



Edito

Améliorer l'emploi des seniors est une volonté partagée par tous les Etats membres de l'Union européenne confrontés au vieillissement de leur population.

En France, les programmes du Fonds social européen soutiennent depuis plus de dix ans les projets destinés à améliorer l'employabilité des seniors, la qualité de leur vie au travail, la transmission des savoir-faire aux plus jeunes et le recrutement des chômeurs de plus de 50 ans.

Pour la nouvelle génération de programmes européens, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle s'engage depuis bientôt un an, avec treize autres pays membres de l'Union européenne, dans le réseau «d'apprentissage mutuel» *Age et FSE* pour promouvoir les bonnes pratiques en faveur du vieillissement actif en Europe.

Alors que la nouvelle stratégie «Europe 2020» retient comme objectif un taux d'emploi de 75% pour la population âgée de 20 à 64 ans, la participation de tous au marché du travail doit, aujourd'hui plus que jamais, être au cœur des préoccupations des pouvoirs publics, des entreprises et de leurs partenaires. Le Fonds social européen encourage les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle à s'engager pour l'amélioration du taux d'activité des travailleurs âgés.

Conçu avec le concours du réseau *Age et FSE*, le nuancier de projets «Innover ensemble pour l'emploi des seniors» invite à découvrir quelques unes des actions innovantes qui, en France et ailleurs dans l'Union européenne, construisent, avec l'aide communautaire, les contours d'une population active où chacun trouve sa place sans discrimination liée à l'âge.

Les exemples présentés dans cet ouvrage sont autant de réussites qui tracent, avec les politiques nationales, un nouveau chemin pour l'emploi des seniors. Ils rendent compte de la richesse des initiatives existant en Europe et invitent à proposer des solutions nouvelles dans des domaines aussi variés que les conditions de travail, la gestion de la mi-carrière, l'aménagement des fins de carrière, les liens intergénérationnels ou encore la transition professionnelle pour les plus de 55 ans.

Bonne découverte à tous !



Editorial

All European Union Member States, facing ageing populations, share a determination to improve employment of seniors.

In France, for over ten years, European Social Fund programmes have been supporting projects aimed at improving the employability of older people, their quality of life at work, transferring know-how to the younger generation, and hiring of 55+ unemployed people.

For the next generation of European programmes, nearly a year ago, the French General Delegation for Employment and Vocational Training (DGEFP) joined thirteen other Member States in the "mutual learning" ESF-Age Network to promote good practices in favour of active ageing in Europe.

While the new "Europe 2020" strategy aims for an employment rate of 75% for people between the ages of 20 and 64, today, everyone's participation in the labour market should, more than ever, be a key concern for public authorities, businesses and their partners. The European Social Fund encourages those working in employment and vocational training to commit to improving the numbers of older workers in activity.

This "Innovating Together for the Employment of Senior Workers" project collection invites readers to discover some of the innovative initiatives, in France and in other European Union countries, that with the help of Europe are building the contours of an active population where every person can find his or her place, without facing discrimination linked to age.

The examples presented in this collection are success stories that, with national policies, are drawing up a new path for the employment of senior workers. They demonstrate the wealth of initiatives that exist in Europe and invite readers to propose new solutions in areas as varied as working conditions, mid-career management, end-of-career adjustments, intergenerational relations and professional transitions for over-55s.

Good discovery to all.



Sommaire

■ Plateforme régionale de ressources pour la gestion des âges en entreprise (Alsace)	p.7
■ Maintien dans l'emploi et évolution des salariés en seconde partie de carrière dans les TPE PME d'Auvergne (Auvergne)	p.9
■ Cadres Seniors en Bourgogne (Bourgogne)	p.11
■ Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors (Franche-Comté)	p.13
■ Parcours professionnels, usure et maintien dans l'emploi (Franche-Comté)	p.15
■ Trophées Trajectoires : toutes les générations en entreprise (Ile de France)	p.17
■ Pour une politique de gestion des âges en entreprise (Ile de France)	p.19
■ Outil-Ages RH (Ile de France)	p.21
■ Plan d'action régional pour la gestion des âges dans les entreprises lorraines (Lorraine)	p.23
■ Soutien au Congé Individuel de Formation des plus de 45 ans (Basse-Normandie)	p.25
■ Prévention durable des TMS (Haute-Normandie)	p.27
■ Parcours Seniors, Parcours d'Avenir (Haute-Normandie)	p.29
■ Seniors : stratégie et dynamique de carrière (Picardie)	p.31
■ Action partenariale pour la prévention des troubles musculo-squelettiques dans les Deux-Sèvres (Poitou-Charentes)	p.33
■ Vieillessement actif (Poitou-Charentes)	p.35
■ Renforcement et optimisation des compétences seniors (Provence Alpes Côte d'Azur)	p.37
■ Développement de compétences et amélioration de la qualification : stratégies globales de vieillissement actif (Provence Alpes Côte d'azur)	p.39
■ Transfert de méthodologies relatives à la Transmission des Savoirs d'Expérience	p.41
■ Mise en réseau des plus de 55 ans (Pays-Bas)	p.43
■ Réseau laboratoire sur le vieillissement actif (Italie)	p.45
■ Génération+ (Belgique, Wallonie)	p.47
■ AGE sans contrainte (Royaume-Uni, Angleterre)	p.49
■ En plus de l'expérience, actualiser les connaissances (Estonie)	p.51
■ Supervisor 45+ (Belgique, Flandre)	p.53
■ Réseau Thuringien sur la démographie (Allemagne, Länder de Thuringe)	p.55
■ Améliorer les perspectives d'emploi des employés de 50 ans et plus (Pologne)	p.57
■ Nouvelles perspectives d'emploi pour faire carrière dans le secteur des soins à domicile (Allemagne)	p.59
■ Remerciements	p.61



Sommaire

Regional resource platform for age management in businesses (Alsace)	p.8
Sustaining employment and employee advancement during the second half of their careers in VSE-SMEs in Auvergne (Auvergne)	p.10
Senior managerial staff in Burgundy (Burgundy)	p.12
Promoting employment sustainability among seniors (Franche-Comté)	p.14
Careers, wear, and staying employed (Franche-Comté)	p.16
Trajectory Trophies: All Generations at Work (Ile de France)	p.18
For an age management policy at work (Ile de France)	p.20
HR Age Tool (Ile de France)	p.22
Regional action plan for age management in Lorraine businesses (Lorraine)	p.24
Supporting individual training leaves for over-45s (Basse-Normandie)	p.26
Lasting prevention of RSI (Haute-Normandie)	p.28
Path for Seniors, Path for the Future (Haute-Normandie)	p.30
Seniors: career strategy and dynamics (Picardie)	p.32
Partnership for preventing repetitive strain injury in the Deux-Sèvres (Poitou-Charentes)	p.34
Active Ageing (Poitou-Charentes)	p.36
Strengthening and optimising seniors' competencies (Provence Alpes Côte d'Azur)	p.38
Skills development and qualification improvement: comprehensive active ageing strategies (Provence Alpes Côte d'azur)	p.40
Transfer of methodologies related to experiential knowledge transmission	p.42
Networkgroups 55+ (Holland)	p.44
Active ageing lab net (Italy)	p.46
Generation + (Belgium, Wallonia)	p.48
AGE No Constraint (UK, England)	p.50
Contemporary knowledge in addition to experience (Estonia)	p.52
SUPERVISOR 45+ (Belgium, Flanders)	p.54
Thuringian Network on Demography (Germany, Thuringia)	p.56
Improving occupational activity prospects among elderly employees 50 plus (Poland)	p.58
New Job Perspectives for Carers in the Home Care Sector (Germany)	p.60
Remerciements	p.62

Plateforme régionale de ressources pour la gestion des âges en entreprise



Région Alsace

- + Porteur : Actal (Action pour les Conditions de Travail en Alsace)
- + Personne contact : J.L Boehrer
- + Tel : 03 89 29 29 50
- + Courriel : jl.boehrer@anact.fr
- + Site Internet : <http://actal.aract.fr>

Budget : 63 482 € dont 31 741 € de FSE

Objectifs

En Alsace, la population active ne diminuera pas avant 2018. Néanmoins, la région considère qu'il est important d'agir de manière préventive. C'est pourquoi l'Actal Alsace a mis en place une plateforme régionale des ressources dédiée à la gestion des âges au sein des petites et moyennes entreprises.

Sa vocation est de développer des actions de sensibilisation et d'information permettant à tous les acteurs concernés de prendre la mesure des enjeux actuels et à venir mais également d'accompagner les entreprises (en particulier les TPE-PME) à intégrer la dimension «âge» dans leur gestion quotidienne.

Actions

Actal structure et anime un réseau de conseillers (consultants, formateurs...) sur la gestion des âges. Pour accompagner cette démarche, un annuaire à l'usage des entreprises référence les différents professionnels du réseau.

Dix fois par an, des dirigeants d'entreprise, des directeurs de ressources humaines et des représentants syndicaux sont invités à participer à des rencontres de sensibilisation et d'information afin de mieux connaître les outils et méthodes innovantes en matière de gestion des âges.

Au-delà des actions de sensibilisation, Actal intervient directement dans les entreprises en réalisant des diagnostics (analyse de la pyramide des âges, projections démographiques...) ou en accompagnant les entreprises à concevoir et mettre en œuvre un plan d'action sur la gestion des âges.

Résultats – Chiffres clés

Trois colloques ont été organisés en 2009 et trente diagnostics en entreprise sont prévus d'ici la fin d'année 2011.



Regional resource platform for age management in businesses



Region Alsace

- + Lead partner organisation: Actal (Action pour les Conditions de Travail en Alsace)
- + Contact person: J.L Boehrer
- + Tel.: +33 (0)3 89 29 29 50
- + E-mail address: jl.boehrer@anact.fr
- + Web site: <http://actal.aract.fr>

Budget: €63,482, including €31,741 SF funding

Objectives

In Alsace, the working population will not decrease before 2018. However, the region considers it important to take preventive action. That is why Actal Alsace has set up a regional resource platform dedicated to age management in small and medium-sized firms. Its vocation is to develop awareness-raising and information activities to enable all the concerned actors to understand what is at stake now and in the future, but also to help firms (particularly very small and small businesses) to include an "age" dimension in their daily management.

Activities

Actal structures and leads a network of age management counsellors (consultants, trainers, etc.). To support it, a contact list for businesses references the various professionals in the network.

Ten times a year, business directors, human resource managers and labour union representatives are invited to participate in awareness-raising and information meetings to better understand the innovative tools and methods that exist in the area of age management.

In addition to awareness-raising activities, Actal also works directly in businesses carrying out analyses (age-pyramid analyses, demographic projections, etc.) or helping them to develop and implement an age management action plan.

Results – Key figures

Three symposia were organised in 2009, and thirty business analyses should be completed by the end of 2011.



Maintien dans l'emploi et évolution des salariés en seconde partie de carrière dans les TPE PME d'Auvergne



Région Auvergne

- + Porteur : Agefos-PME Auvergne
- + Personne contact : Emmanuelle BARLAND
- + Tel : 04.73.31.95.92
- + Site Internet : www.agefos-pme-auvergne.com

Budget : 585 718 € dont 234 287 € de FS

Objectifs

L'Agefos PME Auvergne propose d'accompagner les entreprises de la région dans la mise en œuvre d'actions destinées à maintenir et faire évoluer les salariés dans l'emploi, notamment au travers de parcours de professionnalisation pour les salariés de 50 ans et plus.

Actions

Au titre de l'accompagnement des PME, différents outils à destination des chefs d'entreprise ont été développés : une plaquette d'information, une clé USB «Entretien deuxième partie de carrière», une information directe par les conseillers de l'Agefos PME et des réunions d'information en partenariat avec la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises et une société d'assurance de protection sociale et patrimoniale.

Pour les salariés de plus de 50 ans, des parcours de professionnalisation ont été mis en place, démarrant par un diagnostic et se poursuivant par des actions de formation ou d'accompagnement, financés dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et/ou du droit individuel à la formation.

Résultats – Chiffres clés

Au total, 200 entreprises et 500 salariés ont été informés collectivement ou individuellement. Par ailleurs, 100 actions "plan de formation", 80 «droit individuel à la formation», 50 périodes de professionnalisation, 15 «passeports formation et compétences transversales» ont été réalisés et 10 formations de tuteurs ont été validées. Enfin, 5 «validations des acquis de l'expérience» ont été engagées.



Sustaining employment and employee advancement during the second half of their careers in VSE-SMEs in Auvergne



Region Auvergne

- + Lead partner organisation: Agefos-PME Auvergne
- + Contact person: Emmanuelle BARLAND
- + Tel.: +33 (0)4 73 31 95 92
- + Web site: www.agefos-pme-auvergne.com

Budget: €585,718, including €234,287  SF funding

Objectives

The Agefos PME Auvergne offers to help firms in the region to implement actions aimed at keeping employees employed and advancing in their careers, notably through professionalization itineraries for employees over the age of 50.

Activities

A variety of tools aimed at business directors have been developed to provide support to SMEs, including an information brochure, a "Interview to prepare second half of career" USB key, direct information provided by Agefos PME counsellors and information meetings in partnership with the "Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises" (employer confederation for small and medium enterprises) and a social and estate protection insurance company.

For employees over the age of 50, professionalization itineraries have been set up, starting with a situational analysis that is followed by training or support, financed as part of the company training plan, the professionalization period and/or individual training entitlements.

Results – Key figures

In total, 200 firms and 500 employees have received information either in a group or individual setting. Furthermore, 100 "training plan" actions, 80 "individual training entitlement" actions, 50 professionalization periods, and 15 "general skills and training passports" were carried out, and 10 tutor training courses were approved. Finally, 5 accreditation of experiential learning processes were undertaken.



Cadres Seniors en Bourgogne



Région Bourgogne

- + Porteur : Impulsion Emploi
- + Personne contact : Marie BERTIN
- + Tel : 03 80 63 78 85
- + Courriel : marie.bertin@impulsion-emploi.fr
- + Site Internet : www.impulsion-emploi.fr

Budget : 140.200 € dont 70.100 € de  FSE

Objectifs

Dans le contexte de crise économique (taux de chômage élevé, difficultés d'accès au marché du travail pour les seniors), la sélectivité à l'embauche est accrue et des éléments tels que la durée de chômage, le niveau de qualification, le handicap physique ou social, la rupture dans un parcours personnel ou professionnel peuvent être des facteurs discriminants.

En Bourgogne, la structure Impulsion Emploi a développé un ensemble d'actions en faveur des seniors avec l'aide du Fonds social européen pour :

- contribuer à relever le taux d'emploi des seniors dans la région ;
- faire évoluer les représentations socioculturelles sur l'emploi des seniors ;
- favoriser le retour à l'emploi de cadres seniors.

Actions

Afin d'encourager le recrutement de seniors et le retour sur le marché de l'emploi, Impulsion Emploi propose :

- la mise en place d'une plateforme de compétences en direction des TPE et PME bourguignonnes ;
- la constitution d'un réseau d'acteurs et d'un pôle d'entreprises prêtes à s'investir dans un processus de recrutement d'un cadre senior ;
- l'accompagnement individuel des cadres et demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, (point notable du projet FSE, 10% sont reconnus travailleurs handicapés) ;
- la mise en relation entre les recruteurs et les cadres seniors ;
- le coaching d'intégration et de maintien dans l'emploi.

Résultats – Chiffres clés

Un réseau de 33 recruteurs menant 90 entretiens de recrutement a été constitué. Après 12 mois de déploiement de cette action, 56% des cadres seniors sont en activité soit 19 personnes sur les 34 accueillies.



Senior managerial staff in Burgundy



Région Burgundy

- + Lead partner organisation: Impulsion Emploi
- + Contact person: Marie Bertin
- + Tel.: +33 (0)3 80 63 78 85
- + Email: marie.bertin@impulsion-emploi.fr
- + Web site: www.impulsion-emploi.fr

Budget: €140,200, including €70,100 SF funding

Objectives

With the economic downturn (high unemployment, seniors facing difficulties finding work), hiring has become more selective and elements such as length of unemployment, level of qualification, physical or social disability, breaks in personal life or career path could become factors of discrimination.

In Burgundy, Impulsion Emploi developed a group of actions to promote seniors with funding from the European Social Fund, aiming to:

- Contribute to raising the employment rate of seniors in the region.
- Change socio-cultural representations of senior employment.
- Promoting return to employment for older managerial staff.

Activities

To encourage hiring of seniors and a return to the employment market, Impulsion Emploi offered:

- To set up a skills platform for VSE and SME in the region.
- To build a network of operational actors in a business cluster ready to invest in a process of hiring a senior manager.
- To support individual managers and job seekers over the age of 50 (an important part of the ESF project, 10% are recognized as disabled workers).
- To build relations between recruiters and senior managers.
- To provide integration and employment sustainability coaching.

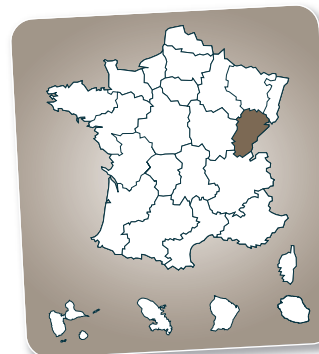
Results – Key figures

A network of 33 recruiters was built that carried out 90 hiring interviews.

After 12 months of deployment, 56% of the senior managers were working, representing 19 people out of the 34 that were given help.



Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors



Région Franche-Comté

- + Porteur : Medef de Franche-Comté
- + Personne contact : Anthony Jeanbourquin
- + Courriel : ajeanbourquin@medef-doubs.com
- + Site Internet : www.medef-franche-comte.com

Budget : 402 108 € dont 180 825 € de FSF

Objectifs

Le Medef de Franche-Comté a développé un projet orienté sur la valorisation des savoir-faire des seniors et le transfert de leurs compétences vers de plus jeunes salariés.

Actions

L'organisation patronale a mis en place une large campagne de communication afin de sensibiliser les dirigeants d'entreprise et les salariés sur la place des «seniors» dans le monde du travail et la valorisation de l'expérience.

L'objectif est de changer les représentations concernant les travailleurs âgés.

Ce projet a également expérimenté une méthodologie innovante permettant aux salariés seniors d'être accompagnés dans une démarche de transfert de compétences vers les plus jeunes. Cette méthodologie a fait ses preuves puisqu'elle revalorise les seniors et leur offre l'opportunité de s'engager dans un nouveau parcours professionnel.

Un colloque régional sur les atouts de l'expérience des seniors et la présentation des enjeux de la transférabilité des compétences, organisé en 2009, a permis de présenter les premiers résultats aux acteurs de la région.

Résultats – Chiffres clés

Vingt salariés seniors de dix entreprises franc-comtoises ont suivi cet accompagnement au transfert de compétences.



Promoting employment sustainability among seniors



Région Franche-Comté

- + Lead project organisation: Medef de Franche-Comté
- + Contact person: Anthony Jeanbourquin
- + Email: ajeandbourquin@medef-doubs.com
- + Web site: www.medef-franche-comte.com

Budget: €402,108, including
€180,825 SF funding

Objectives

The Franche-Comté Medef developed a project aimed at highlighting the know-how seniors have and transferring their skills towards younger employees.

Activities

The employer organization set up a large communication campaign to raise awareness of business directors and employees about the place "seniors" have in the working world, highlighting their experience.

The goal is to change representations people have of older workers.

This project also experimented with an innovative methodology allowing senior employees to get support in transferring their skills to younger employees. This methodology has proven itself successful, as it values the contributions made by seniors and gives them an opportunity to start on a new career path.

A regional symposium on the assets of seniors' experience and the presentation of the challenges of skills transferability, organized in 2009, was an opportunity to present the project's first result to regional actors.

Results – Key figures

Twenty senior employees in ten regional firms received skills-transfer support.



Parcours professionnels, usure et maintien dans l'emploi



Région Franche-Comté

- + Porteur : Aract de Franche-Comté
- + Personne contact : M. Didier Thomas
- + Tel : 03 81 25 52 80
- + Courriel : d.thomas@anact.fr
- + Site Internet : www.fact.aract.fr

Budget : 55 722 € dont 25 000 € de FS

Objectifs

L'action de l'Aract en Franche-Comté vise à sensibiliser les entreprises à la problématique des seniors et à apporter un appui technique aux acteurs locaux dans la mise en place d'actions en faveur de la gestion des âges.

Actions

L'Aract de Franche-Comté joue un rôle primordial d'information auprès des entreprises et des acteurs-relais tels qu'Opcalia, Agefos PME et le pôle de compétitivité «Véhicule du futur». Elle a étendu progressivement ses interventions aux régions Alsace et Bourgogne.

Dans le cadre d'un collectif d'acteurs régionaux réuni régulièrement pendant trois années, deux outils de sensibilisation ont été réalisés :

- le premier s'intitule **REPER' Ages**. Ce support, destiné aux acteurs relais intervenant en entreprise, comprend des connaissances utiles et des outils méthodologiques, afin de mieux prendre en compte les effets de l'évolution démographique et accompagner l'entreprise dans sa gestion des ressources humaines.
- le deuxième support est un film présentant le témoignage de sept entreprises ayant mené des actions de recrutement ou de maintien dans l'emploi des seniors. L'intérêt de cette vidéo réside dans le fait que les bonnes pratiques repérées sont facilement transférables.

Résultats – Chiffres clés

Trois réunions publiques de sensibilisation ont touché près de 450 personnes, venant du monde de l'entreprise des trois régions (Franche-Comté, Alsace et Bourgogne).

Un diagnostic a été mené dans deux entreprises franc-comtoises.



Careers, wear, and staying employed



Region Franche-Comté

- + Lead project organisation: Aract de Franche-comté
- + Contact person: Mr. Didier Thomas
- + Tel.: +33 (0)3 81 25 52 80
- + Email: d.thomas@anact.fr
- + Web site: www.fact.aract.fr

Budget: €55,722, including €25,000 SF funding

Objectives

In Franche-Comté, Aract aims to raise the awareness of firms about the issue of seniors and to provide technical support to local stakeholders to help them implement actions that promote age management.

Activities

The Franche-Comté Aract plays a key role providing information to businesses and business relays such as the Opalia, Agefos PME and the "Future Vehicle" competitiveness cluster. It has progressively broadened its scope of intervention to include the regions of Alsace and Burgundy.

A group of regional stakeholders met regularly for three years and built two tools:

- The first is called **REPER'Agés**. This support is designed for relays that work in enterprises and covers knowledge and methodological tools to help them take better into account the effects of demographic change and to accompany enterprises in managing their human resources.
- The second is a film that presents the testimonials of seven firms that led actions to hire or keep seniors employed. The interest of this film is that the good practices it presents are easily transferable.

Results – Key figures

Three public awareness-raising meetings touched nearly 450 people coming from businesses in the three regions (Franche-Comté, Alsace and Burgundy).

A situational analysis was carried out in two Franche-Comté firms.



Trophées Trajectoires : toutes les générations en entreprise



Région Ile de France

- + Porteur : Quintecia
- + Personne contact : Christophe DAGUES
- + Tel : 01 34 43 62 50
- + Courriel : cdagues@quintecia.com
- + Site Internet : www.toutes-les-generations-en-entreprise.com

Budget : 43 000 € dont 23 000 € de FSE

Objectifs

Les «Trophées Trajectoires» sont une initiative destinée à valoriser et partager les bonnes pratiques des employeurs, publics et privés. Ils favorisent le retour et/ou le maintien dans l'emploi des seniors et œuvrent ainsi en faveur d'une approche intergénérationnelle des ressources humaines.

Actions

Grâce au Fonds social européen, Quintecia a organisé en 2010 pour la deuxième année consécutive les Trophées Trajectoires. Pouvait candidater toutes les entreprises, privées ou publiques, ayant mis en place un plan d'action sur au moins un des six thèmes prévu par le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors, dont la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Les projets ont été appréciés au regard des résultats obtenus, de leur caractère innovant, de leur pertinence, du caractère reproductible et transférable de la démarche, des moyens mis en œuvre, du nombre de parties prenantes impliquées et de leur contribution à l'amélioration du dialogue social.

Ces récompenses visent à donner une reconnaissance publique aux employeurs qui agissent en faveur de la gestion des âges dans leur structure.

Résultats – Chiffres clés

En 2009, SPIE Nucléaire, entreprise employant 1800 salariés en France, a été récompensée pour son programme de tutorat ambitieux. Elle a notamment mis en place une formation spécifique à destination des collaborateurs volontaires pour endosser la fonction de tuteurs. La création d'un «Club des Tuteurs» a également permis de professionnaliser et pérenniser les pratiques tutorales et d'inscrire de façon durable cette démarche intergénérationnelle dans l'entreprise.



Trajectory Trophies: All Generations at Work



Région Ile de France

- + Lead project organisation: Quintecia
 - + Contact person: Christophe DAGUES
 - + Tel.: +33 (0)1 34 43 62 50
 - + Email: cdagues@quintecia.com
 - + Web site:
www.toutes-les-generations-en-entreprise.com
- Budget: €43,000, including €23,000 ESF funding**

Objectives

"Trajectory Trophies" is an initiative that sets out to highlight and share good employer practices, from both the public and private sectors. They promote the return to and/or sustaining senior employment and work, as such, to promote an intergenerational approach to human resources.

Activities

Thanks to the European Social Fund, for the second consecutive year, in 2010 Quintecia organised the Trajectory Trophies. All public and private firms can enter if they have set up an action plan covering at least one of the six topics foreseen by the national joint action plan for senior employment, including knowledge and skills transmission and developing tutoring.

The projects were judged based on the results obtained, their innovative nature, their relevance, their reproducibility and transferability, the means implemented, the number of stakeholders involved and their contribution to improving social dialogue.

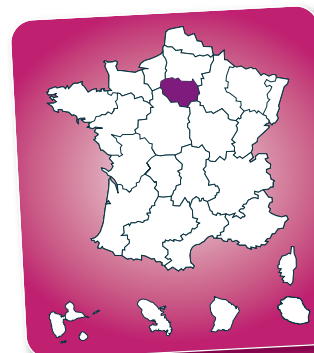
These awards aim to provide public recognition to employers who act in favour of age management in their structures.

Results – Key figures

In 2009, SPIE Nucléaire, an firm that employs 1,800 employees in France, received an award for its ambitious tutoring programme. Among other things, it set up specific training aimed at staff members volunteering to become tutors. Creating a "Tutoring Club" also enabled tutoring practices to become more professional and lasting, becoming a sustainable part of an intergenerational approach in the firm.



Pour une politique de gestion des âges en entreprise



Région Ile de France

- + Porteur : IMS – Entreprendre pour la Cité
 - + Pers. contacts : Sophia AL Adlouni et Marie-Cécile Plourin
 - + Tel : 01 43 87 52 52
 - + Courriel : aldouni@imsentreprendre.com / plourin@imsentreprendre.com
 - + Site Internet :
www.imsentreprendre.com/documents/4pagesenior.pdf /
www.accordia.fr/#/e-diversite-senior/3725737
- Budget : 89 200 € dont 22 300 € de FS**

Objectifs

Ce projet vise à sensibiliser les entreprises à la gestion des âges afin qu'elles puissent plus facilement mettre en place un accord ou un plan en faveur de l'emploi des seniors.

Actions

Afin de sensibiliser les entreprises à la question et d'enrichir les pratiques de chacune, des ateliers d'échanges thématiques entre entreprises ont été organisés autour des six domaines d'action prévus par le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors.

Le but est d'aider les entreprises à construire un accord ou un plan d'action en adéquation avec leurs enjeux. Il s'agit également de susciter une réflexion en termes de management intergénérationnel potentiellement utile à tous les salariés.

L'entreprise est incitée à développer une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) basée sur les parcours professionnels et intégrant toutes les phases de vie de l'ensemble des salariés.

Les bénéfices pour l'entreprise sont multiples : fidélisation des salariés, accroissement de la motivation, transmission des savoirs internes, développement de l'employabilité des salariés, réduction de la pénibilité et du stress, prévention des discriminations et accès à de nouvelles clientèles.

Résultats – Chiffres clés

Le réseau IMS dispose d'un réseau de plus de 200 entreprises engagées dans des démarches de responsabilité sociétale. Les huit ateliers organisés au cours de l'action ont permis de réunir 43 entreprises.

Afin de transférer la démarche à d'autres entreprises, un module de e-learning sur la gestion des âges a été mis en place.



For an age management policy at work



Région Ile de France

- + Lead partner organisation: IMS – Entreprendre pour la Cité
- + Contact pers.: Sophia Al Adlouni et Marie-Cécile Plourin
- + Tel.: +33 (0)1 43 87 52 52
- + Email: aldlouni@imsentreprendre.com / plourin@imsentreprendre.com
- + Web site: www.imsentreprendre.com/documents/4pagesenior.pdf / www.accordia.fr/#/e-diversite-senior/3725737

Budget: €89,200, including €22,300 SF funding

Objectives

This project aims to raise awareness in firms about age management in order to facilitate setting up an agreement or plan promoting senior employment.

Activities

In order to raise the awareness businesses have of the issue and to enrich practices, thematic discussion workshops among firms were organized, focussing on the six areas of action foreseen by the joint action plan for senior employment.

The goal was to help businesses to build an agreement or action plan that fits with their challenges. The idea was also to get them thinking in terms of intergenerational management that is potentially useful for all employees.

Firms are encouraged to develop a forward-looking employment and skills management policy based on career paths and integrating all life phases for all employees.

The benefits for the firms are numerous, including keeping employees loyal, increasing motivation, transferring internal knowledge, developing employing employability, reducing difficult conditions and stress, preventing discrimination and accessing new customers.

Results – Key figures

The IMS network has over 200 firms involved in social responsibility approaches. The eight workshops organised during the initiative brought together 43 firms.

In order to transfer the approach to other firms, an e-learning course on age management was set up.



Outil-Ages RH



Région Ile de France

- + Porteur : MCC Mobilités
- + Personne contact : Mounia Chbani
- + Tel : 01 55 33 53 61
- + Courriel : mc@mcc-mobilites.com
- + Site Internet : www.toutes-les-generations-en-entreprise.com

Budget : 66 000 € dont FSE : 36 000 € de FSE

Objectifs

L'objectif de ce projet est d'accompagner les entreprises du Val d'Oise dans la mise en œuvre de plans d'actions ou d'accords négociés en faveur de l'emploi des seniors. Ce projet s'inscrit dans le plan d'actions départemental du Val d'Oise «Toutes les générations en entreprise», cofinancé par le FSE et regroupant une trentaine de partenaires publics ou privés.

Actions

Outil-Ages RH a pour objet d'aider l'ensemble des managers et les représentants du personnel de ces entreprises à déployer concrètement les actions en faveur de l'emploi des seniors précédemment définies dans le cadre de leurs plans d'action.

La «semaine Outil-Age RH» permet de réunir et de diffuser des outils aux acteurs des entreprises destinés à faire vivre leurs dispositifs :

- entretien de seconde partie de carrière ;
- réforme de la formation professionnelle et formation des seniors ;
- transitions activité – retraite ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- transmission des savoirs et tutorat ;
- pilotage et conduite transversale du projet.

Résultats – Chiffres clés

Une étude-action «parcours et pénibilités» mobilisant cinq entreprises volontaires et trois services de santé au travail du département a été organisée.

Dans une démarche de transfert, un guide concret de préconisations «Parcours et pénibilité» a été publié. Il s'appuie sur des cas pratiques pour accompagner les salariés âgés, exposés à des conditions de travail pénibles, en particulier des premiers niveaux de qualification, pour lesquels les possibilités de reconversion sont difficiles.



HR Age Tool



Region Ile de France

- + Lead partner organisation: MCC Mobilités
- + Contact person: Mounia Chbani
- + Tel.: +33 (0)1 55 33 53 61
- + Email: mc@mcc-mobilites.com
- + Web site: www.toutes-les-generations-en-entreprise.com

Budget: €66,000, including €36,000 SF funding

Objectives

The objective of this project is to help firms in the Val d'Oise to implement action plans or negotiated agreements that promote the employment of seniors. This project is part of the Val d'Oise departmental action plan "All Generations At Work", which is jointly funded by the ESF and groups together around thirty public and private partners.

Activities

The HR Age Tool aims to help all managers and personnel representatives in these firms to deploy concretely the actions in order to promote the employment of older workers that were previously defined in their action plans.

The "RH Age Tool Week" brought together various actors from firms and provided them with tools aimed at helping them keep the following measures alive:

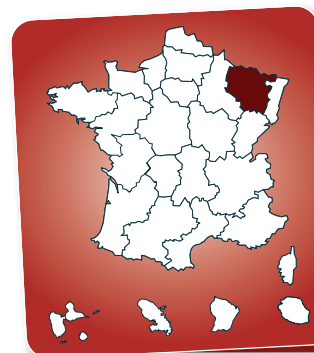
- Second-half career interview.
- Reform of vocational training and senior training.
- Work to retirement transitions.
- Improving working conditions and preventing difficult situations.
- Handing down knowledge and tutoring.
- Cross-topic project steering and leadership.

Results – Key figures

An action study focussed on "career paths and hard working conditions" mobilising five volunteer firms and three local labour health departments was organised. In an approach to transferring, a practical guide with recommendations on career paths and hard working conditions was published. It is based on practical cases to support older workers, exposed to hard working conditions, in particular those with lower levels of qualification, for whom possible reconversion is difficult.



Plan d'action régional pour la gestion des âges dans les entreprises lorraines



Région Lorraine

- + Porteur : Aract Lorraine (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
- + Personne contact : Jean Michel Schweitzer / Michèle Tomas / Marie Merel
- + Tel : 03 87 75 13 86
- + Courriel : m.tomas@aract.fr
- + Site Internet : <http://lorraine.aract.fr>

Budget : 567 696 € dont 177 080 € de FS

Objectifs

Dans le cadre de son projet cofinancé par le Fonds social européen, l'Aract Lorraine a mis en place un plan d'action sur trois ans visant à :

- accompagner le changement dans les entreprises pour prévenir l'usure professionnelle et favoriser le maintien durable dans l'emploi de tous les salariés ;
- sensibiliser les partenaires sociaux, les branches professionnelles, et les acteurs intermédiaires (consultants, partenaires de la santé au travail, OPCA, territoires...) sur la problématique de gestion des âges dans l'entreprise.

Actions

Une coopération étroite a été établie avec des entreprises du territoire lorrain pour agir sur l'anticipation des parcours professionnels de leurs salariés. C'est ainsi que des plans d'actions d'entreprises et des accords ont été signés.

Les différents acteurs lorrains ont également été formés aux enjeux et aux pratiques de gestion des âges et de maintien en emploi des seniors.

Résultats – Chiffres clés

En 2009, un diagnostic a été réalisé dans une entreprise de 130 salariés (secteur industriel de la fonderie et de la mécanique) confrontée à une situation inédite due au vieillissement de son personnel (28 ans d'ancienneté en moyenne) : l'analyse des modes de management de la production, la reconstitution des parcours professionnels de vingt salariés, le diagnostic démographique ont mis en lumière les raisons pour lesquelles la polyvalence des salariés était peu développée.



Regional action plan for age management in Lorraine businesses



Region Lorraine

- + Lead project organisation: Aract Lorraine (regional agency for the improvement of working conditions)
- + Contact person: Jean Michel Schweitzer / Michèle Tomas / Marie Merel
- + Tel.: +33 (0)3 87 75 13 86
- + Email: m.tomas@aract.fr
- + Web site: <http://lorraine.aract.fr>

Budget: €567,696, including €177,080 ESF funding

Objectives

As part of its ESF funded project, the Lorraine Aract set up a three-year action plan that aimed to:

- Help effect change in firms to prevent people getting worn down from work and to promote sustainable employment for all employees.
- Raise awareness of social partners, professional sectors, and intermediaries (consultants, labour health partners, OPCAs, territories, etc.) about the issues linked to age management in businesses.

Activities

Close cooperation was established with local businesses to work on foreseeing employee career paths. This is how the business action plans and agreements were signed.

The various Lorraine actors also were trained in the challenges and practices related to age management and maintaining senior employment.

Results – Key figures

In 2009, a situational analysis was carried out in a company with 130 employees (industrial sector in smelting and mechanics) that was facing a new situation due to its ageing staff (28 years of seniority on average): the analysis of production management approaches, rebuilding the career paths of twenty employees, and a demographic analysis brought to light why employees had had little occasion to develop multiple skills.



Soutien au Congé Individuel de Formation des plus de 45 ans



Région : Basse-Normandie

- + Porteur : Fongecif de Basse-Normandie
- + Personne contact : Mme BUON
- + Tel : 02 31 46 26 46
- + Courriel : sbuon@fongecifbassenormandie.com
- + Site Internet : <http://www.fongecifbassenormandie.com>

Budget : 280 000 € dont 125 000 € de FSE

Objectifs

La priorité du Fongecif Basse-Normandie est l'obtention par la personne senior d'une première qualification professionnelle afin de faciliter son insertion durable dans l'emploi. L'objectif est également de faciliter les reconversions, la création d'activité, l'insertion de personnes handicapées et d'anticiper des mesures de licenciement.

Les actions de sensibilisation incitent les salariés de plus de 45 ans à anticiper une éventuelle mobilité professionnelle. Dès lors, ils sont plus nombreux à réaliser un congé individuel de formation, en particulier les personnes les moins qualifiées et issues des petites entreprises, pour lesquelles le congé individuel de formation permet de viser des projets qualifiants.

Actions

Le projet professionnel de chaque salarié est adapté en fonction de ses besoins. Il tient compte de ses aspirations, de ses contraintes, de son niveau ou de ses pré-requis. Un cahier des charges - qualité oblige l'organisme de formation à réaliser un bilan personnel et professionnel du salarié senior. Un suivi et plusieurs évaluations permettent de réajuster et de suivre le parcours du senior.

Résultats – Chiffres clés

Suite aux enquêtes post «congé individuel de formation» - 2009 et six mois après la fin de la formation, les résultats montrent que 70,8 % des bénéficiaires ont réalisé leur projet professionnel et que 80,2 % des 29,2 % restants pensent le faire prochainement.



Supporting individual training leaves for over-45s



Region : Basse-Normandie

- + Lead project organisation: Fongecif de Basse-Normandie
- + Contact person: Mrs. Buon
- + Tel: +33 (0)2 31 46 26 46
- + Email: sbuon@fongecifbassenormandie.com
- + Web site: <http://www.fongecifbassenormandie.com>

Budget: €280,000, including €125,000 SF funding

Objectives

The priority for the Basse-Normandie Fongecif is to encourage older people to get their first professional qualifications in order to facilitate sustainable integration into the workforce. The goal is also to facilitate reconversions, business creation, insertion for the disabled and to anticipate redundancy plans.

Awareness-raising actions contribute to encouraging employees over the age of 45 to foresee a possible professional change. Now, they are more numerous to carry out individual training leaves, in particular people with lower qualifications and from small enterprises, for which the training leave enables them to target qualifying projects.

Activities

Each employee's career project is adapted to his/her needs. It takes into account his/her aspirations, limitations, level and prerequisites. Quality specifications oblige the training organisation to carry out a personal and professional assessment of the senior employee. Monitoring and several evaluations enable one to readjust and to follow the senior's path.

Results – Key figures

Following post-training leave surveys, in 2009 and six months after the end of the training, results show that 70.8% of beneficiaries achieved their career project and that 80.2% of the remaining 29.2% think they will do so soon.



Prévention durable des TMS



Région Haute-Normandie

- + Porteur : ARACT (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
- + Personne contact : Jean-Paul PREVIDENTE
- + Tel : 02 32 81 56 40
- + Courriel : jp.previdente@anact.fr
- + Site Internet : www.haute-normandie.aract.fr

Budget 2009-2010 : 109 630 € dont 53 724 € de FSE

Objectifs

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, la préservation de la santé des salariés et la qualité de leur vie au travail constituent des enjeux forts auxquels peuvent contribuer des actions de prévention de l'usure et des maladies professionnelles.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituent la première maladie professionnelle en Haute-Normandie. Dans cette région, l'ARACT a donc jugé indispensable de sensibiliser et de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour tenter d'enrayer ce phénomène.

Actions

Dans le cadre de son projet cofinancé par le FSE, l'ARACT a présenté aux entreprises les problématiques liées aux TMS en revenant sur les principales causes de ces maladies et en proposant cinq pistes d'actions :

- des observations réalisées à partir de diagnostics visant à déterminer les causes des TMS ;
- la collecte et l'analyse des données par des chargés de mission en entreprise ;
- des actions de préventions ;
- l'organisation d'un colloque, moment fort de la campagne de sensibilisation (apport de connaissances aux participants, témoignages d'entreprises, ateliers pédagogiques sur la méthodologie à suivre, synthèse de l'ensemble des travaux par un expert) ;
- la capitalisation et la production d'un guide pratique pour les acteurs d'entreprise.

Résultats – Chiffres clés

160 participants, dont 70 acteurs en entreprises, ont participé au colloque de décembre 2009. Un guide pratique intitulé «Prévenir les troubles musculo-squelettiques» a été réalisé et diffusé à 2500 exemplaires. Cet outil est par ailleurs téléchargeable sur le site de l'ARACT, rubrique «documentation et outils».



Lasting prevention of RSI



Région Haute-Normandie

- + **Lead partner organisation:** ARACT (regional association for improving working conditions)
- + **Contact person:** Jean-Paul PREVIDENTE
- + **Tel.:** +33 (0)2 32 81 56 40
- + **Email:** jp.previdente@anact.fr
- + **Web site:** www.haute-normandie.aract.fr

2009-2010 budget: €109,630 including €53,724 funding

Objectives

As working life extends, safeguarding the health of employees and the quality of their life at work is a major challenge, to which wear and occupational disease prevention can contribute.

Repetitive strain injuries (RSI) are the number one occupational disease in Haute-Normandie. As a result, in this region, ARACT judged it necessary to raise awareness and mobilise all the actors in businesses to attempt to curb the phenomenon.

Actions

As part of the ESF-funded project, ARACT presented the issues related to RSI to businesses, reviewing the main causes of these illnesses and proposing five possible actions:

- Observations based on analyses aimed at determining the causes of RSI.
- Collection and analysis of data by advisors in the firms.
- Preventive actions.
- Organisation of a symposium, a high point of the awareness-raising campaign (providing participants with knowledge, business testimonials, teaching workshops on the methodology to follow, summary of all of the work done by an expert).
- Capitalisation and production of a practical guide for actors in firms.

Results – Key figures

160 participants, including 70 from enterprises, took part in the symposium in December 2009. A practical guide called "Prevention Repetitive Strain Injury" was produced and 2500 copies were distributed. This tool can also be downloaded from the ARACT web site under "documents and tools".



Parcours Seniors, Parcours d'Avenir



Région Haute-Normandie

- + **Porteur :** OPCALIA Haute-Normandie pour le compte du Réseau OPCALIA
- + **Personne contact :** Coryse TETREL
- + **Tel :** 20 35 12 17 17
- + **Courriel :** coryse.tetrel@opcalia-hn.com
- + **Site Internet :** www.opcalia-hn.com

Budget : 890 450 € dont 356 160 € de

Objectifs

Le projet «Parcours Seniors, Parcours d'Avenir» avait pour objectif, avec le soutien du Fonds social européen, de mobiliser les entreprises et les salariés sur la problématique des secondes parties de carrière dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle.

Résultant de travaux d'enquêtes démarrés en 2005, ce projet promeut la mise en mouvement des entreprises et des salariés pour anticiper et gérer les secondes parties de carrière.

Actions

Le projet FSE a permis l'élaboration et la mise en ligne d'une plateforme interactive dénommée Fifti, accessible à l'adresse www.fifti-opcalia.com.

Les travaux ont principalement porté sur la création d'outils de sensibilisation et d'outils pédagogiques sur 7 thématiques (l'emploi, la formation, la motivation, le dialogue, la prévention des risques professionnels, le bien être au travail et la retraite), abordées du point de vue du salarié et de l'entreprise. La plateforme comporte au total 47 outils (vidéos, tests, aides à la réflexion, méthodologies, ...).

Pour conserver le fruit de leur cheminement dans le site parmi ces 7 thématiques, les internautes ont la possibilité de créer un espace personnel.

Résultats – Chiffres clés

Grâce au soutien du FSE, Fifti a pu dépasser le seul stade de l'information et proposer aux entreprises et aux salariés des aides à la réflexion et des pistes d'actions concrètes. Des équipes OPCALIA ont relayé le site auprès des entreprises et une campagne de communication d'envergure a été menée auprès du grand public.

Le site a enregistré 200 000 visites depuis sa création.



Path for Seniors, Path for the Future



Région Haute-Normandie

- + Lead partner organisation: OPCALIA Haute-Normandie on behalf of the OPCALIA Network
- + Contact person: Coryse TETREL
- + Tel.: +33 (0)2 35 12 17 17
- + Email: coryse.tetrel@opcalia-hn.com
- + Web site: www.opcalia-hn.com

Budget: €890,450, including
€356,160 funding

Objectives

With the support of the European Social Fund, the project "Paths for Seniors, Paths for the Future" had the objective of mobilising firms and employees over the issues related to second half of one's career with working lives getting longer.

This project resulted from work that began in 2005, pushes for firms and employees to get moving to anticipate and manage the second half of careers.

Activities

The ESF project made it possible to develop an interactive platform called Fifti and to put it online at www.fifti-opcalia.com.

The work primarily focused on creating tools to raise awareness and teaching tools on seven themes (employment, training, motivation, dialogue, professional risk prevention, well-being at work, and retirement), from the point of view of employees and of firms. The platform has a total of 47 tools (videos, tests, support for reflection, methodology, etc.).

Web users can create a personal space to keep the fruit of their time on the site working on these seven themes.

Results – Key figures

Thanks to ESF support, Fifti was able to get beyond the information stage and to offer firms and employees tools to help in reflexion and leads to take concrete action. The OPCALIA teams relayed the site among firms and a large communication campaign was carried out with the general public. The site has recorded 200,000 visits since it was created.



Seniors : stratégie et dynamique de carrière



Région Picardie

- + Porteur : Afpa
- + Personne contact : Max GOUDMAND
- + Tel : 03 22 53 53 51
- + Courriel : Max.goudmand@afpa.fr
- + Site Internet : www.picardie.afpa.fr

Budget : 201 065 € dont 90 459 € de FSE

Objectifs

Ce projet FSE a pour objectif de favoriser le reclassement de personnes en seconde partie de carrière, en particulier des seniors de plus de 50 ans et des personnes handicapées.

Actions

En Picardie, les seniors sont nombreux dans l'industrie et la construction, deux secteurs sensibles au contexte économique. Des mesures préventives en faveur du maintien dans l'emploi des seniors sont donc particulièrement utiles pour anticiper les éventuelles réductions d'effectifs.

Le projet de l'AFPA s'inscrit dans la durée sur l'ensemble du territoire picard et s'appuie sur une **plate-forme de services** :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des bassins d'emploi picards (GPEC) ;
- la mobilisation des partenaires socio-économiques : le but est de faire évoluer les représentations des employeurs et de développer les actions de médiation et de sensibilisation des acteurs de l'emploi ;
- des actions d'accompagnements individuel et collectif dont les apports majeurs se situent au niveau personnel.

Résultats – Chiffres clés

Si, après trois mois, 28 bénéficiaires sur 55 sont encore demandeurs d'emplois, l'accompagnement individuel a contribué parallèlement à une perspective de retour à l'emploi puisque 8 demandeurs d'emploi sont en attente de formation, 7 en formation longue, 6 en contrat à durée déterminée de plus de 3 mois et 4 en contrat à durée déterminée de moins de 3 mois.



Seniors: career strategy and dynamics



Région Picardie

- + Lead partner organisation: Afpa
- + Contact person: Max GOUDMAND
- + Tel.: +33 (0)3 22 53 53 51
- + Email: Max.goudmand@afpa.fr
- + Web site: www.picardie.afpa.fr

Budget: €201,065, including €90,459 SF funding

Objectives

This ESF project set out to promote redeploying people in the second half of their careers, in particular, seniors over the age of 50 and disabled people.

Activities

In Picardie, there are a lot of seniors in industry and construction, two sectors that are sensitive to the economic context. Preventive measure to encourage keeping seniors in their jobs are, therefore, particularly useful for anticipating possible downsizing.

The AFPA project is part of a long-term project in Picardie and is based on a **service platform** :

- Forward-looking employment and skills management in the Picardie employment areas.
- Mobilisation of socio-economic partners: the goal is to get employers to change their representations and to develop actions of mediation and awareness-raising among employment actors.
- Individual and group support, which primarily contribute on a personal level.

Results – Key figures

Although, after three months, 28 beneficiaries out of 55 are still job seekers, at the same time to prospects of return to employment since eight job seekers are waiting for training, seven are in long training courses, six on short-term contracts longer than three months, and four on short-term contracts shorter than three months.



Action partenariale pour la prévention des troubles musculo-squelettiques dans les Deux-Sèvres



Région Poitou-Charentes

- + Porteur : Union départementale CFDT des Deux-Sèvres
- + Personne contact : Fabien PINELLI
- + Tel : 05 49 06 19 17
- + Courriel : santetravail-cfdt79@wanadoo.fr

Budget : 44 164 € dont 28 729 € de SF

Objectifs

Le projet FSE a pour but de maintenir, par des actions de prévention, l'emploi des salariés qualifiés et non qualifiés dans les entreprises où les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des facteurs de risque mais également d'amélioration des conditions de travail des salariés déjà touchés.

Il s'inscrit dans le cadre d'un plan régional de santé publique soutenu à la fois par l'Etat et les collectivités territoriales.

Actions

Le projet intervient dans les entreprises d'aide à la personne, les assurances, les centres hospitaliers, les usines de métallurgie et diverses entreprises de fabrication.

Les actions sont menées par deux ergonomes et visent à :

- réduire le nombre de salariés (jeunes, seniors, hommes et femmes) atteints de TMS dans les entreprises du département des Deux-Sèvres ;
- informer et sensibiliser les salariés et les chefs d'entreprises à travers la mise en place d'une démarche de prévention.

A titre d'illustration, les salariés d'une entreprise de surgelés ont été associés à la mise en place d'une nouvelle ligne d'emballage. La sensibilisation a été suivie d'effets tant auprès des salariés que de l'encadrement, notamment le service des ressources humaines.

Résultats – Chiffres clés

Le porteur de projet FSE a participé à un **guide pratique de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques à destination des PME**, téléchargeable sur le site de l'ARACT Poitou-Charentes.



Partnership for preventing repetitive strain injury in the Deux-Sèvres



Région Poitou-Charentes

- + Lead partner organisation: Deux-Sèvres local chapter of the CFDT trade union
 - + Contact person: Fabien PINELLI
 - + Tel: +33 (0)5 49 06 19 17
 - + Email: santetravail-cfdt79@wanadoo.fr
- Budget: €44,164, including €28,729 of SF funding**

Objectives

The ESF project sets out, through preventive actions, to keep qualified and unqualified employees in firms where repetitive strain injuries are risk factors, but also to improve working conditions of employees already suffering from these injuries. It is part of a regional public health plan supported by both the public administration and regional and local authorities.

Activities

The project works in personal support firms, insurance firms, hospitals, smelting plants and various manufacturing firms.

The activities are led by two ergonomics specialists and aim to:

- Reduce the number of employees (young people, seniors, men and women) who suffer from repetitive strain injuries in firms in the Deux-Sèvres department.
- Inform and raise awareness of employees and business directors through a preventive approach.

As an illustration, employees in a frozen-food firm were involved in setting up a new packaging line. Awareness-raising was followed by effects on employees and management, particularly in human resources.

Results – Key figures

The lead partner in the ESF project participate in producing a practical guide to preventing repetitive strain injury aimed at SMEs; it can be downloaded at the Poitou-Charentes ARACT site.



Vieillessement actif



Région Poitou-Charentes

- + Porteur : OPCALIA Poitou-Charentes
 - + Personne contact : Emmanuel POCARD
 - + Tel : 05 49 28 47 19
 - + Courriel : emmanuel.pocard@opcalia-pc.com
 - + Site Internet : www.opcalia-pc.com
- Budget 2009: 78.668 € dont 31 467 € de FSE**
Budget 2010 : 454 300 € dont 181 720 € de FSE

Objectifs

Le vieillissement de la population active soulève de nouveaux enjeux pour la gestion des emplois et des compétences dans les entreprises. C'est dans ce contexte que Opcalia Poitou-Charentes propose des formations aux salariés seniors dans les secteurs confrontés à une pénurie de main-d'œuvre.

Actions

Deux exemples de projets d'Opcalia cofinancés par le Fonds social européen :

Dans une région confrontée à un vieillissement et à une raréfaction de la main-d'œuvre au sein des services de la médecine du travail, Opcalia a développé une approche préventive de gestion des compétences et a proposé un plan de formation à six secrétaires médicales afin qu'elles accèdent à la qualification d'assistante médicale. L'association a ainsi pu répondre à sa mission de service en sécurisant des parcours professionnels et en anticipant des vacances de postes.

Autre exemple : dans une logique de tutorat, Opcalia a organisé une mise en relation d'une entreprise avec un cabinet de consultants pour assurer le transfert de compétences entre deux de ses salariés seniors (ingénieurs sur le point de partir à la retraite) et des salariés plus jeunes. Les deux salariés, âgés de 59 et 61 ans ont été formés sur la façon de formaliser leur savoir faire et leurs compétences acquises avant de mettre en place des modules de formation interne à l'attention de jeunes techniciens.

Résultats – Chiffres clés

Au global, en 2009 et 2010, 138 salariés de plus de 45 ans ont été formés. 112 ont bénéficié d'une formation métier (logiciel métier ou formation d'approfondissement de compétences liées au métier) et 26 ont suivi une formation certifiante.



Active Ageing



Region Poitou-Charentes

- + Lead partner organisation: OPCALIA Poitou-Charentes
 - + Contact person: Emmanuel POCARD
 - + Tel.: +33 (0)5 49 28 47 19
 - + Email: emmanuel.pocard@opcalia-pc.com
 - + Web site: www.opcalia-pc.com
- Budget 2009:** €78,668, including €31,467 SF funding
Budget 2010: €454,300, including €181,720 SF funding

Objectives

The ageing of the working population raises a number of challenges for managing employment and competences in enterprises. This is the context in which the Poitou-Charentes Opcalia offers training to senior employees in sectors facing manpower shortages.

Activities

Two examples of Opcalia project jointly funded by the European Social Fund:

In a region confronted with an ageing workforce and rarer and rarer manpower in work-related health services, Opcalia developed a preventive approach to competence management and offered a training plan to six medical secretaries to allow them to get qualified as medical assistants. The association was then able to fulfil its service mission while securing careers and anticipating vacant positions.

Another example: using a tutoring approach, Opcalia organised a meeting between a firm and a consulting agency to ensure the transfer of competences between two of its senior employees (engineers preparing to take their retirement) and younger employees. The two employees, who were 59 and 61 years old, were trained in how to formalize their know-how and acquired competences before setting up internal training courses for the young technicians.

Results – Key figures

Overall, in 2009 and 2010, 138 employees over the age of 45 were trained. 112 got training in a profession (using software or deepening skills linked to a profession) and 26 took certifying training.



Renforcement et optimisation des compétences seniors



Région Provence Alpes Côte d'Azur

- + Porteur : Pôle emploi PACA
- + Personne contact : Régine Bahegne
- + Tel : 04 93 29 05 00
- + Courriel : regine.bahegne@pole-emploi.fr

Budget : 106 477 € dont 53 238,50 € de FSE

Objectifs

Ce projet FSE vise à favoriser le retour à l'emploi des chercheurs d'emploi de 50 ans et plus en élargissant leur offre de travail ou en les orientant vers des métiers ciblés, adaptés à leur situation personnelle.

Actions

En région PACA, le nombre de demandeurs d'emploi seniors de 50 ans et plus augmente de 5% par rapport à l'ensemble des demandeurs en France depuis le début de l'année 2009. Parmi eux, une part importante de personnels qualifiés, formés est susceptible d'occuper des postes dans des secteurs d'activité où certains métiers sont en tension.

Dans le cadre d'une expérimentation proposée par la Direccte Paca, à la suite des Assises régionales sur le plan d'action national d'action concerté pour l'emploi des seniors, Medicoach, une entreprise de conseil, a mis en place une méthode expérimentale de travail (indicateurs à l'appui) qui permet à cinquante seniors, issus du bassin de Nice, d'être évalués dans leur globalité : santé, compétences (habilités, utilisation du savoir), valeurs (motivation, attitudes) et environnement extra-professionnel (vie sociale, facteurs de stress).

La méthode a été mise à la disposition d'une conseillère de Pôle Emploi afin qu'elle analyse plus finement le positionnement des seniors concernés sur le marché du travail, sélectionne les offres d'emploi les mieux adaptées, recherche des organismes de formation et cible au mieux les entreprises.

Résultats – Chiffres clés

A mi-parcours, les résultats sont encourageants : 40 seniors (dont 23 femmes et 17 hommes) sur 50 ont trouvé des solutions positives en termes d'emplois (CDI, CDD, CUI, intérim, créations d'entreprises, vacations et formations).



Strengthening and optimising seniors' competencies



Region Provence Alpes Côte d'Azur

- + Lead partner organisation: Pôle emploi PACA
- + Contact person: Régine Bahegne
- + Tel: +33 (0)4 93 29 05 00
- + Email: regine.bahegne@pole-emploi.fr

Budget: €106,477, including
€53,238.50 SF funding

Objectives

This ESF project aims to promote a return to employment for job seekers age 50 and older by increasing their job opportunities or orienting them to targeted professions, adapted to their personal situation.

Activities

In the PACA region, the number of senior job seekers age 50 and older has increased by 5% in relation to all job seekers in France, since the beginning of 2009. Among them, there is a large part of qualified, trained staff susceptible to hold positions in sectors where certain professions are experiencing manpower shortages.

As part of the experimentation proposed by Direccte Paca, following the regional meeting on the joint national action plan for senior employment, the consulting agency Medicoach set up an experimental working method (with indicators) enabling fifty seniors from the Nice area to be undergo comprehensive assessment: health, competences (abilities, use of knowledge), values (motivation, attitudes), and extra-professional environment (social life, stress factors).

The method was made available to a Pôle Emploi (employment agency) counsellor for her to refine the seniors' positioning on the employment market, choose the best adapted job offers, look for training organisations and target the best firms.

Results – Key figures

Mid-way through the project, results are encouraging: 40 seniors (23 women and 17 men) out of 50 found positive solutions in terms of employment (permanent contracts, short-term contracts, insertion contracts, temporary work, business creation, replacement positions and training).



Développement de compétences et amélioration de la qualification : stratégies globales de vieillissement actif



Région Provence Alpes Côte d'azur

- + Porteur : Opcalia Paca
- + Personne contact : Hélène FAURE
- + Tel : 04 42 91 27 99
- + Courriel : helene.faure@opcalia-paca.com
- + Site Internet : <http://www.opcalia.com>

Budget : 13 164 556 € dont 6 000 000 € de FSE

Objectifs

Dans le cadre de ce projet FSE, Opcalia Paca a mis en place un plan d'action régional de grande envergure, d'une durée de trois ans, afin d'accompagner un grand nombre d'entreprises de la région dans la mise en œuvre d'actions liées au vieillissement actif.

Actions

Opcalia Paca accompagne l'entreprise dans la construction de son plan d'action dédié aux seniors de plus de 45 ans (notamment les moins qualifiés et les femmes) : en partenariat avec la structure, il réalise un diagnostic initial, élabore un accord collectif ou un plan d'action, bâtit des indicateurs de suivi dans l'optique d'une évaluation, définit la communication auprès du personnel et met en relation les entreprises avec un réseau d'acteurs spécialisés sur la gestion des âges.

Opcalia poursuit plusieurs buts :

- faire de la question de l'âge un objet de dialogue avec le salarié (bilans de compétences, entretiens de mi-carrière) ;
- prévenir la démotivation, maintenir ou développer les compétences individuelles en favorisant l'accès à la formation et en définissant le parcours avec le senior ;
- promouvoir le passeport formation ;
- anticiper les recrutements et mettre en place du tutorat ;
- capitaliser et transférer les savoir-faire grâce à la mise en place d'outils.

Résultats – Chiffres clés

Fin 2009, 676 seniors (dont 464 femmes et 212 hommes) issus d'entreprises de moins de 10 salariés et 2 537 personnes (dont 1 168 femmes et 1 369 hommes) provenant d'entreprises de plus de 10 salariés ont été formés dans le cadre de ce projet FSE.



Skills development and qualification improvement: **comprehensive active ageing strategies**



Region Provence Alpes Côte d'azur

- + Lead partner organisation: Opcalia Paca
- + Contact person: Hélène FAURE
- + Tel.: +33 (0)4 42 91 27 99
- + Email: helene.faure@opcalia-paca.com
- + Web site: <http://www.opcalia.com>

Budget: €13,164,556, including €6,000,000 SF funding

Objectives

As part of the ESF project, Opcalia Paca set up a broad regional action plan lasting three year in order to help a large number of businesses in the region to implement their active ageing actions..

Activities

Opcalia Paca helps firms in building their action plans dedication to seniors over the age of 45 (particularly for those with the lowest levels of qualifications and women): in partnership with the structure, it carries out an initial analysis, develops a joint labour agreement or an action plan, builds the monitoring indicators in view of evaluation, defines the communication targeting the personnel, and creates links between businesses and a network of age management specialists.

Opcalia is pursuing several goals:

- Making the issue of age a topic of dialogue with employees (skills assessments, mid-career interviews).
- Preventing demotivation, maintaining and developing individual skills by promoting access to training and defining a path with the seniors.
- Promoting the training passport.
- Anticipating hiring and putting an accent on tutoring.
- Capitalising and transferring know-how by setting up tools.

Results – Key figures

At the end of 2009, 676 seniors (including 464 women and 212 men) from businesses with fewer than 10 employees and 2,537 (1,168 women and 1,369 men) from businesses with over 10 employees were trained as part of the ESF project.



Transfert de méthodologies relatives à **la Transmission des Savoirs d'Expérience**

Volet central

- + Porteur : Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)
- + Personne contact : Mr Patrick Conjard
- + Tel : 04 72 56 13 85
- + Courriel : p.conjard@anact.fr
- + Site Internet : <http://www.anact.fr/portal/page/portal/GDA>

Budget : 134 093 € dont 75 751 € de FSE

Objectifs

Dans le cadre de ce projet FSE, l'Anact a développé un projet d'échanges de pratiques entre des experts français et belges, le but étant de dégager les grands principes méthodologiques pour anticiper et accompagner la transmission des savoirs inter-générationnels dans les petites et moyennes entreprises.

Actions

L'Anact s'est entourée de différents partenaires français : les Aract Centre, Languedoc-Roussillon et Pays de la Loire, un cabinet conseil spécialisé en ressources humaines -organisation du travail et une école d'ingénieur (ENESAD).

Ce groupe d'experts s'est réuni à quatre reprises pour échanger sur leurs pratiques de transfert des savoirs d'expérience. Il a également participé à des journées d'études en Belgique, grâce au partenariat transnational conclu avec la Fondation Travail Université de Namur.

Ces temps d'échanges ont permis de repérer des travaux, des publications et d'élaborer des préconisations relatives au transfert des savoirs d'expérience reprises dans un **guide «Point sur la transmission des savoirs d'expérience»**.

Des actions de transfert se sont déroulées dans les trois régions impliquées dans le projet (Languedoc Roussillon, Centre, Pays de la Loire).

Résultats – Chiffres clés

En comptant les réunions de sensibilisation auprès des entreprises et des OPCA, les ateliers thématiques et les groupes d'échanges de pratiques entre consultants et formateurs, ce ne sont pas moins de quinze actions de sensibilisation et de transfert qui ont été organisées dans les trois régions françaises concernées par le projet pendant l'année 2009.



Transfer of methodologies related to **experiential knowledge transmission**

Central Programme

- + Lead partner organisation: Anact (national agency for improving working conditions)
- + Contact person: Mr. Patrick Conjard
- + Tel.: +33 (0)4 72 56 13 85
- + Email: p.conjard@anact.fr
- + Web site: <http://www.anact.fr/portal/page/portal/GDA>

Budget: €134,093, including €75,751 funding

Objectives

As part of this ESF project, Anact developed a project to exchange practices between French and Belgian experts, the goal being to define key methodological principles for anticipating and supporting the transmission of intergenerational knowledge in small and medium enterprises.

Activities

Anact worked with a variety of French partners: the Aract from Centre, Languedoc-Roussillon and Pays de la Loire, an agency specialised in human resources, a labour organisation and an engineering school (ENESAD).

This group of experts met four times to discuss their practices in the area of experiential knowledge transfer. It also participated in study days in Belgium, thanks to a transnational partnership set up with the Namur University Labour Foundation.

These discussions made it possible to pinpoint research and publications and to develop recommendations regarding experiential knowledge transfer that were published in a guide called "Transferring experiential knowledge".

Transfer activities took place in the three regions involved in the project (Languedoc-Roussillon, Centre, Pays de la Loire).

Résultats – Chiffres clés

If you count the awareness-raising meetings with firms and OPCAs, thematic workshops and practice sharing groups between consultants and trainers, there were no fewer than fifteen awareness-raising and transfer activities that were organised in the three French regions working on the project during the year 2009.



Mise en réseau des plus de 55 ans



Pays-Bas

- + Porteur : UWV
- + Personne contact : Peter Stoks
- + Tel : 00 31 654 324 938
- + Courriel : peter.stols@uwv.nl
- + Site Internet : www.werk.nl

Budget : 9 000 000 d'€

Objectifs

L'objectif de ce projet est d'organiser des réunions régulières entre demandeurs d'emploi de plus de 55 ans, afin qu'ils puissent se soutenir les uns les autres, partager leur expérience et mettre en commun leurs réseaux pour trouver du travail. Le «pôle emploi» les aide dans leurs démarches en mettant à leur disposition des outils de recherche d'emploi et des salles de réunions pour se réunir (accès aux ordinateurs, à des endroits-détente pour prendre un café, etc).

Un tuteur confirmé assiste aux premières réunions pour les accompagner individuellement et leur donner les meilleurs conseils pour candidater à un poste. Après ces premières réunions, le groupe s'autogère et détermine les actions et initiatives à entreprendre auprès des employeurs. En général, le groupe se réunit une fois par semaine au «pôle emploi».

Actions

L'UWV Werkberijf a formé 26 tuteurs spécialisés dans l'encadrement de ces groupes de seniors. Ces tuteurs ont une double mission : d'une part, s'assurer que ces demandeurs d'emploi de plus de 55 ans restent en phase avec le marché du travail, d'autre part, leur trouver un emploi en s'appuyant sur les réseaux mis en place par tous les autres membres du groupe. D'autres actions consistent à organiser des rencontres («speeddates»), des réunions avec des employeurs, des tests de compétence, des sessions «s'habiller pour réussir», des présentations vidéo et des formations aux réseaux sociaux.

Résultats – Chiffres clés

Les résultats obtenus après 7 mois d'action sont les suivants : 2639 demandeurs d'emploi de plus de 55 ans ont participé à ces «clubs Emploi» pour les seniors. 445 ont trouvé un emploi et 25 ont créé leur propre entreprise. 18% d'entre eux ont trouvé un emploi en moins de 10 semaines.



Networkgroups 55+



Holland

- + Lead partner organisation: UWV
- + Contact person: Peter Stoks
- + Telephone number(s): 0031654324938
- + Email: peter.stoks@uwv.nl
- + Web site: www.werk.nl

Budget: €9,000,000

Objectives

The objective of this project is to bring a group of older unemployed people of 55+ together on a regular base, in order to support each other, give feedback and use each others network to find work. The job centre acts as a facilitator (they can use job-centre rooms, meeting facilities, computers, coffee, etc.).

Initially a trained coach will spend some sessions on personal performance and state of the art applying. After these sessions, the group acts as a selfhelpgroup which defines its own programme and initiatives towards employers. In general, the groups meet once a week at a job centre..

The result is that 18% of the participants find work within 10 weeks. The others form a new network group with the new influx.

Activities

UWV Werkbedrijf has trained 26 dedicated trained coaches to work with these groups.

The main activity of these coaches is to keep de unemployed 55+ worker fit for the labourmarket and to find a job by using each others network. Other activities are for example speeddates, meetings with employers, competence test, and meetings about dressing for succes, video presentations on the use of social media.

Results – Key figures

After seven months the results are as following : 2639 older unemployed 55+ workers have taken part in the network groups, 445 have find a job and 25 started their own business. 18% of the older employed 55+ workers find a job within 10 weeks.



Réseau laboratoire sur le vieillissement actif



Italie

- + Porteur : Province autonome de Trente
- + Personne contact : Francesco Marcaletti
- + Tel : 00 39 02 7234 2675
- + Courriel : francesco.marcaletti@unicatt.it
- + Site Internet : www.ageinglab.tn.it

Budget: 120.000 €

Objectifs

Les premières étapes du projet consistaient à :

- mettre en place un «laboratoire» de recherche dédié à l'étude du vieillissement de la population active au niveau local (analyse des liens entre la formation tout au long de la vie et le vieillissement actif et le développement de méthodes et programmes dans le domaine de la formation des adultes) ;
- promouvoir et piloter un réseau transnational d'échange de bonnes pratiques entre différents partenaires, destiné à enrichir leur expertise.

Actions

Sur la période 2009-2010, le projet a principalement lancé les actions suivantes :

- suivi des processus de vieillissement et des initiatives prises en faveur du vieillissement actif au niveau local ;
- identification, analyse et partage des bonnes pratiques, basés sur une évaluation visant leur transfert à d'autres contextes socio-institutionnels ;
- recommandations portant sur les politiques de vieillissement actif adressées aux différentes parties prenantes pour les associer aux travaux du réseau et les inciter à disséminer les bonnes pratiques ;
- promotion et pilotage d'un réseau transnational associant des partenaires européens et organisation de rencontres annuelles ;
- organisation d'ateliers internationaux sur le vieillissement actif et les enjeux de la formation tout au long de la vie, avec le soutien de la communauté scientifique.

Results – Key figures

Fin 2010, les principaux résultats ont été :

- la mise en place d'un réseau transnational regroupant 21 partenaires italiens et européens ;
- l'ébauche d'un guide sur les méthodologies de gestion des âges ;
- deux rapports de recherche : l'un les bonnes pratiques européennes dans le domaine de la gestion des âges et du vieillissement actif ; l'autre sur le processus de vieillissement au niveau local.



Active ageing lab net



Italy

- + Lead partner organisation: Autonomous Province of Trento
- + Contact person: Francesco Marcaletti
- + Telephone number(s): 39 02 7234 2675
- + Email: francesco.marcaletti@unicatt.it
- + Web site: www.ageinglab.tn.it

Budget: €120.000

Objectives

The Active Ageing Lab Net project aims at the beginning stages were:

- to set up a research "laboratory" for the study of the labour force ageing process at local level, for the analysis of projects concerning the relationship between lifelong learning and active ageing, for the development of methodologies and programs in the field of adult learning;
- to promote and lead a transnational network addressed at animating the exchange of knowledge and good practices amongst partners, thus reinforcing their expertise.

Activities

The project in 2009-2010 has developed the following main activities:

- monitoring the ageing process and the active ageing initiatives at local level;
- identifying, analysing and sharing good practices, on the basis of the evaluation of their transferability in new social-institutional contexts;
- addressing recommendations about the active ageing policies to stakeholders thus involving them in networking activities and in the discussion and dissemination of research outcomes;
- supporting policy makers and local authorities by identifying the arising needs;
- promoting and leading a transnational network by involving European partners and organizing annual meetings of the network;
- organizing international workshops on active ageing and lifelong learning issues with the support of the scientific community.

New aims and activities for 2011-2013 period are currently under discussion.

Results – Key figures

The main deliverables and results achieved have been, by the end of 2010:

- the establishing of a transnational network involving 21 Italian and European partners;
- the drafting of an handbook on age management methodologies;
- a research report on European good practices in the field of age management and active ageing;
- a research report describing the ageing processes at local level.



Génération+



Belgique (Wallonie)

- + Porteur : Forem /HEC – Université de Liège
- + Personne contact : Robert Loop / Jean-Marie Dujardin / Annie Cornet
- + Tel : +32 7 120 65 30 / +32 4 232 73 11 / +32 4 366 27 95
- + Courriel : robert.loop@forem.be / jean-marie.dujardin@ulg.ac.be / annie.cornet@ulg.ac.be

Budget : 750.000 €

Objectifs

Les objectifs du projet Génération + sont les suivants :

- maintenir dans l'emploi les travailleurs de plus de 45 ans à travers des politiques de gestion des ressources humaines et des compétences ;
- sensibiliser les entreprises à la gestion des âges ;
- favoriser le transfert de compétences entre les générations.

Actions

Un outil d'analyse de la pyramide des âges en entreprise a été développé, testé en entreprise et diffusé via le réseau des centres de compétences et les conseillers du Forem.

Des actions de transfert de compétences intergénérationnels, de tutorat et de valorisation des acquis de l'expérience ont également été soutenues et développées.

Enfin, des actions de sensibilisation et des formations à la gestion des âges ont été organisées.

Résultats – Chiffres clés

L'outil a été appliqué dans des entreprises de différentes tailles : Touring (600 travailleurs), Britte (PME), des réseaux d'hôpitaux (4850 travailleurs), dans le secteur d'aide et de soin à domicile.

Les travailleurs âgés ont été formés au tutorat dans le cadre de l'Association Aide et Soins à Domicile à Namur.

Un travail sur la gestion des âges en interne (une étude de cas supplémentaire) a également été mené au sein du FOREM (agence pour l'emploi et la formation en Région wallonne, partenaire du projet FSE).



Generation +



Belgium (Wallonia)

- + Lead partner organisation: Forem/HEC – Liège University
- + Contact person: Robert Loop / Jean-Marie Dujardin / Annie Cornet
- + Tel: +32 7 120 65 30 / +32 4 232 73 11 / +32 4 366 27 95
- + Email: robert.loop@forem.be / jean-marie.dujardin@ulg.ac.be / annie.cornet@ulg.ac.be

Budget: €750.000

Objectives

The goals of the project Generation+ are the following:

- To sustain employment for workers over the age of 45 through human resource and skills management policies.
- To raise awareness about age management in firms.
- To promote the transfer of skills between generations.

Activities

A tool for analysis of the age pyramid in firms was developed, tested in firms and distributed via Forem's network of competence centres and counsellors.

Intergenerational skills transfer activities, tutoring and valorising experiential knowledge were also supported and developed.

Finally, awareness-raising activities and training in age management were organised.

Results – Key figures

The tool was applied in firms of various sizes: Touring (600 employees), Britte (SME), hospital networks (4,850 employees), in the assistance and home care sector.

Older workers were trained in tutoring as part of the Assistance and Home Care Association in Namur.

Internally, research on age management (an additional case study) was also led within FOREM (Wallonia employment and training agency, the ESF project partner.).



AGE sans contrainte



Royaume-Uni (Angleterre)

- + Porteur : Les universités du Lancashire
- + Personne contact : Kevin McKenna – Responsable projet
- + Tel : 00 44 7960 698 863
- + Courriel : kmckenna@preston.ac.uk

Budget : 1 200 868 €

Objectifs

Le projet se déroule au nord-ouest de l'Angleterre. L'un de ses enjeux est de trouver de nouvelles méthodes d'évaluation des compétences et des capacités, sans tenir compte de l'âge. Ce projet souhaite développer une meilleure compréhension entre les agences d'emploi, les employeurs et les demandeurs d'emploi ; et mettre en place de nouvelles stratégies pour allonger la durée de la vie active. Des modèles innovants sont testés pour remotiver les travailleurs âgés inactifs (y compris les récents retraités) ou pour retenir des travailleurs âgés qui n'ont plus d'emploi, y compris les personnes handicapées ou celles ayant des problèmes de santé. Enfin, un travail de partage de bonnes pratiques est réalisé entre les partenaires anglais et transnationaux, les agences, et les employeurs, le but étant de développer des solutions innovantes et de nouvelles pratiques de travail favorisant l'emploi des travailleurs âgés.

Actions

Un ensemble d'actions pilotes a permis la mise en place d'une plate-forme régionale d'emploi et d'actions complémentaires pour répondre au problème de chômage, notamment dans les zones urbaines. En démontrant leur efficacité, ces actions pourront ensuite servir de modèle dans tout le Royaume-Uni et dans les autres Etats membres de l'Union européenne.

Pour déterminer la façon d'y parvenir, il est nécessaire d'examiner :

- les points de vue des employés et des demandeurs d'emploi âgés ;
- la problématique des employeurs employant des travailleurs âgés ;
- la réponse des agences (y compris les services sociaux, les crèches et garderies, etc) à la croissance de la flexibilité dans le domaine de la gestion des services, où la notion de carrière est ignorée.

Résultats – Chiffres clés

Sur les 30 personnes ayant bénéficié du projet, 25 ont eu la possibilité de se former (l'objectif initial était de 14), 15 ont trouvé un emploi (contre 9 prévus initialement) dont 10 de manière durable (d'au moins 13 semaines). La réussite de ce projet est telle qu'il devrait être développé sur d'autres territoires pour tester de nouveau l'innovation, tout en l'approfondissant.



AGE No Constraint



UK (England)



- + Lead partner organisation: The Lancashire Colleges
- + Contact person: Kevin McKenna – Project Manager
- + Telephone number(s): 07960 698863
- + Email: kmckenna@preston.ac.uk

Budget: €1.200.868

Objectives

To discover in the North West of the UK those factors which would uncover, address and implement solutions in relation to valuing skills and abilities through an age free lens. To build understanding between agencies, employers and individuals with regards to employment practices and to create new strategies for prolonging working lives. Piloting innovative models to re-engage inactive older workers (including early retirees) or to retain older workers who are no longer in employment, including those who are disabled or who have health conditions. Sharing best practice between the UK and Transnational partners, agencies, employers with regards innovative solutions and new working practices that benefit older workers.

Activities

To provide a series of key strands of pilot activity that will provide an accelerated platform for regional employment and related initiatives that tackle worklessness predominantly in urban areas. These will achieve a demonstration effect that can be modelled across the UK and Europe.

To discover how we can achieve this we will need to examine the following:

- The views of older employees and the older unemployed and.
- The issue of employers employing mature workers and.
- The response of agencies (including social services, day care etc) to developing flexibility in service management where currently carers are largely ignored in this dialogue.

Results – Key figures

Out of the 30 people that were given help, 25 got Learning Opportunities (at the beginning, the target was 14 people), 15 found a job and 10 of them a sustained job (13 weeks). Such is the success of the project, there are plans to set up a similar project in another area to test the innovation further.



En plus de l'expérience, actualiser les connaissances



Estonie



- + Porteur : Centre d'enseignement de Saaremaa
- + Personne contact : Leonora Kraus
- + Tel : +372 5141875
- + Courriel : info@sok.ee
- + Site Internet : www.sok.ee

Budget : 421 773 €

Objectifs

A travers ce projet développé sur les territoires de Saare et Hiiu (îles estoniennes), le centre d'enseignement de Saaremaa souhaite que les seniors âgés de 50 à 74 ans restent actifs, voire compétitifs sur le marché du travail. Ceci passe par une sensibilisation des seniors eux-mêmes. Ils doivent prendre conscience que la réussite professionnelle dépend du mode de vie, des attitudes, des croyances, des valeurs, des connaissances et des compétences. Ils doivent par ailleurs admettre que le niveau de connaissances et de compétences requis aujourd'hui sur le marché du travail est plus important. Enfin, le maintien dans l'emploi des seniors appelle aussi une attitude des employeurs plus positive vis à vis de ce public.

Actions

Pour ce faire, le centre a développé un certain nombre d'activités destinées aux seniors :

- la création d'un site Internet ;
- la mise en place de formations telles que «Apprendre à apprendre», «Comment réussir sur le marché du travail ?», «Travail sur les compétences transversales», d'autres plus professionnelles sur l'entrepreneuriat, les services à la personne, les services clientèle, les services de nettoyage, le travail du fer, du bois, la construction de bateaux (...);
- du coaching ;
- la mise en place de clubs d'emplois.

Ce dispositif a été complété par une incitation financière aux employeurs pour recruter des seniors et des aides à la création d'entreprises spécifiques aux seniors.

Enfin, une conférence finale intitulée «Les seniors sur le marché de l'emploi» a clôturé le projet.

Résultats – Chiffres clés

50% des bénéficiaires (soit 60 personnes dont 35 hommes et 25 femmes) ont retrouvé un emploi. 90 personnes ont participé aux formations générales and 88 aux cours professionnels. Ils ont pu bénéficier de 240 heures de coaching et de conseils. 27 clubs d'emploi ont été organisés et 15 entrepreneurs ont reçu une aide financière pour employer des seniors.



Contemporary knowledge in addition to experience



Estonia

- + Lead partner organisation: Saaremaa Teaching Centre
- + Contact person: Leonora Kraus
- + Tel.: +372 5141875
- + Email: info@sok.ee
- + Web site: www.sok.ee

Budget: €421,773

Objectives

This project was developed on the Estonian Islands of Saare and Hiiu, where the Saaremaa Teaching Centre sought to keep seniors between the age of 50 and 74 active, and even competitive on the labour market. This was done by making seniors aware that professional success depends on lifestyle, attitudes, beliefs, values, knowledge and skills. They also have to admit that the level of knowledge and skills required by the labour market today is higher. Finally, keeping seniors employed also requires that employers have a more positive attitude towards this target group.

Activities

The centre developed a certain number of activities targeting seniors:

- Creating advertising and a project home page.
- Setting up training courses such as "Learning to learn", "How to succeed on the labour market?", "Working on Cross-cutting Skills", along with others that were more professional on entrepreneurship, people-oriented services, customer service, cleaning services, ironworking, woodworking, boat building, etc.
- Coaching
- Setting up employment clubs.

This approach was completed by financial incentives given to employers to hire seniors and specific business creation aids to seniors.

Finally, the project closed with a final conference called "Seniors on the Employment Market".

Results – Key figures

50% of beneficiaries (a total of 60 people, 35 men and 25 women) found jobs. Ninety people participated in the generation training sessions and 88 in the professional courses. They were able to receive a total of 240 hours of coaching and consulting. Twenty-seven employment clubs were organised and 15 entrepreneurs received financial assistance to employ seniors.



Supervisor 45+



Belgique (Flandre)

- + Porteur : Oiltanking Anvers
- + Personne contact : Willy Van Mullem
- + Tel : 00 32 3 561 15 00
- + Courriel : willy.van.mullen@oiltanking.com
- + Site Internet : www.oiltanking.com

Budget : 175 522,70 €

Objectifs

Le projet vise à former les travailleurs âgés à des fonctions d'encadrement afin d'améliorer leur employabilité de manière durable. En augmentant l'employabilité des travailleurs, l'objectif est d'allonger leur carrière d'au moins 3 à 4 ans.

Actions

1/ Le centre de développement évalue et définit les compétences de plusieurs candidats à des fonctions d'encadrement. 2/ Une formation de base et un suivi leur est offert, grâce à une méthode d'apprentissage adaptée aux travailleurs âgés. 3/ Un programme basé sur des situations professionnelles réelles rencontrées par un responsable a été mis en place. 4/ Un accompagnement est développé car les seniors nouvellement devenus responsables ne peuvent arriver en poste sans préparation. 5/ Un outil de mesure de la satisfaction des responsables dans leurs nouveaux postes et de la qualité des résultats obtenus a été réalisé. En cas de faible satisfaction, des mesures de soutien appropriées sont adoptées. 6/ Au final, si des participants ne sont pas capables d'occuper des postes d'encadrement, d'autres options leur seront proposées.

Résultats – Chiffres clés

1. Un centre de développement a dressé la liste des compétences requises pour exercer un rôle de responsable. Ces compétences concernent : l'efficacité personnelle, les capacités professionnelles, les relations interpersonnelles et la gestion des ressources humaines / 2. Un programme de formation et de suivi a été développé puis mis en place. / 4. Une structure d'accompagnement a été créée. Les responsables en devenir passent d'abord par le centre de développement. Les entretiens d'évaluation et de carrière prennent en compte leurs nouvelles compétences. / 5. Une étude sur l'adaptation à leur nouveau poste de ces seniors, devenus chefs, a été confiée à un organisme extérieur. Les conclusions ont motivé de nouvelles actions (de communication par exemple). / 6. La plupart des seniors sélectionnés pour obtenir un poste à responsabilité, est encore en poste. Les compétences de gestion d'équipe restent un point particulièrement suivi. Deux des personnes sélectionnées ne disposant pas de ces compétences, pourraient devenir «tuteurs».



SUPERVISOR 45+



Belgium (Flanders)

- + Lead partner organisation: Oiltanking Antwerp
- + Contact person: Willy Van Mullen
- + Telephone number(s): 00 32 3 561 15 00
- + Email: willy.van.mullen@oiltanking.com
- + Web site: www.oiltanking.com

Budget: Total cost: 175.522,70 €

Objectives

Upskilling older workers to the job of supervisor in order to increase their employability in a sustainable way. By increasing the workers' employability, this ESF-project aims at extending their careers by at least 3 to 4 years.

Activities

1. Measuring and mapping the competencies of a number of candidate-supervisors by a development centre (for the Ghent site) / 2. Development of a basic and a follow-up supervisor training with a learning method adapted to the target public of older workers / 3. Implementation of the programme based on the real working situation of the supervisor and supported by a learning method adapted to the target group / 4. Developing and offering a guidance structure; because the supervisors cannot be placed in their new job without guidance / 5. Development of a tool to measure the supervisors' satisfaction in their new job and also the quality of the results obtained. In case of low satisfaction scores, appropriate support measures will be taken / 6. Mapping the possible fall-back options, chances are real that not every participant will eventually prove to be suitable for the job of supervisor.

Results – Key figures

1. A development centre screened the competencies needed for the new supervisor function. These competencies were: personal effectiveness, professional functioning, interpersonal functioning and people management / 2. Both a basic and follow-up programme have been developed / 3. Both programmes have been implemented / 4. A guidance structure has been developed. First line managers pass through a development centre. Career and evaluation talks take into account the new skills of the supervisor / 5. A survey on wellbeing has been organized by an external organization. The conclusions have led to some additional actions (e.g. on communication) / 6. Almost all selected supervisors are still in function. Leadership competencies remain a point of attention. For 2 persons lacking these competencies but with good technical skills, an alternative as mentor is considered.



Réseau Thuringien sur la démographie



Allemagne (Länder de Thuringe)

- + Porteur : IWT GmbH
- + Personne contact : Roswitha Weitz
- + Tel : 00 49 361 6531 9353
- + Courriel : roswitha.weitz@iw-thuringen.de
- + Site Internet : www.netzwerk-demografie.de

Budget : 1 800 000 € (pour tous les projets)

Objectifs

Le but du réseau Thuringien sur la démographie est d'apporter un appui aux acteurs économiques, notamment les petites et moyennes entreprises et leurs employés, pour qu'ils puissent faire face aux défis de l'évolution démographique.

Actions

Au cours des trois années du projet (2008 à 2011), le réseau travaille sur six thématiques dont les programmes, les objectifs, les méthodes et les outils sont complémentaires et transférables à l'ensemble du réseau. Les thématiques sont les suivantes :

- «*Formation professionnelle continue adaptée à l'âge*», Université d'Erfurt
- «*Développement des ressources humaines en fonction de la démographie*», Bildungswerk der hüringer Wirtschaft e.V.
- «*Reprise d'entreprises artisanales, transmission intergénérationnelle*», Chambre de commerce d'Erfurt
- «*Audit qualité auprès d'entreprises prenant en compte la démographie*», TIBOR EV – Consulting Ltd. Thuringia
- «*Valeur de rétention – utilisation et maintien des connaissances et de l'expérience des employés âgés*», Eichenbaum Ltd.
- «*Compréhension – expérience – apprentissage au sein d'un réseau d'ingénieurs*», Institut d'économie de la Thuringe Ltd.

Les six groupes sont coordonnés par l'Institut d'économie de la Thuringe Ltd, leader du projet.

Résultats – Chiffres clés

Jusqu'à présent, plus de 500 PME ont été sensibilisées aux défis de l'évolution démographique via des ateliers et des plaquettes d'information. Environ 130 entreprises (450 participants) ont été intégrées à des processus de conseil et d'apprentissage. Une trentaine d'offres d'apprentissage et d'accompagnement sont publiées dans un catalogue et peuvent être utilisées par les établissements et entreprises intéressés. De plus, plus de 120 organismes et institutions régionales différents sont impliqués dans les structures de transfert du réseau.



Thuringian Network on Demography



Germany (Thuringia)

- + Lead partner organisation: IWT GmbH
- + Contact person: Roswitha Weitz
- + Telephone number(s): +49 361 65319353
- + Email: roswitha.weitz@iw-thuringen.de
- + Web site: www.netzwerk-demografie.de

Budget: €1,800,000 (over all projects)



Objectives

The Thuringian network on demography aims to support economic actors, in particular small and medium enterprises and their employees in facing the challenges of demographic change. They will be supported in building up skills being necessary for future personal management, employee recruiting and retention, the preservation of knowledge and workability of aging workforces.

Activities

During the three years of the project (9/2008-8/2011) the network is working on six thematic sub-projects which's objectives, methods and developed instruments and curricula are geared with one each other, complement each other and finally lead to a network-spanning transfer. The subprojects and the responsible partners are:

- "Age adapted continuing professional education" University of Erfurt
- "Demographic determined human resource development" Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.
- "Handcraft-oriented transfer point for demography-oriented emphases" Chamber of Trade Erfurt
- "Quality audit 'demography-oriented enterprise'" TIBOR EDV – Consulting Ltd. Thuringia
- "Value retention – use and sustainment of knowledge and experiences of older employees" Eichenbaum Ltd.
- Sub-project "EngNet – understanding – experiencing – learning in a network of engineers" Institute of the Thuringian Economy Ltd.

All subprojects are coordinated by the lead partner Institute of the Thuringian Economy Ltd.

Results – Key figures

Up to now more than 500 SMEs have been sensitized for the challenges of demographic change through workshops and information material. About 130 companies (450 participants) were involved in consulting and training processes. Around 30 training and guidance offers are published in a seminar catalog and can be used by interested companies and institutions. In addition, more than 120 various regional institutions and organizations are integrated in the transfer structures of the network.



Améliorer les perspectives d'emploi des employés de 50 ans et plus



Pologne

- + Porteur : Europerspektywa
- + Personne contact : Beata Romejko
- + Tel : 00 48 444 50 98
- + Courriel : info@europerspektywa.pl
- + Site Internet : www.olbrzym.info/english.html

Budget: 375 000 €



Objectifs

Le but de ce projet innovant est de produire une méthodologie efficace pour améliorer les perspectives d'emploi des employés les plus âgés.

La méthodologie sera ensuite appliquée à 300 travailleurs seniors de la région de Lublin et aux institutions régionales employant des travailleurs âgé de 50 ans et plus.

Actions

- Dans le cadre de la définition de la méthodologie innovante et des stratégies de mise en œuvre, un manuel et un programme de formations professionnelles destinés aux travailleurs âgés ont été réalisés. Des sessions de formation sur le thème de la gestion des âgés ont été organisées auprès de responsables d'entreprise.
- En terme de coopération transnationale, un partenariat a été conclu avec Consorzio Lavoro e Ambiente, une agence spécialisée dans la formation professionnelle basée à Rome et qui aide les PME italiennes.
- La méthodologie a ensuite été disséminée et mise en place à grande échelle auprès des institutions et des représentants du marché du travail, les travailleurs âgés de 50 ans et plus de la région de Lublin étant les bénéficiaires finaux du projet.

Résultats – Chiffres clés

Des programmes de stimulation professionnelle pour les travailleurs âgés ont été mis en place. 30 employés professionnellement actifs, ont été sélectionnés parmi plusieurs institutions basées dans la région de Lublin. Ils reçoivent une formation au sein de leur service et participent à des sessions de relaxation (formation professionnelle, tutorat individualisé, remise en forme, natation, gym et suivi médical).



Improving occupational activity prospects among elderly employees 50 plus



Poland

- + Lead partner organisation: Euoperspektywa
- + Contact person: Beata Romejko
- + Telephone number(s): +48 81 444 50 98
- + Email: info@euoperspektywa.pl
- + Web site: www.olbrzym.info/english.html

Budget: €375,000

Objectives

The innovative project aims to produce an effective methodology of improving occupational activity prospects among elderly employees.

The methodology will be introduced amongst 300 senior workers from Lublin region and regional institutions employing elderly workers aged 50+.

Activities

- The innovative methodology and its implementation strategies will be work out: a manual and a programme of professional training schemes for elderly workers, also in-company training sessions for managers on age management issues will be organized.
- Transnational co-operation with Consorzio Lavoro e Ambiente, a Rome-based vocational training agency which supports Italian small and medium-sized enterprises.
- Dissemination and implementation of the methodology into the mainstream. Target groups: Institutions and labour market representatives. The recipients: elderly workers aged 50 plus in the Lublin region.

Results – Key figures

Professional activation programmes for elderly workers:

a selected group of 30 professionally active employees from various Lublin-based and other regional institutions will be supported by in-service training and relaxation schemes (vocational trainings, personal coaching, fitness, swimming pool, gym and medical packages).



Nouvelles perspectives d'emploi pour faire carrière dans le secteur des soins à domicile



Allemagne

- + Porteur : Croix Rouge Allemande (DRK)
- + Personne contact : Mario Heller
- + Tel : 00 49 (0)30 85 40 41 32
- + Courriel : hellerm@drk.de
- + Site Internet : www.drk.de

Budget: 1 118 375 €

Objectifs

L'idée est de créer de nouvelles perspectives de carrières, notamment pour les seniors et les femmes, en les qualifiant pour des postes de responsable dans le domaine des soins à domicile. Tout en assurant leur employabilité, l'objectif est également de réduire le taux d'abandon lié aux environnements de travail difficiles (à la fois physiquement et mentalement) et de conserver leur savoir-faire et leur expérience au sein du secteur des soins à domicile. Le projet contribue à l'égalité entre les femmes et les hommes, en tentant de réduire l'écart entre le nombre élevé de femmes parmi les employés du secteur et leur assez faible représentation parmi les responsables. Le projet fait partie du programme «Rückenwind» - une initiative du FSE pour le développement des ressources humaines dans l'économie sociale.

Actions

Le projet regroupe plusieurs actions qui s'étendent sur quatre Länder :

- Un concept de formation tout au long de la vie destiné au secteur des soins à domicile a été développé. Un programme de qualification pour environ 180 participants a été lancé. Ce dernier est conçu pour répondre aux besoins d'évolution de carrières des seniors et des femmes, avec un planning adaptable. Il se compose de formations classiques pour des postes de responsable, de phases pratiques, de périodes d'e-learning et de tutorat individuel.
- Des conseillers en ressources humaines sont présents dans les centres de formation concernés afin d'aider les 130 structures de soins à domicile dans le choix et la mise en œuvre d'outils RH, focalisés sur les travailleurs âgés. Ils assurent également le suivi des formations.

Résultats – Chiffres clés

Depuis le lancement du projet en août 2008, deux cycles de qualification de 8 mois ont été menés avec succès pour environ 100 participants (dont 92 femmes) venant de plus de 80 institutions différentes. Grâce à ces sessions, trois des participants occupent déjà des postes de responsable.



New Job Perspectives for Carers in the Home Care Sector



Germany

- + Lead partner organisation: German Red Cross (DRK)
- + Contact person: Mario Heller
- + Telephone number(s): + 49 (0)30 85404 132
- + E-mail adresse: hellerm@drk.de
- + Web site: www.drk.de

Budget: €1.118.375

Objectives

The aim of the project is to create new job perspectives for carers for the elderly, especially seniors and women, by qualifying them for management positions in home care services and thus ensuring employability, preventing likely drop-outs due to physically and mentally highly challenging job environments as well as keeping the valuable know-how and experience within the home care sector. The project also offers a concrete contribution to gender equality, by trying to bridge the gap between high percentages of female staff members in the care sector and rather low representation in leading positions.

The project is part of the program "rückenwind" – an ESF initiative for HR development in the social economy.

Activities

The project offers a range of activities in four German states:

- Development of a Lifelong learning concept for the home care sector and realization of a qualification program for around 180 participants, designed to meet the needs of senior and female carers with a flexible schedule and a mix of traditional management trainings, but also practical project phases, e-learning periods and individual coaching.
- Establishment of HR Counselors in relevant training centers to support 130 home care services during the process of choosing and implementing adequate instruments of HR development focusing on the target group of elderly care workers and to ensure the continuation of the trainings.

Results – Key figures

Since the project launch in August 2009, two 8-month qualification cycles have been successfully concluded with roundabout 100 participants - 92 of which women, slightly exceeding the general quota in the care sector - from more than 80 institutions. Three participants have already taken over a management position as a direct result to the course.



Remerciements

Nous tenons à remercier les services FSE des Direccte qui nous ont aidé à identifier les bonnes pratiques en matière de maintien ou de retour à l'emploi des seniors actuellement à l'œuvre en France avec le soutien financier de l'Europe.

Nous remercions également les porteurs de projets français qui ont bien voulu nous accorder de leur temps pendant la préparation des fiches présentées dans ce recueil.

Enfin, nos remerciements vont aux membres du réseau Age et FSE et plus particulièrement aux personnes représentant les Pays-Bas, l'Italie, la Flandre et la Wallonie, le Royaume-Uni, l'Estonie, la Pologne, l'Allemagne (niveau fédéral) et le Länder de Thuringe, leurs contributions ayant permis d'enrichir ce nuancier d'expériences en cours dans les autres Etats membres de l'Union européenne.

Publication : Ministère du travail, de l'emploi et de la santé – Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle – Sous-direction du Fonds social européen – Site FSE France : www.fse.gouv.fr/
Ce document est cofinancé par le Fonds social européen

Edition : Mars 2011

Conception et réalisation : Racine / Maquette et mise en page : Sursud



Remerciements

We would like to thank the ESF services of the French regional managing authorities who helped us to identify good practices to maintain or reemploy older workers, implemented in France with the financial support of Europe.

We also thank the French project leaders who kindly gave us their time during the preparation of this collection.

Finally, our thanks go to members of the Learning Network "ESF Age", and more particularly to those representing the Netherlands, Italy, Flanders and Wallonia, the United Kingdom, Estonia, Poland, Germany (Federal level) and Thuringia. Their contributions have enriched this booklet of experiences which are currently being developed in other Member States of the European Union.

Publication : French Ministry of Labour, Employment and Health – General Delegation for Employment and Vocational Training – European Social Fund Sub-Directorate – Website "ESF in France" : www.fse.gouv.fr/ This document is cofinanced by European Social Fund

Edition : March 2011

Conception and realization : Racine / Page make-up : Sursud