



Le « plan seniors » en pratique

Les entreprises employant au moins 50 salariés vont devoir conclure un accord ou établir un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Le point dans ce dossier.

L'objectif du « plan seniors » est de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés grâce à des actions innovantes définies au sein des branches et des entreprises. Les entreprises qui ne respectent pas ces conditions sont soumises à une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations ou gains versés à leurs travailleurs salariés ou assimilés.

Le contenu des accords est précisé par la loi

L'accord de branche, d'entreprise ou de groupe, ainsi que le plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés doivent aborder, a minima, les thèmes suivants :

- le recrutement des salariés âgés,
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

L'intitulé de ces domaines d'action doit être repris tel quel dans les accords ou les plans d'action. À chaque domaine d'action doit correspondre une ou plusieurs dispositions favorables ainsi qu'un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.

Voici quelques exemples d'actions et d'indicateurs

Refuser la discrimination par l'âge lors du recrutement. Mesurer les résultats de cette action en suivant le nombre d'actions de sensibilisation à la non-discrimination auprès de la hiérarchie ou la réalisation d'outils de sensibilisation (nature et nombre de ces outils).

Recruter davantage de salariés âgés de 50 ans et plus en développant le recours aux contrats aidés pour recruter des salariés de plus de 50 ans, utiliser le contrat de professionnalisation pour recruter des salariés de plus de 50 ans. Ces actions se mesurent aisément au nombre de contrats signés.

Anticiper l'évolution des carrières professionnelles

Valoriser l'expérience et les compétences acquises. Le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE constitue un bon indicateur.

Proposer des formations adaptées permettant de s'orienter vers d'autres métiers et mesurer le résultat de ces formations en termes de mobilités professionnelles des salariés qui les ont suivies.

Améliorer les conditions de travail et prévenir la pénibilité

Diffuser une culture de la prévention dans l'entreprise en réalisant des documentations pratiques, développer des ateliers de mises en condition avant l'exécution de certaines activités usantes.

Définir et mettre en œuvre une politique de prévention, identifier le nombre de postes adaptés et diminuer la durée d'exposition à des postes « pénibles ».

Développer des compétences et des qualifications et favoriser l'accès à la formation

Affecter une part du plan de formation des entreprises aux salariés âgés de 45 ans et plus, le montant est alors un indicateur en lui-même

Établir pour chaque salarié un passeport formation pour identifier et faire certifier les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles. Le nombre de Passeports utilisés permet de rendre compte de l'efficacité du dispositif.

Aménager les fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Aménager le temps de travail, recourir au temps partiel des salariés concernés et suivre l'évolution de ces

aménagements.

Proposer la réalisation de bilan retraite lors de l'entretien professionnel à partir de 55 ans et regarder combien sont réalisés.

Transmettre des savoirs, des compétences et développer le tutorat

Constituer des équipes de travail d'âges mixtes, qui tiennent compte des expériences et des expertises professionnelles

Prioriser l'accès des salariés de 50 ans et plus aux formations à la fonction tutorale. Ici encore le nombre de tuteurs permettra de valider le fonctionnement de la mesure.

La durée de ces accords ou plans d'action est plafonnée à trois ans.

Un objectif global chiffré doit être défini

S'il s'agit de maintien dans l'emploi, il concerne les 55 ans et plus.

S'il s'agit de recrutement, il concerne les 50 ans et plus.

Des modalités de suivi doivent être précisées librement pour les accords, par le CE ou les délégués du personnel pour les plans d'action.

***Bon à savoir**, il existe un rapport sur les bonnes pratiques en la matière : il s'appuie sur l'expérience de onze entreprises volontaires et analyse des solutions mises en place dans des domaines comme le recrutement, l'accès à la formation, l'évolution professionnelle, ... Parmi les nombreuses bonnes pratiques détaillées, on peut citer la mise en place de réseaux de référents « carrières » pour les salariés âgés, ou le développement d'une communication de recrutement en direction des seniors.*

Téléchargez le rapport bonnes pratiques seniors : http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/VIGEO_-_090602-Seniors-2.pdf

