

Unité Territoriale du Maine-et-Loire DIRECCTE Pays de la Loire

Analyse d'un échantillon de 43 plans et accords seniors



Commande Service Public de l'Emploi : Phase 1 Année 2010

1. Procéder à l'état des lieux des âges au sein de l'entreprise
2. Fixer l'objectif global chiffré
3. Choisir 3 domaines d'action parmi les 6 proposés
4. Choisir pour chaque domaine des dispositions favorables à l'emploi des seniors
5. Définir pour chacun des objectifs chiffrés et des indicateurs de suivi
6. Définir des modalités de suivi de mise en œuvre pour chaque disposition favorable retenue

DÉFINIR UN OBJECTIF CHIFFRÉ GLOBAL DE MAINTIEN EN EMPLOI OU DE RECRUTEMENT DE SALARIÉ(E)S ÂGÉ(E)S

- **Retenir au moins trois des six domaines d'action.**
 - Pour chaque domaine retenu, y assortir :
 - Un objectif chiffré
 - Un indicateur de suivi

1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

27% n'ont donné aucune indication sur l'état de leur effectif,

9% ont fait référence à leur politique ressources humaines ou GPEC en cours, sans mention de l'état des effectifs ni de la portée de cette politique sur l'évolution des compétences,

7% ont indiqué une projection à 3 ans de l'évolution attendue,

7% ont peu ou pas de seniors,

16% ont mentionné seulement l'effectif des seniors (en nombre ou en %),

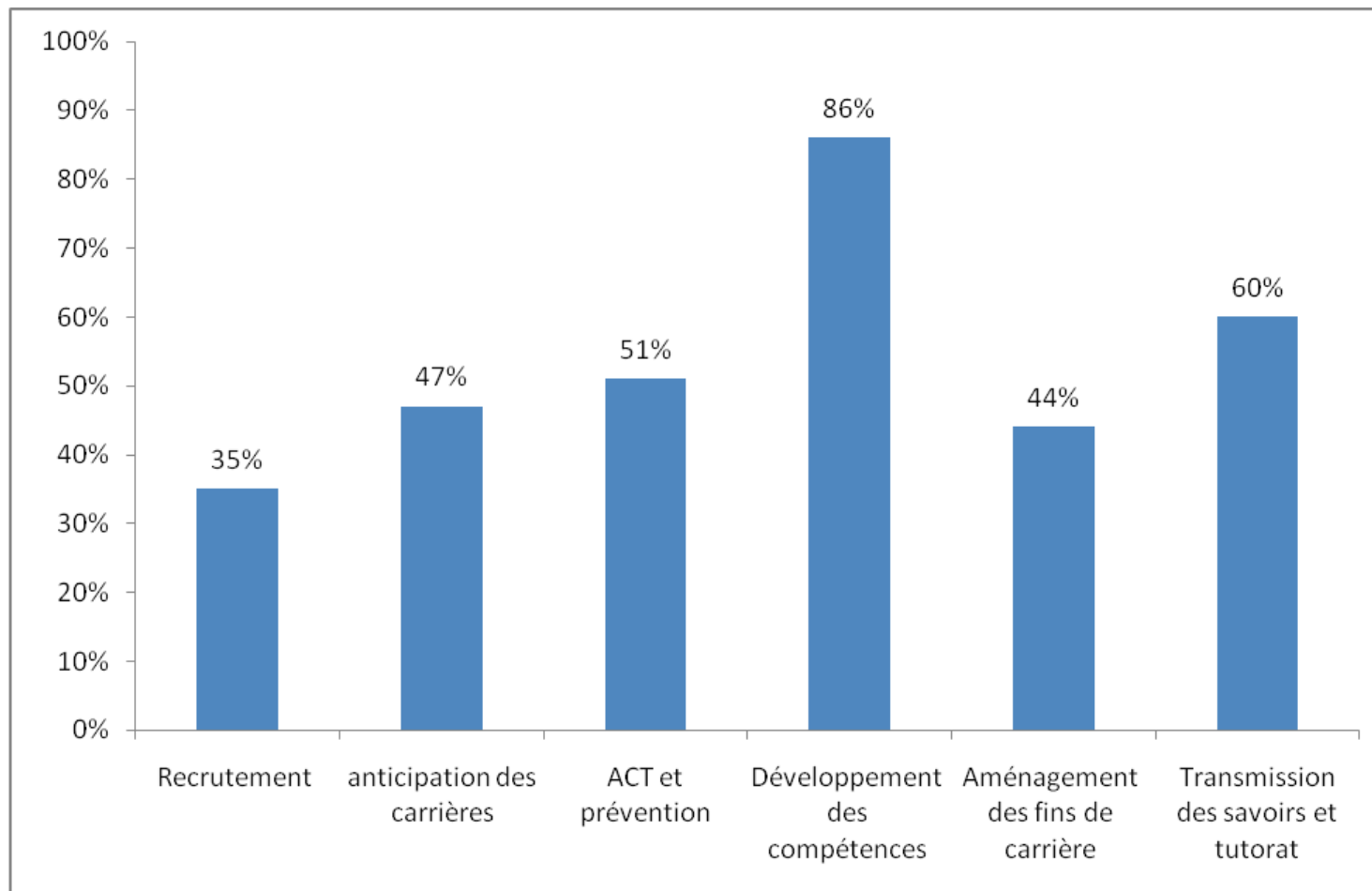
32% ont présenté leur pyramide des âges en la catégorisant selon les CSP.

13% se sont engagées sur un objectif global de recrutement ou de maintien de leurs seniors, mais aucune ne s'engage à atteindre ce résultat et ne chiffre cet objectif.

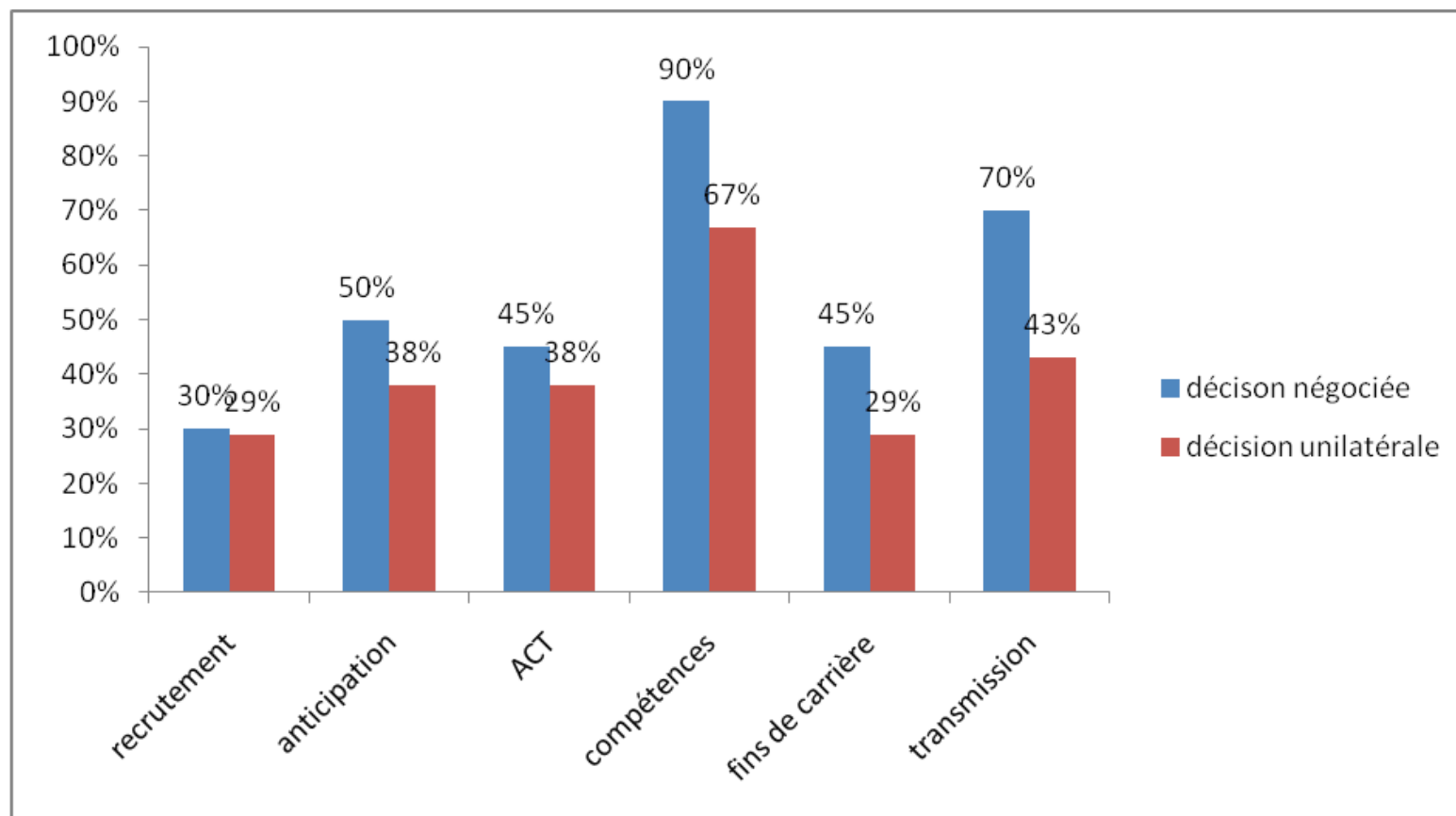
9% s'engagent à augmenter le taux de seniors présents.

☛ SUR L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES, UNE SEULE A DÉCLARÉ LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE GESTION DES ÂGES.

Fréquence des domaines d'action retenus



Différences observées selon le mode de négociation



86 % des entreprises ont retenu ce domaine

dispositions	Indicateurs (par tranche d'âge)	suivi
Faire reconnaître que les seniors ont le même droit d'accès à la formation que les autres salariés Encourager les seniors eux-mêmes à développer leurs compétences Porter attention au positionnement des seniors et à l'évaluation de leurs compétences		
⇨ Entretien de 2 ^{ème} carrière ⇨ mise en place du passeport formation ⇨ Bilan de compétences ⇨ Validation des acquis de l'expérience ⇨ Formation	Part des seniors • Moyenne annuelle de jours formation • Nb entretiens • Nb passeport formation • Nb bilan de compétences demandées et acceptés • Nb VAE demandées et acceptés • Nb formation demandées et acceptées	Suivi au cas par cas Améliorer le taux d'accès des seniors au plan de formation

Domaines associés :

- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (61%)
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (56%)
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (53%)

60 % des entreprises ont retenu ce domaine

dispositions	Indicateurs (par tranche d'âge)	suivi
Développer les missions tutorales et organiser cette fonction Pas de priorités d'affectation aux seniors (= profil et compétences pour exercer la mission). <i>En réalité, le volume horaire prévu sur ce type de fonction est relativement faible.</i>		
⇒ adopter des règles pour établir le principe du tutorat ⇒ Former les seniors à cette fonction ⇒ Aménager le temps de travail ⇒ Aménager les équipes pour favoriser le travail intergénérationnel ⇒ Mettre en place un « centre d'expertise » et de préservation des savoir-faire.	répartition des âges lors de l'affectation de ces fonctions	L'accès ne sera réservé en priorité aux seniors que s'il en ont les compétences. L'objectif est plutôt d'organiser la fonction pour que les savoirs faire et connaissances des plus anciens soient préservées dans l'entreprise (à condition que cela soit utile).

Domaines associés :

- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (88%)
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (60%)
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (48%)

51 % des entreprises ont retenu ce domaine

dispositions	Indicateurs (par tranche d'âge)	suivi
Pas de mesures préventives liées à l'âge – mobilisation des SST sur la question (analyse des plaintes)		
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ SMR à partir de 55 ans ⇒ Aménagement des conditions au poste de travail voire des horaires de travail ⇒ évolution des affectations, ⇒ « Sensibilisation », formation ⇒ commission « maintien en emploi » ⇒ Observatoire de l'usure professionnelle ⇒ Actions partenariales (sensibilisation, formation) 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi des commissions Tableau de bord : <ul style="list-style-type: none"> - Indicateurs d'usure professionnelle - indicateurs de prévention et suivi de l'altération de la santé (AT-MP) - suivi de l'état de santé en lien avec le SST - Suivi des demandes d'affectations 	<ul style="list-style-type: none"> Affichage et présentation des accords aux salariés Diminuer le Nb de restrictions médicales et d'inaptitudes liées à l'âge. Analyse de la pénibilité au poste au cas par cas - Réflexion sur la pénibilité quand l'occasion se présente (changement technique) Sensibilisation sur l'évolution de la santé avec l'âge.

Domaines associés :

- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (86%)
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (68%)
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (41%)

Pour 65 % des entreprises, les indicateurs de résultats seront communiqués au comité d'entreprise, aux Instances Représentatives du Personnel ou autres (CHSCT, Délégués Syndicaux, ...)

14% le feront tous les 6 mois, 75% tous les ans (parfois lors des Négociations Annuelles Obligatoires).

12% réuniront une commission ad hoc tous les semestres ou tous les ans

23% des entreprises n'ont pas précisé la manière dont elles suivraient l'évolution de leurs objectifs.