

FICHE ACTION PLAN SENIORS

DEVELOPPER LES COMPETENCES, LES QUALIFICATIONS ET L'ACCES A LA FORMATION

EMPLOI DES SENIORS ⁽¹⁾ : RAPPEL DES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

L'accord ou le plan d'action à mettre en œuvre doit nécessairement comporter :

- un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi de salariés âgés de 55 ans et plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus
- des objectifs chiffrés ciblés relatifs aux actions à conduire dans au moins trois des six domaines suivants :
 - recrutement des salariés âgés,
 - anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
 - amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
 - **développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,**
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
 - transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ».

Pour chaque domaine retenu, une action devra être prévue comportant un objectif chiffré mesurable au moyen d'un indicateur précis et les modalités de suivi de l'action retenue.

1) POURQUOI AGIR SUR LES COMPETENCES ?

- Une nécessité : *Un salarié de 45 ans a encore, au moins, 15 années d'activité. Bientôt 1 salarié sur 2 sera un sénior.*
- Une obligation : le maintien dans l'emploi et un accompagnement spécifique pour les deuxièmes parties de carrière

2) COMMENT AGIR ?

- Anticiper les deuxièmes parties de carrière :

Connaître la situation des salariés de plus de 45 ans dans l'entreprise : cartographie des emplois et des compétences pour repérer, les métiers « sensibles » ou « menacés », les métiers et compétences clés au regard de la stratégie de développement

Compléter ces informations par des données sur les attentes et besoins des collaborateurs concernés, c'est le bilan d'étape.

EXEMPLES D'INDICATEURS à mettre dans le plan d'action:

*Nombre d'entretiens de seconde partie de carrière
Nombre de bilans de compétences (pris en charge par le plan de formation ou non) au bénéfice des seniors
Réalisation d'une cartographie des emplois et des compétences*

- Revoir l'organisation des postes :

Proposer des postes polyvalents en se fondant sur les compétences transférables.

Réorganiser le travail pour impliquer les seniors dans des projets, des groupes de résolution de problèmes, des fonctions de tutorat pour l'intégration des nouveaux salariés ou dans le cadre de modification de postes de travail...

- Reconnaître et valider les compétences des seniors :

Informier sur les dispositifs mobilisables (Plan de formation, DIF, VAE)

Remise de passeport formation aux seniors pour recenser les connaissances, compétences et aptitudes mises en œuvre dans l'entreprise.

EXEMPLES D'INDICATEURS :

*Nombre de jours utilisés pour le DIF par tranche d'âge et par sexe
Nombre de jours de formation pour les plus de 45 ans / nombre de jours pour l'effectif global
Nombre de passeports formation délivrés
Nombre de seniors formés au tutorat*

3) BON A SAVOIR

Les seniors, publics prioritaires pour les actions suivantes : les entretiens/ bilans de carrière (à partir de 45 ans et tous les 5 ans), les bilans de compétences, la VAE.

Les dispositifs peuvent être « enchaînés » : un bilan de compétences (pris en charge par le plan de formation ou le congé dédié) peut déboucher sur une VAE, les CCE peuvent participer d'une démarche de VAE.

Pour le développement des compétences des seniors, **votre CCI peut vous aider** à :

- Faire le point,
- Mettre en place des procédures adaptées
- vous mettre en contact avec les professionnels de la gestion des compétences.

Votre contact :

Marie Chantal Luzineau : 05 46 00 73 32

mc.luzineau@larochelle.cci.fr