

AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET DE LA **TRANSITION** ENTRE **ACTIVITÉ ET RETRAITE**

EXEMPLES DE DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Aménager le temps de travail, par le recours au temps partiel, des salariés ayant atteint un certain âge

Informier sur les dispositions nouvelles en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote), proposer l'utilisation de ces dispositions

Offrir la possibilité de faire un bilan retraite lors de l'entretien professionnel à partir de 55 ans

Proposer aux salariés s'approchant du moment de leur départ en retraite des missions ponctuelles, ou d'exercer la fonction de tuteur

Encourager le travail à temps partagé par la constitution d'employeurs entre entreprises d'une même branche ou d'un même territoire

Communiquer sur l'âge moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus

EXEMPLES D'INDICATEURS ASSOCIÉS PERMETTANT DE SUIVRE UN OBJECTIF CHIFFRÉ

- Nombre (ou part) de salariés optant pour cet aménagement du temps de travail
- Observation des conséquences de ce choix en matière d'absentéisme
- Nombre de supports mis à disposition
- Suivi de la diffusion de ces supports (réunions d'information, séminaires, formations)
- Nombre de salariés recrutés en cumul emploi-retraite
- Nombre de salariés optant pour la retraite progressive
- Nombre de bilan retraite réalisés
- Nombre (ou part) de salariés exerçant ces missions, ou des fonctions de tuteur
- Nombre de salariés d'un certain âge optant pour le travail à temps partagé
- Âge moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus
- Diminution du nombre de sorties anticipées de l'activité avant le moment de la liquidation d'une retraite à taux plein

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT

EXEMPLES DE DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

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

Accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la fonction tutorale, s'ils justifient des pré-requis nécessaires

Solliciter les salariés de 50 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarche du type de la VAE

Valoriser la fonction tutorale dans l'entreprise en prévoyant des heures de décharge, et prendre en compte cette fonction dans l'appréciation des résultats individuels du salarié

Confier en priorité des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés à des salariés âgés de 45 ans ou plus

Réaliser un outil pratique, mis à disposition par l'OPCA, pour l'organisation de système de tutorat dans les entreprises

EXEMPLES D'INDICATEURS ASSOCIÉS PERMETTANT DE SUIVRE UN OBJECTIF CHIFFRÉ

- Nombre d'équipes organisées selon ce schéma
- Définition et suivi d'un indicateur de performance de ces équipes
- Nombre (ou part) des salariés de 50 ans et plus concernés.
- Nombre (ou part) des salariés de 50 ans et plus concernés
- Nombre d'heures de décharge accordées pour l'exercice de la fonction tutorale
- Suivi de l'indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur
- Nombre (ou part) des salariés âgés de 45 ans ou plus concernés par ces missions
- Réalisation et diffusion de cet outil

ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

EXEMPLES DE DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée / Remotiver les salariés âgés en les accompagnant dans la définition de leurs secondes (ou troisièmes) parties de carrière

Valoriser l'expérience et les compétences acquises

Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Proposer des formations adaptées permettant de s'orienter vers d'autres métiers

EXEMPLES D'INDICATEURS ASSOCIÉS PERMETTANT DE SUIVRE UN OBJECTIF CHIFFRÉ

- Nombre (ou part) de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à des outils dynamiques de gestion des ressources humaines (congé formation, entretien de deuxième partie de carrière, bilan de compétence, VAE)
- Informations relatives à ces outils, formation des encadrants sur ces outils
- Nombre (ou part) de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE
- Réalisation de guides d'appui à la démarche de VAE, et diffusion de cette pratique au sein des branches ou des entreprises
- Création, mode de fonctionnement, productions de cet observatoire
- Diffusion des travaux de cet observatoire auprès des entreprises et des salariés
- Nombre de ces formations suivies par des salariés de 45 ans et plus
- Résultat de ces formations en termes de mobilités professionnelles des salariés qui les ont suivies

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

EXEMPLES DE DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Affecter une part du plan de formation des entreprises aux salariés âgés de 45 ans et plus

Communiquer annuellement sur l'accès à la formation (ventilé par âges)

Accorder une priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, au congé de validation des acquis de l'expérience, au droit individuel à la formation...

Établir pour chaque salarié un passeport formation pour identifier et faire certifier les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles

EXEMPLES D'INDICATEURS ASSOCIÉS PERMETTANT DE SUIVRE UN OBJECTIF CHIFFRÉ

■ Montant financier affecté aux formations suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus

■ Nombre (ou part) de salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une formation

■ Nombre (ou part) des salariés âgés de 45 ans et plus ayant eu accès à ces dispositifs

■ Nombre de mobilités entraînées par ces actions

■ Nombre (ou part) des salariés âgés de 45 ans et plus bénéficiant de ce passeport et l'utilisant

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

EXEMPLES DE DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Développer des actions partenariales pour renforcer les actions de prévention des risques professionnels et identifier les risques d'usure professionnelle

Diffuser une culture de la prévention dans les entreprises

Définir et mettre en œuvre une politique de prévention

Organiser un accès prioritaire à la période de professionnalisation pour des salariés ayant occupé longtemps des emplois à forte pénibilité

Organiser un accès prioritaire à des formules incitatives de temps partiel choisi pour des salariés ayant occupé longtemps des emplois à forte pénibilité

EXEMPLES D'INDICATEURS ASSOCIÉS PERMETTANT DE SUIVRE UN OBJECTIF CHIFFRÉ

- Établissement de ces partenariats (avec par exemple les CRAM, les ARACT, l'ANACT, la CNAM-TS...)
- Suivi de ces partenariats et de la réalisation de leurs objectifs en matière de prévention des risques, et d'identification des phénomènes d'usure
- Réalisation de documentation pratique
- Diffusion de cette documentation
- Développement de formations sur ce sujet, et participation à ces formations
- Développement d'ateliers de mises en condition avant l'exécution de certaines activités usantes
- Rendre compte régulièrement des facteurs de pénibilité et d'usure identifiés
- Nombre de postes « pénibles » adaptés
- Diminuer la durée d'exposition à des postes « pénibles »
- Nombre de salariés concernés
- Résultat de ces périodes en matière de réorientation professionnelle sur des emplois de moindre pénibilité
- Nombre de salariés concernés
- Conséquences sur l'absentéisme
- Nombre de passages en retraite progressive de salariés à partir de 60 ans