

L'orientation  
tout au long de la vie,  
pour tous !

NOUS CONNAÎTRE ▶

## Le maintien et l'accès à l'emploi des seniors un des axes de l'action du réseau des MIFE

Les seniors constituent plus de 40 % des publics conseillés et accompagnés par les MIFE sur les territoires.

Dès 2016 les MIFE se sont interrogées sur la nécessité de construire une offre ciblée en direction des publics en fin de carrière.

Un travail rapproché avec les entreprises en partenariat avec d'autres acteurs a été engagé afin de construire des projets d'évolution de carrière ou de valorisation des compétences pour les salariés.e.s, et pour les demandeur.e.s d'emploi, des rencontres ont été programmées sur les territoires avec les entreprises afin de dédramatiser l'entreprise et de pouvoir se projeter dans une nouvelle activité.

« Malgré son redressement récent, le taux d'emploi des 55 à 64 ans en France demeure faible en comparaison avec d'autres pays : 52,1% en 2018, contre 58,7% pour l'ensemble de l'Union européenne (UE - 14) et 61,4% pour les pays de l'OCDE pris dans leur ensemble. Il continue notamment d'accu-

ser un retard important par rapport à ceux enregistrés par les pays du cœur et du Nord de l'Europe : de 19 à 25 points notamment par rapport à ceux de la Finlande, des Pays-Bas, du Danemark et de l'Allemagne, et jusqu'à 32 à 34 points par rapport à ceux de la Suède et de l'Islande) » souligne le Rapport de la **Mission sur le maintien en emploi des senior** Rapport au Premier ministre de janvier 2020 (dit « Rapport BEL-LON »).

Le taux d'emploi des seniors est plus élevé pour les seniors ayant des diplômes plus élevés. Les personnes de plus de 45 ans accompagnées dans notre réseau sont pour **41% de niveau 3 et infra 3** correspondant à un public senior en situation les plus fragiles.

Parallèlement, les chômeurs seniors connaissent des difficultés plus importantes de retour à l'emploi que ceux des autres classes d'âge. En 2018, 15,8% des personnes de 50 ans et plus au chômage au sens du BIT à un trimestre donné ont retrouvé un emploi le trimestre suivant, contre 28,1%

pour les jeunes de 15 à 24 ans et 23,3% pour les adultes de 25 à 49 ans.

Dans la perspective de l'allongement de la durée de la vie au travail, les missions des MIFE s'orientent vers un accompagnement renforcé de ces publics au vue des enjeux sociétaux de cette problématique.

En 2019, ce sont près de 2500 seniors qui ont été accompagnés par le réseau des MIFE. Un chiffre toujours en augmentation chaque année.

Des actions ont été développées dans certaines MIFE du réseau, notamment la MIFE de l'Ain avec son Espace 50 +



à la une  
RE-PENSER LA FORMATION DES SENIORS

### DES BONNES PRATIQUES À MUTUALISER

Quelles sont les bonnes pratiques pour maintenir en emploi ou accompagner vers l'emploi les seniors ? La formation n'est pas une formule magique... Il faut y ajouter un écosystème bienveillant, un intérêt bien compris de l'intergénérationnel, une articulation mieux pensée à l'emploi.

Christelle Destombes

Dans l'INFFO Formation n°984 du 15 au 31 mars, le Centre Inffo met en lumière dans ce dossier la nécessité de repenser la formation des seniors. Christelle Destombes décrit des bonnes pratiques à mutualiser, et le réseau des MIFE interviewé à cette occasion explique la mission qu'il propose dans le cadre de la contractualisation avec la Région Auvergne Rhône Alpes et les perspectives 2021.



#### Convaincre les entreprises

Le réseau des Maisons de l'Information sur la formation et l'emploi (InterMife France) qui accompagne les personnes et les entreprises selon la méthode de la "guidance professionnelle

personnalisées" a, quant à lui, conclu un contrat d'objectifs avec la Région Auvergne-Rhône-Alpes, avec un axe fort sur les seniors, 47 % de son public ayant plus de 45 ans.

"Le travail d'InterMife est tripartite : il y a l'entreprise, pour casser le stéréotype vis-à-vis des seniors, les bénéficiaires et nous", explique Valérie Veyrenc coordinatrice chez InterMife Auvergne-Rhône-Alpes. Avec un accompagnement renforcé, à base de temps collectifs et de suivi individuel, d'ateliers confiance en soi ou gestion du stress, la méthode réussit. Alors que le contrat prévoyait 1 091 seniors accompagnés, un premier bilan fait état de 1 917 personnes. L'objectif était de 50 % de sorties positives, InterMife en annonce 82 %, avec 60 % de remises en emploi, 16 % de créations d'activité, 23 % de départs en formation et 17 % de VAE.

Valérie Veyrenc espère mutualiser les forces et capitaliser le savoir-faire d'InterMife, en profitant de l'expérimentation par la Région du pilotage régional du service de l'emploi. Un projet de laboratoire territorial de l'emploi seniors est en cours de préparation pour 2021, associant de nombreux partenaires (caisses de retraite, mutuelles, sociétés d'intérim, Carsat, Pôle emploi, services de la Région).

## ZOOM sur le bilan des Contrats d'Objectifs des MIFE en Région Auvergne Rhône Alpes

La pédagogie de la Guidance Professionnelle Personnalisée® a permis d'informer **14 471** personnes, d'orienter et accompagner **6210** personnes (4520 en 2018) en Auvergne Rhône-Alpes.

Au regard des objectifs à réaliser pour l'année 2019 soit 3380 personnes conseillées et accompagnées, les chiffres atteints correspondent à une hausse de + 84% par rapport aux objectifs.

Cette hausse s'explique par différentes données :

- La **fusion** de la Maison de l'Emploi et de l'Entreprise du Néron avec Agiremploi/ MIFE Isère pour devenir la MAISON de L'entreprise et de l'Emploi

MIFE ISERE (MEE/MIFE Isère). Le nombre de personnes en accompagnement a donc doublé.

- L'ouverture de la MIFE Auvergne en juin 2018 a commencé à offrir un réel service en 2019 et donc participe à une augmentation des chiffres par rapport à 2018

- L'incertitude de cette année charnière qui a vu de nombreux changements engendrés par la réforme professionnelle de 2018, a eu pour conséquence d'attirer les publics vers nos services de proximité.

En ce qui concerne les seniors, le réseau des MIFE a accompagné **1263** senior.e.s demandeur.e.s d'emploi

(avec un objectif de 1090).

Le nombre de seniors accompagnés tout statut confondu est de **2332** et représente **37%** en 2019, un pourcentage légèrement en baisse par rapport à 2018 dû à la forte hausse des personnes accompagnées pour les raisons énoncées plus haut.

En ce qui concerne les sorties positives, nous sommes en moyenne à **78% de sorties positives** par rapport au nombre total de projet validé, **63 %** environ des sorties positives sont des **reprises d'emploi** dont **25%** de création d'activités, **23%** orientés vers de la **formation** qualifiante ou certifiante, et **14%** engagé dans la VAE.

(Voir infographie page 3)

## Coordination et animation du réseau

En 2019, la coordination InterMife AuRA a été assurée par une coordinatrice (CDI, **1 ETP**) et par la mise à disposition de personnels de la MIFE 73 pour l'appui administratif et comptable (**21.59 % ETP**).

Le réseau a été sollicité à l'échelon régional par les différents projets et actions en direction des salarié.e.s fragilisé.e.s et de tous les actifs de plus de 45 ans. Pour être force de proposition, faire preuve d'ingénierie, mettre en œuvre et évaluer ses actions, le réseau s'est réuni régulièrement (réunions de réseau, groupes de travail, réunions statutaires). C'est ainsi que près de **91 réunions** ont été organisées ou suivies en 2019, en augmentation par rapport à 2018 (+26). Une pro-

gression due au contexte de la réforme professionnelle mais surtout à notre engagement dans une démarche **Qualité Conseil en Evolution Professionnelle** et à la réponse à l'**appel d'offre France Compétences**.

### Référentiel Qualité n°263 AFNOR

Pour mettre en place ce processus, un **groupe projet** s'est mis en place au sein du réseau pour harmoniser les procédures et les outils nécessaires à la certification. Ce processus de certification s'élabore sur 3 ans.

Lors de la première année, **16 réunions et/groupes de travail** ont été planifiées.

Des **référents qualité** ont été

nommés dans chaque structure en charge de déployer la démarche.

Des **audits blancs** ont été programmés tout au long du premier semestre.

L'**Harmonisation des process** a été travaillée.

Parallèlement, il est nécessaire de prendre comme appui la Base de données **BD-INTERMIFE** comme outil de suivi du public. Un travail d'amélioration du pilotage de la qualité a été mis en œuvre en 2019 en fonction des indicateurs. Un pilotage régional et territorial a été développé sur notre système d'information.

(suite page 4)





# CHIFFRES CLES 2019 - InterMIFE Auvergne Rhône Alpes

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019

Sur la période, **14 471** personnes ont été accueillies sur l'ensemble du territoire Auvergne Rhône Alpes

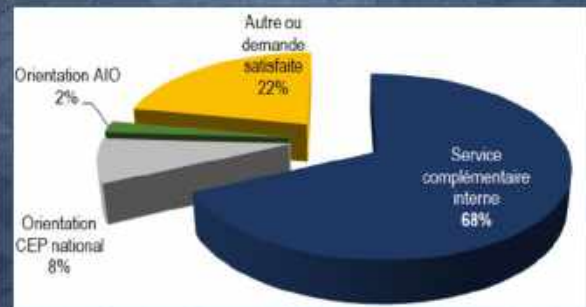


**33%** de personnes de plus de 45 ans

**44 %** de personnes de niveau V ou infra

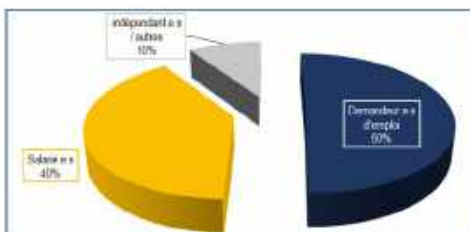
**22 %** de personnes de niveau IV

Après un premier contact, le service rendu correspond à :



**6210** personnes ont été conseillées et/ou accompagnées dont **37%** de personnes de plus de 45 ans

## Statut des bénéficiaires



## Notre engagement qualité

Enquête de satisfaction avec un taux de retour de **30%**

Qualité de l'accueil : **99%**

Qualité de l'information : **97%**

Disponibilité de l'intervenante : **97%**

La Région Auvergne Rhône Alpes

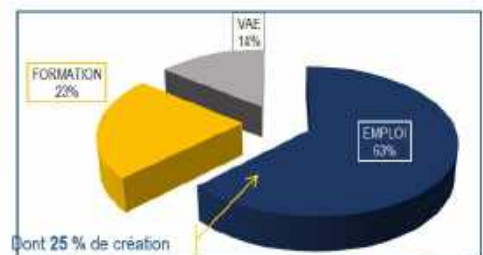
Dispositif soutenu par la Région Auvergne Rhône Alpes



**INTERMIFE**

Le réseau des Maisons de l'Information sur la formation et l'emploi

**78 %** de sorties positives pour les personnes de plus de 45 ans (DE) accompagnées



Engagement de services



## Coordination et animation du réseau (suite)

Tous les mois un reporting est fait sur les mails en erreur, et les réclamations. Ce pilotage régional est assuré par la coordination. Les structures sont tenues de mettre en œuvre les pistes d'amélioration.

Nous avons été audités en Juin 2019 sur un échantillon de six structures dont InterMIFE, nous avons été certifiés ce qui confère au réseau InterMIFE **une qualité de services avérée.**

**Réponse à l'Appel d'Offre Conseil en évolution professionnelle.**

Nous avons entamé une démarche de réponse à l'appel d'offre avec le réseau des FONGECIF Auvergne Rhône Alpes en 2018,

nous avons continué en 2019 jusqu'en mars/avril 2019, es FONGECIF ayant été écartés de l'appel d'offre par le ministère du travail par la suite. Nous avons estimé que nous étions en mesure de rendre ce service au regard de notre implantation territoriale en tant que structures de proximité habituées à la gestion de flux et de notre antériorité en matière de CEP.

Cette prise de décision a été motivée par notre investissement dans la démarche qualité menée en parallèle dans notre réseau.

**12 réunions et/ou groupes de travail** ont jalonné les échéances successives du dossier de réponse. Un chargé de projet qualité en

mécénat de compétences Alfa3A/ MIFE 01 a participé largement aux évolutions qualité du réseau et à la réponse à l'AO.

Les principaux points travaillés : **Gouvernance** du projet **Organisation** et rôle des chef.fe.s de projet

**Territorialisation** et répartition du service au plus près des actifs **Cahier des charges** téléphonie et SI (rencontres des prestataires)

**Communication**

A l'automne 2019, malheureusement nous n'avons pas fait partie des trois dossiers présentés au CREFOP, nous étions bien évidemment préparés à un éventuel échec mais nous pensions être dans les trois derniers.



# INTERMIFE AuRA

Le réseau des MIFE en Auvergne Rhône Alpes

379, Faubourg Montmélian  
73000 Chambéry

Téléphone : 04 79 33 89 35  
Messagerie : secretariat@intermife.fr

Une orientation tout au long de la vie pour tous !



Retrouvez nous sur le web !  
[www.intermife.fr](http://www.intermife.fr)

<https://www.facebook.com/intermife.aura>

## CAPITALISATION REGIONALE de PROJETS



**Lancement du projet dans les 5 départements par la mobilisation des acteurs sur les territoires.**

**Organisation des comités techniques opérationnels de territoire :** entre le 22 janvier (Puy de Dôme) et le 22 mai 2019 (Cantal)

**Réunions d'informations Employeurs :** **41 réunions** : 11 réunions d'information collectives employeurs et 13 réunions individuelles dans les établissements.

Au total : **111 employeurs informés** (sans tenir compte des associations présentes qui ont pu diffuser l'information à plusieurs établissements)

**17 réunions informations collectives en direction des salarié.e.s : 236 salarié.e.s informé.e.s**

Rencontres Agences Pôle emploi : 1 régionale puis 5 (soit une par département) pour organiser la mise en œuvre de la mobilisation des DE.

**10 réunions informations collectives : 153 demandeur.e.s d'emploi informé.e.s.**



### AXE 2 : MOBILISATION TERRITORIALE



## Nos perspectives 2020

Un séminaire a donc été organisé le **5 et 6 décembre 2019** à Moirans afin de bâtir ensemble un plan d'action pour

l'année à venir. Ce séminaire a réuni près de **50**

collaborateur-riche-s, directeur-riche-s et administrateur-riche-s, dans un esprit de construction et de créativité ».

**seniors vers ou dans l'emploi** et à enrichir la démarche qualité avec le dispositif national **Qualiopi**.

Dans le schéma ci-contre, les différentes actions des MIFE s'articulent autour d'un public prioritaire que sont les **seniors**. Véritable enjeu pour l'avenir l'emploi des seniors est au cœur des politiques publiques (Cf page 1), cela concerne tout autant le maintien que la recherche d'activité par des actions innovantes au cœur des territoires.

Le plan d'action confirme la vocation des MIFE à apporter leur **appui GPEC aux TPE/PME** de leurs territoires, à développer et diversifier leur expertise en matière de **VAE collective**, à renforcer leur expertise en matière d'**accompagnement des**

