

## SOPHIA « Age-Santé et Compétences »

### Outil d'aide à la réflexion et à la décision dans le cadre de la gestion de tous les Ages

NOUVELLON Ph (1), PILNIERE V (2), SUSO Ana (3)

(1) Ergonome Européen, IPRP, Responsable du Pôle Ergonomie, CRT ESTIA Innovation- 64200 Bidart

(2) Doctorante en Sciences Cognitives, Chargée de mission, ESTIA- Ecole Supérieure des Technologies Industrielles Avancées - 64200 Bidart

(3) Informaticienne, CRT ESTIA Innovation- 64200 Bidart

Mots-clés : Age, Parcours, Santé, Compétences, traçabilité, indicateurs, décision, prévention.

Nous avons réalisé un projet, dans le cadre du programme européen Equal, de septembre 2002 à décembre 2005. Les objectifs principaux de ce projet se déclinent sur les deux axes suivants :

- Poser un nouveau cadre théorique pour une meilleure prise en compte des salariés en deuxième partie de carrière, en partant d'une analyse des modes de gestion de ces salariés,
- Concevoir une technologie innovante, offrant des capacités de traitement de données RH (Ressources Humaines) en vue d'une aide à la réflexion et à la décision, en matière de Gestion des Ressources Humaines (GRH).

Notre communication a pour volonté de restituer les résultats de nos travaux, dans une optique de critique constructive, et de présenter notamment l'opérationnalité de Sophia, comme outil de diagnostic d'entreprise mais aussi au niveau d'un secteur d'activité (BTP).

Notre démarche et les technologies qui y sont associées, permettent aujourd'hui de pouvoir répondre, d'une part à des questions simples (sur la structure des âges d'une entreprise, ou par centres de profits par exemple), et d'autre part à des questions plus complexes (sur les différents événements liés à la vie du salarié en activité [formation, accidents du travail, arrêts maladie...]).

De plus, nous sommes à même de pouvoir retracer l'intégralité d'un ou de plusieurs parcours professionnels afin de mettre en lumière des parcours dits « remarquables », car s'inscrivant dans une stratégie précise, ou des parcours dits « atypiques ».

En ce sens, le cadre de Sophia s'inscrit dans une stratégie de déploiement des connaissances issues des données RH traitées en amont.

De notre point de vue, deux catégories de données sont prédominantes et intimement liées dans le cadre de la gestion des salariés :

- celles liées à leur SANTE,
- celles liées à leurs COMPETENCES.

En cela, SOPHIA s'inscrit dans une dynamique de Gestion « Age, Santé-Compétences ».

Notre population cible est, nous l'avons mentionné, caractérisée par « les deuxièmes parties de carrière ». L'objectif est bien l'employabilité de cette catégorie de salariés.

Mais il serait illusoire de penser résoudre les problématiques de ces populations de salariés en ignorant les autres catégories d'âges. Ainsi, partant d'une réflexion centrée sur les salariés en secondes parties de carrières, SOPHIA, aujourd'hui, s'inscrit dans une politique de gestion de tous les âges.

\*\*\*\*\*