

## Projet equallité 1

### **EQUALLITE :**

#### **Pourquoi ce nom: Equallité**

Il est issu de EQUAL le programme générique auquel il se rapporte au niveau européen et de la Qualité : l'ambition que nous voudrions générer est de veiller à la qualité des emplois qui vont être proposés dans ce proche avenir.

#### **En collaboration avec des partenaires financiers**

- Air France
- Sécurité Sociale et l'UCANSS
- AFPA
- ARACT Limousin
- ARACT Lorraine

et soutenu par ANACT

**Celui ci s'articule, donc, autour de deux régions : LORRAINE ET LIMOUSIN**

**Son principal objectif** est de diffuser les enseignements des pratiques originales conduites par les entreprises ( Benchmark) et de valoriser ces actions au travers, notamment un site internet : [www.equallite.com](http://www.equallite.com) ,et par l'organisation de manifestations

**Ce projet s'articule autour de la question de « l'évolution de l'activité professionnelle *tout au long* de la vie »**

A partir du constat du renouvellement démographique et donc de l'augmentation, à partir de 2006 des départs en retraite, EQUALLITE souhaite envisager ces conséquences sous un angle positif et considérer toutes les potentialités que cela peut offrir pour les entreprises. Même si aujourd'hui, elles sont dans l'incertitude et ignorent encore à quelle hauteur elles devront remplacer leurs effectifs, on peut table sur un remplacement partiel.

Vue sous cet angle, le renouvellement de l'encadrement pourrait être le point de départ « stimulant » à la création d'une nouvelle culture d'entreprise.

**- Un des premiers enseignements** quant à la gestion de ce phénomène est qu'on ne peut pas l'aborder par le critère de l'âge. **Il semble judicieux de traiter toutes les catégories d'âges du système afin de respecter les interrelations.**

Il s'agit de parler de gestion de fin de carrière pour prendre en compte les incitations de l'Europe à augmenter le taux d'emploi.

**La « rupture démographique »** entre aujourd'hui et demain ne sera pas brutale, mais passera par des phases de transition. **Ces phases seront relativement lentes et distinctes d'un secteur professionnel à l'autre, d'une entreprise à l'autre et d'une branche d'activité à l'autre.**

La question de l'attractivité régionale n'est pas nouvelle. Elle est déjà abordée depuis plusieurs années sous l'angle du développement économique. Aujourd'hui, il faut utiliser les expériences et les informations et trouver d'autres moyens.

Il s'agit de poser de manière audacieuse cette question d'attractivité et de se demander comment développer « l'employabilité » des ressources et potentiels du territoire Cet enjeu est primordial.

De plus, il faut, par voie de conséquence, aborder et ré-interroger également la place de la formation initiale, les modalités de reconversions en cours de vie professionnelle ou bien encore les processus d'accès à l'emploi.

### **- Un deuxième enseignement**

En lien direct avec ce sujet, la problématique de la discrimination, abordé lors du **colloque de lancement du 28 décembre à Paris**, a permis de rendre compte de **deux attitudes possibles des entreprises.**

**L'une est défensive elle correspond à une vision anglo-saxonne de la gestion des entreprises:**

En effet, lors toute démarche de gestion, on donne des possibilité aux salariés d'entamer une procédure visant à attaquer soit pour harcèlement, soit pour discrimination (implicite ou non). La discrimination est fortement corrélée aux systèmes de prise de décision de l'entreprise.

### **La seconde est plus constructive;**

Elle consiste à essayer de gérer la diversité.

Autrement dit à apprendre à travailler avec des gens différents.

Cette attitude se traduit dans les moyens d'apprendre à gérer la différence d'âge ou de genre, les caractéristiques spécifiques à chaque génération ou bien encore dans les dissemblances culturelles et nos modes d'enracinement personnels.

Elle est porteuse de nombreuses actions constructives, elle comporte plus d'ouverture en se basant sur la confrontation, et l'échange d'idées et de points de vue.

Il s'agit de faire coopérer les générations dans les entreprises et de créer un nouveau système où la coopération doit être envisagée en contrôlant les conditions de confrontations nécessaires entre les différents éléments»

**Comment apprendre les uns des autres?**