



Onzièmes rencontres professionnelles
«La gestion des âges de la vie»

Octobre - Novembre 2012

**Dossier
documentaire**

Ce dossier a été réalisé par les centres de ressources documentaires des cinq IRA



Sommaire

La gestion des âges de la vie : de quoi parle-t-on ?	p.3
La génération « Y », des attentes professionnelles nouvelles qui nécessitent d'adapter la GRH publique comme privée ?	p.3
La gestion des fins de carrière	p.4
L'accompagnement dans la carrière tout au long de la vie	p.5
Les enjeux des relations intergénérationnelles dans les organisations professionnelles	p.6

La gestion des âges de la vie : de quoi parle-t-on ?

➤ Élément de Définition

« Un ensemble de mesures et d'actions permettant le maintien en adéquation des capacités de travail, état de santé des salariés aux différentes étapes de la vie professionnelle et des conditions d'efficacité économique des entreprises. »

<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/1202351.PDF>

➤ Contexte européen

Évolution démographique et son incidence sur la gestion des ressources humaines dans les secteurs publics européens – Institut Européen d'Administration Publique ; BOSSAERT Danielle, DEMMKE Christoph, MOILANEN Timo, juillet 2011.

http://www.eipa.eu/files/annual_report/EIPA_Annual_ReportFR_2011_web.pdf

Vieillesse et service public : le défi des ressources humaines – Organisation de Coopération et de Développement Économiques ; août 2007

http://www.oecd.org/fr/gov/vieillesseet-service-public/defis-des-ressources-humaines.htm#R_s_um

➤ Contexte et enjeux dans la fonction publique

La gestion des âges dans la fonction publique : pour une administration moderne et efficace
Rapport au Premier ministre, janvier 2012 – BRINDEAU Pascal

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/124000118-la-gestion-des-ages-de-la-vie-dans-la-fonction-publique-pour-une-administration>

➤ Les bonnes pratiques : expériences des secteurs publics et privés en France et à l'international

Recueil de bonnes pratiques en matière de gestion des âges de la vie
DGAFP – collection outils de la GRH – Edition 2012

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/outils-grh-2>

ECOLE DE LA GRH

Dossier documentaire

La génération Y, des attentes professionnelles nouvelles qui nécessitent d'adapter la GRH publique comme privée ?

Génération Y et gestion publique : quels enjeux ?

IGPDE – Rencontres internationales de la gestion publique 2011

<http://www.comite-histoire.minefi.gouv.fr/seminairecolloques/rigp/rigp10>

La génération « Y » a-t-elle des valeurs spécifiques ?

Gestions Publiques en Revues n° 17 - 2008 à juin 2011 ; Réalisée par le bureau Recherche de l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE)

http://conferences.finances.gouv.fr/evenement/20110627/images/stories/PDF/Gestions_publics_Revues_-_partie_2_Valeurs.pdf

Pour en finir avec la génération Y... Enquête sur une représentation managériale

PICHAULT François et PLEYERS Mathieu

Revue « Gérer et comprendre » N° 108 juin 2012: pp. 39-54

Les résultats de cette enquête tendent à montrer que les particularités supposées de la génération Y sont minces, tout du moins en ce qui concerne les attitudes et les valeurs au travail de ses membres. Pour les auteurs, la nécessité d'adopter des politiques de GRH spécifiques à la génération Y ne semble guère fondée.

La gestion des fins de carrière

Gérer et anticiper les fins de carrière : les séniors dans la fonction publique territoriale Collectif – Juin 2012

Neuf élèves administrateurs territoriaux ont étudié le vieillissement des agents territoriaux sous tous ses aspects à la demande de l'observatoire social territorial et de la MNT. Ils en ont listé les enjeux et soumettent des propositions d'actions aux managers afin de contrer les problèmes liés aux fins de carrière.

http://www.mnt.fr/wp-content/uploads/2012/06/Cahier_n5_OST_Gerer_et_anticiper_les_fins_de_carriere_Juin_2012.pdf

Valoriser les « seniors » dans les fonctions publiques

Perspectives gestions publiques / IGPDE.- janvier 2010, 8p.

http://www.institut.minefi.gouv.fr/sections/recherche_publications/gestion-publique-a-internati/pgp/pgp-33--vieillissement-et-att/downloadFile/file/PGP33.pdf?nocache=1279816891.01

La valorisation de l'expérience des seniors au Ministère du budget des comptes publics et de la fonction publique et au Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie ;

Mise en place d'un groupe de travail sur l'employabilité des seniors et sur la dynamisation des fins de carrières des cadres supérieurs

ECOLE DE LA GRH

Dossier documentaire

Bonnes pratiques de la gestion des ressources humaines bilan 2010 – DGAFF – collection ressources humaines

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-ressources-humaines-22>

(voir page 47)

Le management des seniors dans la fonction publique

CONFÉRENCE

EUROGROUP CONSULTING FRANCE

École nationale d'administration, Paris, 2009

<http://www.eurogroup.fr/IMG/pdf/P5-2009.pdf>

Pour l'emploi des seniors

Guide pratique, exemples d'actions et d'indicateurs.

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi-des-seniors,599/1242,1242/dossiers,1243/guide-pratique-exemples-d-actions,8651.html>

L'accompagnement dans la carrière tout au long de la vie

➤ **L'identification des besoins et les outils de la formation**

La gestion prévisionnelle des ressources humaines

Guide pratique 1 – démarches et processus de mobilité

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-ressources-humaines-50>

L'entretien professionnel, l'entretien de carrière, le bilan de carrière, le bilan de compétences -

Guide pratique 4 – Les entretiens individuels - DGAFF

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-ressources-humaines-50>

La période de professionnalisation, le DIF, le congé de formation professionnelle.

Guide pratique 5 – Les outils de la formation - DGAFF

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-ressources-humaines-50>

ECOLE DE LA GRH

Dossier documentaire

➤ Les reconversions professionnelles et les transitions vers une seconde carrière

Le dispositif mobilité des enseignants

<http://www.education.gouv.fr/cid23346/preparer-sa-mobilite.html>

Les emplois réservés à la défense

<http://www.emplois-reserves.defense.gouv.fr/>

La RAEP dans les concours –

DGAFP – collection ressources humaines – mars 2010

La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), mis en place dans la fonction publique depuis la loi du 2 février 2007, est un mécanisme d'évaluation et de comparaison des compétences et aptitudes professionnelles, fondé sur des critères professionnels

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-ressources-humaines-35>

VAE (validation des acquis de l'expérience) et la prise en compte de l'expérience dans la fonction publique

MORVAN Guy

Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration. - n° 308, Février 2011, pp.31-33

La VAE permet d'accéder, partiellement ou complètement, à un titre ou à un diplôme professionnel par une voie autre que les voies scolaires ou universitaires. Réflexion sur le sujet.

L'indemnité de départ volontaire

<http://vosdroits.service-public.fr/F19693.xhtml>

➤ Gestion des âges de la vie et bien-être au travail

L'accord du 20/11/2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

L'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales. C'est sur ce constat que le gouvernement et sept organisations syndicales ont ratifié l'accord du 20 novembre 2009 en faveur de la santé et de la sécurité au travail de portée très large puisqu'il s'applique à l'ensemble des personnels, quel qu'en soit le statut, des trois versants de la fonction publique.

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parours_professionnel/sante_securite_travail_fp/200911_20_accord.pdf

Le reclassement des agents de la fonction publique pour inaptitude physique

<http://vosdroits.service-public.fr/F549.xhtml>

Le document unique d'évaluation des risques et le plan de prévention des risques.

[article R. 4121-1](#) du code du travail

[article R. 4512-6](#) du code du travail

Améliorer les conditions de travail et prévenir la pénibilité dans le cadre des accords et plans d'action « seniors ».

ECOLE DE LA GRH

Dossier documentaire

ANACT – 3/05/2012

Le CEE-CRÉAPT, l'IRES, l'Université PARIS 5, le CESTP-ARACT Picardie et l'ANACT viennent de finaliser une étude commanditée par le secrétariat général du comité permanent du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT). En s'appuyant sur les pratiques de 13 entreprises, de tailles et de secteurs divers, Il s'attache à montrer « la vraie vie » des accords seniors, sur le volet « amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ».

http://www.anact.fr/web/actualite/essentiel?p_thingIdToShow=26289593

Les enjeux des relations intergénérationnelles dans les organisations professionnelles

➤ Le management intergénérationnel

BEHRENS Béatrice, Une politique des ressources humaines liée à la démographie : le "management diversifié", Revue française d'administration publique (RFAP), n°131, 2009, pp. 573-582

Analyse de la politique allemande en matière de gestion du personnel, en tenant compte de deux facteurs principaux : sa féminisation et son vieillissement

Management intergénérationnel : les clefs pour comprendre et s'adapter

THIEYRE Stéphanie – centre de ressources en économie gestion / académie de Versailles

juin 2011

<http://www.creg.ac-versailles.fr/spip.php?article503>

Génération « y » : les bons réflexes du management intergénérationnel

<http://lecercle.lesechos.fr/entreprises-marches/management/221134288/generation-y-bons-reflexes-management-intergenerationnel>

Le contrat de génération : document d'orientation aux partenaires sociaux

Le document d'orientation du Gouvernement soumis aux partenaires sociaux présente les grandes lignes de ce que sera le contrat de génération. Comme il en avait été décidé à l'issue de la Grande conférence sociale des 9 et 10 juillet derniers, ces derniers doivent, par la négociation, en définir les modalités de mise en œuvre, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel (ANI).

A l'issue de cette négociation qui doit aboutir au plus tard à la fin de l'année 2012, le contrat de génération sera institué par la loi. Le Gouvernement entend ainsi créer un vaste mouvement de mobilisation dans les entreprises en faveur de l'emploi durable des jeunes et de la transmission des savoirs des plus anciens.

<http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/breves,2137/contrat-de-generation-michel-sapin,15311.html>

ECOLE DE LA GRH

Dossier documentaire

➤ La transmission des savoirs

La transmission des savoirs : guide méthodologique

Collection Point Phare – DGAFP – janvier 2007

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-point-phare-5>

Conduite sous l'égide de la DGAFP avec l'appui du cabinet IDRH, une étude a été réalisée aboutissant à l'élaboration d'une méthode, présentée dans le présent document, pour identifier les emplois les plus vulnérables en matière de transmission des savoirs au sein des activités de soutien de l'administration.

La méthode proposée privilégie les questionnements concrets que peuvent se poser les administrations (DRH et/ou managers) pour identifier les principaux risques en matière de transmission des savoirs, afin de pouvoir concentrer les travaux sur les postes présentant les plus grandes difficultés et les plus forts enjeux en la matière.

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-point-phare-5>

Organiser la transmission des savoirs – guide méthodologique seniors/juniors

Portail du personnel fédéral belge

http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/km_methodologischesgids_seniorsjuniors.jsp

Ce guide méthodologique est destiné aux services KM des organisations fédérales, chargés de mettre en place la gestion des connaissances.

Il propose une méthode pas à pas pour organiser la transmission des savoirs au sein d'une organisation.

La méthode comprend cinq étapes successives:

- identifier les domaines de connaissances à risque dans l'organisation
- préparer le projet et sensibiliser les futurs intervenants
- constituer le portfolio des connaissances à transférer
- initier le transfert des connaissances
- évaluer le processus et les résultats.

Transfert des savoirs d'expérience.

Dossier – ANACT

<http://www.anact.fr/web/dossiers/ages-genre-pluralite/transfert-savoir-faire>