





Les seniors et

La population française vieillit, sous l'effet conjugué de l'amélioration de l'espérance de vie et du vieillissement de la génération importante du baby-boom. La population en âge de travailler est ainsi appelée à décroître dans les prochaines années à structure de la population active et du comportement dans l'emploi inchangés.

Dans ce contexte, la participation des seniors au marché du travail devient un enjeu majeur en termes de croissance, de cohésion sociale et de viabilité des systèmes de protection sociale.

Cette volonté d'améliorer le taux d'emploi des seniors conduit à rompre avec une logique où l'âge est considéré comme un facteur d'ajustement économique, pour mettre en place des politiques permettant à chacun de travailler plus longtemps dans de meilleures conditions.

Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors

Un Plan national d'action 2006 -2010 pour l'emploi des seniors a ainsi été construit, après concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux, pour décliner les dispositions de l'accord national interprofessionnel de 2005. Il vise à impulser un changement durable des représentations, des pratiques et des politiques par une trentaine d'actions concrètes regroupées en trois grands objectifs déclinés en une trentaine d'actions :

- l'évolution des représentations culturelles par la sensibilisation du grand public et des entreprises, via une campagne de communication nationale «Notre avenir se construit à tout âge» ;
- le maintien dans l'emploi par la suppression (au 21/12/2009) des accords de branche permettant d'abaisser l'âge de la retraite, l'alourdissement de la taxation des préretraites, l'incitation aux démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la mobilisation du réseau de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail pour accompagner les entreprises ;
- le retour à l'emploi des seniors par la suppression de la contribution des entreprises en raison de la rupture d'un contrat de travail d'un salarié de plus de 50 ans (dite Delalande) qui frappait surtout les PME et qui pouvait constituer un frein à l'embauche, l'accès prioritaire des seniors au contrat initiative emploi et la recherche de nouvelles formes d'activité ;
- l'aménagement des fins de carrières par la possibilité de retraite progressive, la majoration des retraites en cas de prolongation de l'activité au delà de 60 ans ou l'assouplissement des possibilités de cumul emploi-retraite.

Ces objectifs ont été renforcés depuis 2007, et des mesures complémentaires ont été prises :

- l'obligation pour les entreprises d'être couvertes par un accord ou plan d'action en faveur de l'emploi des seniors ;
- l'amélioration de l'offre de Pôle emploi pour les plus de 50 ans et la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi...

Mobiliser les entreprises

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent - depuis le 1^{er} janvier 2010 - être couvertes par un accord de branche ou d'entreprise ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors. Si les entreprises ne respectent pas cette obligation, une pénalité de 1% de la masse salariale est prévue. Ces accords ou plans doivent chiffrer un objectif de recrutement des plus de 50 ans et/ou de maintien dans l'emploi des plus de 55 ans. Par ailleurs, ils doivent prévoir des actions dans au moins trois des six domaines suivants :

- recrutement des salariés âgés ;
- anticipation de l'évolution des carrières ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Un premier bilan de ce dispositif d'incitation à la négociation permet de faire état de 81 accords de branche (soit près de 9 millions de salariés concernés) et plus de 33 900 accords ou plans d'entreprises. Seules 250 entreprises ont préféré acquiescer des pénalités.



l'emploi en 2011

Les engagements chiffrés concernent davantage le maintien dans l'emploi que le recrutement. Dans les accords de branche, les domaines d'action privilégiés sont : l'anticipation des carrières, les compétences ou l'accès à la formation ainsi que la transmission des savoirs. Ces domaines sont retenus dans 80% des accords. La question du recrutement est abordée dans 23% des accords.

Améliorer l'accompagnement des chômeurs seniors

Le développement de l'offre du service public de l'emploi en direction des seniors est l'une des actions retenues dans le cadre du Plan national d'action concerté. Cet objectif a été renforcé par deux mesures. D'une part, la dispense de recherche d'emploi, pour les seniors est progressivement supprimée, celle-ci devant totalement disparaître fin 2012. D'autre part, l'offre de service de Pôle emploi au profit des plus de 50 ans est améliorée par un plan de mobilisation visant la mise en place :

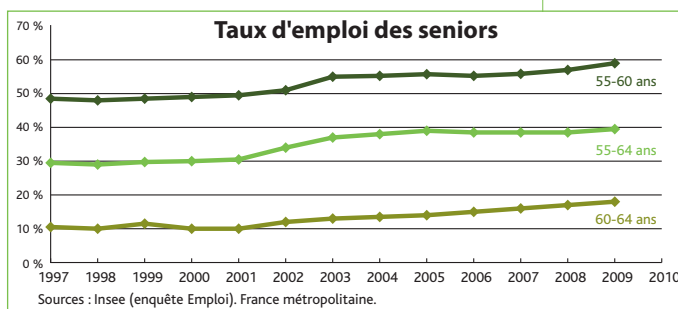
- d'un suivi mensuel personnalisé dès le premier mois ;
- de parcours d'accompagnement renforcé pour 30% des demandeurs d'emploi seniors ;
- de parcours d'accompagnement à la création d'entreprise pour 5% des demandeurs d'emploi seniors ;
- du développement de clubs de recherche d'emploi pour les seniors.

Les pratiques de gestion des entreprises intègrent davantage le recours aux seniors

Selon une enquête publiée par le service statistique du ministère du travail (DARES), les craintes des employeurs liées au vieillissement se sont atténuées entre 2001 et 2008. Lorsque des réserves s'expriment, elles portent principalement sur le coût salarial et dans une moindre mesure sur la productivité. En outre, même si les salariés sont encore souvent considérés comme «âgés» par leurs employeurs avant l'âge de la retraite, cet âge ressenti est moins précoce en 2008 qu'en 2001. Parallèlement, les outils de gestion des ressources humaines favorisant la progression de l'emploi des seniors tendent à se diffuser dans les entreprises. En 2008, 36 % des établissements de plus de 20 salariés employant des salariés de 50 ans et plus déclaraient que la pyramide des âges faisait partie de leurs outils de gestion, contre 25 % en 2001.

Des seniors de plus en plus présents sur le marché du travail mais touchés de plein fouet par la crise économique

D'après les travaux de l'INSEE, le taux d'emploi des seniors a progressé de manière continue depuis 2001. Une fois corrigé statistiquement le poids important des baby boomers à ces âges, ce taux s'établit à 41,2% fin 2009. Cependant, le taux de chômage des plus de 55 ans a augmenté de 17% en un an et la moitié d'entre eux sont au chômage depuis plus d'un an. Les efforts doivent être poursuivis.



Le FSE accompagne les initiatives des Pouvoirs publics

Pour accompagner ces politiques publiques, de nombreux projets sont soutenus par le Fonds Social Européen. Seront retenus, ici, le projet de Pôle emploi en région PACA et un projet dans le département du Val d'Oise. En région PACA, le projet de Pôle Emploi a expérimenté un outil d'évaluation et de valorisation des compétences des seniors, afin d'aider les conseillers à analyser leur positionnement sur le marché du travail, à sélectionner les offres d'emploi les plus adaptées et à cibler au mieux les entreprises. Dans le Val d'Oise, un plan départemental d'action piloté par l'Unité territoriale (Direccte) a permis, avec le soutien du FSE, d'accompagner une centaine d'entreprises à la mise en place d'accords ou plans d'action en faveur de l'emploi des seniors et de valoriser par des «Trophées trajectoires» les entreprises ayant mis en place des pratiques innovantes de gestion intergénérationnelle des ressources humaines.



Le FSE soutient l'emploi

Un projet Faire évoluer les salariés en seconde partie de carrière dans les TPE PME d'Auvergne

Afin d'assurer un vieillissement actif des salariés des petites et moyennes entreprises (PME) adhérentes, l'Agefos PME Auvergne engage, avec le soutien du FSE, une démarche de sensibilisation de ces entreprises et leur propose de les accompagner dans la mise en œuvre d'actions destinées à maintenir et faire évoluer leurs salariés dans l'emploi.

Parallèlement aux actions de sensibilisation et d'information des entreprises, elle met en place des parcours de professionnalisation, démarrant par un diagnostic et se poursuivant par des actions de formation ou d'accompagnement, dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et/ou du droit individuel à la formation. Différents dispositifs s'articulent en fonction des besoins : diagnostic à mi-carrière, passeport formation, actions de formations «métiers» ou «transversales» dont une action spécifique de formation de tuteur et validation des acquis de l'expérience.

Au total, 200 entreprises et 500 salariés ont été informés collectivement ou individuellement. 100 actions "plan de formation", 80 «droit individuel à la formation», 50 périodes de professionnalisation, 15 «passeports formation» ont été réalisés, 10 formations de tuteurs ont été validées et 5 VAE ont été engagées. Sur ces 250 personnes, au total, 130 femmes ont participé aux actions de positionnement ou de formation.

Un projet En Lorraine, tous les acteurs régionaux se mobilisent sur la gestion des âges dans les entreprises

L'Aract Lorraine a mis en place un plan d'action sur trois années visant à favoriser le maintien durable dans l'emploi de tous les salariés et à sensibiliser les partenaires sociaux, les branches professionnelles, les acteurs intermédiaires (consultants, partenaires de la santé au travail, OPCA, territoires...) sur la problématique de gestion des âges.

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 acteurs lorrains ont également été formés sur les enjeux et les pratiques de gestion des âges et de maintien en emploi des seniors.

En 2009, une entreprise de 130 salariés (secteur industriel fonderie et mécanique) a bénéficié d'un diagnostic en lien direct avec les problématiques de l'âge et les parcours professionnels. L'intervention a porté sur les enjeux et les conditions du développement de la polyvalence des ouvriers, majoritairement âgés de plus de 50 ans et anciens dans l'entreprise (moyenne de 28 ans d'ancienneté). A travers l'analyse des modes de production et de la reconstitution des parcours professionnels de vingt salariés, l'Aract a mis en lumière les raisons pour lesquelles la polyvalence des salariés était peu développée. Les recommandations formulées, à l'issue du diagnostic ont permis à l'entreprise de mieux cibler les domaines d'actions de son plan d'action senior.

Un projet En Franche-Comté, accompagner les seniors dans une démarche de transfert de compétences

Le Medef de Franche-Comté, organisation patronale, a développé un projet visant à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors. Pour ce faire, l'action a été orientée sur la valorisation des savoir-faire des seniors et le transfert de leurs compétences vers de plus jeunes salariés.

Cette organisation a mis en place une large campagne de communication, sensibilisant les dirigeants d'entreprise et les salariés sur la place des «seniors» dans le monde du travail et la valorisation de l'expérience, dans le but de changer les représentations concernant les travailleurs âgés. Ce projet a également permis de construire 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 d'un nouveau parcours professionnel.

20 salariés seniors de 10 entreprises franc-comtoises ont suivi cet accompagnement au transfert de compétences.

Un colloque régional sur les atouts de l'expérience des seniors et la présentation des enjeux de la transférabilité des compétences a été organisé en 2009, réunissant des acteurs de l'entreprise.

Un projet Faire vivre les accords des entreprises du Val d'Oise

Le projet «Outil-Ages RH» porté par MCC Mobilités, s'inscrit dans le cadre du Plan d'action départemental du Val d'Oise «Toutes les générations en entreprise» animé par l'Unité Territoriale du Val d'Oise qui associe une trentaine d'acteurs publics ou privés du territoire. Après avoir accompagné en 2009 une centaine d'entreprise du Val d'Oise à la construction d'accords ou plans d'actions en faveur des seniors, «Outil-Ages RH» contribue en 2010 à accompagner les acteurs de ces entreprises (direction générale, direction des ressources humaines, représentants du personnel et encadrants) à la mise en œuvre même de ces plans ou accords négociés. Une seconde «semaine Outil-Age RH» a permis de réunir et de diffuser des outils aux acteurs des entreprises sur différentes thématiques visant 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 / mobilisation de la représentation du personnel dans le suivi (atelier à destination des représentants du personnel) / pilotage et conduite transversale du projet (atelier à destination des chefs de projet RH). Ce projet a fait l'objet d'une majoration de son taux de cofinancement FSE en raison de sa participation au Plan d'action départemental du Val d'Oise. Pour en savoir plus : "www.toutes-les-generations-en-entreprise.com"

des seniors



Un projet Accompagner les entreprises à la mise en place d'accords ou de plans d'actions

Le projet d'IMS Entreprendre pour la Cité vise à sensibiliser les entreprises à la gestion des âges afin qu'elles puissent se saisir de la loi imposant un accord ou un plan en faveur de l'emploi des seniors pour en faire une opportunité en terme de diversité et un levier de performance économique et sociale.

Afin de sensibiliser les entreprises à la gestion des âges et, par l'échange, d'enrichir les pratiques de chacune, des ateliers d'échanges thématiques entre entreprises ont été organisés autour des six domaines d'action prévus par la loi.

La démarche vise à profiter de l'opportunité de la loi et 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 matière de management intergénérationnel potentiellement utile à tous les salariés. De plus, pour transférer la démarche à d'autres entreprises, un module de e-learning sur la gestion des âges a été mis en place. Il permet d'aborder la question du «management de la mixité des âges» et celle de l'entretien de seconde partie de carrière. Les ateliers ont par ailleurs permis d'aborder la question de la démotivation des femmes à partir de 50 ans en raison du blocage de leur carrière et de s'interroger sur l'identification des potentiels féminin après 45 ans. Une réflexion a également été engagée sur la grand-parentalité active.

Un projet Un plan d'action régional pour la formation des seniors en PACA

Le Fonds social européen a permis à Opcalia-Paca de mettre en œuvre un plan d'action régional, d'une durée de trois ans, destiné aux seniors. Le porteur accompagne de nombreuses entreprises dans la construction de son plan d'action dédié aux seniors (les plus de 45 ans, notamment les moins qualifiés et les femmes) : en collaboration avec les structures, elle 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. Ses objectifs sont les suivants:

- faire de la question de l'âge un objet de dialogue avec le salarié ;
- prévenir la démotivation, maintenir ou développer les compétences individuelles en favorisant l'accès à la formation ;
- promouvoir le passeport formation, anticiper les recrutements et mettre en place du tutorat.

Fin 2009, Opcalia a formé 706 seniors dans les entreprises de moins de 10 salariés et 2 537 personnes dans les entreprises de plus de 10 salariés. Les formations les plus demandées sont l'anglais, le logiciel Excel, le bilan de compétences, les risques psychosociaux, le management, la navigation sur internet et les savoirs de base.

Un projet Une plateforme de service pour les secondes parties de carrière en Picardie

En Picardie, la surreprésentation des seniors dans l'industrie ou dans la construction est très pénalisante car c'est précisément dans ces secteurs que les suppressions d'emplois sont les plus significatives ces dernières années.

Le projet de l'Afpa a pour objectif de favoriser le reclassement de personnes en seconde partie de carrière et les personnes handicapées. Pour cela, il 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 dans l'optique de faire évoluer les représentations des employeurs et de développer les actions de sensibilisation des acteurs de l'emploi.
- des actions d'accompagnement individuelles et collectives de seniors, pour lesquels les apports majeurs se situent au niveau de la sphère personnelle (redynamisation et meilleure estime de soi).

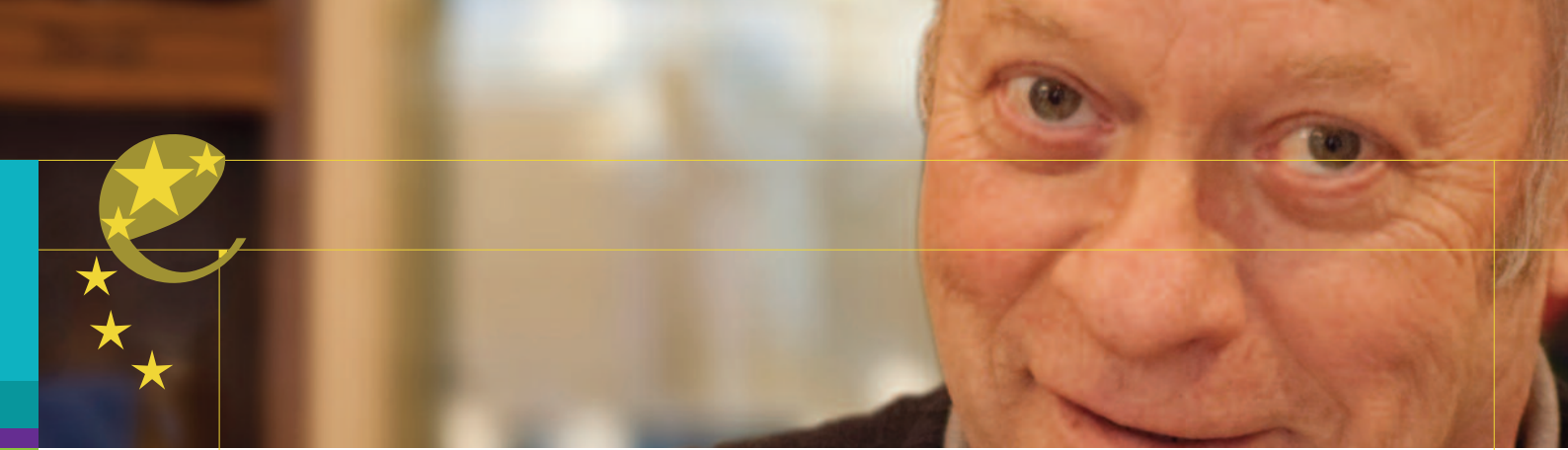
Le FSE aura favorisé la durabilité du projet sur l'ensemble du territoire Picard ainsi qu'un large transfert de pratiques à la fois vers les intermédiaires de l'emploi et de la formation et vers les entreprises.

Un projet En Basse Normandie, «A 45 ans tout est possible»

Le congé individuel de formation (CIF) est une des solutions à la problématique de la formation tout au long de la vie et de la sécurisation des parcours professionnels. Sous l'effet conjugué de l'allongement de l'âge de départ à la retraite et de l'accélération des cycles économiques, de plus en plus de salariés seniors, notamment les moins qualifiés et issus des petites entreprises, suivent une formation afin de développer leurs compétences et de garder leur emploi.

La commission paritaire du Fongecif de Basse-Normandie analyse les dossiers au cas par cas. Chaque dossier est calibré en fonction des besoins du salarié. Il tient compte de ses aspirations, de ses contraintes, de ses besoins de remise à 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.

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. Ce dispositif personnalisé, cofinancé par le FSE, devrait s'étendre à une grande majorité des Fongecif.



L'action communautaire

Dans un contexte de vieillissement de sa population, l'Union Européenne joue un rôle majeur dans la construction d'une politique en faveur du «vieillessement actif».

La définition progressive d'une politique européenne du «vieillessement actif»

Au cours des années 90, les barrières à l'emploi et la discrimination à l'encontre des travailleurs vieillissants sont progressivement devenues des préoccupations de la politique européenne.

En 1995, la Présidence française du Conseil européen aboutit à la première déclaration politique affirmant, au niveau européen, la nécessité d'actions spéciales dans ce domaine. Cette «résolution sur l'emploi des travailleurs âgés» en Europe insiste sur deux points :

- la prévention de l'exclusion du marché du travail ;
- l'adaptation des conditions de travail et de formation professionnelle.

La Commission européenne proposera, en 1999, dans sa communication «Vers une Europe pour tous les âges» la mise en œuvre d'une politique en faveur du vieillissement actif visant à «prolonger la vie active d'un nombre croissant de travailleurs âgés».

La **stratégie de Lisbonne** a permis de donner un cadre à cette politique puisque, au début des années 2000, le Conseil Européen y avait inscrit deux objectifs pour l'emploi des seniors :

- un taux d'emploi à 50% pour les 55-64 ans en 2010 ;
- et un relèvement de cinq ans de l'âge moyen de sortie d'activité.

Des actions transversales en faveur des travailleurs âgés

Parallèlement à cette évolution politique visant à favoriser le vieillissement actif, l'Union européenne a mis en place différents dispositifs visant à lutter contre les discriminations et favoriser la formation tout au long de la vie.

Suite à l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam en 1997, l'âge est reconnu comme domaine de discrimination et, à ce titre, devient une compétence communautaire. Ceci a permis l'adoption d'une directive (1999) et d'un programme d'action (2001-2006) intégrant l'âge comme critère de discrimination professionnelle. Ce programme est aujourd'hui poursuivi au sein du programme communautaire Progress.

La formation tout au long de la vie, encouragée depuis 1995 par l'Union européenne, ne concerne pas seulement les travailleurs âgés, mais elle revêt ici un intérêt particulier au regard de son impact sur :

- l'inversion de la tendance au départ anticipé ;
- la motivation des travailleurs à rester sur le marché du travail et celle des entreprises à maintenir ces travailleurs dans l'emploi ;
- l'amélioration de leur employabilité favorisant le retour à l'emploi et permettant de prévenir le chômage de longue durée.

Une nouvelle stratégie pour une croissance intelligente, inclusive et durable

La nouvelle stratégie «Europe 2020» retient comme objectif un taux d'emploi de 75% pour la population âgée de 20 à 64 ans. Elle invite ainsi les Etats membres à accroître la participation de tous au marché du travail et notamment des travailleurs âgés. Dans ce cadre, l'initiative «pour des compétences nouvelles et des emplois» réaffirme la nécessité de relever les taux d'emploi des travailleurs âgés par des mesures ciblées facilitant les transitions sur le marché du travail et la sortie du chômage vers l'activité professionnelle.



Les opportunités offertes par le FSE

En tant que levier financier des objectifs de la stratégie de Lisbonne, le FSE soutient les initiatives visant le prolongement de la vie active des seniors.

Pour la programmation 2000-2006, le maintien dans l'emploi des seniors constituait l'une des priorités transversales retenues dans le programme Objectif 3. En parallèle, la gestion des âges pour le retour ou le maintien dans l'emploi des seniors était l'un des thèmes d'intervention de l'initiative communautaire Equal. Dans ce cadre, de nouvelles pratiques ont été développées au niveau des branches, des entreprises et des territoires dans le domaine des conditions de travail, de la formation, de la gestion de la mi-carrière, de l'aménagement des fins de carrière ou du renforcement des liens inter-générationnels.

Une attention renforcée dans le cadre de la programmation 2007-2013

L'attention accordée aux travailleurs seniors a été renforcée pour la période 2007-2013. Les orientations stratégiques pour le FSE sur la période visent l'augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans et la mise en œuvre de stratégies globales de vieillissement actif et au retour à l'emploi des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

Les travailleurs seniors sont un groupe cible spécifique du FSE et sont concernés par un ensemble d'actions : adaptabilité des travailleurs, amélioration de l'accès à l'emploi, promotion de la formation tout au long de la vie... A ce titre, l'effort en direction des participants seniors du programme national du FSE «Compétitivité régionale et emploi» se traduit par des objectifs chiffrés de résultat : la cible à atteindre est de 35% de participants seniors dans les actions de formation des salariés et de 15% de plus de 45 ans dans les actions de formation des demandeurs d'emploi conduites par les Conseils régionaux. Le vieillissement actif constitue non seulement l'une des sept priorités transversales du programme mais aussi une mesure spécifique d'intervention.

Cette **mesure dédiée, visant les stratégies globales de vieillissement actif** (mesure 1.2.2), est centrée en priorité sur des actions qui visent l'appui aux dispositifs de maintien des seniors dans l'entreprise :

- des bilans de compétence à mi-carrière ou des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière ;
- l'actualisation et le développement des compétences ou la reconnaissance des acquis de l'expérience ;
- l'enrichissement des pratiques professionnelles par le partage et l'échange des savoir-faire entre générations en développement le tutorat dans l'entreprise ;
- l'amélioration des conditions ou de l'organisation du travail tout au long de la vie professionnelle ;
- des mesures d'accompagnement, d'aide au conseil et approches intégrées sur l'ensemble du cycle de la vie professionnelle.

Sur l'ensemble des autres mesures, en fonction de la nature de l'opération développée, les bénéficiaires peuvent décider de prendre en compte cette **priorité transversale** de manière spécifique (si l'opération vise spécifiquement cette priorité) ou de manière secondaire (si l'opération contribue à la priorité sans que ce soit son objectif premier). La prise en compte des priorités transversales, et notamment du «vieillissement actif» est non seulement un critère de choix des opérations, mais l'effort réalisé pour la prise en compte de ces priorités peut également conduire à une **bonification** du taux d'intervention du FSE, lorsque la qualité du projet le justifie.

Le réseau européen «ESF Age»

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, participe activement aux travaux thématiques du réseau européen «ESF Age» portant sur l'emploi des seniors. Les travaux de ce réseau sont pilotés par l'autorité de gestion FSE des Pays Bas, en lien avec la Commission européenne.

Ce réseau «d'apprentissage mutuel» doit permettre une capitalisation des bonnes pratiques en faveur du vieillissement actif entre les autorités de gestion du FSE des pays ou régions suivantes : Allemagne, Andalousie, Angleterre, Belgique (Flandre et Wallonie), Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Pays-Bas, Pologne, République Tchèque, Province de Trente et Thuringe. Deux partenaires néerlandais sont également associés à ce réseau : l'International Longevity Center et l'European Institute for Public Administration (EIPA).

Dans le cadre de ce réseau, deux groupes de travail thématiques sur l'emploi des seniors ont été mis en place. Le premier groupe de travail porte sur le «maintien de l'employabilité et des capacités professionnelles» et vise à valoriser les initiatives portant sur les thèmes suivants : santé et condition de travail, formation tout au long de la vie et validation des acquis, transfert intergénérationnel et gestion des connaissances, mobilité et gestion des carrières, organisation du travail et articulation des temps de vie. Le second groupe de travail porte sur les «dispositifs de transition professionnelle» et les programmes spécifiques des services publics de l'emploi, les actions d'accompagnement des intermédiaires privés de l'emploi et de la formation, la prévention du chômage pour les salariés menacés de licenciement et la création d'activité.

Le réseau s'engage à :

- rendre accessible les bonnes pratiques existantes ;
- favoriser la diffusion de ces pratiques en collaboration avec les parties prenantes au niveau national et régional ;
- et produire des outils (visites de projets, site web, guide des projets...).

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
/ Édition : Février 2011 / Conception et réalisation : Racine / Maquette et mise en page : Sursud