



Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010

Issu de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 négocié par les partenaires sociaux, le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors a pour but d'accroître la proportion des seniors sur le marché du travail, en luttant contre les causes de leur exclusion, en favorisant leur employabilité et en sécurisant leurs parcours professionnels.

Les actions s'articulent autour de quatre objectifs :

- l'évolution des mentalités,
- le maintien dans l'emploi,
- le retour à l'emploi,
- l'aménagement des fins de carrière.

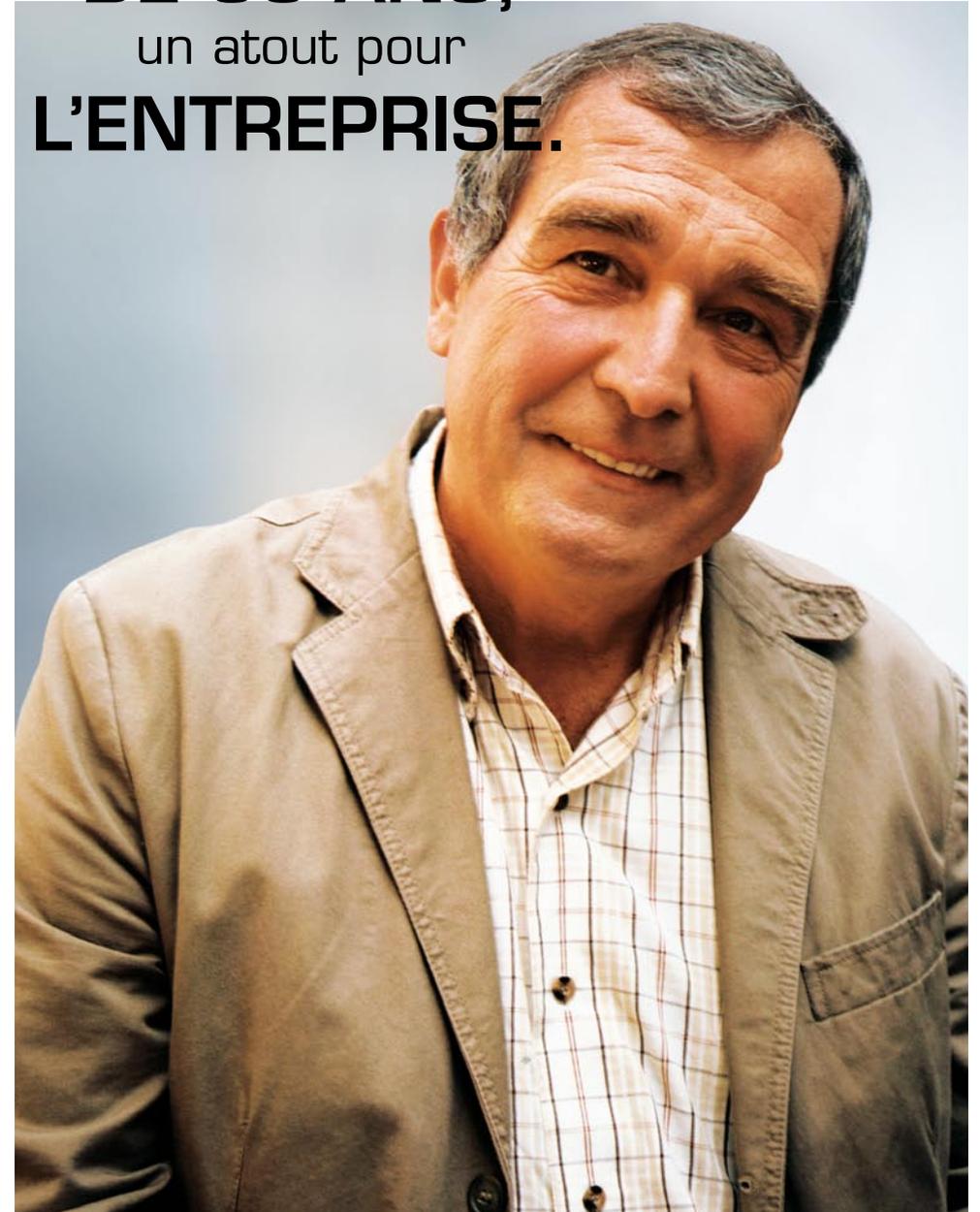
Retrouvez l'intégralité du plan national d'action concerté sur : www.cohesionsociale.gouv.fr ou www.emploidesseniors.gouv.fr

www.cohesionsociale.gouv.fr

Info Emploi : **0821 347 347**
(0,12 euro/mn.)

Conception-réalisation : OGILVY - Crédits photos R. DEPARDON et banque d'images Photodisc pour les pages 4, 7, et 9 - DAGEMO/SDCA 02/2007 - DAG0616bis

Plus
DE 50 ANS,
un atout pour
L'ENTREPRISE.



Notre avenir se construit à tout âge.

www.emploidesseniors.gouv.fr





SOMMAIRE

ANTICIPER AVEC VOS SALARIÉS LEUR DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

MOTIVER vos salariés en milieu de carrière.
RECONNAÎTRE la valeur de leur expérience.
ACTUALISER et développer leurs compétences.
ENRICHIR leurs pratiques professionnelles par le partage et l'échange des savoir-faire.
LAISSER à chaque salarié la possibilité de poursuivre son activité au-delà de 60 ans.

FAVORISER LE RECRUTEMENT DES PLUS DE 50 ANS

VEILLER à l'égalité des chances tout au long de la vie.
DONNER une nouvelle chance aux seniors demandeurs d'emploi.

AMÉLIORER LA QUALITÉ DU TRAVAIL DANS VOTRE ENTREPRISE

AMÉLIORER les conditions de travail tout au long de la vie professionnelle.
AMÉNAGER les fins de carrière.

En France, l'âge a longtemps servi de variable d'ajustement du marché du travail. La conséquence : le taux d'emploi actuel des personnes âgées de 55 à 64 ans est de 37,9 %, parmi les plus bas de l'Union européenne⁽¹⁾. Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics visent ensemble à porter ce taux à 50 % d'ici à 2010.

Notre pays et ses entreprises vont connaître une profonde évolution démographique due à l'allongement de l'espérance de vie et au vieillissement des générations du baby boom.

Les entreprises sont donc confrontées, dès aujourd'hui, à deux enjeux majeurs :

- 1. l'emploi :** d'ici 2015, le nombre de postes à pourvoir augmentera fortement et 80% correspondront à des départs en fin de carrière. Quel que soit le secteur d'activité, les entreprises vont faire face à des difficultés de recrutement et à une perte de savoir-faire, si elles n'anticipent pas ces évolutions.
- 2. la cohésion entre les générations :** la mixité des âges, en permettant d'assurer la transmission de la mémoire et des savoir-faire, est un élément de la compétitivité des entreprises.

Dans les entreprises qui se préoccupent de la question du vieillissement, l'implication des partenaires sociaux est un des facteurs du succès de la mise en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des âges et d'amélioration des conditions de travail.

La sensibilisation et la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise sur la place des salariés expérimentés dans le monde du travail sont nécessaires pour que les mentalités évoluent et que des pratiques innovantes, profitant à toutes les entreprises et à tous les salariés, se développent.

⁽¹⁾ Source : Eurostat (moyenne de l'UE 25 fin 2005 : 42,5 %)

Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010

Issu de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 négocié par les partenaires sociaux, le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors a pour but d'accroître la proportion des seniors sur le marché du travail, en luttant contre les causes de leur exclusion, en favorisant leur employabilité et en sécurisant leurs parcours professionnels.

Les actions s'articulent autour de quatre objectifs :

- l'évolution des mentalités,
- le maintien dans l'emploi,
- le retour à l'emploi,
- l'aménagement des fins de carrière.

Retrouvez l'intégralité du plan national d'action concerté sur :
www.cohesionsociale.gouv.fr

Une mobilisation de tous en faveur de l'emploi des plus de 50 ans

L'emploi des salariés de plus de 50 ans constitue un réel enjeu de dialogue social au sein de l'entreprise. De bonnes conditions de travail sont nécessaires à toute politique de gestion des âges.

Les rendez-vous annuels de négociations ou de rencontres avec les représentants du personnel sont l'occasion d'aborder des sujets tels que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation ou les conditions de travail.

L'implication de tous les acteurs de l'entreprise est indispensable pour favoriser le maintien en emploi ou le recrutement des salariés de plus de 50 ans.



ANTICIPER

avec vos salariés
leur deuxième
partie
de carrière

À 50 ans, un salarié n'est plus à la fin de son parcours professionnel. C'est au contraire pour vous le moment de définir avec lui le contenu de sa deuxième partie de carrière. De nouveaux outils vous aideront à :

MOTIVER VOS SALARIÉS en milieu de carrière

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Il permet à l'entreprise et au salarié d'anticiper la deuxième partie de la vie professionnelle. C'est un droit pour chaque salarié ayant atteint l'âge de 45 ans. Cet entretien doit se renouveler ensuite tous les 5 ans.

L'entretien professionnel est l'occasion privilégiée de faire un point sur les parcours professionnels de vos salariés, d'étudier leurs possibilités d'évolution et d'améliorer leurs conditions de travail. Il peut aussi déboucher sur la définition d'un parcours de formation.

C'est également l'occasion d'envisager avec vos salariés le moment et les conditions de leur passage à la retraite. Vous pouvez alors notamment évoquer les possibilités qui leur sont ouvertes en cas de prolongement d'activité après 60 ans, telles que la retraite progressive ou la surcote.

Pour les modalités de mise en œuvre, n'hésitez pas à contacter votre branche professionnelle.

Le bilan de compétences

Vos contacts

Pour les modalités de financement, adressez-vous aux Organismes paritaires collecteurs agréés gestionnaires du congé individuel de formation (OPACIF) ou aux Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) vous concernant.

C'est l'instrument privilégié pour permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et à l'entreprise d'examiner avec lui ses perspectives d'évolution. Le bilan de compétences encourage le salarié à définir un projet professionnel pour sa deuxième partie de carrière et à s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Tout salarié, à compter de 45 ans et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise ou après 20 ans d'activité professionnelle, peut vous demander de bénéficier d'un bilan de compétences.

La prise en charge des dossiers des salariés de plus de 45 ans par les OPACIF est considérée comme prioritaire.

RECONNAÎTRE la valeur de leur expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet à tout salarié de faire reconnaître son expérience professionnelle, d'au moins 3 ans, afin d'obtenir une certification, c'est-à-dire un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Cette démarche est particulièrement adaptée aux salariés expérimentés. Vous pouvez décider d'inscrire les actions de VAE dans le plan de formation de votre entreprise.

La VAE est un dispositif cohérent et intéressant pour les salariés de plus de 50 ans : il privilégie l'expérience acquise avec l'âge. Le diplôme renforce leurs atouts professionnels et la reconnaissance des compétences est un élément de motivation.

Les dossiers de VAE des salariés de plus de 45 ans bénéficient d'une prise en charge accélérée par les OPACIF.

Vos contacts

Pour toute information sur la VAE : www.vae.gouv.fr
Pour en savoir plus sur l'Association pour la formation professionnelle des adultes : AFP (www.afpa.fr)

ACTUALISER ET DÉVELOPPER leurs compétences

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif l'évolution et le maintien dans l'emploi des salariés, en leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle ou de participer à une action de formation. Elle peut être mise en œuvre, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), soit à votre initiative dans le cadre du plan de formation.

Elle est ouverte en priorité au salarié de 45 ans et plus, ou ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle, et se déroule en alternance.

Les accords de branche et d'entreprise fixent les objectifs, en fonction des besoins des entreprises et des personnes concernées (évolution des métiers, qualification, public concerné).

Vos contacts

Pour toute information relative aux dispositifs de formation : www.orientation-formation.fr

ENRICHIR LEURS PRATIQUES PROFESSIONNELLES

par le partage et l'échange des savoir-faire

Le tutorat

Le tutorat est un outil qui améliore la transmission des savoir-faire spécifiques à un métier ou à votre entreprise. Il favorise également l'intégration des plus jeunes.

Vous pouvez confier la mission de tutorat prioritairement à des salariés de plus de 45 ans, encore en activité. Il est important de prendre en compte cette mission dans l'appréciation de leurs résultats individuels.

Elle peut également être assurée par un ancien salarié déjà retraité et souhaitant reprendre une activité pour une durée limitée. Dans ce cas, des règles de cumul emploi-retraite plus favorables sont prévues (décret en cours d'adoption).

Le tutorat : dispositif-clé de la politique de gestion des âges chez Mécanique Chaudronnerie des Flandres (MCF)

Dans cette entreprise de 46 salariés, le tutorat est un axe majeur de la politique de gestion des âges. En collaboration avec l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), MCF a formé ses ouvriers de plus de 50 ans à la transmission des savoirs et compétences nécessaires à chaque poste. Le Fonds social européen a participé au financement de ce projet.

Aux dires de tous, cette coopération entre les générations permet aux plus jeunes d'acquérir beaucoup plus vite un niveau d'expertise de qualité.

LAISSER À CHAQUE SALARIÉ LA POSSIBILITÉ

de poursuivre son activité au-delà de 60 ans

Plusieurs mesures sont possibles.

La surcote

Le salarié qui remplit les conditions pour partir en retraite à taux plein et qui choisit de poursuivre son activité après 60 ans **améliore sa pension** de 3% la première année, puis de 4% par an les années suivantes et de 5% par an après 65 ans.

La retraite progressive

La retraite progressive offre la possibilité d'**instaurer une période de transition souple entre activité et départ en retraite**. Elle favorise la transmission des savoir-faire. Ce dispositif est ouvert aux salariés de votre entreprise, âgés de plus de 60 ans, justifiant de 150 trimestres validés et qui travaillent à temps partiel. Les salariés bénéficient alors d'une partie de leur pension (base et complémentaire), qui varie en fonction de la durée travaillée, tout en continuant à améliorer leurs droits à retraite définitifs.

Le cumul emploi-retraite

Pour reprendre une activité, un retraité doit respecter un plafond de revenus (salaire et pension) égal au dernier salaire ou à 1,6 SMIC. Un délai de six mois doit être respecté avant une reprise d'activité chez son dernier employeur.

Vos contacts

Pour plus d'informations, contactez la Caisse nationale d'assurance vieillesse : www.retraite.cnnav.fr ou la Mutualité sociale agricole : www.msa.fr

Vous pouvez également vous informer sur le site : www.info-retraite.fr

Vous pouvez informer les salariés de plus de 55 ans de ces mesures lors des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière.

Renseignez-vous sur ces dispositifs : à partir de 2010, dans toutes les branches professionnelles, il ne sera plus possible de procéder à des mises à la retraite d'office de salariés avant qu'ils atteignent l'âge de 65 ans.



FAVORISER

le recrutement des plus de 50 ans

VEILLER À L'ÉGALITÉ DES CHANCES

tout au long de la vie

La diversité des âges

La diversité des âges permet à l'entreprise d'avoir une pyramide des âges équilibrée et de mieux anticiper le choc démographique des départs massifs en retraite.

L'âge ne doit pas être un critère à prendre en compte lors du recrutement d'un salarié ou lors de l'examen de son évolution de carrière. La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances (HALDE) exerce sa vigilance afin de sanctionner les discriminations fondées notamment sur l'âge en matière de recrutement et de gestion de carrière.

Vos contacts

Pour plus de renseignements : www.halde.fr

Afin d'améliorer le taux d'emploi des plus de 50 ans, certaines mesures favorisant leur embauche ont été prises.

DONNER UNE NOUVELLE CHANCE

aux seniors demandeurs d'emploi

Le CDD

Adapter le recours aux contrats à durée déterminée à partir de 57 ans

Ce contrat à durée déterminée (CDD) permet de favoriser le retour à l'emploi et de faciliter pour les entreprises le recrutement de salariés de plus de 57 ans.

Un CDD d'une durée maximum de 18 mois, renouvelable une fois, peut être conclu avec un salarié de plus de 57 ans, inscrit depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou en convention de reclassement personnalisé.

Le CIE

Recourir au contrat initiative emploi (CIE)

Les entreprises peuvent bénéficier du CIE en recrutant des demandeurs d'emploi. Ainsi, en 2006, 20 000 CIE ont été réservés au bénéfice de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

Le contrat de professionnalisation

Utiliser le contrat de professionnalisation

Ce contrat est un dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des salariés de 45 ans et plus en leur assurant une qualification.

Vos contacts

Pour plus d'informations, contactez l'Agence nationale pour l'emploi : www.anpe.fr et la Caisse nationale pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles : www.cnasea.fr

Le recrutement par simulation

Recourir au recrutement par simulation

L'ANPE propose aux entreprises le recrutement par simulation. Cette méthode permet d'élargir les recherches de candidat par un repérage précis des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Elle s'applique à tout secteur et pour tout type de poste.

La simulation offre une réponse personnalisée aux besoins des entreprises et permet aux personnes de plus de 50 ans en recherche d'emploi de valoriser des compétences et habiletés qui n'apparaissent pas toujours sur des CV.

L'aide dégressive à l'employeur

Bénéficiaire de l'aide dégressive

L'aide dégressive vous soutient financièrement pour le recrutement d'un demandeur d'emploi indemnisé et âgé d'au moins 50 ans.

Les Assédics peuvent vous accompagner lorsque vous recrutez un demandeur d'emploi de plus de 50 ans, en versant à votre entreprise une aide financière, dite « aide dégressive à l'employeur ». Elle est versée dans la limite de la durée des droits restants du demandeur d'emploi.

Suppression progressive de la contribution Delalande

La contribution Delalande sanctionne financièrement les entreprises qui rompent le contrat de travail de salariés de plus de 50 ans. Elle s'est révélée être un frein à l'embauche.

Depuis la fin de l'année 2006, la contribution n'est plus due pour tout salarié nouvellement embauché dont le contrat de travail serait ensuite rompu.

La suppression définitive interviendra en 2008.

Vos contacts

Pour plus d'informations, contactez l'assurance chômage Unédic/Assédic: www.assedic.fr



AMÉLIORER

la qualité
du travail dans
votre entreprise

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

tout au long de la vie professionnelle

FACT et ANACT

Recourir au fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) par la mise en place

d'actions prenant en compte les différents âges des salariés.

Le FACT, géré par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, finance les projets des petites et moyennes entreprises (PME), des très petites entreprises (TPE) et des branches professionnelles, qui visent l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés, tels que :

- l'aide au diagnostic,
- les prestations de conseil en ergonomie,
- les actions de formation pour l'encadrement de proximité et les membres du CHSCT.

Ces projets doivent favoriser des emplois de qualité et reposer sur un dialogue social actif au sein de l'entreprise.

S'appuyer sur l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et son réseau (notamment les agences régionales : ARACT)

L'ANACT a pour mission d'intégrer efficacement la gestion des âges tout au long de la vie professionnelle. En lien avec les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés, elle développe des actions de sensibilisation, d'expérimentation et de transfert de bonnes pratiques sur la gestion des âges.

Vos contacts

Les demandes concernant le FACT doivent être adressées aux Directions régionales du travail, de l'emploi et la formation professionnelle (DRTEFP) par les entreprises.

Autres partenaires :

- ANACT / ARACT : www.anact.fr
- Organisations syndicales de salariés et d'employeurs
- Conseil régional

L'accord de la Fédération nationale des industries laitières (FNIL)

Fin 2005, un accord a été conclu sur le travail des plus de 50 ans dans l'industrie laitière entre la FNIL et quatre organisations syndicales.

Cet accord de branche insiste en particulier sur la prise en compte des conditions de travail, de la pénibilité des emplois et sur la prévention des risques professionnels. Ainsi, les salariés de plus de 50 ans qui sont affectés à des postes à forte pénibilité bénéficient d'une priorité d'affectation sur des postes de qualification équivalente, moins pénibles.

AMÉNAGER

les fins de carrière

Vous pouvez informer vos salariés sur ces dispositifs à l'occasion de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Préparer le départ en retraite

L'anticipation du moment et des modalités de départ en retraite permet d'encadrer de manière personnalisée la fin de carrière des salariés concernés. Cette démarche permet également à l'entreprise d'avoir une meilleure visibilité sur l'évolution de ses effectifs.

La mise en œuvre du droit à l'information sur la retraite permet à vos salariés de disposer d'une information complète des données concernant leur retraite : régimes de base, régimes complémentaires (secteur privé et secteur public).

La solution collective de la société d'épargne La Mondiale sur l'aménagement des fins de carrière

Près de 13% des salariés de cette entreprise ont plus de 50 ans. Pour assurer à tous une fin de carrière motivante, des négociations impliquant tous les salariés ont été menées en 2006 et ont permis la mise en place de missions de tutorat, d'allègement du temps de travail et d'un compte épargne temps.

Promouvoir le passage à temps partiel

Le passage à temps partiel est l'un des moyens d'assurer une fin de carrière progressive.

Avec votre accord, un salarié âgé de plus de 55 ans peut bénéficier d'aménagements de ses horaires de travail, notamment sous forme d'un temps partiel hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Les salariés à temps partiel ont la possibilité, avec l'accord de leur employeur, de cotiser pour la retraite, sur la base du salaire à temps plein. Vous pouvez prendre en charge tout ou partie du surplus de la cotisation du salarié.

Après 60 ans, les salariés à temps partiel sont également susceptibles de bénéficier de la retraite progressive, qui leur permet de bénéficier d'une partie de leur pension.

Recourir au compte épargne temps

Le compte épargne temps peut notamment être utilisé pour aménager une fin de carrière, avec une activité réduite et sans perte de revenu, grâce au temps économisé durant les années antérieures.



Soutien financier du Fonds social européen

Les actions menées par les entreprises en faveur de l'emploi des seniors peuvent recevoir le soutien du **Fonds social européen (FSE)**.

L'Union européenne peut intervenir pour cofinancer, à hauteur maximale de 50%, certaines actions comme, notamment, les bilans de compétences à mi-carrière, les actions de formation pour le maintien des compétences, le tutorat, les mesures d'adaptation et d'organisation du travail, etc.

Les informations sur les possibilités et les modalités de financement sont disponibles auprès des services FSE des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pour plus d'informations :
www.travail.gouv.fr/fse

