

Bordeaux, le 26 Mai 2008

Dossier de presse

La semaine de la qualité de vie au travail
29 Mai au 6 Juin 2008 – Colloque du 3 Juin 2008

Les **PARCOURS PROFESSIONNELS**

Valoriser l'expérience des seniors

Action Centre AFPA de Pau et CIBC 64

Communiqué de presse	p 2 / 3
Les seniors : éléments de contexte, finalité de l'action	p 4
Démarche pédagogique	p 5
Les acteurs du projet	p 6
Pédagogie	p 7 à 9
Bilan de l'action (formateurs et stagiaires)	p 10 à 13
Paroles de stagiaires Seniors	p 14 à 15
Annexes	
L'AFPA en Aquitaine : chiffres clés	p 16
L'Afpa nationale	p 17

Contacts Presse

AFPA Aquitaine :
Florence **Baron**
Tél. : 05 56 17 14 19
Mob : 06 68 92 47 43
florence.baron@afpa.fr

CIBC Pyrénées-Atlantiques
François **Banizette**
Tél : 05 59 27 39 69
Mob : 06 84 83 27 26
contact@cibc64.net

Retrouvez tous les communiqués et les informations de l'Afpa Aquitaine sur
www.aquitaine.afpa.fr – Retrouvez toute l'actualité du CIBC64 sur www.cibc64.net

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Tous nos communiqués sont sur www.aquitaine.afpa.fr



« VALORISER L'EXPERIENCE AUPRES DES SENIORS »

Partenariat AFPA de Pau - CIBC 64

Témoignage à l'occasion du colloque SENIORS organisé par
l'ARACT et la DRTEFP Aquitaine

le 3 Juin au centre Condorcet à Pessac dans le cadre de la Semaine
de la Qualité de Vie au Travail

L'allongement de la durée de la vie professionnelle pose de façon cruciale la question de la représentation que nous avons tous, individus et employeurs, des actifs seniors.

Cette représentation n'est pas sans influence sur la mobilisation de ces publics et sur les freins à l'embauche des « quinquas ». Trop souvent, les seniors véhiculent eux-mêmes les freins supposés à leur employabilité : la santé, le salaire, le manque de souplesse... Vaincre ses représentations, y compris celles que les seniors prêtent aux employeurs, et ce pour retrouver le pouvoir d'agir : c'est la ligne directrice de l'action portée en 2007 par le CIBC des Pyrénées-Atlantiques et l'AFPA de Pau et le soutien financier croisé de la DDTEFP64 et du PDITH64

Origine de l'action « Valoriser l'expérience auprès des seniors »

Question de départ : « Comment l'expérience des seniors (en recherche d'emploi ou menacés de perdre leur emploi) peut-elle être mobilisée dans et pour un projet professionnel ? » La démarche engagée dès la fin 2005 par l'AFPA de Pau et le CIBC 64 et soutenue par la DDTEFP 64, dans le contexte de mise en place du plan national d'action pour l'emploi des seniors, a déjà permis d'accompagner deux groupes de seniors (jusqu'en décembre 2007). La **finalité exploratoire** de l'action – comment valoriser l'expérience des seniors – **est aussi une méthode** : construire l'accompagnement en partant de leurs besoins. L'action a ensuite été co-construite par l'ensemble des acteurs du projet : comité de pilotage, stagiaires et formateurs.

Organisation de l'action et outils pédagogiques

A la fois **accompagnement des seniors** dans la valorisation de leur expérience et **support de recherche sur les leviers et freins** à leur insertion, cette formation-action d'une durée de **280 heures, alterne des modalités d'intervention collectives et individuelles**. **Principaux outils pédagogiques utilisés** :

- **Histoire de vie** : méthode permettant à la personne de se décentrer et de « socialiser » leur histoire, support de la valorisation de l'expérience et de la reconnaissance personnelle.
- **Portefeuille de compétences** : pour permettre à chaque stagiaire de formaliser son expérience
- **Enquête sur la représentation de l'employabilité des seniors** : les seniors stagiaires ont construit eux-mêmes un questionnaire destiné à vérifier leurs propres représentations ainsi que celles des employeurs sur leur employabilité.

Bilan de l'action

- **Adaptation nécessaire de la pédagogie au réel de l'action car** :
 - public expérimenté et « exigeant » pour les formateurs car ayant parfois « subi » un certain nombre de dispositifs ; les acquis d'expérience sont multiples, riches mais parfois lointains et également jalonnés de ruptures, échecs (ou sentiments d'échecs) et de brutales pertes d'emploi ; il faut parfois se réapproprier certains éléments pour envisager un avenir ;
 - les niveaux de diplôme ne sont pas toujours en rapport avec l'expérience, les objectifs et les prétentions ;
 - des problématiques de santé sont à prendre en compte ;



- **le devenir** : emploi, formation, VAE

Le bilan final fait apparaître une majorité d'entrées en formation ou retours à l'emploi. Certains qui n'étaient pas en capacité de travailler dans l'immédiat, ont programmé des étapes intermédiaires, notamment liées aux problématiques de santé.

Bilan complet avec des « **paroles de stagiaires** » dans notre **dossier de presse**

En savoir plus :

- >> **Témoignages vidéo** sur les sites www.cibc64.net et sur www.aquitaine.afpa.fr
- >> Demander notre **dossier de presse** ou télécharger sur www.aquitaine.afpa.fr rubrique PRESSE

* * *

Quelques mots sur l'AFPA : Organisme national d'intérêt général, l'AFPA est un opérateur majeur d'insertion dans l'emploi au service des personnes, des entreprises, de l'Etat et des régions. Elle accompagne les demandeurs d'emplois et les salariés tout au long de leur vie professionnelle, pour favoriser leur accès à un emploi durable par des formations qualifiantes ; elle accompagne également les entreprises et les branches professionnelles. En participant à l'effort de solidarité pour l'emploi, l'AFPA contribue aussi au développement économique, social et territorial de la nation.

La **pédagogie AFPA** se distingue par son **caractère professionnel et opérationnel**. Les formateurs sont tous des professionnels du métier enseigné, la pédagogie est basée sur le geste professionnel et l'acquisition des compétences nécessaires à l'activité. Les formations sont proches des situations réelles de travail.

En Aquitaine : 7 000 entrées en formation Afpa - 75% accès à l'emploi dans les 6 mois.

3 centres de formation en Gironde (Pessac spécialisé Tertiaire, Bègles spécialisé Industrie et Caudéran spécialisé Bâtiment) 1 à Bayonne, 1 à Pau, 1 à Périgueux et 1 à Agen – 7 Services d'Orientation Professionnelles (30 psychologues du Travail).

L'AFPA Aquitaine et les seniors : l'afpa Aquitaine accueille en moyenne **plus de 1000 seniors par an** (chiffres de 2004 à 2008) ; cela répond à une politique volontariste : environ **15% des personnes accueillies en formation ont 45 ans et plus**. Les tranches d'âge les plus représentées sont la tranche 45/49 ans et la tranche 50/54 ans (respectivement 53% et 33% des seniors entrés en formation depuis 2004). En 2008, 535 seniors sont déjà entrés en formation.

Les seniors en formation à l'AFPA Aquitaine sont des hommes à 58% (moyenne de 2004 à 2007) ; Parité respectée à fin Mai 2008 : 268 femmes pour 267 hommes ont engagé un parcours de formation!

Quelques mots sur le CIBC 64 : Association gérée par les Partenaires Sociaux, ses collaborateurs informent et conseillent tous les actifs dans leur orientation professionnelle tout au long de la vie. Ne dispensant aucune formation qualifiante, les interventions du CIBC64 ont lieu en toute indépendance des organismes de formation. Les psychologues du travail du CIBC64 réalisent près de 700 Bilans de compétences par an, pour l'essentiel au bénéfice des salariés de tout secteur.

Point Relais Conseil en matière de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), le **CIBC64** permet à près de **1000 candidats par an** de choisir le Titre ou le Diplôme professionnel le mieux adapté à leurs expériences et aux leurs compétences. Spécialiste du développement des compétences au travail, le CIBC64 intervient également à la demande des branches professionnelles ou encore des entreprises du territoire, avec le souci permanent de favoriser des actions concertées, source d'efficacité et de durée.

En Aquitaine : les 5 CIBC d'Aquitaine accompagnent près de **4000 actifs** par an dans leurs **transitions professionnelles**.

CONTACTS :

AFPA Aquitaine Florence BARON Chargée de Communication Régionale 06 68 92 47 43 – florence.baron@afpa.fr

AFPA Pau : André POCKER (formateur) - Pierrette Wicks Responsable formation 05 59 72 70 70 – contact presse local : Alain Deveau 05 59 72 70 42

CIBC 64 : François BANIZETTE Directeur 06 84 83 27 26 – contact@cibc64.net – Claudine URIETA Formatrice 05 59 27 39 69 – claudine.urieta@cibc64.net

CONTEXTE ET FINALITE DE L'ACTION

« VALORISER L'EXPERIENCE DES SENIORS »

La réflexion actuelle sur l'allongement de la durée de vie professionnelle pose de façon cruciale la question de la représentation que nous avons tous, individus et employeurs, des actifs seniors. Cette représentation n'est pas sans influence sur la mobilisation de ces publics et sur les freins à l'embauche des « quinquas ».

La démarche engagée déjà depuis l'année 2005 a pour ambition d'accompagner et de mettre en valeur les acquis d'expériences des seniors :

- mieux cerner leurs besoins,
- les aider à construire des réponses plus adéquates
- engager une réflexion collective des différents acteurs sur les méthodologies les plus pertinentes (décideurs, prescripteurs, institution, organismes d'accompagnement et de formation, formateurs accompagnateurs et participants).

Les Seniors sont aujourd'hui sous le feu de l'actualité. Ils font l'objet de plans d'action nationaux (campagne Seniors du plan de Cohésion Sociale) et régionaux, notamment sur le bassin palois : Lacq et le projet Equal...

Ces éléments de contexte nous ont amené à souhaiter poser la problématique des seniors et de l'emploi **AVEC** et **POUR** eux.

A une période d'allongement de la vie professionnelle, de changements de métiers plusieurs fois au cours de son itinéraire professionnel, comment permettre à ces actifs d'avoir des moyens plus efficaces d'accéder aux évolutions souhaitées, qu'il s'agisse d'emploi, de formation, de VAE ou de création de leur propre activité ?

De cette question a découlé le projet de création d'une action expérimentale pour « **donner la parole** » aux seniors sur ce qui les concerne, étant nous même convaincus qu'une méthodologie d'accompagnement innovante permettrait de favoriser chez eux une forme d'opportunisme.

Deux groupes de participants seniors volontaires ont déjà été accompagnés depuis début 2006.

Un comité de pilotage suit l'ensemble du dispositif.

LA DEMARCHE PEDAGOGIQUE

La démarche est **innovante** à plus d'un titre :

1 - Par son « ambition démocratique partagée » d'échapper à la logique de prestation pour construire un service « sur mesure » ; baptisée «**formation-action-recherche**», la démarche permet à tous les acteurs du projet (acteurs institutionnels, économiques, stagiaires seniors volontaires et formateurs) d'être force de proposition en terme de contenu comme de méthodologie pour l'accompagnement, l'intégration et l'évolution des seniors dans leur parcours professionnel.

2 - Par les objectifs qu'elle vise :

- **mieux cerner d'une part les attentes et les besoins spécifiques des participants seniors** engagés dans un parcours de vie professionnelle : expression de leur vécu de situation d'exclusion du marché de l'emploi, de leurs analyses, de leurs motivations et de leurs projections en terme de parcours professionnel afin de comprendre, avec eux, les manques en terme d'aides à l'emploi et de valorisation de leurs compétences.
- **adapter les pratiques d'accompagnement participant à la mobilisation** de l'expérience et à sa mise en valeur.

2 - Par les modalités pédagogiques qu'elle utilise :

- animation de groupe,
- démarche personnelle d'identification des expériences :
 - histoire de vie : méthode permettant à la personne de se décentrer et de « socialiser » leur histoire, support de la valorisation de l'expérience et de la reconnaissance personnelle.
 - portefeuille de compétences : pour permettre de formaliser son expérience
 - entretiens individuels,
 - visites et enquêtes en entreprises,
 - participation des stagiaires seniors aux réunions du groupe de pilotage élargi

LES ACTEURS DU PROJET

■ LES BENEFICIAIRES DU PROJET

- 10 volontaires au démarrage de l'action le 3 Avril 2006 : 4 femmes de 46 à 53 ans / 6 hommes de 49 à 55 ans, demandeurs d'emploi depuis 2 à 10 ans, souvent suite à un licenciement., 4 d'entre-eux ayant ou ayant eu un statut cadre , 4 personnes ayant un statut COTOREP (reconnaissance TH), des niveaux de formation et de qualification hétérogènes ; certains ayant eu, en entreprise, une qualification élevée mais sans le diplôme ou le niveau de formation correspondant, cumulant le double « handicap » pour accéder à l'emploi :prétentions liées à l'expérience et manque de diplôme ...
- 15 participants en collectif de Mai à Août 2007, à raison de trois jours par semaine. Cette dynamique a permis un soutien et un travail en profondeur au niveau individuel.
- Des regroupements étalés de septembre à décembre ont permis aux participants de conserver la dynamique et la cohésion de leurs démarches en s'appuyant sur les actions réussies de chacun des membres du groupe qui s'est ensuite constitué de participants des 2 actions (2006 & 2007)

■ LE COMITE DE PILOTAGE

Porteur et Financier :

- DDTEFP 64Mme LESTRADE

Partenaires du comité de pilotage pédagogique :

- AFPA Mr PREVOST puis Mme WICKS
 Mr POECKER
- CIBC 64 Mr BANIZETTE
 Mme BORDIS
 Mme URIETA
- PDITH 64 Mme ROYER
- Mission Réagir Mr DENIS

Partenaires Institutionnels du comité de pilotage :

- ANPEMme FRAGNOL
- ANPE (Direction Départementale).....Dominique Barrouquère
- PLIE Pau AgglomérationBruno Monclus
- DDTEFP64.....Joelle Serrière
- CAP Emploi.....Christophe Lescourgues
- Club FACE.....Emmanuelle Braché

PEDAGOGIE : EQUIPE ET OUTILS PEDAGOGIQUES

■ EQUIPE PEDAGOGIQUE

Emanation du comité de pilotage, le **comité de pilotage pédagogique** s'est réuni plusieurs fois avec les formateurs et parfois avec le groupe de seniors au fil de l'action.

L'action a été animée par **deux formateurs (AFPA Pau et CIBC 64)**, seniors ou pré seniors, sensibilisés aux Histoires de vie, ayant eux-mêmes une expérience de la formation tout au long de la vie et ayant la pratique de l'accompagnement de publics variés.

L'action s'est déroulée dans les locaux de l'AFPA de Pau, avec quelques regroupements au CIBC 64.

Claudine URIETA (CIBC 64) et André POEKER (AFPA Pau) ont co-animé cette action en alternant des apports méthodologiques et des contenus pédagogiques permettant aux participants d'avancer individuellement et collectivement dans la formalisation de leurs histoires de vie et la capitalisation de traces relatives à leur expérience.

L'importance du binôme de formateurs :

- Le binôme composé de **genres différents** a permis à chacun de trouver des repères et un équilibre dans l'expression de ses propres besoins.
- **L'âge des formateurs** proche de celui des seniors a rassuré les stagiaires, le discours restant en phase avec celui de l'ensemble du groupe. Cette dimension a favorisé et renforcé le sentiment d'appartenance.
- Le **parcours personnel et professionnel des formateurs** est apparu comme un élément favorisant la dynamique et l'adhésion des participants à cette action. L'expérience des formateurs amène, par la complémentarité, une richesse dans la connaissance des différents secteurs d'activités : bâtiment, tourisme, commerce, formation, industrie... Leur parcours de formation respectif montre à chacun que « tout est possible », il démontre les stratégies utilisées pour y parvenir.
- Les formateurs possèdent des **compétences complémentaires**. Ils sont tous les deux licenciés dans les sciences de l'éducation et, pour la conseillère du CIBC, inscrite dans un cursus de psychologie du travail et formée en psychopathologie du travail.
- « **Placer l'individu au centre du dispositif** » interroge les **techniques d'accompagnement**. L'accompagnement ne peut concevoir un contenu à priori, les besoins étant définis par les individus eux-mêmes. L'individualisation s'attache alors à gérer autant de besoins que de bénéficiaires. **L'organisation requiert créativité et ingénierie en permanence**. L'accompagnateur faisant l'impasse de cette donnée tombe dans un protocole stérile.

■ LES OUTILS PEDAGOGIQUES INNOVANTS

Les outils pédagogiques utilisés ont fait la preuve de leur efficacité

- **L'histoire de vie :**

La mise en œuvre de façon collective des histoires de vie lors de l'action de 2006, a été une innovation pour chacun des formateurs. Formés par la suite à cet outil, ils étaient donc sensibilisés à son utilisation. C'est avec beaucoup de précaution tout de même, d'attention et d'implication qu'ils ont préparé, présenté et accompagné cette démarche.

L'objectif de l'histoire de vie était de permettre à chaque bénéficiaire d'écrire son histoire, support de la valorisation de l'expérience et de la reconnaissance personnelle. Les participants engagés dans ce module, sont allés au bout de dans la démarche proposée, c'est à dire la « socialisation » de leur histoire.

- **Le portefeuille de compétences :**

Cet outil a répondu à l'objectif que nous nous étions fixés de formaliser l'expérience. Tous les bénéficiaires s'en sont emparés. Les stagiaires ont bénéficié de moyens informatiques mis en permanence à leur disposition.

- **L'enquête en entreprise**

L'idée de permettre aux seniors de réfléchir à leur employabilité par la réalisation d'une enquête a été initiée par le comité de pilotage. Les formateurs se sont saisis de cette idée en proposant aux stagiaires de créer une enquête. Cet outil était une innovation dans la pratique des formateurs.

Les seniors ont construit eux-mêmes un questionnaire destiné à vérifier leurs propres représentations ainsi que celles des employeurs sur leur employabilité. Le travail sur cette enquête a permis :

- Une appropriation par tous de leur problématique commune,
- Une réflexion poussée parfois même animée autour de cette question,
- Un travail (projet) commun à partir de leurs besoins,
- Un retour vers l'entreprise. Précisons à ce sujet que les seniors ont évoqué et rencontré des difficultés à retourner vers l'entreprise. Le travail de groupe a été en cela facilitateur et fédérateur,
- L'analyse par le croisement des données a enrichi par des résultats concrets, stagiaires, formateurs, comités de suivi et de pilotage.
- L'enquête, dans sa phase de recherche et de réflexion, dans sa construction, dans sa mise en œuvre et dans son analyse, est d'une extrême richesse. Par le croisement des données, elle a enrichi stagiaires, formateurs, comités de suivi et de pilotage Conjuguée aux autres outils, elle conduit à des résultats qui amènent les stagiaires à prendre des décisions et les engagent dans l'action

(A noter: 8 offres cachées collectées)

■ LES OUTILS PEDAGOGIQUES INNOVANTS (SUITE)

- **Le travail sur la SANTE**

Un espace de parole sur la santé a été organisé. Cet exercice était une innovation dans la pratique des accompagnateurs. Cette séance a produit des effets tels qu'une prise de décision pour l'un, une mise en cohérence de l'état de santé avec le projet pour un autre, un engagement dans une démarche de reconnaissance de travailleur handicapé pour un troisième.

- **La réflexion quotidienne sur sa situation**

Les stagiaires ont répondu quotidiennement et par écrit à un questionnaire permettant de repérer leur cheminement dans cette action. Ils ont évalué en quoi les outils proposés leur permettaient de clarifier leur situation. Cet exercice a permis aux formateurs de reconsidérer les besoins de chaque stagiaire au fur et à mesure de l'avancée dans l'action.

BILAN DE L' ACTION

■ ADAPTATION DE LA PEDAGOGIE AU REEL DE L' ACTION.

Adaptation nécessaire car :

- public expérimenté et « exigeant » pour les formateurs car ayant parfois « subi » un certain nombre de dispositifs ;
- la prise en compte de l'environnement (dont ses aspects discriminants) est essentielle pour permettre à ce public de développer des stratégies de communication plus efficaces pour convaincre ;
- les acquis d'expérience sont multiples, riches mais parfois lointains et également jalonnés de ruptures, échecs (ou sentiments d'échecs) et de brutales pertes d'emploi ; il faut parfois se réapproprier certains éléments pour envisager un avenir ;
- les niveaux de diplôme ne sont pas toujours en rapport avec l'expérience, les objectifs et les prétentions ;
- les problématiques de santé sont à prendre en compte
- la posture des formateurs est importante et doit apporter confiance et équilibre dans une relation d'individu « d'égal à égal » et non de « formateur / formé » ou « d'expert / accompagne ».

■ SITUATION ET DEVENIR DES STAGIAIRES

Les sorties et entrées au premier mois de l'action (**Mai 2007**), échelonnées montrent que selon les situations, le dispositif a permis par son ingénierie une continuité et une ouverture et cela est à retenir dans des actions futures.

Le bilan final fait apparaître une majorité d'entrées en formation ou retours à l'emploi. Certains qui n'étaient pas en capacité de travailler dans l'immédiat, ont programmé des étapes intermédiaires, notamment liées aux problématiques de santé vécues. **Ce thème reste à approfondir car il nous semble que nous devons concentrer notre action à la santé et au handicap dans une démarche de recherche de projet et d'emploi.**

- **Emploi** : François travaille en intérim dans une entreprise de maintenance informatique ; Josette est en recherche d'emploi sur le métier de câbleuse ; Frédéric a créé son activité ; Magda a créé son activité à domicile ; Henriette fait de l'interim en secrétariat ; Claude est gérant de station d'autoroute ; Henri est en CDI dans la grande distribution
- **Formation ou VAE** : Marie-Yvonne est en formation AFPA responsable structure touristique ; Alain est en formation commerciale ; Patricia a validé un projet de formation ; Guy va suivre une formation installation froid et cuisine à l'AFPA pour créer son activité ; Frédéric a aussi engagé une démarche de VAE Ouvrier forestier ; Henriette a aussi engagé une VAE Secrétaire Assistante
- **Autres** : Jean-Marie recherche un emploi AHH ; Bertrand postule à des postes de directeur de structures d'insertion d'handicapés (ADPAEI, ESAT ...). **2 abandons** sur la dernière promotion

■ SATISFACTION DES STAGIAIRES

La satisfaction des participants a été exprimée et entendue en comité de pilotage et à l'occasion du bilan final qui a eu lieu fin Janvier 2008, de manière collective et individuelle.

Des témoignages vidéo permettent d'incarner les apports de cette action ; ils sont visibles sur le site du CIBC64 (www.cibc64.net) et de l'afpa Aquitaine (www.aquitaine.afpa.fr).

Éléments clés de bilan :

- L'**effort de communication** permet l'adhésion éclairée. Une fois explicitée la démarche, les personnes s'engagent en connaissance de cause. Le pré requis principal pour participer à cette action doit rester la motivation.
- La **variété des profils** des seniors engagés dans l'action
- L'**importance d'une réflexion personnelle et professionnelle** sur le parcours de vie (histoire de vie) ; le portefeuille de compétences (formalisation) ; l'évaluation des ressources personnelles - perçue comme très engageante.
- La **méthodologie de réflexion sur les représentations collectives** des seniors en particulier des recruteurs vis-à-vis des seniors (réflexion, construction, réalisation et analyse des résultats d'une enquête) ;
- Le **suivi individualisé** autour de la problématique individuelle
- L'accompagnement dans la réalisation et le suivi dans la mise en œuvre des stratégies de réalisation des projets
- La **dynamique de groupe** a favorisé un travail en profondeur au niveau individuel
- La **VAE a été un moyen parmi d'autres** pour valoriser l'expérience, c'est plutôt la formation ou l'emploi qui sont privilégiés et au final, même si plusieurs l'ont envisagé, une seule personne maintient sa démarche de VAE
- L'**aspect Travail et handicap est devenu incontournable** ; une participante par exemple engage une demande de reconnaissance de travailleur handicapé, **le handicap n'est plus vécu comme tabou mais c'est un moyen de réalisation de son projet**. Pour une autre participante, la demande d'une reconnaissance de travailleur handicapé est vécue comme une **stratégie de financement de formation**. Il a été nécessaire de reconsidérer le projet pour deux des seniors à partir du handicap. Des participants ont utilisé une EMT comme moyen d'évaluation des capacités à retravailler par rapport au handicap, à la santé.
- L'enquête en entreprise a été vécue comme un passage à l'action. La réflexion du groupe sur les représentations de soi et de l'entreprise a permis une appropriation de la méthode, une confrontation des représentations ; **« les représentations que les employeurs ont des seniors, c'est nous les seniors qui les générons » « il faut modifier nos attitudes, se remettre en question, s'interroger sur les représentations au niveau général et sur des situation en particulier, nous avons pris conscience des difficultés négatives...C'est à nous de modifier notre attitude et nos comportements »**. Ce travail d'enquête a été déclencheur de décisions chez certains dans la mesure où il a permis une reprise de contact avec l'entreprise pour mieux se préparer à des entretiens d'embauche, anticiper les questions des recruteurs. **« Les dirigeants nous renvoient que cette situation de difficulté des seniors à retravailler, se maintenir en emploi, n'est pas spécifique au seniors »... « Il s'agit plus de la conjugaison des freins dans la problématique des seniors »**

■ SATISFACTION DES STAGIAIRES (SUITE)

• Importance du temps

Pour les participants à cette action, ce qui semble important c'est de prendre le temps de se poser, de pouvoir être accompagné dans le temps pour un travail sur soi, sur son projet, une mobilisation de l'expérience, un retour dans l'emploi. Cela demande des moyens, des conditions matérielles, financières en adéquation avec les enjeux d'un tel engagement.

C'est une démarche qui engage pleinement la personne, il s'agit d'aller et retours entre son expérience passée, le présent et une projection, parfois dans l'urgence matérielle et financière, parfois induite par le statut de demandeur d'emploi. Il s'agit d'arriver à sortir de l'urgence, de pouvoir se projeter. Les participants prennent le temps de vérifier tous les éléments du projet et la mise en place du projet doit coïncider avec le démarrage de la formation, cela doit tomber au bon moment, une fois résolue les contraintes administratives, de pré requis, financières de paiement de la formation, de rémunération. Pour les participants, ce travail en profondeur sur la valorisation de l'expérience, demande de ne pas avoir de pression supplémentaire.

■ SPECIFICITE PERÇUE PAR LES STAGIAIRES EN TERME DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

• **L'action levier « Valorisation de l'expérience des seniors »** a permis de mettre en évidence des propositions en termes de sécurisation des parcours professionnels ;

« *La sécurité des parcours professionnels des seniors est constituée d'épreuves à surmonter et des preuves à fournir pour stabiliser le parcours* » (Marie-Angèle)

« *Les employeurs disent que les seniors ne sont pas « malléables », alors que l'on nous demande d'être encore plus flexibles que les autres* » (Magda)

Pour les seniors cette démarche amène à :

- Etre en capacité de trouver les moyens de reconstruire son parcours professionnel et d'évoluer favorablement dans son cheminement professionnel en utilisant la formation, la valorisation de l'expérience comme levier ;
- Valoriser et valider l'expérience par l'obtention d'un titre ou d'un diplôme exploitable rapidement (le diplôme reste la norme et pour l'employeur il révèle la qualification requise). Cette reconnaissance correspondant aux objectifs, aux projets de la personne et des possibilités en termes de pistes d'emploi (de la connaissance de soi et de l'environnement professionnel)
- Favoriser le retour dans le monde professionnel par la mise en valeur de ses compétences transférables pour être force de proposition auprès des employeurs ;
- Renouer avec le monde professionnel par le biais des enquêtes sur les représentations sur la question des freins à l'emploi des seniors
- Développer sa mobilité professionnelle et géographique, afin d'ouvrir son champ de possibilités de formation, de travail
- Maintenir une continuité dans sa vie professionnelle tout en étant en capacité d'anticiper les représentations des employeurs face à la question de l'âge. Être apte à présenter son expérience, ses compétences, argumenter son parcours en fonction de la formation ou du poste ciblé ; savoir saisir les opportunités ; C'est la plus value des seniors

- Équilibrer vie professionnelle et vie privée ou même vie associative
- Préparer le parcours vers différentes entreprises et formules d'emploi (Intérim, portage salarial, création d'activité, temps partagé) ; anticiper face à une situation précaire
- Développer ses compétences transférables au profit de son employabilité
- Adapter sa capacité de mobilité professionnelle et géographique
- Pour les seniors présentant un handicap ; il s'agit de pouvoir être en mesure d'anticiper les aménagements du temps de travail, du poste de travail par rapport aux cas d'inaptitude partielle faisant suite à la maladie ou un accident du travail
- **Comment intervenir du côté des entreprises et des institutions ?**
 - Sensibiliser les employeurs au maintien à l'emploi pour des seniors en activité, menacés de licenciement, de restructuration, reclassement
 - Changement d'emploi ou d'activité ; accorder, donner en priorité temps : de formation ; de recherche ; de bilan ; d'accompagnement au salarié senior dont le contrat est menacé par une rupture (maladie, licenciement...)
 - En cas de perte d'emploi, pouvoir assurer un revenu de remplacement sur la durée du dispositif d'accompagnement jusqu'à l'emploi
 - Revenir sur la dégradation des parcours de certains seniors, changement d'emploi non voulu, subi
 - Agir avec les seniors par un dispositif personnalisé en termes de sécurisation des parcours professionnels ; dans la durée et dans une cohérence d'intervention des différents référents

PAROLES DE STAGIAIRES

■ BILAN INDIVIDUEL DE MARIE YVONNE (ACTION 2007)

« A travers l'action ce qui a été déterminant et aidant pour moi ce sont les tests de capacités cognitives, les enquêtes auprès de professionnels, les méthodes pour développer mon réseau professionnel.

En premier lieu les tests m'ont permis de connaître mon niveau, et seulement à partir de ce moment là je me suis donné les moyens de mettre sur pied ma reconversion professionnelle.

A travers les enquêtes auprès des directeurs de structures de tourisme ou du secteur social, j'ai compris que je ne correspondais plus tout à fait aux profils exigés aujourd'hui. En effet les autodidactes qui ont fait leurs preuves dans le monde du travail, ne satisfont plus les besoins du monde du travail actuel. Les candidats sont nombreux, surdiplômés et jeunes.

Me reconvertir est un besoin de reconnaissance. Je souhaite retourner vers l'emploi, grâce à une formation de Responsable, mon âge ne sera plus un frein mais un atout dans cette fonction. [...]

Le réseau est important, c'est un travail de tous les instants; le formateur m'a donné à partager son réseau, l'opportunité de profiter d'un réseau professionnel et opérationnel.

Pour construire un réseau il faut de la méthode, ne pas oublier de rendre compte, et remercier les personnes rencontrées lors des entretiens, mais ne jamais s'imposer.

L'action « seniors », m'a apporté les outils nécessaires pour acquérir de la méthode, de l'organisation dans mes recherches et aller à l'essentiel. Cela a été un travail à part entière pour moi, mais aussi de la part des formateurs qui nous sollicitaient en permanence, notamment par le biais de la question quotidienne : « de quoi as-tu besoin, aujourd'hui ? », « quelle est ta question aujourd'hui ? », « ou en es-tu de ta question de départ ? ».

J'ai envie d'ajouter que cette action doit perdurer, que si elle m'a été bénéfique, elle le sera pour les autres seniors en difficulté, en recherche professionnelle....

L'action senior m'a permis de dépasser mes soucis, mes problèmes de confiance en moi de me retrouver, de me situer et de croire à nouveau en mes capacités d'apprentissage »

■ BILAN INDIVIDUEL DE HENRI (ACTION 2006) présent aux bilans des 2 actions

« J'ai perdu 20 ans de ma vie, je n'acceptais pas de ne pas trouver la personne qui veuille bien m'entendre. Il a fallu que je passe par cette action, pour trouver un poste dans la Distribution.

Depuis l'action en 2006, avant d'en arriver là ou j'en suis aujourd'hui, c'est à dire en emploi, j'ai tenté d'intégrer différentes formations ou passer des entretiens d'embauche auprès des entreprises dans des domaines très différents.

J'ai réussi grâce à cette action, sur 2 ans à reprendre les choses en mains. Car j'ai aussi rencontré pas mal de difficultés avec ma vie personnelle qui font que je peux dire que je reviens de loin. [...] Aujourd'hui je signe mon CDI, je me le suis gagné, c'est pas évident pour un Handicapé de trouver un travail en milieu « normal », malgré tout ce que l'on a pu me dire, faire, j'y suis arrivé.

C'est en partie par les formateurs que je dois de m'en sortir car ils m'aident à garder la tête haute, mon calme surtout. [...] Depuis le CAT, les petits boulots, les formations qui ne donnent rien, je peux dire qu'enfin je vois le jour. Merci aussi à mon référent Cap Emploi a qui j'ai fait subir le pire, mais lui aussi m'a aidé à passer des caps et a être ce que je suis aujourd'hui»

PAROLES DE STAGIAIRES – (SUITE)

■ BILAN INDIVIDUEL DE FRANÇOIS (ACTION 2007) en sortie de période collective

« En arrivant à l'action seniors, je ne savais pas où j'allais. En entretien individuel la question est apparue : « Qu'est-ce que je veux vraiment ? ». En action collective, nous avons pu cerner le monde du travail tel qu'il est et effacer un peu nos représentations erronées. Nous avons théorisé les moyens d'écrire individuellement nos parcours et, par les tests, de mieux nous comprendre. Je sais ce que je sais, ce que je veux et les moyens qu'il me faut déployer pour toucher mon but.

Cette action a donc répondu à mes attentes en me donnant les clés pour répondre à ma question de départ. Sa grande force c'est de nous donner beaucoup d'outils pour comprendre et travailler. [...].

L'histoire de vie fait office de catharsis pour « éliminer » notre passé, le poser et le regarder de haut. L'esprit « débarrassé », il est plus facile de se lancer dans l'écriture du portefeuille de compétences. Alors il est plus facile d'élaborer les lettres de motivation et faire le point sur le CV « Curriculum Vitae ». [...] Il était bon de faire des enquêtes pour corriger nos représentations.

Pour bâtir le projet par contre c'est une démarche individuelle de recherche de documentation.

Enfin, nous avons les simulations ! Pour moi, je reconnais avoir démarré tard et j'ai regretté de n'avoir pas fait plus tôt et plus souvent les simulations [...]

Notre groupe était constitué de personnes venant de tellement d'horizons mais tous marqués par un sentiment d'échec. Grâce à ça, les échanges furent riches, l'arrivée de « nouveaux » en cours de programme n'a pas perturbée cette dynamique et leur intégration s'est faite aisément. Chacun d'entre nous a apporté, par les techniques et/ ou par sa personnalité son aide, sa joie, sa vie pour former une entité. [...]

Ce qui était appréciable, c'est que la pratique suivait immédiatement la théorie. [...] Le rythme un peu haché de l'action nous permettait en fait d'assimiler. Les périodes de respiration du mercredi par exemple, pourtant courtes (trop courtes) permettaient cependant de ne pas perdre le fil.

L'alternance travail collectif et travail individuel est un plus qui nous permet de confronter nos expériences et d'agrandir le champ de nos représentations. [...]

J'ai démarré très tard mes projets et donc mes besoins en simulation ne se sont présentés que tardivement. Peut être suis-je un gars lent, mais ce temps m'a manqué au niveau de mes besoins de simulations.

Enfin nos merveilleux accompagnateurs Claudine et André qui nous instruisent, nous bousculent, nous poussent, nous déstabilisent mais nous donnent la pêche, l'envie et la hargne de réussir, d'avancer et de défaire, refaire et faire ce que l'on enfin envie. »

CHIFFRES CLES 2007 AFPA AQUITAINE

- **11 500 personnes accueillies** pour une aide au projet de formation.
- **7 500 stagiaires** entrés en formation
- **2 500 000 heures** en production directe hors formation à distance.
- **Taux d'accès à l'emploi : 75%** (dans les 6 mois qui ont suivi à la formation),
- **2 140 Titres professionnels** délivrés dont **355 suite à V.A.E** (validation des acquis de l'expérience) et **401 CCP** (Certificat de compétences professionnelles) dont **94 par V.AE**

Les seniors accueillis en formation en Aquitaine par l'AFPA

L'afpa Aquitaine mène une politique volontariste « seniors » et accueille en **moyenne plus de 1000 seniors par an** (chiffres de 2004 à 2008) : **environ 15%** des personnes accueillies en formation ont 45 ans et plus. Les tranches d'âge les plus représentées sont la tranche **45/49 ans** et la tranche **50/54 ans** (respectivement 53% et 33% des seniors entrés en formation depuis 2004). En 2008, 535 seniors sont déjà entrés en formation.

Les seniors en formation à l'AFPA Aquitaine sont des **hommes à 58%** (moyenne de 2004 à 2007) ; **Parité** respectée à fin Mai 2008 : **268 femmes pour 267 hommes** ont engagé un parcours de formation!

Secteurs de formation AFPA privilégiés par les seniors :

- **le secrétariat- comptabilité-gestion : 25% des seniors en formation (femmes à 80%)**
- les **emplois et services de proximité** (assistant/e de vie aux familles et agent de propreté et d'hygiène) : **14%** des seniors en formation (**femmes à plus de 90%**)
- viennent ensuite à hauteur de 7% des seniors chacun, 3 secteurs : l'**électricité** (hommes à plus de 90%), les **réseaux** (hommes à 99%) et les formations « **tous corps d'état du bâtiment** » : hommes à 88% (plutôt sur des formations de type Agent d'entretien du Bâtiment), les 12% restant sont des femmes majoritairement en formation Technicien d'étude (mètreur)
- **Zoom sur les femmes seniors en formation à l'AFPA Aquitaine depuis 2004 : 48 %** d'entre elles sont dans le **tertiaire administratif** (secrétariat / comptabilité) et la **gestion**, **30%** sont dans les **emplois de service** (aide à la personne et propreté / hygiène), **5%** dans les métiers de la **formation et de l'insertion**.

l'AFPA en Aquitaine c'est :

Une Direction régionale et 7 centres de formation et de certification
Gironde :

- Pessac spécialisé Tertiaire,
- Bègles spécialisé Industrie
- Caudéran spécialisé Bâtiment)

Pyrénées Atlantiques

- Bayonne
- Pau

Dordogne

- Périgueux

Lot et Garonne

- Agen

Formations délocalisées : dans les Landes et en fonction des besoins des territoires (chantiers formation dans le Médoc, en Soule etc)

La **PEDAGOGIE AFPA** se distingue par son caractère **professionnel et opérationnel**. Les formateurs sont tous des **professionnels du métier enseigné**, la pédagogie est basée sur le geste professionnel et **l'acquisition des compétences nécessaires à l'activité**. Les formations sont proches des situations réelles de travail.

Un **Centre Régional de d'Orientation Professionnelle et 7 Services d'Orientation Professionnelle**

30 psychologues du travail répartis sur tout le territoire

- Agen
- Bègles
- Pessac
- Caudéran
- Périgueux
- Pau,
- Bayonne,
- Mont de Marsan

Et dans les permanences organisées dans le ANPE et les missions locales

L'AFPA NATIONALE

Organisme national d'intérêt général, l'Afpa (association pour la formation professionnelle des adultes) est un opérateur majeur d'insertion dans l'emploi au service des personnes, des entreprises, de l'Etat et des régions. Elle accompagne les demandeurs d'emplois et les salariés tout au long de leur vie professionnelle, pour favoriser leur accès à un emploi durable par des formations qualifiantes mais également les entreprises et les branches professionnelles. En participant à l'effort de solidarité pour l'emploi, l'Afpa contribue aussi au développement économique, social et territorial de la nation.

■ Une gestion tripartite

L'Afpa est une association tripartite, au service des demandeurs d'emplois, des salariés, des entreprises et des collectivités territoriales. Elle est administrée nationalement par un conseil d'administration composé de représentants des partenaires sociaux et des pouvoirs publics.

■ Un organisme d'intérêt général

Partenaire du plan de cohésion sociale et membre du service public de l'emploi (SPE), l'Afpa est aujourd'hui l'un des principaux organismes nationaux d'intérêt général visant à améliorer la qualification et les compétences des adultes demandeurs d'emploi ou salariés, mais aussi des publics particulièrement éloignés de l'emploi. Une mission d'intérêt général qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat.

■ Une action : l'accueil et l'orientation professionnelle

La première mission de l'Afpa consiste à accueillir et orienter les personnes ayant des besoins de formation. Un diagnostic de leurs besoins est alors réalisé, ce qui constitue un préalable indispensable à la construction d'un parcours d'insertion professionnelle durable.

■ Une mission : développer les compétences

L'Afpa propose sur tout le territoire métropolitain, des formations qualifiantes à plus de 300 métiers du bâtiment, de l'industrie, et du tertiaire, de l'ouvrier au technicien supérieur. Les compétences ainsi développées sont immédiatement exploitables en entreprise. Par ailleurs, les récentes dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) lui permettent d'accroître son action en faveur de la qualification.

■ Une expertise d'ingénierie reconnue

Sa connaissance de la formation professionnelle, son rôle d'animateur d'un vaste réseau de professionnels et son travail d'analyse (elle dispose de 7 établissements d'étude et de recherche) font de l'Afpa un expert reconnu du marché de l'emploi français.

■ Une offre de formation adaptée aux besoins du marché

7 stagiaires de l'Afpa sur 10 trouvent un emploi dans les 6 mois suivants leur formation ce qui témoigne de l'adéquation entre son offre de formation et les besoins du marché du travail. Enfin, 74% des stagiaires reçus par les centres de l'Afpa estiment avoir atteint l'objectif qu'ils poursuivaient.

■ Un environnement en évolution

Pour faire face aux mutations du marché du travail et aux enjeux de la décentralisation, l'Afpa a fait le choix de l'action pour s'adapter, continuer à développer sa clientèle privée et renforcer sa collaboration avec les régions pour répondre au mieux à leurs attentes.

Former et qualifier : les chiffres clés 2006

- 266 199 personnes conseillées et orientées
- 159 015 entrées en formation soit 57,6 millions d'heures dispensées
- > 65,6 % des stagiaires sont des demandeurs d'emploi
- > 87,4 % des heures de formation réalisées en formation qualifiante
- 47 884 titres professionnels présentés, dont 5 140 dans le cadre de la V.A.E., pour un taux de réussite de 80,7 %
- 70,1% des stagiaires ont trouvé un emploi au cours des 6 premiers mois suivant leur formation - Par secteurs : BTP 74,9 % - industrie 74,7 % - tertiaire 66,8 %
- 88 % des stagiaires déclarent avoir atteint leurs objectifs de formation