

GUIDE DE L'EMPLOI DES SENIORS A L'USAGE DES ENTREPRISES



SOMMAIRE

INTRODUCTION	page 3
RECRUTER DES SENIORS	page 4
ANTICIPER LA DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE	page 6
AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL	page 7
DEVELOPPER LES COMPETENCES	page 8
VALORISER ET TRANSMETTRE LES SAVOIRS ET COMPETENCES	page 10
PREPARER LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE	page 11
CONTACTS PARTENAIRES	page 12
AUTRES LIENS UTILES	page 13

INTRODUCTION

L'emploi des seniors est aujourd'hui une préoccupation nationale. En France, une personne sur cinq inscrite à Pôle Emploi a plus de 50 ans.

En un an, entre 2009 et 2010, le nombre de ces «chômeurs seniors» a augmenté de 16,5%. Par ailleurs, le taux d'activité des seniors reste l'un des plus faibles d'Europe.

C'est pourquoi, en complément des dispositifs existants, les partenaires intervenant auprès des entreprises au niveau de l'emploi des seniors ont souhaité l'édition d'un guide avec pour objectif de donner à ces dernières des bonnes pratiques et des outils pour tous les axes de travail concernant l'emploi des seniors: du recrutement à la transition entre activité et retraite.

Données chiffrées du département des Hautes-Pyrénées:

STRUCTURE ET EVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIE

	Hautes-Pyrénées		Midi-Pyrénées	
	Effectif	Variation annuelle	Effectif	Variation annuelle
Industrie	9101	-4,9%	131890	-0,7%
Construction	4932	-0,5%	68929	-2,1%
Tertiaire	36657	-0,3%	479358	-0,1%
Total	50690	-1,1%	680177	-0,7%

Source : Pôle Emploi / DARES, données CVS (Corrigées des Variations Saisonnières), 2009

TAUX DE CHÔMAGE

	Hautes-Pyrénées	Midi-Pyrénées	France
1 ^{er} trimestre 2010	10,7 %	9,5 %	9,5 %
1 ^{er} trimestre 2008	7,7 %	7,3 %	7,2 %
1 ^{er} trimestre 2006	9,6 %	9,2 %	9,2 %

Source : INSEE, RP2008

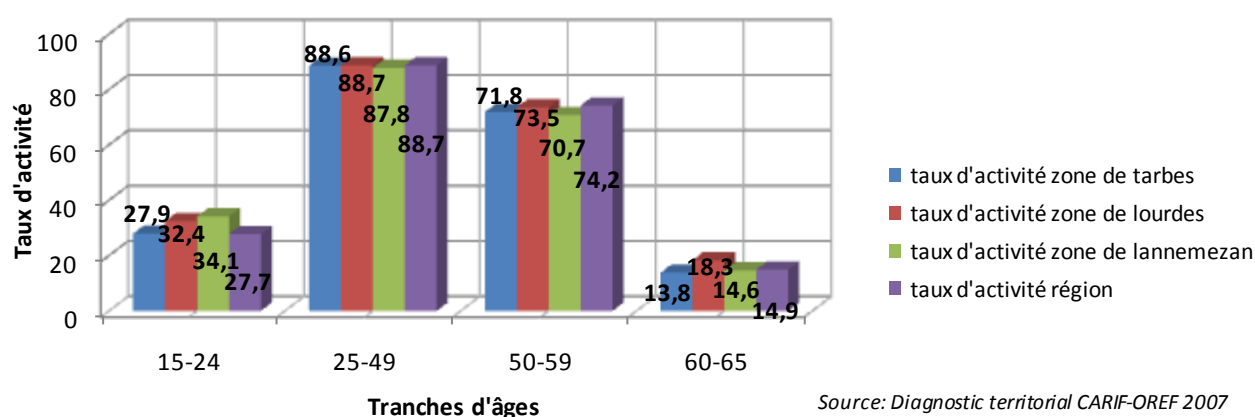
ENTREPRISES INSCRITES AU RCS

	2009	2010	2011*
Industrie	1429	1527	1642
Commerce	3835	4073	4118
Services	3506	3747	3921
Total	8770	9347	9681

Source : Fichier Consulaire *Données au 31/05/2011

Les bassins d'emploi du département des Hautes-Pyrénées sont ceux de Tarbes, Lourdes et Lannemezan.

taux d'activité par tranche d'âge et par zone d'emploi



Lors d'un recrutement, l'employeur recherche avant tout un salarié compétent pour le poste à pourvoir. A compétence égale, le principe de non discrimination du fait de l'âge s'applique.

Les atouts pour l'entreprise: expérience, compétences, diversité, maturité, disponibilité.

Problématiques

- Quelle est la répartition de vos recrutements par tranche d'âge sur les trois dernières années ? ou à quel âge recrutez-vous habituellement ?
- Les seniors peuvent-ils être recrutés à tous les postes de votre entreprise ?
- Dans quels métiers au sein de votre entreprise serait-il opportun de recruter des seniors (selon les conditions de travail, la répartition des compétences) ? Une adaptation des conditions de travail est-elle nécessaire ? Quelles sont les aides accordées aux entreprises qui recrutent des seniors ?

« Bonnes pratiques », méthodologie

- Examiner tout CV faisant état des compétences requises par le poste, quel que soit l'âge du candidat afin de prévenir le risque de discrimination à l'embauche et faire évoluer ses pratiques de recrutement (définir plus précisément les postes, élargir sa sélection,...)
- Mettre en place un tableau de bord des effectifs et des recrutements par tranches d'âges.
- Offrir des conditions de travail et d'emploi susceptibles d'attirer des seniors : temps choisi, proposer un temps partiel, contenu du travail en adéquation avec leurs aspirations, laisser la possibilité de cotiser à taux plein.
- Veiller à ce que l'intégration se fasse dans les meilleures conditions possibles notamment lors de l'intégration dans un collectif plus jeune.
- Recourir aux contrats aidés ou au contrat de professionnalisation peut permettre à l'entreprise de bénéficier d'aides spécifiques mais aussi de former des salariés en tenant compte de leur expérience passée.

Outils pour agir

* La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)

Permet de sélectionner des candidats pour une ou plusieurs entreprises qui recrutent pour un métier donné. Cette méthode permet de mesurer les habiletés personnelles des candidats pour exercer ce métier. Après avoir analysé votre besoin en recrutement, votre conseiller Pôle emploi peut vous proposer cette méthode. Le recrutement se déroule en plusieurs étapes :

- analyse sur site du poste proposé pour définir avec vous les habiletés requises,
- création d'exercices permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé,
- évaluation des candidats avec les exercices créés sur mesure, présentation des candidats qui ont réussi leur évaluation.

* L'Évaluation en Milieu de Travail

L'objectif de l'EMT est de permettre à un demandeur d'emploi de vérifier ses compétences et capacités professionnelles pour un emploi dans les conditions réelles d'exercice du métier. En évaluant les compétences des chercheurs d'emploi, vous contribuez à améliorer les ressources humaines de votre secteur d'activité.

L'EMT consiste à placer le candidat en situation réelle de travail. Vous désignez un collaborateur chargé de l'accueillir, de le guider et de l'évaluer. Il est chargé d'expliquer au demandeur d'emploi le déroulement et le contenu de cette évaluation. A l'issue de l'évaluation en milieu de travail, le tuteur détermine le degré de compétence du demandeur d'emploi à partir d'une fiche d'évaluation.

La durée de l'EMT est de 80 heures au maximum et peut durer jusqu'à 120 heures pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

* Former avant l'embauche

L'employeur peut mettre en place des actions de formation afin d'adapter les connaissances de la personne recrutée au poste de travail

- La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) et l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)

La POE et l'AFPR sont des **aides au financement d'une action de formation préalable à l'embauche** (dont le montant, fixé par Pôle Emploi, s'établit dans la limite de 400 heures de formation et des coûts pédagogiques).

Une convention est signée entre Pôle Emploi (ou un OPCA pour la POE), l'employeur et le demandeur d'emploi. Le demandeur d'emploi bénéficiant de l'un de ces dispositifs est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle.

Une aide au financement de la formation est versée à l'employeur **après qu'il ait effectivement embauché le « stagiaire »** en CDD de 12 mois ou plus ou en CDI pour la POE ou en CDD de 6 à moins de 12 mois pour l'AFPR.

Pendant la formation, le demandeur d'emploi peut, s'il n'est pas indemnisé, bénéficier d'une rémunération versée par Pôle Emploi. Il peut également bénéficier d'une aide à la mobilité (repas, transport et hébergement) si le lieu de formation est éloigné de plus de 60 km A/R de son domicile.

* Le contrat de professionnalisation:

C'est un contrat de travail en alternance qui peut être conclu dans le cadre d'un Contrat à Durée Déterminée de 6 à 12 mois ou d'un Contrat à Durée Indéterminée, avec une action de professionnalisation. *La durée peut être portée à 24 mois pour les publics prioritaires définis dans le Code du Travail.*

Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Par ailleurs ce contrat ouvre droit à des aides et exonérations. Les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi de plus de 45 ans bénéficient :

- d'une **exonération de cotisations** patronales d'assurances sociales (hors accidents du travail et maladies professionnelles);
- d'une **aide de 2 000 euros** versée par Pôle emploi pour une embauche à compter du 1er mars 2011, cumulable avec l'AFE.
- d'une **aide forfaitaire à l'embauche (AFE) versée par Pôle emploi qui doit être demandée au plus tard dans les trois mois suivant la date d'embauche.** Le versement est effectué en deux fois (1 000 euros à l'issue du 3ème mois, 1 000 euros à l'issue du 10ème mois).

Une aide spécifique peut être versée par l'Agefiph pour l'embauche d'un travailleur handicapé de plus de 45 ans : subvention forfaitaire de 3 400 euros par période de 6 mois.

* Le CDD « sénior » :

Le CDD « sénior » est un CDD de droit commun mais qui a quelques particularités, notamment concernant le public visé et la durée de ce contrat. Il est conclu pour une durée de 18 mois au maximum, renouvelable une fois. **Les bénéficiaires** sont les **personnes âgées** de plus de 57 ans inscrites depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP).

* Le Contrat Unique d'Insertion - Contrat Initiative Emploi (CUI - CIE) :

S'adresse à des publics prioritaires rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Les critères de durée, de type de public et le montant de l'aide sont fixés par arrêté Préfectoral Régional.

ANTICIPER LA DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE

Le maintien en emploi des salariés dans des conditions satisfaisantes jusqu'à la fin de leur carrière dépend beaucoup de la capacité de l'entreprise à leur proposer des parcours qui leur permettent de préserver leur santé, de développer leurs compétences et de maintenir leur engagement au travail.

Problématiques

- Y a-t-il dans mon entreprise un risque de discrimination dans les évolutions de carrières pour un public sénior ?
- Comment mettre en place et proposer des parcours d'évolution adaptés aux compétences et aux attentes des salariés séniors ?

« Bonnes pratiques », méthodologie

- **Mettre en œuvre et développer une gestion anticipée des emplois et des compétences** dans le but d'être proactif quant aux départs éventuels des salariés.
- **Valoriser l'expertise et développer la carrière des séniors** en créant des évolutions de postes spécifiques selon les compétences à valoriser. Par exemple, encadrer un jeune en tant que tuteur.
- **Réaliser des entretiens individuels** qui prennent en compte les problématiques de l'âge notamment via des entretiens de deuxième partie de carrière.
- **Informers les managers sur la gestion des âges** et notamment sur la prévention du risque de discrimination dans les promotions de carrières.

Outils pour agir

* Axes de travail collectifs :

Réaliser un **diagnostic quantitatif et qualitatif** des postes et métiers de l'entreprise.

Réfléchir sur les **emplois pouvant être accessibles par la mobilité** professionnelle.

Mettre en place des outils de mesure afin de faire un point sur la situation actuelle : pourcentage de séniors ayant bénéficié d'un entretien (professionnel ou de deuxième partie de carrière), nombre de mutations et de promotions de séniors par rapport aux autres tranches d'âge.

* Axes de travail individuels :

Le bilan de compétences peut permettre au salarié de faire le point sur ses compétences et à l'entreprise de déceler des possibilités d'évolution. Il peut être soit à l'initiative du salarié (congé pour bilan de compétences), soit de l'entreprise (plan de formation). Il est réalisé par des prestataires spécialisés extérieurs à l'entreprise (liste disponible auprès de la Direccte ou de Pôle emploi).

L'entretien de 2^{ème} partie de carrière permet à chaque salarié, à partir de 45 ans de faire le point avec son responsable hiérarchique, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. Cela se réalise au regard des perspectives d'emplois dans l'entreprise et de son évolution stratégique. Ensuite l'entretien se déroule tous les 5 ans. Cet entretien se déroule pendant le temps de travail et peut être organisé en même temps que l'entretien professionnel ou que l'entretien d'activité.

La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE), permet à tout salarié de valider son expérience sous forme de diplôme. Il doit pour cela avoir 3 ans d'expérience au minimum, salariée ou non, dans le domaine dans lequel il souhaite acquérir le diplôme. Un dossier de demande de VAE est constitué et étudié par un jury de l'organisme certificateur qui décide de sa recevabilité.

AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

En prévenant l'usure et les situations de pénibilité, l'entreprise améliore ses conditions de travail, assure son avenir et celui de ses salariés.

L'objectif prioritaire est de mettre en place des actions de prévention des risques professionnels qui s'adressent à toutes les classes d'âges.

Problématiques

- Quels sont les facteurs de pénibilité (travail de nuit, cadences imposées, port de charge, stress...) par poste de travail et par CSP ?
- Quelles sont les catégories de personnel qui présentent le plus d'inaptitudes ?
- Quelles solutions ont déjà été mises en place ?

« Bonnes pratiques », méthodologie

Mettre en place un dialogue continu sur les questions de santé et de sécurité en réunissant direction de l'entreprise, représentants du personnel, CHSCT et service médical. L'objectif est d'analyser les facteurs de pénibilité et de construire des solutions adaptées.

Développer des indicateurs de santé et de sécurité et suivre leur évolution en fonction de l'âge.

Transformer les situations de travail en adaptant l'organisation et les postes de travail, pour prévenir les risques d'atteinte à la santé : organisation des tâches pour réduire l'exposition à la pénibilité, aménagement des postes de travail, mise en œuvre organisée du télétravail, formation aux gestes et postures...

Identifier les métiers à risque, développer une politique de mobilité et réfléchir sur les parcours professionnels.

Outils pour agir

- * Mettre en place des indicateurs de suivi de la pénibilité au travail :

Par exemple, le pourcentage des salariés exposés au bruit, à des risques, indicateurs de santé et de sécurité au travail par tranches d'âges, tableau de suivi de l'absentéisme, mobilité interne pour des questions de conditions de travail...

Mettre en place une pyramide des âges de l'entreprise.

Organiser un **suivi des risques en collaboration avec la Médecine du travail**. Les services de Santé au travail peuvent conseiller les entreprises en matière de gestion des risques santé et sécurité dans l'entreprise. Le rôle de ce service est de prévenir les risques d'altération de la santé des travailleurs.

A l'apparition de **restrictions d'aptitude**, le Service de Santé au Travail peut collaborer avec le SAMETH pour **trouver des solutions de maintien dans l'entreprise**.

- * Développer des modes de travail et d'organisation « différents » :

Permettre au salarié **d'organiser son travail** en fonction de la charge de travail et de sa variabilité.

Améliorer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. La mise en place du **télétravail ou travail à domicile** peut permettre aux salariés seniors de bénéficier de meilleures conditions de travail. L'employeur doit se conformer aux obligations spéciales imposées pour l'emploi des travailleurs à domicile (article L. 7413-1 CT). Le salarié effectuant du travail à domicile est soumis aux mêmes obligations et dispose des mêmes droits que les salariés du site.

Favoriser la **mobilité professionnelle et la polyvalence**.

Proposer aux salariés seniors du travail à **temps partiel « choisi »**. Des **accords peuvent être négociés au niveau de l'entreprise** pour mettre en place des contrats spécifiques à temps partiel pour les seniors avec un complément de salaire versé par l'entreprise.

Mettre en place des **temps d'échange sur le travail** (planification de la charge de travail, analyses des difficultés rencontrées, partage de solutions...)

L'adaptation des compétences des salariés et l'évaluation de leurs capacités d'adaptation est un facteur clé du maintien dans l'emploi. La formation tout au long de la vie permet de faire face aux évolutions de métiers ou aux éventuelles difficultés économiques.

Problématiques

- Mon entreprise a-t-elle défini un plan de formation en fonction des évolutions stratégiques?
- Quelles sont les catégories de salariés les plus/moins formés? Par classe d'âge?
- Quelles sont les compétences clés actuelles, à court terme, moyen terme et long terme ?

« Bonnes pratiques », méthodologie

Etre à l'écoute des besoins de formation des salariés via les entretiens professionnels, bilans de compétences.

Mettre en place et organiser les évolutions internes. Le but étant de faire le point sur les postes et les possibilités de passer de l'un à l'autre.

Mettre en place une **gestion anticipative des emplois et compétences** afin de faire le point sur les compétences dont dispose l'entreprise et de celles dont elle aura besoin sur le long terme.

Coordonner les dispositifs de formation tels que la période de professionnalisation, le Congé Individuel de Formation (CIF), le Droit Individuel de Formation (DIF).

Outils pour agir

* Les dispositifs de formation professionnelle :

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) permet à tout salarié de cumuler un crédit d'heures dédiées à la formation. Il peut cumuler 20 heures par an sur 6 ans, soit 120 heures de formation. La demande de formation doit être acceptée par l'employeur. Si le DIF est refusé 2 fois consécutives, le salarié peut demander un CIF. Le salarié peut choisir une action de formation définie comme étant prioritaire par un accord d'entreprise ou de branche (en fonction de l'activité de l'entreprise et du poste occupé par le salarié).

La formation suivie dans le cadre du DIF se déroule en dehors du temps de travail. Une convention ou un accord peut prévoir que l'action de formation se déroule en partie sur le temps de travail. Pour une formation en dehors du temps de travail, le salarié perçoit, de son employeur, une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence (égale à la moyenne des rémunérations perçues au cours des 12 derniers mois).

Le DIF peut être utilisé pendant le préavis ou après la cessation du contrat de travail. La somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail (soit, actuellement, 9,15 €), permet de financer tout ou partie d'une action de formation.

Le Congé Individuel de Formation (CIF) permet à tout salarié, qui dispose de 24 mois en tant que salarié dont 12 dans l'entreprise, de bénéficier de l'action de formation de son choix. Il doit présenter sa demande d'absence à son employeur dans un délai de 60 jours minimum avant le début de la formation. L'employeur n'est pas tenu d'accepter. Il doit alors préciser le motif de son report de formation (lié à la production, lié à l'absence d'autres salariés).

Le CIF est financé par les Fonds de Gestion du CIF (FONGECIF) ou par les OPCA de certains secteurs d'activité (spectacle, agriculture, économie sociale...) qui perçoivent les contributions des entreprises de 10 salariés ou plus. Le FONGECIF ou l'OPCA sont susceptibles de prendre en charge, dans l'ordre de priorité : la rémunération, le coût de la formation, les frais de transport, les frais d'hébergement. Sauf cas particulier, la formation se déroule pendant le temps de travail. La réforme de la formation professionnelle de Novembre 2009 permet de mettre en place des formations en dehors du temps de travail.

DEVELOPPER LES COMPETENCES

Le salarié sous contrat à durée déterminée, pour pouvoir bénéficier du CIF, doit avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années ; dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du contrat.

La **période de professionnalisation** a pour objectif de favoriser le maintien des salariés dans l'emploi. Ces périodes de professionnalisation concernent :

- les salariés dont la **qualification est insuffisante** au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés qui comptent **20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans** et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la **création ou la reprise d'une entreprise** ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un **congé de maternité** ou aux hommes et aux femmes après un **congé parental** ;
- les bénéficiaires de l'obligation **d'emploi** prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail , notamment les travailleurs handicapés ;
- les salariés bénéficiaires d'un **contrat unique d'insertion** (disposition en vigueur à compter du 1er janvier 2010).

L'action de formation peut soit se dérouler sur le temps de travail, la rémunération est alors maintenue; soit en dehors du temps de travail, le salarié perçoit alors une allocation de formation qui équivaut à 50% de sa rémunération nette de référence.

Les actions de formation accessibles doivent :

- soit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle .

La professionnalisation se met en place au début du contrat de professionnalisation signé en CDI. Sa durée minimale est de six mois.

Le **plan de formation** définit les actions de formation de l'entreprise pour l'année dans le cadre d'une politique de gestion du personnel.

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- Actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

- Actions de développement des compétences.

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait.

Le coût de la formation est à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur.

Le salarié peut demander à suivre une action de formation inscrite dans le plan de formation mais ne peut refuser de suivre une formation.

La fin de carrière peut correspondre, pour certains salariés, à une fin de « vie professionnelle ». Il est donc important de motiver les salariés seniors en fonction de leurs attentes. De plus, les savoirs des salariés seniors représentent une manne d'informations stratégiques et pratiques. Il est donc important d'organiser la transmission de ces savoirs.

Problématiques

- Anticipez-vous les besoins en compétences de votre entreprise (au regard du développement de votre entreprise) ? Si oui, cette analyse oriente-t-elle très directement vos choix (votre stratégie) en matière de formation (quelles actions de formation pour quels publics) ?
- Comment organisez-vous l'échange et le partage de compétences entre les générations ?
- Concernant les départs à la retraite, avez-vous identifié les compétences clés à transmettre ? L'avez-vous formalisé ?

« Bonnes pratiques », méthodologie

La mission tutorale peut être valorisée et reconnue notamment par une description formalisée, un Certificat de Compétences en Entreprise « tuteur » proposé par les CCI, une formation sur la façon de transmettre les savoirs.

Les modes de transmission peuvent être variés selon les choix stratégiques de l'entreprise. La transmission des savoirs peut ainsi être réalisée dans le cadre de formations en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation), dans le cadre du parcours d'intégration des nouveaux embauchés, dans le cadre de la transmission effectuée par un salarié pour assurer la polyvalence, dans le cadre de la transmission d'une entreprise...

Outils pour agir

* Les contrats en alternance

Le **contrat d'apprentissage** ne peut être mis en place que à condition qu'il y ait un maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage a pour rôle de transmettre au jeune ses connaissances et savoirs faire en relation avec la formation préparée par ce dernier. Pour être maître d'apprentissage il faut soit avoir un diplôme équivalent à celui préparé par le jeune et dans le même domaine professionnel plus trois ans d'expérience; soit ne pas avoir de diplôme plus cinq ans d'expérience. Un maître d'apprentissage peut suivre au maximum deux apprentis.

Le **contrat de professionnalisation** peut également permettre de transmettre les savoirs des salariés seniors par le biais du tutorat (voir fiche 1 recruter un salarié senior)

* Communiquer en interne

Parce qu'une communication interne adaptée à la situation de l'entreprise est un élément essentiel de son management. Si la taille de l'entreprise facilite les choses, comme dans toute organisation et « communauté humaine » il est nécessaire de faire circuler l'information, de fédérer des équipes autour d'objectifs ou de projets, de créer un esprit de groupe.

Des actions de communication bien définies et ciblées vont permettre d'atteindre plus aisément ces objectifs. Il est donc important de communiquer sur le dispositif de tutorat mis en place.

* Former les salariés à la transmission des savoirs

La transmission des savoirs n'est pas innée et peu nécessiter une formation. Il est ainsi possible de prévoir des formations à ce sujet sur le plan de formation ou dans le cadre du DIF afin qu'elles puissent être prises en charge par l'OPCA. Formation proposée par la CCI des Hautes-Pyrénées: « Tutorat: transmission des savoir-faire »

La retraite représente une étape dans la carrière professionnelle du salarié. Il doit se préparer à ce changement et à l'employeur d'organiser la transition entre l'activité et la retraite. Cela passe notamment par une organisation du travail et une information des salariés sur les possibilités qui s'offrent à eux.

Problématiques

- Les seniors de mon entreprise souhaitent-ils partir à la retraite ou rester en poste?
- Quels sont les postes stratégiques qui nécessitent les compétences et l'expérience de seniors?

« Bonnes pratiques », méthodologie

Permettre aux seniors d'alléger leur temps de travail via un passage à temps partiel, en préretraite progressive,... et leur permettre de trouver une « motivation supplémentaire » notamment à travers le tutorat.

Former les salariés à la transition entre activité professionnelle et départ en retraite : information sur les droits, cumul emploi-retraite... **Accompagner administrativement** les salariés dans la préparation du dossier de départ à la retraite (service Social des CCI).

Outils pour agir

- * La formation professionnelle :

La formation professionnelle peut permettre d'aider les salariés à gérer leur départ en retraite. (voir fiche 4 : développer les compétences)

- * Les dispositifs de prolongement de l'activité professionnelle :

Le cumul emploi retraite est un dispositif permettant aux seniors de bénéficier de sa pension de retraite et d'un salaire lié à un emploi. Il existe deux possibilités de cumul: le cumul libéralisé et le cumul plafonné. Le cumul libéralisé consiste à cumuler les revenus de la retraite avec ceux du travail sous certaines conditions. Le cumul plafonné permet aux personnes ne rentrant pas dans les conditions du cumul libéralisé de cumuler elles aussi revenu d'activité et pensions de retraites.

La surcote permet aux salariés en âge de partir à la retraite de bénéficier d'une majoration de leur pension de base si ils continuent à travailler. Le taux de surcote appliqué au régime de retraite de base dépend du nombre de trimestres supplémentaires travaillés, de l'âge, de la date d'effet de la pension.

- * Les professionnels :

Les services tels que les **Caisses d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT)** sont à l'écoute des personnes souhaitant avoir des renseignements sur la gestion de leur départ en retraite (rendez vous à prendre par téléphone au 3960 ou via internet).

CONTACTS PARTENAIRES

POUR TOUT RENSEIGNEMENT SUR LES DIFFÉRENTES RUBRIQUES DE CE GUIDE, PRENEZ CONTACT AVEC LES PARTENAIRES CI-DESSOUS.

Chambre de Commerce et d'Industrie des Hautes-Pyrénées

Mlle Aurélie MALANDAIN - Conseillère Emploi Formation auprès des entreprises

05 62 51 88 78



Pôle-Emploi

Mme Sabine PORTEFAIX - Responsable Force de prospection départements 65 et 32

05 62 37 41 85



Association de Santé et de Médecine au Travail (ASMT)

Mme Karine CHALOT - Directrice

05 62 93 81 81



Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME 65)

M. Pierre DUMAINE - Délégué général 65

05 62 36 93 42



Midi Pyrénées Amélioration des Conditions de Travail (MIDACT)

Mme Rita DI GIOVANNI - Chargée de mission

05 62 73 74 10



Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH 65)

Mlle Emmanuelle BUFAT - Chargée de mission

Mlle Géraldine LOUBRIAT - Chargée de mission

05 62 37 61 65



AGEFOS-PME

Mme Catherine CHICHEPORTICHE - Responsable d'antenne / Conseillère en formation

05 62 44 02 78



Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE 65)

M. Bernard NOIROT - Directeur du travail responsable de l'UT 65

Mme Agnès DIJOURD - Directrice adjointe du travail - Emploi

Mme Marie-Hélène MARTIN - Directrice adjointe du travail - Conditions de travail

05 62 33 18 20



AUTRES LIENS UTILES

Services de santé au travail

S.I.S.T. (65) Services Inter-entreprises de Santé au Travail	www.s-i-s-t.com
C.M.T.A. (artisanat) Centre de Médecine du Travail et de l'Artisanat	www.cmta-toulouse.asso.fr
M.S.A. (agriculture) Mutualité Sociale Agricole	www.msa.fr
S.R.A.S (construction)	www.sras.btpmp.free.fr

OPCA—Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

INTERPROFESSIONNEL <i>Uniquement pour la collecte au titre des congés de formation (CIF), de bilan de compétences et de Validation des Acquis et de l'expérience (VAE) en Midi Pyrénées</i>	FONGECIF MIDI-PYRENEES	www.fongecifmp.org
INTERPROFESSIONNEL	OPCALIA Midi-Pyrénées	www.opcalia.com
AGROALIMENTAIRE	AGEFAFORIA	www.agefaforia.com
AUTOMOBILE	ANFA	www.anfa-auto.fr
BATIMENT TRAVAUX PUBLICS Entreprises de 10 salariés et plus	AREF BTP	www.aref-mp.com
BATIMENT TRAVAUX PUBLICS Entreprises de moins de 10 salariés	FAF SAB	www.faf-sab.com
CARRIERES, MATERIAUX DE CONSTRUCTION CERAMIQUE	FORCEMAT	www.forcemat.com
COMMERCE DE GROS	INTERGROS	www.intergros.com
COMMERCE DE DETAIL	FORCO	www.forco.asso.fr
HOSPITALISATION PRIVEE	FORMAHP	www.formahp.com
HÔTELLERIE, CAFES, RESTAURATION	FAFIH	www.fafih.com
INDUSTRIE PAPETIERES	FORMAPAP	www.formapap.com
INGENIERIE, ETUDES, CONSEIL	FAFIEC	www.fafiec.fr
METALURGIE	ADEFIM MIDI PYRENEES	www.metaladour.org
NETTOYAGE	FAF PROPRETE	www.faf-proprete.fr
PLASTURGIE	PLASTIFAF	www.plastifaf.com
SANITAIRE ET SOCIAL	UNIFAF	www.unifaf.fr
TEXTILE ET HABILLEMENT	FORTHAC SUD (secteurs d'activité : chaussure, couture, cuirs et peaux, entretien textile, habillement, textile) FORTHAC AFORMA (secteur d'activité : maroquinerie)	www.forthac.fr
TRANSPORTS	OPCA Transports	www.opca-transports.com