

FICHES ACTION :

ANTICIPER LES EVOLUTIONS DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

EMPLOI DES SENIORS¹ : 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

- préserver la motivation du salarié et une dynamique interne
- prévenir l'usure physique et psychologique résultant de l'exposition à des conditions de travail pénibles.

2/ COMMENT AGIR ?

- **identifier les évolutions des métiers et de l'organisation des emplois de l'entreprise.**
 - o nouvelles compétences à développer,
 - o possibilités de mobilité professionnelle,
- **prendre en compte les attentes individuelles des seniors concernant leurs fins de carrière**
 - o un entretien de deuxième partie de carrière (obligatoire pour les salariés de 45 ans)

¹ Le plan senior s'adresse aux personnes âgées de plus de 50 ans. A noter cependant que certains dispositifs visent spécifiquement les seniors concernant parfois des actifs de moins de 50 ans.



EXEMPLES D'INDICATEURS :

- *nombre de salariés bénéficiaires d'un entretien de seconde partie de carrière*
- *nombre de salariés bénéficiaires d'un bilan de compétences, d'une VAE.*

- **agir pour promouvoir l'évolution des carrières au vu des différents diagnostics :**
 - o maintenir l'employabilité et l'adaptation au poste de travail du salarié : une période de professionnalisation est envisageable.
 - o développer des nouvelles compétences professionnelles des seniors: grâce notamment à des formations adaptées, l'utilisation du DIF,
 - o valoriser l'expérience de la personne par l'obtention d'une certification professionnelle ou accès au dispositif de VAE,

EXEMPLES D'INDICATEURS :

- *Nombre de seniors bénéficiaires de formation*
- *Nombre de seniors ayant changé de poste au sein de l'entreprise*
- *Nombre de salariés de 45 ans et plus engagés dans une démarche de VAE*

3/ Bon à savoir

Les différents dispositifs d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles s'intègrent dans une démarche GPEC (entretien professionnel de deuxième partie de carrière, bilan de compétences, VAE, période de professionnalisation, tutorat, ...)

Votre CCI peut :

- vous aider à diagnostiquer vos besoins,
- vous mettre en contact avec les professionnels.

Votre contact :

Marie Chantal Luzineau : 05 46 00 73 32

mc.luzineau@larochelle.cci.fr