

Une étude sur la gestion des fins de carrière dans une administration

Réaliser une étude portant sur les perspectives d'évolution de carrière de certaines catégories de personnels du fait de leur âge avancé (les plus de 50 ans) et de l'allongement de ces carrières après 60 ans.

L'étude vise trois objectifs :

- établir, du point de vue des carrières et de l'allongement de la vie professionnelle des agents, un large état des lieux quantitatif et qualitatif en recueillant les points de vue des responsables de Direction des personnels,
- analyser la situation spécifique globalement et par corps,
- proposer l'élaboration d'un plan d'actions relatif à la gestion des fins de carrière

Il s'agit donc de réaliser une étude portant sur les perspectives d'évolution de carrière de certaines catégories de personnels et ceci du fait de leur âge (le critère proposé comme élément de segmentation serait **les plus de 50 ans**) et en fonction d'un éventuel allongement après 60 ans. Les personnes considérées choisiraient progressivement de reporter leur date de départ en retraite du fait du nombre d'annuités de cotisations ou de leur choix de se maintenir en activité.

La Méthode de travail retenue

Plusieurs séries d'entretiens ont été programmées afin de dresser un inventaire des modes de gestion communs et distinctifs de chaque catégorie. L'entretien comporte plusieurs phases d'analyse et de discussion afin de cerner l'ensemble des paramètres en cause d'une gestion des fins de carrières. Tous ces points permettront de caractériser les évolutions communes et spécifiques aux catégories d'encadrement supérieur et des métiers concernés.

Après une description des données du personnel, nous aborderons les modes de gestion actuels et les difficultés rencontrées. **La tendance d'évolution du vieillissement des différents corps sera soulignée.** Les modes de gestion de carrière seront explorés en fonction de l'âge. Nous envisagerons les modes de gestion communs aux âges et distincts pour les jeunes et les autres plus âgés et expérimentés. Puis nous tenterons d'apprécier la question des interactions entre catégories d'âges.

Notre investigation est centrée sur la question suivante : en quoi la première partie de la carrière facilite ou non la seconde carrière ?

Quelles attentes et quelles pistes pourraient se dégager de cette investigation en matière de transmission d'expérience, complémentarité des générations, mixité des groupes de travail ou projet, développement de parcours sur de nouvelles missions...

Un appui à la réalisation d'une nouvelle problématique de GRH:

Il est donc proposé d'engager une orientation tournée vers la gestion prévisionnelle des compétences. Celle-ci imposerait d'examiner particulièrement les apports que l'expérience professionnelle des « seniors » pourrait fournir dans la mise en valeur des missions nouvelles ou traditionnelles du ministère. La réorganisation du ministère a entraîné un redéploiement de ses ressources. Celui-ci est parallèlement en cours modifiant les références du personnel en place, familiers d'une fluidité des parcours du siège vers les unités régionales ou inversement.