Les salariés de 50 ans et plus doivent bénéficier d'un aménagement de leurs horaires de travail.
- Concernant l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, les employeurs doivent non seulement consulter les institutions représentatives du personnel, mais aussi les associer aux modalités pratiques de sa mise en œuvre.
- Cet accord constitue les fondations sur lesquelles les interlocuteurs sociaux vont devoir construire un édifice.



CHAPITRE 6

PRESENTATION DU DISPOSITIF GENERICE-FORMAPAP. POUR UNE APPROCHE INTERGENERATIONNELLE DES COMPETENCES ET DES EMPLOIS

Armelle BECHIEAU, chef de projet de FORMAPAP

Le dispositif GENERICE a pour finalité de promouvoir et de développer une gestion anticipative des âges et des parcours professionnels dans les entreprises de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons.

Ce dispositif est traversé par quatre grands enjeux :

- Le maintien et le développement des compétences pour sécuriser les parcours professionnels
- L'adaptation et l'amélioration des conditions de travail pour favoriser des parcours inscrits dans la durée
- La pérennisation des structures (TPE et PME) par la transmission d'entreprises et des savoir-faire stratégiques (par le tutorat notamment)
- La gestion et la prévention des situations de handicap

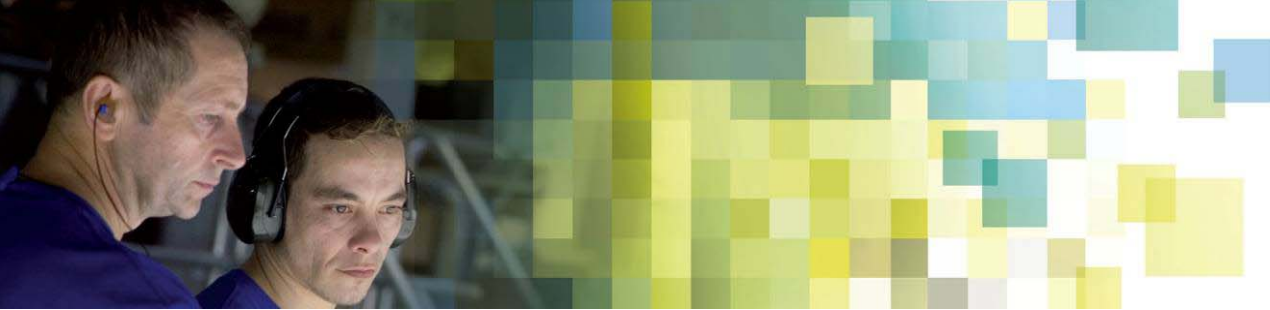
1. Sensibilisation et mobilisation

Le travail de sensibilisation et de mobilisation peut se décliner en quatre axes :

- Veille et information (création et diffusion de revues de presse thématiques, visites d'échanges en entreprise)
- Organisation de réunions d'information et d'échanges avec les acteurs de la gestion des âges (à travers ses différentes thématiques)
- Animation d'un réseau (recherche de partenaires, interface et mise en relation, création et diffusion de guides thématiques)
- Mise en ligne sur Internet d'un kit de sensibilisation « mi-parcours », en partenariat avec le réseau OPCALIA, pour les entreprises et les salariés (préparer la seconde partie de carrière ou la fin de carrière dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle).

Ce travail de sensibilisation aux enjeux d'une gestion anticipative des parcours professionnels pour faire de l'allongement de la vie professionnelle une opportunité, a pour objectifs de sensibiliser :

- Les 2 100 entreprises adhérentes de FORMAPAP



- Les 30 000 salariés concernés aujourd'hui ou à court terme par l'allongement de la vie professionnelle (salariés de plus de 40 ans)
- Les 1 000 acteurs partie prenante (partenaires institutionnels, organisme de formation,...)

2. Accompagnement des entreprises

L'accompagnement des entreprises se traduit par différents types d'actions :

- Le cofinancement de diagnostics et d'accompagnements à la mise en place d'une gestion prospective des emplois et des compétences contribuant à la gestion de tous les âges au travail. La prestation est assurée par un cabinet conseil sélectionné par chaque entreprise dans son réseau de prestataires.
- Le soutien méthodologique (proposition d'un guide technique pour bien choisir son prestataire)
- Mise à disposition de référentiels métiers (supports personnalisables proposés à titre d'exemple)
- Le soutien à l'acquisition de progiciels. Cofinancement de progiciels de gestion des compétences et des parcours professionnels et cofinancement des formations associées
- Propositions de partenariats pour outiller les projets d'entreprises :
 - avec PROMACEF / ADELISOFT, pour le progiciel de gestion dynamique des compétences et des parcours professionnels : PREMIUM – RH. GENERICE accompagne l'entreprise dans le cofinancement, de l'accompagnement au déploiement de l'outil de la formation
 - avec CIME, pour la formation-Action « TPE/PME Compétences » qui permet un déploiement et un pilotage d'une « démarche compétences » dans les plus petites entreprises. GENERICE cofinance ces parcours de formation.
 - Avec France RETRAITE, qui propose un progiciel de prospective RH pour le bilan prévisionnel de retraite pour les salariés de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons. Bilan Prévisionnel de Retraite que GÉNÉRICE soutien grâce au concours du FSE.
- **Proposition de partenariats pour accompagner les plans d'action**
 - Avec l'ANACT et organismes partenaires (réseau ARACT, Itaque...) qui propose une approche combinée « compétences-organisation-santé » pour une gestion de tous les âges articulée autour des conditions de travail (identification des phénomènes d'usure professionnelle ; adaptation et aménagement des conditions et des temps de travail). GENERICE cofinance les diagnostics et les accompagnements aux plans d'action pour favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée.
- **Soutien technique et appui méthodologique au tutorat**

Depuis 2002, FORMAPAP propose la démarche CAP Tutorat qui vise à développer un dispositif tutoral :

- adapté aux besoins de chaque entreprise
- garantissant le transfert des savoir-faire issus de l'expérience
- mobilisant et valorisant les salariés expérimentés
- favorisant les échanges intergénérationnels



- **Soutien et appui à la transmission d'entreprise**

- Veille et information (création et diffusion de guides sur les aides et dispositifs existants)
- Aide à la recherche de partenaires de proximité

- **Appui aux plans d'action « Handicap »**

Une réflexion avec l'AGEFIPH a été lancée pour identifier les modalités d'un partenariat permettant d'accompagner les entreprises de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons dans leur politique et leurs projets « handicap ».

Cette politique d'accompagnement des entreprises a pour objectif (à travers toutes les thématiques présentées) :

- d'offrir un diagnostic et une prestation de conseil pour au moins 150 entreprises d'ici 2010
- d'élaborer des guides méthodologiques pour la mise en œuvre d'une gestion anticipative des âges des parcours professionnels diffusés auprès des 2 100 entreprises de l'Inter-Secteurs Papiers-Cartons
- de cofinancer des progiciels pour la gestion des parcours professionnels, des formations à la maîtrise de ces progiciels, de BPR (Bilans prévisionnels de retraite) pour 40 entreprises

3. Formation et accompagnement des salariés

a. Formation

A travers GENERICE, FORMAPAP propose de cofinancer des formations destinées aux salariés de 50 ans et plus et aux salariés de 45 ans et plus, fragilisés dans l'emploi, en requalification sur des emplois « porteurs », ou confrontés à des situations de travail difficilement compatibles avec leur âge. Des salariés plus jeunes peuvent bénéficier de formations cofinancées sous certaines conditions (restrictions d'aptitudes, handicap lié à un accident « de la vie » ou du travail)

Différentes formations peuvent être cofinancées :

- Formations relatives au développement des savoirs fondamentaux
- Parcours de formation qualifiants (diplômes, titres, CQP...)
- Bilans de compétences
- Actions de VAE / reconnaissance de l'expérience professionnelle
- Actions accompagnant un projet de réorientation professionnelle
- Actions de formation, internes ou externes, favorisant la mobilité professionnelle
- Les salariés repreneurs d'entreprise peuvent également bénéficier de parcours de formation liés à la reprise d'une entreprise



b. Accompagnement des salariés

- Accompagnement à la mobilité professionnelle
- Accompagnement à la transmission d'entreprise
- Accompagnement au tutorat
- Accompagnement des salariés handicapés : soutien dans l'emploi, mobilité ou évolution professionnelle

Nos objectifs d'ici 2010 :

- Cofinancer le parcours de formation d'au moins 1 400 salariés
- Financement l'accompagnement de 90 salariés
- Animer des séances d'accompagnement pour 150 tuteurs
- Cofinancer un bilan prévisionnel de retraite pour au moins 1025 salariés de l'Inter-Secteurs des Papiers-Cartons

Conclusion

Notre ambition, en matière de gestion des compétences, de santé au travail, de tutorat, de transmission d'entreprise et de situation de handicap est ainsi de mettre en œuvre une démarche combinée au travers de cinq niveaux d'intervention :

- Sensibilisation
- Diagnostic
- Accompagnement d'entreprise
- Formation
- Accompagnement salarié



Equipe projets

Armelle BECHIEAU

Chef de projets
abechieau@formapap.com

Fanny DUBUISSON

Conseillère Projets
Tél : 06 15 04 70 40
fdubuisson@formapap.com

Eugénia SYLVAIN

Conseillère CAP Tutorat
Tél : 01 53 89 24 49
esyvain@formapap.com

Fathia HANAFI

Coordinatrice Technique
Tél : 01 53 89 25 12
fhanafi@formapap.com

Jérôme METAYE

Assistant Technique
Tél : 01 53 89 24 22
jmetayer@formapap.com

Les Délégations régionales

FORMAPAP Nord

BP 1019
59 701 MARCQ EN BAROEUL Cedex
Tél. : 03 20 99 24 23 ● FAX : 03 20 99 24 21
E-MAIL : nord@formapap.com

FORMAPAP Centre - Ouest

6, rue Saint-André – 72 000 LE MANS
Tél. : 02 43 84 55 15 ● FAX : 02 43 84 55 20
E-MAIL : centre-ouest@formapap.com

FORMAPAP Sud - Ouest

11 Avenue d'Archimède
Bâtiment A
33 600 PESSAC
Tél. : 05 56 39 97 87 ● FAX : 05 56 39 39 28
E-MAIL : sud-ouest@formapap.com

FORMAPAP Ile de France-Normandie

154, boulevard Haussmann
75 008 PARIS
Tél. : 01 53 89 25 05/24 54 ● FAX : 01 53 89 24 44
E-MAIL : idf@formapap.com

FORMAPAP Sud - Est

66, boulevard Foch
38 000 GRENOBLE
Tél. : 04 76 49 85 10 ● FAX : 04 76 96 97 13
E-MAIL : sud-est@formapap.com

FORMAPAP Est

Maison de l'Entreprise
Site Technologique Saint Jacques II
8, rue Alfred Kastler – MAXEVILLE
54 524 LAXOU Cedex
Tél. : 03 83 95 65 85 ● FAX : 03 83 95 65 01
E-MAIL : est@formapap.com



Avec le concours du



Fonds Unique
de Péréquation



avec le soutien du FSE Objectif III