

éclairage

L'emploi des seniors

n° 29
juin 2013

www.crefor-hn.fr



centre de ressources emploi formation

Pôle information du Crefor, juin 2013
Conception-réalisation : Emmanuel Christain

Eclairage #29

Avant propos

Alors que la commission pour l'avenir des retraites a remis au premier ministre son rapport en vue de préparer une nouvelle réforme des retraites, et que le contrat de génération prend doucement sa place dans le paysage des mesures emploi-formation, nous consacrons ce nouveau numéro de notre collection Eclairage à l'emploi des seniors.

Après un état des lieux chiffré du taux d'emploi des seniors, ce dossier décrit les différents dispositifs destinés à maintenir dans l'emploi les travailleurs âgés avec un zoom sur le contrat de génération.

Il présente ensuite quelques expériences régionales avant d'aborder les thèmes de de santé et de la formation des seniors et s'achever sur la problématique de la transmission des compétences.

SOMMAIRE

1	<i>L'état des lieux</i>	5
	Les chiffres	5
	Un zoom sur les cadres seniors	9
	D'autres analyses	9
2	<i>Les réformes des retraites</i>	10
3	<i>Le passage de l'emploi à la retraite</i>	12
4	<i>Le maintien dans l'emploi des seniors</i>	14
	La situation des travailleurs âgés sur le marché du travail en France	14
	Cadre incitatif en faveur de l'emploi des seniors	15
	Le contrat de génération	17
5	<i>Des expériences en Haute-Normandie</i> 	19
	Dans les branches	19
	Dans les territoires	21
	L'action de l'ARACT Haute-Normandie	21
6	<i>Travail et santé des seniors</i>	23
7	<i>Seniors et formation</i>	25
8	<i>La transmission des compétences</i>	26

1 L'état des lieux

Les chiffres



Taux d'emploi des seniors en Haute-Normandie

En 2006, 84 % des Haut-Normands âgés de 50 à 54 ans sont en activité et **77 %** occupent un emploi. Ces taux d'activité et d'emploi se réduisent très nettement pour la classe d'âge supérieure des 55-64 ans, respectivement 37,4 % et **34,3 %**. Quel que soit l'âge, le taux d'activité et le taux d'emploi sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes, tout comme au niveau national.

Des seniors plus actifs en France métropolitaine qu'en Haute-Normandie surtout après 55 ans

Avant 55 ans, les taux d'emploi et d'activité en Haute-Normandie sont assez proches des taux nationaux. À partir de 55 ans, l'écart se creuse entre la région et la France métropolitaine : pour les hommes comme pour les femmes, le pourcentage d'actifs haut-normands est plus faible comparé à la France métropolitaine.

De même, en 2006, le taux d'emploi régional des personnes de 55 à 64 ans est inférieur de 3 points au niveau national (37,5 % en France métropolitaine), loin de celui fixé par le sommet européen de Lisbonne en 2000. Celui-ci visait, en effet, comme objectif un taux d'emploi de 50 % pour l'ensemble des 55-64 ans en 2010.

A l'horizon 2020, des actifs plus nombreux à partir de 55 ans

Au 1er janvier 2006, le nombre d'actifs – occupés ou non - résidant en Haute-Normandie est de 842 630. À l'horizon 2020, et selon différentes hypothèses, ce nombre pourrait varier entre 812 000 et 858 000, mais surtout la structure de la pyramide des âges devrait se déformer. Outre l'hypothèse tendancielle, qui prolonge les tendances récentes, l'hypothèse d'augmentation du taux d'activité des 60-64 ans d'ici à 2020, a pour intérêt de prendre en compte les éventuelles réformes sur l'âge de départ en retraite.

Extrait de « Plus d'un actif sur quatre cessera son activité d'ici 2020 en Haute Normandie ». – FOLLEA Guillaume (Crefor Haute-Normandie), GAUTIER Céline (Insee Haute-Normandie). - Aval, n° 96, juillet 2010

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/haute-normandie/themes/aval/aval1096/img/aval_juillet_2010_art1_96.pdf

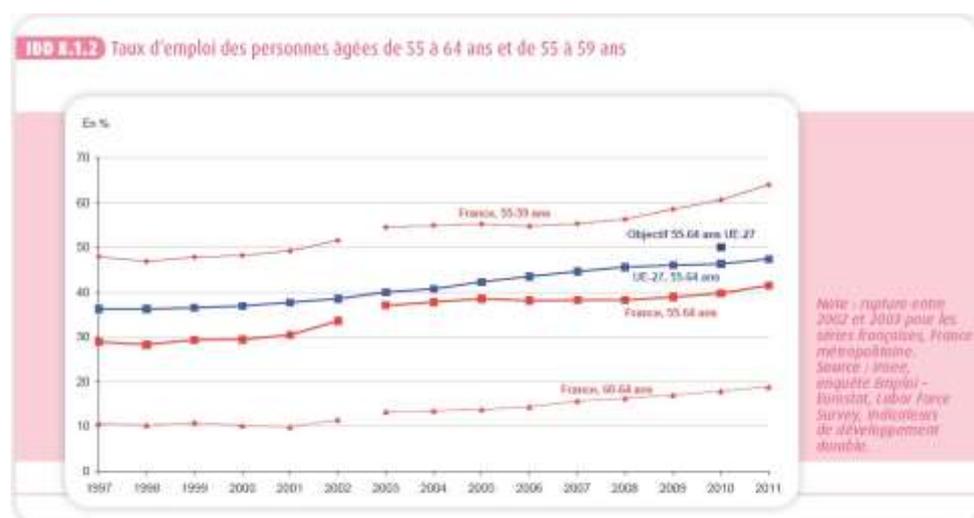
Consulter également :



L'impact des départs à la retraite d'ici 2020 sera différent suivant les familles de métiers. - DANNET Amélie (Crefor Haute-Normandie), GAUTIER Céline (Insee Haute-Normandie). - Aval n° 105. - septembre 2011

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/haute-normandie/themes/aval/aval11105/img/aval11105.pdf

Taux d'emploi des seniors en France et en Europe



Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 59 ans, de 55 à 64 ans et de 60 à 64 ans (Source Insee)

L'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est considéré comme un levier privilégié pour limiter l'exclusion de ces personnes du marché du travail et maîtriser les dépenses de retraite. L'objectif de l'UE inscrit dans la stratégie de Lisbonne fixait un taux d'emploi de 50 % à l'horizon de 2010.

En 2011, le taux d'emploi moyen des travailleurs âgés de 55 à 64 ans est seulement de 41,5 % en France. Il est de 47,4 % dans l'UE-27, alors que l'objectif de l'UE comme celui de la France était d'atteindre 50 % en 2010. Une amélioration sensible a toutefois eu lieu depuis 2000. Cette amélioration est encore plus forte en corrigeant l'effet de structure démographique, c'est-à-dire le vieillissement des générations les plus nombreuses qui deviennent de moins en moins actives. Cette progression s'accélère en 2011 avec une augmentation de plus de 3 points.

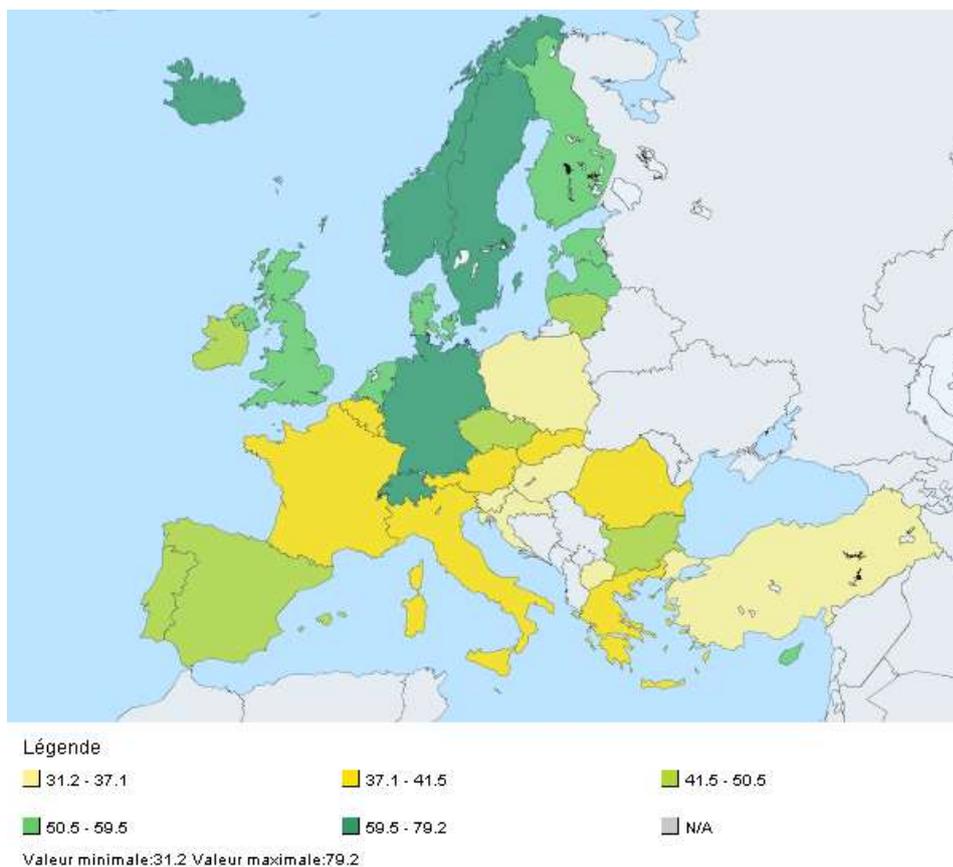
Compte tenu notamment des dispositions légales concernant l'âge de la retraite en vigueur en 2011, la différence demeure grande en France entre le taux d'emploi des 55-59 ans qui se situe à 64 % en 2010 et celui des 60-64 ans qui est de 18,9 %.

Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans

	%					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Allemagne	48,1	51,3	53,7	56,1	57,7	59,9
Espagne	44,1	44,6	45,6	44,1	43,6	44,5
France	38,1	38,2	38,2	39	39,8	41,5
Italie	32,5	33,8	34,4	35,7	36,6	37,9
Royaume-Uni	57,3	57,4	58	57,5	57,1	56,7
Suède	69,6	70	70,1	70	70,5	72,3
UE (15 pays)	45,3	46,5	47,4	47,9	48,4	49,5
UE (27 pays)	43,5	44,6	45,6	46	46,3	47,4

Source des données : Eurostat (dernière mise à jour 28/11/2012)

Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans (% - 2011)



En 2012, la population active a augmenté de 224 000 personnes, portée par l'accélération de la présence des seniors sur le marché du travail dans un contexte démographique tendant à faire baisser le nombre d'actifs. Le taux d'activité des 55-64 ans a augmenté de 3,7 points au cours de l'année et fin 2012 près d'1 personne sur 2 dans cette tranche d'âge est active.

Source :

Emploi et chômage des 55-64 ans en 2011. - Dares / MINNI Claude. – Dares Analyse, n° 2012-049, juillet 2012. – 15 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-049.pdf>

Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2012. - Dares. – Dares Analyse, n° 2013-037, juin 2013. – 26 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-037.pdf>

Définition

Le taux d'emploi

Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population en âge de travailler (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

Indicateurs clés sur les travailleurs âgés en France, 2005 et 2011

	France			OCDE ^h		
	2001	2005	2011	2001	2005	2011
Emploi						
- Taux d'emploi, 50-64 (% du groupe d'âge)	50.2	53.6	54.7	55.6	58.4	61.2
dont 50-54	75.8	78.2	80.2	71.8	73.7	76.1
55-59	49.3	55.1	63.9	55.9	59.9	64.8
60-64	9.9	13.8	18.8	32.5	35.6	40.0
- Taux d'emploi, 55-64 (% du groupe d'âge)	30.7	38.5	41.4	44.9	49.0	52.9
- Taux d'emploi, 65-69 (% du groupe d'âge)	2.1	2.9	5.3	15.2	16.5	18.5
Qualité de l'emploi						
- Fréquence de l'emploi à temps partiel, 55-64 (% de l'emploi total)	20.7	17.8	17.9	17.2	17.2	18.7
- Fréquence de l'emploi temporaire, 55-64 (% des salariés)	5.5	5.6	8.3	9.0	9.1	9.1
- Salaires des travailleurs à temps complet ^a , 55-59/25-29 ans (ratio)	1.52	1.54	1.48	1.32	1.33	1.34
Dynamique						
- Taux de rétention ^b , après 60 ans (% des salariés t-5)	14.3	18.5	21.6	37.8	40.4	42.2
- Taux d'embauche ^c , 55-64 (% des salariés t-1)	4.4	5.2	5.4	7.8	9.2	8.5
- Age effectif de sortie de la population active ^d (années)						
Hommes	58.7	58.6	59.1	63.1	63.3	63.9
Femmes	58.6	59.4	59.5	61.1	62.0	62.8
Chômage						
-- Taux de chômage, 55-64 (% de la population active)	5.8	5.3	6.6	4.6	4.8	5.8
-- Fréquence du chômage de longue durée ^e , 55 et + (% du chômage total)	66.9	63.2	58.9	46.8	47.7	45.9
Employabilité						
-- Part des 55-64 ayant un niveau d'études supérieures ^f (% du groupe d'âge)	13.3	16.1	18.3	15.9	19.9	22.9
-- Participation à une formation ^g , 55 et +						
Niveau absolu (% des actifs occupés)	0.4	3.0	3.9	6.6	8.2	9.4
Niveau relatif aux actifs occupés de 25-54 ans (ratio)	0.15	0.44	0.58	0.44	0.52	0.57

a) Salaire horaire brut moyen, 2002, 2005 et 2009.

c) Pourcentage des salariés de 55 à 64 ans avec une ancienneté de moins d'un an, 2000, 2005 et 2010.

e) Chômeurs depuis plus d'un an.

f) 2000, 2005, 2010.

g) Formation liée au travail au cours du dernier mois.

h) Moyennes non pondérées des 34 pays de l'OCDE.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales de population active et la base de données sur l'éducation de l'OCDE.

Un zoom sur les cadres seniors

Selon une enquête réalisée par l'Apec, plus de quatre cadres en poste sur dix ont 45 ans et plus. Plus ils sont âgés, plus leur situation professionnelle se dégrade.

La situation en emploi des cadres seniors (45 ans et plus) est contrastée. Si ces derniers occupent, dans leur ensemble, des postes plus dimensionnés que leurs cadets, force est de constater que passé 50 ans, la part de ceux qui exercent des responsabilités hiérarchiques ou budgétaires augmente peu, voire parfois diminue. En outre, les évolutions de salaire se tarissent après cet âge.

Par ailleurs, 62 % des cadres seniors en poste se disent satisfaits de leur situation professionnelle actuelle. Leur niveau de satisfaction est en revanche plus faible concernant leur rémunération et leurs perspectives de carrière au sein de leur entreprise. Se sentant menacés par le chômage dans plus d'un tiers des cas, ils ont une confiance en l'avenir très relative.

Les cadres seniors en emploi. – Apec / LEGRAND Caroline, BERTRAND Nathalie, PRONIER Raymond. – Les Etudes de l'emploi cadre, n° 2013-03, janvier 2013, 8 p.

<http://cadres.apec.fr/Emploi/content/download/491237/1050427/version/1/file/ETUDE+SENIORS+emploi.pdf>

D'autres analyses



La sortie du chômage des seniors en Haute-Normandie : l'importance de la dispense de recherche d'emploi. – DRTEFP Haute-Normandie / MAILLARD Martial. - TEN Info, n° 61, décembre 2009. – 7 p.

http://direccte.gouv.fr/IMG/pdf/2009-TEN_INFO_61_La_sortie_du_chomage_des_seniors_en_HN.pdf

Emploi des seniors : pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques. - Dares / DEFRESNE Marion, MARIONI Pierre, THEVENOT Céline. – Dares Analyses, n° 2010-054, septembre 2010. – 12 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2010-054.pdf>

Le passage de l'emploi à la retraite : les enseignements de l'enquête « Passage à la retraite » de 2006. - Dares / PONCEAU Juliette, THEVENOT Céline. – Dares Analyses, n° 2011-035, mai 2011. – 6 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2011-035.pdf>

La dispense de recherche d'emploi en 2009 et 2010 : en baisse continue. - Dares / MERLIER Roselyne, ROCHUT Julie. – Dares Analyses, n° 2011-037, mai 2011. – 6 p.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2011-037_v2.pdf

Les cessations anticipées d'activité en 2011 : stabilisation des entrées en retraite anticipée pour carrière longue et extinction progressive des autres dispositifs publics. - Dares / MERLIER Roselyne, MARIONI Pierre. – Dares Analyses, n° 2012-083, novembre 2012. – 14 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-083.pdf>

Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012. - Dares / MINNI Claude. – Dares Analyses, n° 2013-031, mai 2013. – 12 p.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-031_v2.pdf

En 2012, les ruptures conventionnelles représentent 16 % des fins de CDI pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission dans les secteurs concurrentiels. Cette part dépasse 25 % pour les salariés âgés de 58 à 60 ans.

2 Les réformes des retraites

Le premier ministre a reçu le 14 juin 2013, le rapport de la commission présidée par Yannick Moreau sur l'avenir des retraites intitulé « Nos retraites demain équilibre financier et justice ». La commission pour l'avenir des retraites a examiné les voies qui pourraient permettre aux français de retrouver confiance en leur système de retraites..

Les réformes des retraites depuis 2003

La réforme de 2003 allonge la durée d'assurance nécessaire pour l'obtention de la retraite à taux plein avant 65 ans. Elle instaure aussi un dispositif de retraite anticipée pour « carrières longues » : possibilité d'un départ à la retraite entre 56 et 59 ans pour les salariés ayant commencé à travailler avant l'âge de 17 ans sous réserve d'avoir validé une certaine durée d'assurance ; à partir de 2009, la durée d'assurance requise pour bénéficier du dispositif « carrières longues » est relevée.

La réforme de 2010 prévoit le report progressif de l'âge minimal d'ouverture des droits à la retraite, à raison de quatre mois par génération, pour atteindre 62 ans pour les générations nées à partir de 1956. Ce calendrier a été accéléré par le décret du 29 décembre 2011, l'âge de 62 ans étant désormais atteint dès la génération née en 1955. L'âge d'annulation de la décote, c'est-à-dire l'âge d'obtention du taux plein quel que soit le nombre de trimestres validés, est

également progressivement relevé, à raison de cinq mois par génération, pour atteindre 67 ans pour les générations nées à partir de 1955. La réforme prévoit également la poursuite de l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein. Cette durée est fixée par décret selon la génération (41 ans et 1 trimestre pour les personnes nées en 1953 et 1954 ; 41 ans et demi pour les personnes nées en 1955 et 1956). La possibilité d'un départ à la retraite entre 56 et 60 ans est maintenue pour les personnes ayant commencé à travailler avant l'âge de 18 ans. L'âge d'accès à cette retraite anticipée est progressivement relevé selon les générations. À l'inverse, le décret du 2 juillet 2012 assouplit les possibilités de départ à la retraite à partir de 60 ans pour les personnes ayant commencé à travailler avant l'âge de 20 ans, sous condition d'une durée minimale travaillée avant l'âge de 20 ans.

Source : INSEE PREMIERE, n° 1449, juin 2013

« Au-delà des mesures d'économie, la commission Moreau propose plusieurs évolutions de long terme pour le système de retraites :

- un départ plus précoce pour les carrières pénibles ;
- prendre en compte les jeunes générations ;
- une majoration forfaitaire par enfant pour les femmes ;
- favoriser l'emploi des seniors.

Selon le rapport Moreau trois priorités doivent guider la recherche de solutions permettant aux citoyens et à la société dans son ensemble d'envisager avec davantage de sérénité ce progrès social et collectif qu'est l'allongement de l'espérance de vie.

Première priorité : rééquilibrer le système à court terme pour assurer sa pérennité, piloter sa trajectoire de long terme

Deuxième priorité : renforcer l'équité et la lisibilité par la convergence des droits et des organisations

Troisième priorité : accroître le taux d'emploi des seniors et améliorer les conditions de travail

Toute réforme des retraites qui vise à l'allongement de la durée de la vie active doit permettre aussi de

rendre cet allongement effectif et possible pour les personnes en fin de carrière. Dans un contexte d'augmentation de la moyenne d'âge de la population active, faciliter l'emploi des seniors est aussi un impératif au regard des objectifs d'augmentation globale du taux d'activité, d'amélioration de la compétitivité et de qualité de vie au travail. La commission a travaillé sur deux axes prioritaires :

- **Encourager l'emploi des seniors et améliorer les conditions de travail**

Un nouveau plan d'action concertée pour les seniors (comme outil de coordination des acteurs et de suivi des politiques menées), s'appuyant sur un Observatoire des fins de carrières (pour mieux connaître les transitions emploi-retraite et suivre l'impact des réformes).

Mobiliser et accompagner les entreprises, notamment dans le cadre du contrat de générations, mieux utiliser les outils de la formation professionnelle en direction des seniors.

Réduire les situations d'inactivité en fin de carrière, clarifier les règles du cumul emploi-retraite, rendre plus attractive la retraite progressive.

Anticiper les reconversions éventuellement nécessaires dès le début de carrière, prévenir les risques professionnels, accompagner les salariés accidentés ou malades pour éviter la désinsertion professionnelle.

- **Mieux prendre en compte la pénibilité au travail**

Pour l'avenir, création d'un « compte individuel pénibilité » donnant des droits aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité (ayant un impact sur la qualité ou la durée de la retraite), convertibles, tout au long de la carrière :

- en périodes rémunérées de formation professionnelle (pour permettre des reconversions) ;
- en périodes de temps partiel compensées financièrement (pour aider à la gestion des fins de carrière et au maintien dans l'emploi) ;
- en rachat de trimestres de retraite (pour permettre un départ anticipé).

Pour les salariés ayant été exposés, par le passé, à des facteurs de pénibilité ayant un impact sur l'espérance de vie (travail de nuit et agents cancérogènes), accorder un avantage (de type majoration de trimestres) permettant un départ anticipé à la retraite. Une autre solution reposant sur des accords de branche peut être envisagée. »

Sources : Porte-parolat du Gouvernement. – Le point sur... le rapport Moreau. – juin 2013

Consulter le rapport au premier ministre : « **Nos retraites demain : équilibre financier et justice** »

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/E-SEN_Rapport_Moreau-Nos_retraites_demain_equilibre_financier_et_justice-2013-06.pdf

3 Le passage de l'emploi à la retraite

Evaluation du cumul emploi retraite

S'appuyant sur les objectifs poursuivis par les politiques publiques en matière de retraite, ce rapport est composé de quatre parties permettant : de décrire la réglementation applicable au cumul emploi retraite et son évolution ; de cerner le recours au cumul emploi retraite ; d'évaluer son impact pour l'équilibre financier des régimes de retraite ; de proposer des évolutions du dispositif.

Evaluation du cumul emploi retraite. - Igas / DANIEL Christine, ESLOUS Laurence, ROMANEIX François. – Paris : Igas, 2012. – 200 p.

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/124000324/index.shtml#book_presentation

Le départ à la retraite : motivations et connaissance des droits

Les enseignements de l'enquête Motivations de départ à la retraite

De nombreux motifs ont pesé dans la décision de partir des nouveaux retraités. La majorité d'entre eux évoquent à la fois des raisons d'ordre personnel ou professionnel, et des facteurs relevant de la réglementation sur le droit à pension, sans qu'on puisse savoir si l'une ou l'autre des catégories a davantage influencé la décision.

Dans le cas des motivations financières, un des éléments de contexte primordial concerne le niveau de connaissance dont disposent les personnes en matière de règles de calcul de leur pension. Bien qu'essentiels pour le calcul de la pension, le taux plein, la décote, la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive semblent assez mal connus et seul un retraité sur dix est parti à la retraite en connaissant les cinq dispositifs.

Le départ à la retraite : motivations et connaissance des droits. - Drees / AUBERT Patrick et BARTHELEMY Nadine. - Dossier Solidarité et Santé, n°34, novembre 2012. – pp. 3-25

<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier34.pdf>

Les motivations de départ à la retraite : stabilité entre 2010 et 2012

Interrogés en 2012 sur leurs motivations de départ, la majorité des nouveaux retraités qui ont liquidé une pension au régime général entre le 1er juillet 2010 et le 30 juin 2011 sont partis dès que possible, en général dès l'atteinte d'une pension à taux plein, afin de profiter le plus longtemps possible de la retraite.

Leurs motivations ne diffèrent pas sensiblement de celles des retraités partis deux ans plus tôt. En 2012, plus de 80 % des assurés ont le sentiment d'avoir été bien informés sur leurs droits au moment de leur départ à la retraite, même si certains dispositifs, tels que la décote ou la surcote, restent encore mal connus.

Les motivations de départ à la retraite : stabilité entre 2010 et 2012. – Drees / BARTHÉLÉMY Nadine, MAMACHE Mehdi, BENALLAH Samia. - Études et, n° 838, avril 2013. – 6 p.

<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/er838-2.pdf>

Le passage de l'emploi à la retraite : Travailler pendant la retraite, une situation qui se développe

Être retraité à 60 ans est moins fréquent en 2012 qu'en 2006 ; retraites précoces et cessations anticipées d'activité sont également plus rares. Ces évolutions ont été compensées avant tout par une forte hausse de l'emploi chez les 55 ans et plus.

En 2012, deux tiers des retraités sexagénaires sortis du marché du travail après 50 ans sont passés directement de l'emploi à la retraite. Pour le tiers restant, les trajectoires de fin de carrière sont marquées par le chômage, les problèmes de santé, la préretraite ou encore les contraintes familiales.

Travailler pendant la retraite est plus fréquent aujourd'hui ; dans ce cas, l'emploi occupé est alors très souvent à temps partiel. En 2012, les quinquagénaires qui occupent un emploi envisagent d'arrêter de travailler à 61,4 ans en moyenne, soit 1,5 an de plus que leurs aînés en 2006.

Le passage de l'emploi à la retraite : Travailler pendant la retraite, une situation qui se développe. –

Insee, division Emploi / GOVILLOT Stéphanie. – Insee Première, n° 1449, juin 2013

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1449/ip1449.pdf>

4 Le maintien dans l'emploi des seniors

La situation des travailleurs âgés sur le marché du travail en France

Examen thématique de l'OCDE de suivi des politiques pour améliorer les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail - France (situation mi-2012)

L'OCDE a mené entre 2003-2005 un examen de grande ampleur sur le vieillissement et les politiques de l'emploi mené dans de nombreux pays de l'OCDE. Cet examen a fait l'objet d'une synthèse dans le rapport, *Vivre et travailler plus longtemps*, publié en 2006.

<http://www.oecd.org/fr/els/emp/vivreetravaillerpluslongtemps.htm>

Ce rapport a mis en avant une série de réformes nécessaires à mener pour encourager le travail jusqu'à un âge plus avancé dans les trois grands domaines suivants :

- Renforcer les incitations financières pour continuer à travailler ;
- Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans ;
- Renforcer l'employabilité des travailleurs vieillissants.

Un examen de suivi a été réalisé en 2011 dans le but de faire le point sur les progrès réalisés par les pays de l'OCDE pour mettre en œuvre ces réformes.

Les principales actions mises en œuvre par la France depuis 2005 sont décrites dans cette note.

http://www.oecd.org/fr/els/emp/Travailleurs%20%C3%A2g%C3%A9s_France.pdf

A. Renforcer les incitations financières pour continuer à travailler

- Continuer à réduire les possibilités de préretraite*
- Engager une réforme de la dispense de recherche d'emploi*
- Ajuster l'âge de départ à la retraite en fonction des évolutions démographiques*
- Rendre la retraite progressive attrayante et plus accessible*
- Promouvoir les possibilités de bénéficier de la surcote*
- Libéralisation du cumul emploi-retraite en 2009

B. Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans

- Revoir les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté*
- Diffuser plus largement les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises*
- Mettre en place des bonnes pratiques vis-à-vis des seniors dans le secteur public*
- Supprimer la contribution Delalande ou la réformer en véritable bonus-malus*
- CDD seniors
- Introduction en 2008 de la rupture conventionnelle
- Depuis 2010, la mise à la retraite d'office avant l'âge de 70 ans est impossible

C. Renforcer l'employabilité des travailleurs vieillissants

- Mettre l'accent sur la formation professionnelle pour tous les travailleurs et établir un suivi quantitatif des objectifs de formation après 45 ans*
- Renforcer les actions du Service public de l'emploi en faveur du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans*
- Améliorer les conditions de travail pour tous*
- Soutenir financièrement le passage à temps partiel uniquement des seniors à faible revenu*

**Suivant les recommandations de l'OCDE à la France en 2005*

Cadre incitatif en faveur de l'emploi des seniors

La stratégie européenne

Au début des années 2000, la Commission européenne avait inscrit deux objectifs pour l'emploi des seniors dans le cadre de la stratégie de Lisbonne :

- Un taux d'emploi de 50 % des 55-64 ans d'ici 2010 ;
- Un relèvement de 5 ans de l'âge moyen de départ en retraite.

En mars 2010, elle s'engage dans une nouvelle stratégie intitulée "Europe 2020" et définit notamment comme objectif, un taux d'emploi de 75 % pour les 25-64 ans.

Dans ce cadre, deux résolutions (non contraignantes) ont été votées le 13 septembre 2011 en faveur de l'entrepreneuriat des femmes de plus de 50 ans ("*promouvoir la formation professionnelle et les échanges de bonnes pratiques afin de favoriser l'entrepreneuriat chez les femmes*") et de leur employabilité (élargir l'accès de ce public à des actions de formation tout au long de la vie, soutenir davantage les programmes de conversion flexibles à leur attention).

Plus d'informations sur la stratégie Europe 2020 : http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm

Des mesures préalables à la réforme des retraites

- **Incitation à la poursuite d'activité**

Pour inciter les salariés à poursuivre leur activité, un dispositif de surcote et décote (majoration ou minoration de la pension en fonction de l'âge de départ en retraite par rapport au taux plein) a été mis en place, depuis janvier 2004.

12,6 % des retraités ont bénéficié de la surcote en 2009 (28 % dans la Fonction publique d'État, 20,3 % dans la Fonction publique territoriale et 10,6 % dans la Fonction publique hospitalière). Parallèlement le nombre de pensions avec décote s'est établi, sur la même période à 7,6 % (17 % dans la Fonction publique d'État, 10,3 % dans la Fonction publique territoriale et 4,3 % dans la Fonction publique hospitalière).

- **Fin progressive de la Dispense de recherche d'emploi (DRE)**

La **loi n° 2008-757 du 1er août 2008** relative aux droits et devoirs du demandeur d'emploi prévoit un recul progressif des seuils d'âge d'entrée en DRE à partir de 2009, avant la suppression des entrées dans le dispositif en 2012.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019277729>

- **Mise en place de l'entretien de seconde partie de carrière**

La **loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009** relative à la formation tout au long de la vie impose aux entreprises employant au moins 50 salariés d'organiser un entretien professionnel et d'information pour les salariés âgés de plus de 45 ans. Au cours de cet entretien, l'employeur doit informer les intéressés sur leurs droits d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021312490>

- **Accords et plans d'action pour l'emploi des seniors**

Les **décrets n° 2009-560 et -564 du 20 mai 2009**, parus au Journal officiel du 21 mai, obligent les entreprises de plus de 50 salariés à mettre en place un accord ou un plan d'action en faveur des seniors, à compter du 1er janvier 2010.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020639752>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020639934>

La **circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009** précise les conditions de validité de ces accords et plans d'action. À défaut de remplir ces conditions, les entreprises concernées encourent une sanction financière de 1 % de la masse salariale.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire-finale-09-07-2009.pdf>

La **loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008** de financement de la Sécurité sociale pour 2009, dans son article 87, soumet à une pénalité de 1 % de leur masse salariale, les entreprises de plus de 50 salariés non couverts, à compter du 1er janvier 2010, par un accord ou un plan relatif à l'emploi des seniors.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019942966>

« À titre de souplesse », la **circulaire interministérielle n° 2009-374 du 14 décembre 2009**, accorde un nouveau délai de 3 mois aux entreprises pour conclure un accord de branche ou un plan d'action. Le texte précise, en outre, les modes de calculs de la pénalité en cas de non-extension de l'accord de branche ou en cas de réponse défavorable à un rescrit.

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2010/01/cir_30240.pdf

Les accords collectifs d'entreprises et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes. -Dares. - Document d'études, n° 157, février 2011. – 95 p.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE157_accordssalariesages_final.pdf

La Réforme des retraites

- **La loi de 2010 portant réforme des retraites**

La **loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010**, portant sur la réforme des retraites, est publiée au Journal officiel du 10 novembre 2010.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023022127>

La **loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011** de financement de la sécurité sociale pour 2012, portant sur l'accélération de la réforme des retraites, est publiée au Journal officiel du 22 décembre 2010.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025005833>

- **Bilan de la réforme : retards dans l'application de la loi**

Six mois après la publication de la loi de 2010, publication du **Rapport d'information sur la mise en application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites** de Michel ISSINDOU et Denis JACQUAT, publié en juillet 2011, sur le site de l'Assemblée nationale.

<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rap-info/i3629.pdf>

Des dispositions transitoires avant l'entrée en vigueur du contrat de génération

Dans le contexte de préparation du contrat de génération, une **circulaire interministérielle du 2 octobre 2012** précise les modalités transitoires pour les branches et entreprises qui devaient conclure de nouveaux accords en faveur de l'emploi des seniors.

Cette circulaire précise que les entreprises couvertes à la date du 4 septembre 2012 par un accord de branche ou d'entreprise, ou par un plan d'action, sont considérées avoir rempli leurs obligations jusqu'à la date limite de négociation des accords « contrats de génération » qui sera fixée par les dispositions de la future loi.

En conséquence, ces entreprises et branches n'auront pas de pénalité à déclarer et à verser dans cette période et n'auront pas à renégocier d'accords pour une période limitée. Elles pourront dès lors se consacrer pleinement à la préparation de leurs futurs accords « contrats de génération ».

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/circulaire_interministerielle_-_emploi_des_seniors-2.pdf

Le **document d'orientation** adressé le **4 septembre 2012** aux partenaires sociaux pour les inviter à négocier sur le contrat de génération, indique que ce dernier a vocation à se substituer aux « accords seniors » : http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Actualit%C3%A9s/document_d_orientation.pdf

Le contrat de génération

Engagement majeur du président de la République, la loi créant le contrat de génération est maintenant en application, immédiatement en ce qui concerne les entreprises de moins de 50 salariés.

Issu d'un accord national interprofessionnel unanime, elle marque un succès du dialogue social. Elle viendra enrichir la mobilisation de tous les acteurs contre le chômage et pour la jeunesse.

Après la signature, le **19 octobre 2012**, de l'**accord national interprofessionnel (Ani)**, la **loi n° 2013-185 du 1er mars 2013** portant création du contrat de génération a été publiée au Journal officiel du 3 mars 2013. Le **décret n° 2013-222 du 15 mars 2013** et la **circulaire DGEFP/DGT n° 2013-07 du 15 mai 2013** en précisent les modalités d'application.

L'Ani : http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/ANI_contrat-de-generation_2012-10-19.pdf

La loi : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027123803>

Le décret : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027179988>

La circulaire : http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/05/cir_37023.pdf

Un site dédié : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/>

Présentation du contrat de génération

Le contrat de génération concerne toutes les entreprises et tous les jeunes quel que soit leur niveau de qualification.

Il a un double objectif : accélérer l'accès des jeunes à l'emploi durable en contrat à durée indéterminé et faciliter le maintien et le retour à l'emploi des seniors.

Le contrat de génération s'adaptera à la situation de chaque entreprise en faisant une large place au dialogue social dans sa mise en œuvre. Des modalités adaptées à la taille des entreprises sont prévues.

Ce contrat devrait coûter près d'1 milliard par an. Le gouvernement attend plus de 100 000 contrats en 2013, environ 130 000 à partir de 2014.

Il remplace le dispositif sur l'emploi des seniors qui datait de 2009.

Pour connaître la mise en œuvre du contrat de génération selon les effectifs de l'entreprise :

<http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-generation-@/index.jsp?id=105087>

Les engagements figurant dans les accords d'entreprise ou plans d'action

Objectifs chiffrés, indicateurs, calendrier de mise en œuvre et suivi ainsi que modalités de publicité sont les éléments qui figurent dans les accords ou plan d'action.

La durée maximale est la même pour l'accord collectif et le plan d'action : 3 ans.

Le plan d'action concerne les entreprises sans délégué syndical ou dans celles avec délégué syndical mais dont la négociation a échoué.

Si le plan d'action fait suite à une négociation qui a échoué, un procès-verbal de désaccord doit être signé par l'employeur et les délégués syndicaux.

L'employeur doit soumettre le plan d'action au CE et chaque année, il doit les consulter sur la mise œuvre du plan d'action.

Les accords de branche doivent comporter des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

L'occasion d'un diagnostic préalable

Le contrat de génération offre l'opportunité de faire un diagnostic des ressources humaines dans l'entreprise : jeune, senior, savoirs.

Celui-ci doit être réalisé en amont de l'accord de l'entreprise ou du plan d'action et doit y être joint lors du dépôt à la Direccte.

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés couvertes par un accord de branche sur le contrat de génération n'ont pas l'obligation de conclure un accord en la matière mais elles ne sont pas dispensées d'établir le diagnostic qui conditionne l'octroi de l'aide.

La mise en œuvre des contrats de génération

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide prévue sous condition d'embauche d'un jeune et le maintien en emploi d'un senior.

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sont incitées à établir un accord collectif ou plan d'action ainsi elles pourront bénéficier de l'aide de l'Etat après validation de la Direccte.

Les entreprises d'au moins 300 salariés ont l'obligation de négocier un plan d'action pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors. Elles ont jusqu'au 30 septembre 2013 pour se mettre en conformité. Elles ne bénéficient pas de l'aide de l'Etat.

Deux opérateurs sont mobilisés pour le contrat de génération : Pôle emploi pour l'aide et la Direccte pour le contrôle des accords ou plan d'action.

Le suivi de la mise en œuvre

Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent transmettre tous les ans à la Direccte un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord, la Direccte peut émettre des observations, celles-ci doivent être transmises aux délégués syndicaux ou CE.

La fiche selon l'arrêté du 26 avril 2013 : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xls/fiche-evaluation.xls>

L'articulation avec la GPEC

La loi organise l'articulation entre la conclusion des accords GPEC et les accords sur le contrat de génération

Adaptation du champ de la négociation

Auparavant, dans les branches et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la négociation triennale sur la GPEC devait porter sur la question de l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

La loi du 1er mars 2013 substitue à ce thème celui, plus large, du contrat de génération. Ceci permet d'aborder dans le cadre des négociations sur la GPEC le maintien des seniors dans l'emploi, comme l'accès des jeunes à l'emploi et la transmission des savoirs entre les générations, en se basant sur un état des lieux dressé dans le cadre du diagnostic préalable.

Mobilisation des aides à la GPEC au profit du contrat de génération

Les entreprises d'au plus 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception d'un plan de GPEC. [C. trav., art. L. 5121-3]

La loi donne accès à ce dispositif aux entreprises de moins de 300 salariés pour la mise en œuvre du contrat de génération, créant ainsi une « aide à la gestion active des âges ».

Pour en savoir plus : **Point d'actualité hors-série « Le Contrat de génération »**. – Crefor / ROUSSELIN-LEGRAND Dominique. – mai 2013. – 16 p.

<http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/PA/2013/HS/PointDact-2013-HS-contratgeneration.pdf>

5 Des expériences en Haute-Normandie

Dans les branches

Action en faveur des seniors de la filière Logistique Seine-Normandie

En l'absence d'accord de Branche, la filière Logistique Seine-Normandie et le Comité Normand des Professionnels du Transport, ont mis en place - dans le cadre du dossier sur l'Accompagnement des Mutations Economiques (AME) - en novembre 2009 des ateliers animés par un expert afin d'accompagner les PME haut-normandes du Transport et de la Logistique dans l'élaboration d'un Accord ou d'un Plan d'Action Seniors (P.A.S) adapté à leurs spécificités et leur permettant de répondre ainsi aux obligations légales.

Une synthèse réalisée à l'issue de ces ateliers a permis l'élaboration d'un guide pratique, véritable appui méthodologique pour l'ensemble des PME du transport et de la logistique.

Ce guide a été réalisé dans le cadre du programme Accompagnement des mutations économiques (AME) tel qu'issu du Contrat de Projets Etat-Région 2007-2013.

http://www.logistique-seine-normandie.com/upload/fichiers/ame_programme/GUIDE SENIORS A4 onglets planche-17dec09.V5.PDF

Partenaires du projet

Direccte de Haute-Normandie / CNPT (Comité Normand des Professionnels du Transport) / LSN (Logistique Seine Normandie)

Financier du projet

Opcas Transports / Direccte Haute-Normandie / FSE / Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

GPEC Chimie Durable

Porteur du projet : Union des Industries Chimiques de Normandie. - www.uicnormandie.fr

Territoire de l'action : Région Haute-Normandie

Public concerné par l'action : L'ensemble des entreprises de la chimie régionale

Contenu de l'action :

Le projet doit permettre aux entreprises normandes du secteur de la chimie de bénéficier, au travers d'une action collective réunissant 10 à 12 entreprises :

- d'un accompagnement méthodologique GPEC individualisé (diagnostic + accompagnement GPEC)
- d'outils référentiels : guide méthodologique GPEC
- de retours d'expériences (réunions interentreprises + réunions consultants)

Objectifs :

- Accompagner les industries chimiques dans la mise en œuvre de démarches RH, visant l'anticipation des compétences et la sécurisation des parcours professionnels des salariés
- Répondre aux problématiques RH des industries chimiques (recrutement, intégration et fidélisation des salariés, transfert des compétences, polyvalence des salariés, amélioration des compétences managériales, ...)
- Contribuer à la professionnalisation de la gestion des ressources humaines.

Partenaires du projet : ARACT Haute-Normandie / VAKOM (cabinet conseil RH)

Production(s) et outil(s) :

Réussir une démarche compétences GPEC

[http://www.haute-normandie-](http://www.haute-normandie-competences.fr/media/reussir_une_demarche_compétences_gpec_uic_normandie_006867000_1640_13082012.pdf)

[competences.fr/media/reussir_une_demarche_compétences_gpec_uic_normandie_006867000_1640_13082012.pdf](http://www.haute-normandie-competences.fr/media/reussir_une_demarche_compétences_gpec_uic_normandie_006867000_1640_13082012.pdf)

Résultats

- L'étude des compétences disponibles sur le territoire et de la structure de l'offre de formation a été réalisée.
- 600 entreprises ont été sensibilisées à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences à l'échelle d'un territoire par voie de courrier, de contacts téléphoniques et de visites.
- 60 entreprises ont bénéficié d'un pré-diagnostic stratégique et ressources humaines.

Financeur du projet : Direccte Haute-Normandie / Région Haute-Normandie / Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)



Pour une GPEC durable dans les associations du secteur sanitaire et médico-social

Porteur du projet : Uriopss de Haute-Normandie.- www.uriopss-hautenormandie.asso.fr

Territoire de l'action : Haute-Normandie

Public concerné par l'action : Associations du secteur sanitaire, social et médico-social

Contenu de l'action :

- La première phase de l'action s'est déroulée entre 2004 et 2006 : 10 associations ont été accompagnées pour la mise en place d'une GPEC et la construction d'un outillage RH adapté.
- La deuxième phase de l'accompagnement entre 2006 et 2009 a permis d'accompagner 30 entreprises sur la même dynamique.
- 2010 et 2011 furent consacrées à une expérimentation GPECT, au suivi, à la capitalisation et à la diffusion des actions précédentes, puis à la création d'une dynamique collective par la mise en place du club GPEC.

Objectifs :

- Effectuer un diagnostic de la structure et de son effectif
- Former les gestionnaires associatifs à la GPEC et les accompagner à la construction d'outils RH
- Créer une dynamique collective autour de ces thèmes et capitaliser les bonnes pratiques, le club GPEC.
- Expérimenter la GPECT auprès de 6 associations.

Partenaires du projet : Direccte Haute-Normandie / Unifaf et Uniformation / Aract Haute-Normandie / Syndicats employeurs (Unifed) et salariés / Agence Régionale de Santé / Départements de Seine Maritime et de l'Eure / Consultants

Production(s) et outil(s)

8 Fiches thématiques :

Fiche n° 8 : Maintien dans l'emploi seniors

[http://www.haute-normandie-](http://www.haute-normandie-competences.fr/media/fiche_8_uriopss_gpec_maintien_dans_l_emploi_des_seniors_069738800_1434_02102012.pdf)

[competences.fr/media/fiche_8_uriopss_gpec_maintien_dans_l_emploi_des_seniors_069738800_1434_02102012.pdf](http://www.haute-normandie-competences.fr/media/fiche_8_uriopss_gpec_maintien_dans_l_emploi_des_seniors_069738800_1434_02102012.pdf)

Financeur du projet : Direccte Haute Normandie / FSE / Associations du secteur sanitaire, social et médico-social

Source : le site <http://www.haute-normandie-competences.fr>

Dans les territoires



Caux Opération

Porteur du projet : Opcalia Haute-Normandie - www.opcalia-hn.com

Territoire de l'action :

Plateau de Caux Maritime (cinq communautés de communes : Côte d'Albâtre, Entre Mer et Lin, Plateau de Caux Fleur de Lin, Région d'Yvetot, Yerville Plateau de Caux)

Public concerné par l'action :

Entreprises et **salariés seniors** (+ de 45 ans ou ayant 20 ans d'expérience professionnelle) sur le Plateau de Caux Maritime

Contenu de l'action :

Action expérimentale de sécurisation des parcours professionnels à l'échelle d'un territoire, qui vise l'accompagnement du trinôme entreprise/manager/salarié dans le contexte de l'entreprise. Ce concept doit être porté dans une dynamique collective et doit répondre aux besoins de chacune des parties prenantes en lien avec les obligations récentes : accords GPEC, plan seniors, réforme des retraites, loi du 24 nov. 2009 sur la formation professionnelle.

Objectifs :

- Accompagner les entreprises dans la structuration de leurs pratiques RH en les dotant d'outils de gestion et d'évaluation des compétences des salariés, et de mise en œuvre des dispositifs de formation.
- Aider les managers à comprendre les enjeux managériaux de la sécurisation des parcours professionnels et les former à la palette d'outils de formations.
- Permettre aux salariés d'exercer leur droit à la formation afin de maintenir leur employabilité.

Partenaires du projet : Maison de l'Emploi du Plateau de Caux Maritime

Durée du projet : Juin 2011 à décembre 2013

Production(s) et outil(s) :

Enquête **emploi senior** plateau de Caux 2010 2011 :

http://www.haute-normandie-competences.fr/media/enquete_emploi_seniors_plateau_de_caux_2010_2011_079040900_1650_130820_12.pdf

[Plaquette caux operation.pdf](#)

Financier du projet : Direccte Haute-Normandie / FSE / Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Sources : le site <http://www.haute-normandie-competences.fr>



L'action de l'ARACT Haute-Normandie

Pour accompagner les entreprises, l'[ARACT Haute-Normandie](#) (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) propose une offre de services complète sur les questions de vieillissement au travail.

Conseil aux entreprises

L'ARACT aide la direction et les salariés à analyser la situation démographique de l'entreprise. Elle les oriente vers des actions permettant de réduire l'usure professionnelle, d'identifier les sources de pénibilité, de maintenir les seniors dans l'emploi et de développer les parcours.

Actions collectives

L'ARACT met son expertise du vieillissement au travail et du maintien dans l'emploi des seniors au service des branches professionnelles ou des institutions, dans le cadre d'actions collectives.

Aide financière (FACT)

La problématique du maintien dans l'emploi des salariés vieillissants et de pénibilité du travail, est l'une des thématiques privilégiées dans l'attribution du FACT (Fonds pour l'amélioration des conditions de travail). Cette aide financière est gérée par le réseau ANACT.

Actions d'information et de sensibilisation

L'ARACT s'attache à transférer ses connaissances sur le vieillissement au travail et le maintien dans l'emploi des seniors, au travers de réunions d'information, de conférences et de documents pratiques.

Le guide pratique « Bien gérer le vieillissement au travail »

L'ARACT Haute-Normandie a édité en octobre 2010 le guide pratique de 52 pages intitulé « **Bien gérer le vieillissement au travail** »

Ce guide est conçu comme un véritable outil pour l'action, à l'usage des responsables d'entreprises, DRH et représentants du personnel, permettant de faire face au vieillissement des salariés.

Au sommaire, une méthode pour réaliser son état des lieux démographique et les principales actions à mener détaillées en 5 étapes :

- Etape 1 : Prévenir l'usure professionnelle et réduire la pénibilité
- Etape 2 : Maintenir les seniors dans l'emploi
- Etape 3 : Organiser l'évolution professionnelle
- Etape 4 : Eviter le choc des générations
- Etape 5 : Anticiper les départs en retraite.

Consulter le guide en ligne ou le télécharger :

<http://www.haute-normandie.aract.fr/documentation-et-outils/entry-136-bien-gerer-le-vieillissement-au-travail.html>

6 Travail et santé des seniors

Les conditions de travail ont beaucoup évolué au cours des dernières décennies dans les pays développés. Cette évolution s'est accompagnée de l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail pouvant être sources de pénibilité et de risques pour la santé.

Dans un contexte de vieillissement des populations, ces problèmes sont particulièrement préoccupants, en matière de santé, d'emploi et de financement des retraites.

Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe

Le débat sur l'emploi des seniors met en avant l'importance de la santé et des conditions de travail dans les décisions de départ en retraite. Ces facteurs viennent s'ajouter à d'autres déterminants tels que la présence d'incitations financières, les contextes institutionnels et culturels des pays, les caractéristiques familiales des individus, leurs préférences...

S'inscrivant dans ce contexte, l'étude « **Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe?** » apporte un éclairage particulier sur les liens entre la santé et la pénibilité au travail des populations arrivant à l'âge de la retraite. Elle s'appuie sur les données de l'enquête SHARE menée auprès des 50 ans et plus dans 10 pays européens.

Cette enquête, coordonnée pour sa partie française par l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé (IRDES) et l'INSEE, a été réalisée pour la première fois en 2004.

Cette étude a fait l'objet d'une publication dans la revue Economie et statistique de l'Insee en 2007.

Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe? – Insee / DEBRAND Thierry, LENGAGNE Pascale. – in *Economie et statistique*, n° 403-404, 2007. – pp. 19-38
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es403-404b.pdf

Conditions de travail et seniors : Quelques expériences

La loi de 2008 sur l'emploi des seniors a suscité ou conforté des initiatives dans les entreprises. Mais que se passe-t-il concrètement quand des entreprises cherchent à améliorer les conditions de travail ou prévenir la pénibilité ?

L'étude « **Conditions de travail et seniors : Quelques expériences** » s'efforce de répondre à cette question en se focalisant sur quatre initiatives, qui illustrent au mieux la diversité des solutions adoptées mais aussi des difficultés rencontrées en matière d'adaptation des conditions de travail aux seniors.

L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité constituent un domaine d'action durablement investi par des entreprises conscientes de l'enjeu que constitue le maintien en emploi des seniors. L'étude souligne l'importance, pour les directions comme pour la réussite des actions menées, d'une connaissance fine des compétences des salariés et des conditions de réalisation des tâches, sans perdre de vue les performances et la compétitivité de l'entreprise ainsi que le cadre posé par la loi.

« **Conditions de travail et seniors : Quelques expériences.** – *Connaissance de l'emploi*, n° 92, mai 2012. – 4 p
http://www.cee-recherche.fr/fr/connaissance_emploi/92-conditions-travail-seniors-experiences.pdf

Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête "Santé et itinéraire professionnel"

Selon l'enquête Santé et itinéraire professionnel de 2007, 35 % des personnes de 50 à 59 ans ayant travaillé au moins dix ans déclarent avoir été exposées pendant quinze ans ou plus à l'une au moins des quatre pénibilités suivantes : travail de nuit, travail répétitif, travail physiquement exigeant, produits nocifs ou toxiques. 40 % d'entre elles déclarent avoir cumulé au moins deux pénibilités physiques durant leur parcours professionnel, dans le même emploi ou dans des emplois successifs.

Les personnes de 50 à 59 ans, qui ont été durablement exposées à des pénibilités physiques, sont moins souvent en bonne santé : 24 % se déclarent limitées dans leurs activités quotidiennes du fait d'un problème de santé contre 17 % des autres seniors. Elles sont également moins souvent en emploi après 50 ans, notamment après un cumul de pénibilités physiques : 68 % des personnes exposées à au moins une pénibilité et 62 % de celles exposées à au moins trois pénibilités sont en emploi après 50 ans contre 75 % de celles qui n'ont pas été exposées ou qui l'ont été moins de quinze ans.

Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière. - Dares / COUTROT Thomas, ROUXEL Corinne. – Dares Analyses. - n° 2011-020, mars 2011. – 7 p.
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2011-020.pdf>

Pour en savoir plus sur l'enquête "**Santé et itinéraire professionnel**" :
<http://www.drees.sante.gouv.fr/l-enquete-sante-et-itinerai-re-professionnel-sip,4256.html>

Les préconisations du rapport Moreau en matière de prise en compte de la pénibilité

3.2. Améliorer les conditions de travail et mieux prendre en compte la pénibilité

- ❖ Par le développement des actions de prévention des risques professionnels ;
 - Faciliter et anticiper les reconversions dès le début de carrière ;
 - Accidents du travail et maladies professionnelles : agir en amont pour limiter la survenance de ces risques et leurs conséquences pour les salariés ;
 - Réaffectation des sommes inscrites au Fonds national de soutien relatif à la pénibilité ;
 - Mobilisation des services de santé au travail dans les démarches de prévention de la pénibilité.
- ❖ Par une réflexion sur une nouvelle prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique ;
- ❖ Par la limitation et la prise en compte tout au long de la carrière, des expositions aux facteurs de pénibilité.

Un « **compte individuel pénibilité** » serait ouvert pour chaque salarié exposé à au moins un facteur de risque professionnel cité par le décret du 30 mars 2011. Il permettrait au salarié d'accumuler des droits proportionnels à l'exposition et portables tout au long de sa carrière.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_v10_DEF_1206_BAT.pdf [p. 160]

Sur le même thème :

« **Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle, et état de santé après 50 ans** ». – in L'état de santé de la population en France, Rapport 2011. - Drees / BAHU Marlène, MERMILLIOD Catherine et VOLKOFF Serge. – 2011. - collection Études et statistiques. - [pp. 39-55]
http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/etat_sante_2011.pdf

Le Dossier documentaire de la Table ronde n° 2 de la grande conférence sociale pour l'emploi des 21 et 22 juin 2012. « Améliorer les conditions de travail, prévenir les risques et protéger la santé des salariés »
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/TableRonde_2_QVT_EP_Dossier_Documentaire.pdf

7 Seniors et formation

Former les seniors, un objectif à reformuler

Former les seniors pour les maintenir en emploi ? L'idée fait florès. Toutefois, concentrer les efforts sur la catégorie des « seniors » n'est pas nécessairement la panacée. En effet, l'âge ne fait qu'accentuer un rapport à la formation essentiellement lié au niveau de qualification. L'amélioration de l'accès à la formation doit s'opérer d'autant plus tôt que les salariés sont peu qualifiés. La frontière des 50 ans, voire celle des 45, s'avère beaucoup trop tardive pour bon nombre d'entre eux.

Former les seniors, un objectif à reformuler. – Cereq / FOURNIER Christine. - Bref, n° 278, octobre 2010, 4 p.
<http://www.cereq.fr/index.php/content/download/407/4559/file/b278.pdf>

Changements dans les entreprises et accès des seniors à la formation continue

Cet article examine si la dynamique des contextes professionnels dans l'industrie est associée à des profils spécifiques de formation selon l'âge. On observe, au cours des années 1990, un déficit de formation à l'informatique pour les ouvriers et employés de 50-59 ans dans les entreprises ayant un usage avancé des technologies de l'information et de la communication (TIC), déficit qui n'est plus visible pendant la décennie suivante où l'on identifie en revanche un moindre accès des seniors à la formation à la tâche principale. Ces résultats invitent à réfléchir aux besoins spécifiques en formation, face aux changements du travail, des salariés ayant accumulé plus d'expérience.

Changements dans les entreprises et accès des seniors à la formation continue : une comparaison entre les années 1990 et 2000. - GREENAN Nathalie, NARCY Mathieu, ROBIN Stéphane. – Document de travail du Centre d'études de l'emploi, n° 163, janvier 2013. – 37 p.
<http://www.cer-recherche.fr/fr/doctrav/163-changements-entreprises-acces-seniors-formation-continue-comparaison-1990-2000.pdf>

Développer les compétences, les qualifications et l'accès à la formation

L'adaptation des compétences des salariés et l'entretien de leurs capacités d'apprentissage tout au long de leur carrière est un facteur clé du maintien dans l'emploi. Les salariés, restés longtemps au même poste, sans bénéficier de formations régulières, sont les plus difficiles à réorienter en cas de fortes évolutions de métiers ou de difficultés économiques.

<http://www.priorite-seniors.fr/articles/lire/42-developper-les-competences-les-qualifications-et-l-acces-a-la-formation.html>

www.priorite-seniors.fr est un site proposé par le réseau ANACT

Consulter également :

Les seniors et la formation continue : un accès en général limité mais avec des grandes différences selon les situations professionnelles. – Dares / LAINE Frédéric. - Premières informations et premières synthèses, n° 12.1, mars 2003. – 8 p.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200303_n-12-1_seniors-formation-continue.pdf

La formation continue des salariés du privé à l'épreuve de l'âge. – Cereq / FOURNIER Christine. - Bref, n° 193, octobre 2003, 4 p.

<http://www.cereq.fr/cereq/b193.pdf>

8 La transmission des compétences

Même si elles sont conscientes de l'importance de l'aménagement des fins de carrières de leurs seniors, les entreprises sont davantage préoccupées par la transmission de leurs compétences.

Seniors tuteurs : comment faire mieux ? Rapport au secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi

Dans le contexte de la mise en œuvre d'un plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010, ce rapport vise à dresser l'état des différentes pratiques de tutorat et de la place que peuvent y tenir les seniors, d'énoncer des préalables à l'exercice du tutorat par les seniors et enfin de préconiser, à l'attention tant des partenaires sociaux que des pouvoirs publics, des pistes envisageables pour rendre plus pertinent et plus efficace le tutorat en général et celui par les seniors en particulier.

Seniors tuteurs : comment faire mieux ? - MASINGUE Bernard. - Secrétariat d'Etat à l'emploi, 2009. - 61 p.
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000125/index.shtml>

"Avoir un rôle de tuteur..." : qui et dans quel travail ?

Alors que le débat social accorde une place nouvelle à la transmission des savoirs professionnels entre « anciens » et « nouveaux » (notamment à propos des contrats de génération), l'observatoire Evrest 1 fournit sur ce sujet, à partir de données recueillies par les médecins du travail, quelques indications intéressantes pour les années 2010-2011.

Environ un quart des salariés interrogés – davantage chez les cadres – a eu dans l'année « un rôle de formateur, de tuteur ». En dehors de la catégorie des cadres, la proportion de « tuteurs » diminue avec l'âge : il y a bien des « tuteurs » seniors, mais ils sont moins nombreux que chez les jeunes.

En termes de conditions de travail, les « tuteurs » semblent davantage soumis à la pression du temps ; en particulier, ils dépassent souvent leurs horaires normaux de travail. Cette pression accrue est, d'une certaine façon, « compensée » par un plus fort sentiment de reconnaissance, et de plus nombreuses occasions d'apprendre dans le travail.

"Avoir un rôle de tuteur..." : qui et dans quel travail ? – CEE / MOLINIE Anne-Françoise, VOLKOFF Serge. – *Connaissance de l'emploi*, n° 101, février 2013. – 4 p.
http://www.cee-recherche.fr/fr/connaissance_emploi/101-avoir-role-tuteur.pdf

Transmettre les savoirs et les compétences et développer le tutorat

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important pour nombre d'entreprises. Pour les salariés seniors, le fait de transmettre leurs compétences peut, si certaines conditions sont remplies, favoriser un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

<http://www.priorite-seniors.fr/articles/lire/44-transmettre-les-savoirs-et-les-competences-et-developper-le-tutorat.html>

www.priorite-seniors.fr est un site proposé par le réseau ANACT



L'employabilité des seniors : spécificités du public technicien et agent de maîtrise (TAM) ayant un niveau de qualification 4 et infra 4

Une étude initiée par **Opcalia Haute-Normandie** dans le cadre du projet expérimental "VITAM'IN" réalisé par l'Institut CSA.

Des tensions particulières jouent défavorablement sur le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors faiblement diplômés. En effet, les pratiques françaises en matière de recrutement font du diplôme un critère incontournable et permettent difficilement à ces populations de valoriser des compétences largement issues de l'expérience.

La Direccte Haute-Normandie a identifié un besoin d'accompagnement des entreprises pour traiter la problématique des seniors.

Dans ce cadre, Opcalia Haute-Normandie a initié le projet expérimental VITAM'IN, qui comporte deux volets complémentaires :

- Un premier volet visant à approfondir la connaissance du public technicien et agent de maîtrise (TAM) ayant un niveau de qualification 4 et infra 4 et âgé de 45 ans et plus.
- Un second volet consistant à proposer aux entreprises des outils leur permettant de mieux adresser les questions de maintien dans l'emploi des seniors et de capitalisation sur leur expérience.

Opcalia Haute-Normandie a publié en avril 2013 un rapport qui expose les résultats du premier volet.

Ces premiers résultats indiquent en conclusion que le public étudié dans cette enquête est rare en entreprise et ses connaissances sont vitales à son fonctionnement.

Les seniors faiblement diplômés de Haute-Normandie travaillent le plus souvent dans des petites entreprises du secteur industriel. Ils représentent une petite minorité des salariés dans l'entreprise. En termes d'activité, ils exercent plutôt des métiers administratifs ou de production.

Ces salariés bénéficient d'une bonne image. Ils sont perçus comme la mémoire de l'entreprise et leurs connaissances sont jugées indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise, rendant ainsi la transmission des savoirs encore plus primordiale pour les entreprises. De ce fait, elles ont des attentes fortes envers ce type de salariés pour qu'ils transmettent leur savoir-faire.

Une transmission des savoirs au cœur des préoccupations des entreprises.

Les entreprises sont conscientes de l'importance de l'aménagement des fins de carrières, de l'accès à la formation et de l'amélioration des conditions de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, elles sont toutefois davantage préoccupées par la transmission des savoirs.

Concrètement pour l'aménagement des fins de carrières la plupart des entreprises ont opté pour l'identification des salariés susceptibles de partir à la retraite (80 %) et pour organiser la transmission des compétences en amont du départ à la retraite (50 %). Concernant l'accès à la formation, les actions réalisées sont moins généralisées, seulement un quart des entreprises réservent une part de leur budget formation aux seniors. Elles ont également créé des référentiels métiers pour accompagner les carrières (64 %).

Les entreprises sont davantage préoccupées par le remplacement des seniors et par la transmission de leurs compétences. C'est pourquoi la majorité a choisi de constituer des équipes d'âges mixtes (59 %) et de proposer aux seniors de former les jeunes collaborateurs (57 %).

Accéder à l'étude :

http://www.haute-normandie-competences.fr/media/employabilite_des_seniors_opcalia_072121700_1654_13062013.pdf

Eclairage

est une publication gratuite du CREFOR Haute-Normandie / Pôle Information.

Directeur de la publication : Luc Chevalier.

Information et rédaction : Emmanuel Christain

© Eclairage 2013

