

GESTION DE FIN DE CARRIERE ET TRANSITION VERS LA RETRAITE PRIVILEGIEES

! Quelles sont les actions mises en place pour les seniors afin de leur faciliter la transition entre vie active et retraite ?

Principalement des réunions d'information sur la retraite, un accompagnement aux démarches administratives, l'aménagement du temps de travail et du poste.

Réunions d'informations sur	- 300 sal.	+ de 300 sal.
La retraite	15 %	28,9 %
Chèques loisirs	0,1 %	---
Cumul emploi - retraite	7,1 %	21,1 %

Aménagement des fins de carrières et de la transition activité-retraite

DES ACTIONS DE SENSIBILISATION MAIS FAIBLE RECOURS A LA VAE ET AU TUTORAT

! Des actions de sensibilisation, via des réunions d'échange, peu de tuteurs de 50 ans et +, pas de valorisation financière pour les tuteurs

Le recours à la VAE (validation des acquis d'expérience) est relativement faible pour les deux catégories. Seules les entreprises de plus de 300 salariés en organisent des certificats de qualification professionnels (CQP) et des certificats de qualification professionnels Interbranche (CQPI)

Points de vigilance : la transmission des savoirs, qui est la clé du contrat de génération, des actions de sensibilisation, via des réunions d'échanges, la faiblesse du nombre de tuteurs de 50 ans et plus...

	- 300 salariés	+ de 300 salariés		- 300 salariés	+ 300 salariés
Tuteurs de 50 ans et +	89 sur 13 928 sal.	178 sur 115 803 sal.			
Personnes tutorées	162	262	Actions de sensibilisation	60,2 %	52,6 %
Tutorat valorisé financièrement ?	5,3 %	13,2 %	Via des réunions d'échanges	50,4 %	42,1 %
Difficultés pour la mise en place	7,1 %	2,6 %	Via des supports de communication	20,4 %	34,2 %

Transmission des savoirs et compétences, développement du tutorat

Téléchargez l'intégralité de l'enquête sur www.aractidf.org

Vous souhaitez un accompagnement sur le contrat de génération ?

Bénéficiez de l'intervention d'un chargé de mission de l'ARACT



www.aractidf.org/seniors-et-securisation-des-parcours-professionnels

ENQUÊTE SENIORS

Novembre 2012



aract
Ile-de-France

SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE SUR LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS ET PLANS D'ACTION SENIORS DANS LES ENTREPRISES DES HAUTS-DE-SEINE

D'ici la fin de l'année 2012, les entreprises de + de 50 salariés devaient renouveler leur accord ou leur plan action en faveur des salariés âgés. Pour accompagner au mieux ce renouvellement, l'Unité Territoriale 92 de la DIRECCTE a souhaité un état des lieux auprès des entreprises implantées sur son département.

Un questionnaire a été élaboré en partenariat avec AGEFOS PME, OPCALIA, Atouts Seniors, Pôle Emploi et les 5 Maisons de l'Emploi et adressé aux entreprises de 50 salariés et plus : seules 151 entreprises sur 1765 sollicitées (soit 8,55 %) ont répondu à ce questionnaire envoyé par courriel dans un premier temps et mis en ligne sur le site de l'ARACT Ile de France dans un second temps.

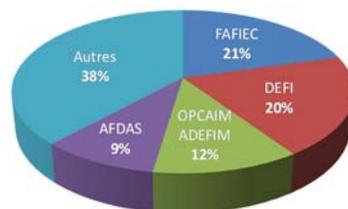


Nombre et taille des entreprises répondantes

! Faible mobilisation pour la gestion des âges

151 entreprises ont participé à cette enquête sur 1765 entreprises interrogées sur 7 semaines (soit 8,55 % des interrogés).

Un faible engouement pour la gestion des âges est constaté. A l'heure où la priorité est à l'économique, ce sujet n'apparaît pas comme tel pour les entreprises sollicitées.



OPCA des répondants

! Certains secteurs plus sensibilisés

Les secteurs de l'informatique, ingénierie et conseil (21%), des industries chimiques, pétrolières, pharmaceutique et de la plasturgie (20%), de la métallurgie (12%) et de la culture, communication et loisirs (9%) comptent parmi les secteurs plus sensibles à la gestion des âges.

LE CONTRAT DE GENERATION EN QUESTION

La mobilisation des entreprises sur question de la gestion des âges est encore faible. Avec l'arrivée imminente des négociations sur le contrat de génération, un effort conséquent d'information devra être déployé à destination des entreprises : enjeux, ressources, outils et possibilités d'accompagnement.



iledeFrance



DES SENIORS PLUS PRESENTS DANS LES GRANDES ENTREPRISES LES PLANS D'ACTION PLUS NOMBREUX QUE LES ACCORDS

	- 300	+ 300
Salariés + de 45 ans (moy.)	33,36 %	37,46 %
Dont salariés + de 50 ans (moy.)	23,36 %	25,31 %

Effectifs

	+ 300	- 300	TOTAL
ACCORD DE BRANCHE	40,7 %	18,4 %	35,1 %
ACCORD « EMPLOI SENIOR »	33,4 %	44,7 %	32,45 %
PLAN « EMPLOI SENIOR »	66,6 %	57,9 %	59,6 %

Présence dans l'entreprise d'accords ou de plans Seniors

! Le CE, majoritaire pour le suivi

La majorité des entreprises répondantes ont un plan d'action seniors, au détriment d'un accord ou d'un accord de branche.

Le Comité d'Entreprise est l'instance de suivi privilégiée, pour 55% des entreprises. CODIR, CHSCT et IRP se situent aux alentours de 30%.

L'information directe aux salariés, quant à elle, est réalisée dans 24% des entreprises.

LES PETITES ENTREPRISES RECRUTENT PLUS DE SENIORS

! Les résultats indiquent que les entreprises recrutent peu de salariés de + de 50 ans et que malgré tout, le taux le plus élevé se situe chez les - de 300 salariés.

	- 300 salariés	+ de 300 salariés
Nombre de poste à pourvoir sur les 3 dernières années	1 642	5 851
Nombre total de recrutement sur les 3 dernières années	2 403	12 972
Part des 50 et +	265 11%	405 3%
Contrat CDI	59,3 %	71,1 %
Contrat CDD	26,5 %	34,2 %

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

ACTIONS : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI PREFERE AU RECRUTEMENT

! On constate que la grande majorité des entreprises toute taille confondue ne privilégie pas le recrutement. Les trois domaines les plus retenus sur le volet maintien dans l'emploi pour l'ensemble des entreprises sont :

- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite.

TYPES D' ACTIONS	- 300 salariés	+ de 300 salariés
Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	40,7 %	57,9 %
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	50,6 %	92,1 %
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	42,5 %	52,6 %
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	73,5 %	84,2 %
Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite	52,2 %	60,5 %
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	51,3 %	52,6 %

Domaines choisis par les entreprises dans le cadre d'un plan ou accord Seniors

GPEC ENCORE PEU EXPLOITEE, DIF ET CIF FORTEMENT UTILISES

! Une entreprise de + 300 salariés sur deux utilise la GPEC (obligation légale), or ¼ des entreprises de moins de 300 (aucune obligation) ont une démarche GPEC

Le besoin d'accompagnement des PME dans la définition d'un plan d'action prenant en compte la dimension conditions de travail est prégnant, notamment dans les processus d'intégration des jeunes.

On remarque également les difficultés d'anticipation des entreprises, dans les deux catégories. Ce sont les entretiens de seconde partie de carrière qui sont majoritairement organisés

Par conséquent, un effort considérable reste à faire en formation de l'encadrement à l'accompagnement des seniors.

	- 300 salariés	+ de 300 salariés
Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences	25,7 %	50 %
Formations aux dispositifs d'accompagnement des Séniors	17,7 %	47,4 %
Entretien de seconde partie de carrière	48,7 %	78,9 %
Bilan de compétences	21,2 %	57,9 %
Bilan retraite	20,4 %	29,9 %

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

NON-DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE : LES GRANDES ENTREPRISES PLUS ACTIVES

! Plus de la moitié des entreprises de + de 300 salariés ont mené des actions pour la non-discrimination à l'embauche contre un peu plus d'un tiers des - de 300 salariés.

Les entreprises qui déclarent avoir rencontré des difficultés pour mener ces actions mettent en avant des problèmes culturels (société jeune avec moyenne d'âge 34 ans) pouvant masquer aussi des politiques de recrutement volontairement « excluantes », des difficultés à trouver des profils adaptés ou tout simplement l'absence de candidature de la part des seniors.



Actions pour la non-discrimination à l'embauche