

LOI EMPLOI SENIORS 2009 : EXEMPLES DE DISPOSITIONS ET D'INDICATEURS

DOMAINE D'ACTION	DISPOSITION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS	INDICATEUR ASSOCIE
<p>Domaine 1 : recrutement des salariés âgés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Refus de la discrimination par l'âge lors du recrutement - Recruter davantage de salariés âgés de 50 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nombre de réunions du comité d'entreprise consacrées au respect de la non-discrimination par l'âge ▪ nombre d'actions de sensibilisation à la non-discrimination auprès de la hiérarchie (travail sur l'objectivisation des critères retenus explicitement ou implicitement par les recruteurs) ▪ réalisation/diffusion d'outils de sensibilisation (nature et nombre de ces outils) ▪ observation plus régulière de la pyramide des âges au recrutement, et s'engager à faire croître la part des salariés de plus de 50 ans dans les recrutements s'il apparaît qu'elle est anormalement faible ▪ développement du recours aux contrats aidés pour recruter des salariés de plus de 50 ans ▪ utilisation du contrat de professionnalisation pour recruter des salariés de plus de 50 ans ▪ information sur les possibilités de recruter un salarié ayant déjà liquidé sa retraite, et développer cette possibilité au sein de l'entreprise ▪ mieux travailler avec Pôle Emploi sur la diversité au recrutement
<p>Domaine 2 : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications - Proposer des formations adaptées permettant de s'orienter vers d'autres métiers 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
<p>Domaine 3 : amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 ▪ développer 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

<p>Domaine 4 : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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... - Etablir pour chaque salarié un passeport formation pour identifier et faire certifier les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
<p>Domaine 5 : aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aménager le temps de travail, par le recours au temps partiel, des salariés ayant atteint un certain âge - Informer 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nombre (ou part) de salariés optant pour cet aménagement du temps de travail ▪ observation des compétences 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

	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
<p>Domaine 6 : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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