

## Objectifs d'Equallité Parcours d'Avenir

Au regard de la volonté de la Commission Européenne, et au travers des mesures de politique publique nationales mises en œuvre pour maintenir les salariés âgés en activité, force est de constater que les entreprises, et en particulier les PME, sont mal préparées ou peu mobilisées pour mettre en place des actions dans le domaine des ressources humaines permettant d'accompagner des projets novateurs.

Dans la première programmation EQUAL, des actions ont été initiées traitant de l'impact du vieillissement des salariés et de l'allongement de la vie professionnelle essentiellement sous l'angle de la transmission de savoir-faire. Elles ont fait ressortir les préoccupations des entreprises sur cette question et leur souhait d'établir des bases pour une gestion de la seconde partie de carrière pour les plus de 45 ans.

Face à la difficulté de cet allongement progressif des carrières, les entreprises développent en particulier deux types d'approches :

- Soit, elles se concentrent sur une gestion plutôt ciblée sur les quinquagénaires et traitent de manière curative les fins de carrières,
- Soit, elles visent une gestion de la diversité des âges en s'inscrivant dans une logique plus innovante, et en se positionnant, de manière préventive, dans une volonté politique de gestion des trajectoires professionnelles.

C'est cette seconde approche que les partenaires ont retenue. Il s'agit de faire en sorte que les salariés âgés restent **actifs et motivés** en dépit de l'allongement de la durée de la vie au travail.

Il convient d'envisager les secondes parties de carrières en **dynamisant les trajectoires professionnelles** (bilans individuels, mobilités professionnelles, situations de travail nouvelles etc.).

Le projet Equallité Parcours d'avenir s'inscrit dans le prolongement des problématiques déjà identifiées afin de les approfondir et prévoit d'ouvrir des pistes de réflexion permettant la mise en œuvre d'actions concrètes. EQUALLITE<sup>[1]</sup>, dans la

---

[1] Site [www.equallité.com](http://www.equallité.com)

première programmation, a visé deux de ces problématiques centrales pour les entreprises aujourd'hui : **le vieillissement au travail, la place des seniors en entreprise et la situation particulière des femmes au travail**

Une gestion par l'âge prend le risque de fonctionner comme une pratique d'exclusion. **Une gestion des étapes de la vie professionnelle** et donc de tous les âges dans leur diversité a été confirmée comme une possibilité de renouvellement des politiques RH. **L'objectif innovant de ce projet consiste à redynamiser les trajectoires professionnelles** tant du point de l'implication des employeurs que des salariés eux mêmes.

Dans un premier temps, le projet Equallité a consisté à établir les bases d'une démarche de communication-dissémination fondée sur la capitalisation et la valorisation d'actions déjà conduites précédemment

L'action 3 du projet consiste d'abord à identifier les bonnes pratiques des entreprises et des médiateurs de l'emploi (via les réseaux de l'Union nationale Retravailler et du Réseau France Opcareg, qui sont confrontés à des problèmes similaires de maintien dans l'emploi ou de développement de l'employabilité des salariés de plus de 45 ans).

L'objectif du projet consiste, dans un deuxième temps, à réaliser des fiches d'expérience et une typologie des parcours observés pour aboutir à mettre à jour les principaux freins en matière d'évolution professionnelle.

**Maturescence**  
**23 rue Jean Bleuzen**  
**92170 Vanves**  
**01.40.95.18.03**