

Employer des **seniors**

Atouts et opportunités

Employer des seniors, pourquoi ?

- 02 Un enjeu économique et social
- 03 Un atout pour l'entreprise
- 04 Une opportunité pour les seniors

Employer des seniors : comment ?

- 05 Les actions
- 06 Les outils

Guide du recrutement des seniors

- 08 Recruter des seniors en contrat de professionnalisation
- 09 Aménager les conditions de travail
- 13 Aménager le temps de travail des seniors
- 17 Former et qualifier les seniors
- 20 Développer l'exercice du tutorat par les seniors
- 21 Améliorer ses revenus

SENIOR [senjor] n.et adj. ; mot lat. « *plus âgé* » ♦ Aîné, doyen - ANGL. « *over-50* » ♦ Sportif(ive) qui a dépassé l'âge limite des juniors (général. 20 ans) et qui n'est pas encore vétérans (général. moins de 45 ans). ➔ **personne âgée ou retraitée.**

Employer des seniors : pourquoi ?

Un enjeu économique et social

La France, comme l'ensemble des pays européens, se trouve confrontée à un important bouleversement démographique lié au vieillissement de sa population. Cette situation résulte principalement de l'allongement de l'espérance de vie.

Ce phénomène majeur, qui devrait s'accélérer de manière significative d'ici à 2035, constitue un enjeu tant sur le plan économique que social.

À ce titre le Conseil européen de Lisbonne avait, en 2000, fixé comme objectif stratégique pour la décennie à venir de faire de l'économie européenne une économie plus compétitive et dynamique, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi. Intégrant le paramètre du vieillissement de la population active, cette stratégie économique incitait à une plus grande employabilité des seniors

(l'objectif fixé pour 2010 était de porter l'emploi des 55-64 ans à 50 %).

Le Conseil de l'Europe de Stockholm en 2001 avait réaffirmé cet objectif et avait souligné à ce propos le poids du vieillissement de la population sur les systèmes de prévoyance sociale et plus particulièrement sur les régimes de retraite.

En effet, le vieillissement de la population, conjugué avec l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération née après guerre et l'entrée tardive des jeunes, en nombre insuffisant, sur le marché du travail, constitue une menace pour les régimes de retraite par répartition.

Les réformes entreprises dans la plupart des pays européens, dont la France, en vue de garantir la pérennité des systèmes légaux de retraite tendent

toutes à maintenir les seniors dans l'emploi, en lien avec l'allongement de l'espérance de vie des hommes et des femmes.

Ces réformes visent donc à redynamiser l'emploi des seniors.

À ce titre, en vue d'améliorer le taux d'emploi des seniors de 55 ans et plus, qui est en France de 38 %, contre 57 % en Allemagne et au Royaume Uni et 69 % en Suède, l'État a instauré un certain nombre de mesures incitatives ou coercitives.

En effet, l'amélioration de l'équilibre financier des régimes de retraite par un allongement de la durée d'activité

ne doit pas se faire au détriment du régime de l'assurance chômage.

Ces nouvelles dispositions obligent donc les entreprises, comme les salariés, à prendre conscience de la nécessité d'adopter une nouvelle approche du travail des seniors et de nouvelles pratiques afin, d'une part de permettre aux seniors de travailler jusqu'à leur retraite et d'autre part aux entreprises de capitaliser sur l'expérience des salariés les plus âgés.

Cette approche devra s'inscrire dans une démarche plus globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise.

En vue d'améliorer le taux d'emploi des seniors de 55 ans et plus, qui est en France de 38 %, contre 57 % en Allemagne et au Royaume Uni et 69 % en Suède, l'État a instauré un certain nombre de mesures incitatives ou coercitives.

Un atout pour l'entreprise

Au-delà de la problématique économique et sociale ainsi que de la réglementation, il reste que l'emploi des seniors constitue pour les entreprises une réelle richesse humaine et technique.

Les seniors disposent d'un savoir-faire et d'une expertise acquis sur le terrain tout au long de leur parcours professionnel.

À ce titre, une étude de la DARES¹ fait apparaître qu'en 2008, **17 % des employeurs estimaient qu'ils seraient confrontés à la disparition de certaines compétences clés détenues par les seniors dans les cinq ans à venir.**

Selon cette même étude, la plupart des employeurs considèrent que l'expérience, le savoir-faire et la conscience professionnelle des seniors sont des atouts.

Par ailleurs, les seniors ont également au sein de l'entreprise un rôle de repère social, ce qui constitue une source d'équilibre pour les plus jeunes et contribue à la cohésion des équipes.

Or seuls une coopération et un échange intergénérationnel permettent la transmission de ces savoirs et participent au dynamisme de l'entreprise, en garantissant le niveau de compétences des équipes et leur complémentarité.

Le maintien dans l'emploi des seniors constitue, non seulement un atout, mais, dans certains secteurs, une réelle nécessité, afin d'éviter une perte de compétences préjudiciable à la compétitivité de l'entreprise.

¹ DARES-Analyses n° 055 : Septembre 2010

Une opportunité pour les seniors

L'employabilité des seniors repose sur l'adhésion des salariés à l'allongement de la durée de leur activité.

Cette adhésion sera d'autant plus spontanée que la poursuite d'une activité professionnelle sera perçue comme une opportunité, tant sur le plan personnel, notamment, par une valorisation de ses compétences et de son expérience, que sur le plan financier.

Cette perception de la prolongation de la durée de l'activité professionnelle n'existe aujourd'hui que pour une minorité de la population concernée.

Ainsi, une récente étude² a montré que, parmi les nouveaux retraités ayant fait liquider leur pension entre juin 2008 et juillet 2009, seulement 22 % avaient fait le choix de poursuivre leur activité au-delà de l'âge légal de la retraite.

Les raisons de ce choix étaient partagées.

Pour 66 %, elles tenaient à la fois à l'intérêt de leur emploi et l'épanouissement procuré par le travail.

On sait en effet que l'activité professionnelle, en favorisant un échange social permanent, notamment avec les salariés plus jeunes, constitue une source de stimulation intellectuelle et de reconnaissance sociale. Elle constitue, dans certains cas, un rempart à la solitude et à l'isolement.

² Résultats de l'enquête sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités du Régime général réalisée par la CNAV, le COR, la DARES, la DG trésor, la DRESS et la DSS en février 2010

Elle peut également, par ses différents aspects — activité physique, attention visuelle, exigence intellectuelle, interaction sociale et communication — contribuer au maintien de la bonne forme physique et mentale.

Pour 64 %, ce sont des raisons financières qui motivaient ce choix et principalement la possibilité d'augmenter le montant de leur pension.

La poursuite d'une activité professionnelle permet, en effet, d'une part, le maintien du niveau de vie et, d'autre part, une amélioration du montant de la future pension de retraite.

Il reste que, 70 % des nouveaux retraités ayant fait liquider leur pension entre juin 2008 et juillet 2009, ont fait le choix de partir en retraite dès que cela a été possible, c'est-à-dire lorsqu'ils ont atteint, soit le taux plein (71 %), soit l'âge de 60 ans (51 %).

Il peut donc y avoir, pour les seniors qui le souhaitent, une opportunité, pour des raisons personnelles et financières, à poursuivre leur vie professionnelle.

Une action de sensibilisation sur les dispositifs permettant de maintenir l'intérêt au travail, ainsi que sur les dispositifs pouvant avoir une influence sur le montant des pensions (dispositif de surcote ou de retraite progressive), reste nécessaire pour permettre à cette population de faire un choix le plus éclairé possible..

Cette perception de la prolongation de la durée de l'activité professionnelle n'existe aujourd'hui que pour une minorité de la population concernée.

Employer des seniors : comment ?

Si l'emploi des seniors constitue un réel atout pour les entreprises, il nécessite cependant une approche prenant en compte les besoins particuliers des seniors, permettant ainsi de déterminer des actions favorisant leur employabilité.

Les actions

Certains pays européens ont déjà initié, depuis quelques années, des actions de mise en valeur de l'expérience des seniors dans un environnement professionnel adapté.

Ainsi, l'Allemagne a, dès 2005, lancé la campagne « *travailler en bonne santé à 30, 40, 50 ans et plus* » ; l'objectif poursuivi étant de sensibiliser la population aux conditions de travail favorisant la santé et le développement de la personnalité et à la nécessité de réorganiser le travail.

De la même manière, certaines entreprises suédoises ont pris des mesures visant à proposer aux seniors un environnement professionnel susceptible de susciter « *l'envie d'aller travailler* ».

Cet accord détermine un certain nombre de mesures en matière de formation et de qualification, d'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité, afin de favoriser :

- d'une part, le recrutement des seniors ;
- d'autre part, le maintien en activité des seniors dans l'entreprise.

À cet égard, l'accord place l'entretien de 2e partie de carrière au cœur de ses priorités. En effet, cet entretien permet au senior d'engager une réflexion sur son parcours professionnel et ses compétences en vue d'une diversification de son activité, voire d'une réorientation. Il s'inscrit également dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise.

L'Accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie s'inscrit précisément dans cet objectif de favoriser le maintien en activité, dans les meilleures conditions possibles, des salariés en fin de carrière.

Par ailleurs, si l'aménagement des postes de travail, l'organisation du travail et le suivi des fins de carrière constituent des outils nécessaires pour permettre aux seniors de poursuivre une activité professionnelle dans

des conditions optimales, il apparaît tout aussi nécessaire, afin d'aider les seniors dans leur choix professionnel, de les informer des dispositifs existants pouvant valoriser le prolongement de la durée de l'activité professionnelle.

Les outils

Les outils d'évaluation et de pilotage de ces actions existent déjà et sont à la disposition des entreprises.

Recruter des seniors

- Guide du recrutement des seniors
- Recrutement en contrat de professionnalisation

Maintenir en activité les seniors dans l'entreprise

- Aménager les conditions de travail
- Aménager le temps de travail
- Entretien de 2^e partie de carrière
- Former et qualifier les seniors
- Le tutorat

Dispositifs améliorant les revenus des seniors

Guide du recrutement des seniors

Afin d'aider les entreprises dans leur démarche de recrutement, la branche met à votre disposition un guide portant une attention particulière au traitement des candidatures de salariés âgés de plus de 45 ans et recensant les méthodes de recrutement adaptées.

Aide à l'embauche de seniors :

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit le versement d'une aide publique aux employeurs qui embauchent, en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, des demandeurs d'emploi âgés de 55 ans ou plus.

Le montant et les modalités de versement de cette aide doivent être précisés par décret, qui n'est pas encore paru à ce jour.

Recruter des seniors

en contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance, permettant l'insertion ou la réinsertion rapide dans l'emploi (durée du contrat = 6 à 12 mois, pouvant être prolongée jusqu'à 24 mois). Il s'agit d'un contrat souple (l'employeur et le salarié choisissent la qualification visée, la durée de la formation, l'organisme prestataire,...) et individualisé.

Quel intérêt? Recruter des salariés détenteurs

d'une expérience professionnelle, personnelle et de maturité.

Il permet à son bénéficiaire d'obtenir une qualification professionnelle, notamment, un CQPM ou CQPI ou bien un titre ou un diplôme à finalité professionnelle.

Quelles incitations? (Contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de 45 ans et plus)

Aide à l'embauche de 200 € par mois (dans la limite de 2000 € par contrat), versée par Pôle emploi, si le bénéficiaire est demandeur d'emploi.

Exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) dans la limite du SMIC.

Prise en charge, par l'OPCAIM, d'une partie des frais de formation, selon des

forfaits variant en fonction de la durée de la formation et de la qualification préparée.

Jusqu'au 30 juin 2011, cette prise en charge est majorée de 30 % pour l'embauche d'un senior en contrat de professionnalisation.

L'OPCAIM prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à hauteur de 200 € par mois pendant 6 mois (entreprises de 250 salariés ou moins qui ont mis en œuvre une formation au bénéfice du tuteur).

Comment faire? Le contrat de professionnalisation (cerfa n° 12434*01) est adressé à l'OPCAIM, par l'intermédiaire de l'Adefim, pour enregistrement par la DIRECCTE.

Adressez vous à votre Adefim, afin qu'elle vous aide dans vos démarches.

Aménager les conditions de travail

Les questions de santé au travail présentent un caractère stratégique pour l'attractivité des métiers de la métallurgie et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les règles de prévention sont destinées à s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes situations de travail. Toutefois, certaines mesures de prévention doivent tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés.

La prévention spécifique aux seniors doit passer par le développement des compétences, le maintien de la motivation et l'adaptation des conditions de travail aux capacités physiques du « senior ».

Une voie d'accès importante à la prévention est la prise de conscience de la fatigabilité propre au vieillissement, qui est due à l'association d'une baisse des capacités maximales, d'une moindre endurance aux efforts physiques et d'une baisse des vitesses de réponse musculo-squelettique.

Quels risques ?

Certaines contraintes peuvent peser sur le vieillissement des salariés et doivent être prises en compte dans la démarche d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise.

- **Ces contraintes sont notamment :**
 - contraintes physiques
 - manutention de charges lourdes
 - gestes et postures répétés et forcés
 - vibrations
 - ...
 - **Contraintes temporelles**
 - travail de nuit ou posté
 - horaires atypiques
 - travail à la chaîne
 - ...
 - **Contraintes liées à l'environnement de travail**
 - contraintes thermiques
 - exposition au bruit
 - exposition aux agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR)
 - ...
- Il est nécessaire de prendre en compte le cumul des contraintes pour agir et évaluer les mesures prises.**

Aménager

les conditions de travail des seniors

Comment faire ?

Il faut d'abord et avant tout traiter les situations à fort risque physique (par exemple le port de charges lourdes) ou physiologique (par exemple la question du travail en équipes alternantes), soit en améliorant le poste de travail, soit en le modifiant pour tenir compte de la baisse de capacité physique, soit en changeant l'intéressé de poste de travail si c'est possible.

Concrètement, les actions suivantes pourraient être mises en œuvre :

1 Adapter les rythmes de travail (*contraintes temporelles*)

Le vieillissement s'accompagne de problèmes d'adaptation aux changements de rythmes, facteur de fatigabilité accrue et de troubles du sommeil.

Ces contraintes temporelles concernent à la fois les rythmes de travail quotidiens (surtout quand ils incluent le travail de nuit) et les contraintes de trajet domicile-travail.

Les « seniors » ayant des problèmes d'adaptation, identifiés par le médecin du travail, devraient, dans la mesure du possible, passer d'horaires alternants, type 3/8 ou 5/8, en horaires de journée.

2 Évaluer les risques

À partir de la soixantaine, peuvent se développer des lésions d'arthrose et des pathologies articulaires (épaule, coude), même en dehors des contraintes du travail, et plus encore si ces contraintes sont importantes.

Il est donc important qu'une évaluation des risques soit menée de ce point de vue.

Il pourra être demandé au médecin du travail d'évaluer, à l'occasion de la visite médicale du 50e anniversaire du salarié, l'incidence sur la santé, du poste de travail qu'il occupe.

Cette évaluation, passant en revue l'ensemble des grands risques physiques (port de charges, bruit, vibrations, etc.), chimiques et biologiques, devrait déboucher au minimum sur des mesures ergonomiques adaptées à la diminution de force musculaire et à la fatigabilité articulaire du travailleur vieillissant (moyens de manutention pour éviter les ports de charges lourdes, redéfinition des gestes et postures aux postes de travail), jusqu'à la mise en place de « postes physiquement allégés » pour les salariés ayant des difficultés importantes.

Lors de l'évaluation des risques liés au vieillissement, le responsable en charge de cette évaluation pourra aborder l'ensemble des autres questions relatives au vieillissement (par exemple, la presbytie, ou la sensibilité à l'éblouissement), qui sont moins aiguës que les deux points précédents et où des améliorations de prévention sont souvent faciles à mettre en œuvre.

3 Maintenir la motivation

Il y a une nécessité de développer, plus encore qu'avec les autres salariés « plus jeunes », un échange et un dialogue sur la façon dont le salarié vit son poste de travail et son adaptation.

Pour ce faire, on pourrait introduire, au niveau managérial, des entretiens de dialogue sur le « bien-être au travail en vieillissant », pouvant déboucher sur des mesures de prévention personnalisées.

Ces entretiens sont indispensables non seulement pour connaître la perception des salariés, mais aussi parce que les salariés vieillissants ont besoin de reconnaissance pour le travail accompli, facteur important de leur équilibre psychique.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière pourrait être une occasion d'aborder ces questions avec le salarié.

4 Développer une politique spécifique de formation

L'un des moyens les plus sûrs de prévenir le vieillissement est d'aider le salarié à mieux maîtriser sa tâche, à pouvoir trouver des méthodes personnelles d'adaptation.

5 Développer une politique du « bien vieillir en entreprise »

Elle se pratique déjà dans les pays nordiques, instaurant une attitude de respect entre collègues, de dialogue sur ces sujets, d'entraide éventuelle au niveau des équipes.

Dans ce cadre, il faut faire ressortir les possibilités de tirer parti des acquis de l'expérience professionnelle, du savoir-faire accumulés durant la carrière professionnelle, d'une certaine sagesse acquise au cours des ans, du rôle de repère social de la personne plus âgée, source d'équilibre pour les plus jeunes.

Aménager le temps de travail

Les aménagements du temps de travail peuvent viser des objectifs différents :

- réduire les contraintes auxquelles les seniors peuvent être particulièrement sensibles, comme les horaires décalés ;
- favoriser le désengagement progressif de l'activité, afin de faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite, comme le travail à temps partiel ;
- proposer des conditions d'emploi plus attractives, comme le télétravail.

La souplesse d'utilisation de ces mesures, les possibilités de réajustement et le respect du libre choix du salarié sont des conditions nécessaires à l'efficacité du recours à ces mesures.

Travail à temps partiel

Le salarié à temps partiel a un horaire individuel inférieur à l'horaire collectif de référence — ou aux horaires collectifs de référence s'il y en a plusieurs — de 35 heures ou moins. Cet horaire est apprécié sur la semaine, le mois ou l'année.

Quels intérêts ?

- Permettre de **réduire la charge de travail**, la mission, le champ d'activité du salarié, afin de l'adapter à l'horaire à temps partiel et de favoriser son maintien dans l'emploi ;
- Permettre au salarié de **mieux concilier activité professionnelle et vie personnelle** et/ou sociale ;
- Permettre un **départ progressif** du salarié ;
- Permettre à l'employeur de procéder, pour la part de travail dont est dégagé le salarié à temps partiel, au **remplacement progressif** de ce salarié avant son départ définitif.

Comment faire ?

- En application de l'accord de branche de la métallurgie (accord national du 7 mai 1996 modifié, article 4) ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou sur décision unilatérale de l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et après information de l'inspecteur du travail ;
- Sur proposition de l'employeur ou à la demande du salarié acceptée par l'employeur ;
- Après accord exprès du salarié concerné formalisé par écrit dans son contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci ;
- En accordant une priorité de passage à temps partiel aux salariés à temps plein de l'entreprise ;

Quelles incitations ?

- Possibilité pour l'entreprise de prévoir le versement d'une indemnité de passage à temps partiel ;
- Possibilité pour l'entreprise de maintenir l'assiette des cotisations aux régimes d'assurance vieillesse et aux régimes de retraites complémentaires à hauteur d'un salaire temps plein (sans limitation dans le temps mais, dans le cadre de l'accord de branche de la métallurgie, uniquement pour les salariés qui partiront à la retraite dans les 5 ans suivant leur passage à temps partiel) ;

N.B. : en matière de Sécurité sociale, la mise en œuvre du maintien de l'assiette des cotisations nécessite un accord individuel écrit, daté et signé, entre l'employeur et le salarié. Cet accord doit figurer dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

L'employeur peut prendre en charge tout ou partie de la part salariale correspondant à ce supplément d'assiette. Dans ce cas, l'accord individuel doit mentionner la proportion, la durée et les modalités de la prise en charge. Cette prise en charge n'est pas assimilable à de la rémunération.

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps permet au salarié d'épargner des temps de repos et/ou des éléments de salaire pour se constituer une épargne monétaire ou pour financer un congé ou un passage à temps partiel de plus ou moins longue durée.

Quels intérêts ?

- Faciliter le passage à temps partiel, afin de permettre au salarié en fin de carrière de réduire progressivement son activité et de faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite ;
- Permettre au salarié en fin de carrière de réduire son activité en maintenant totalement ou partiellement sa rémunération ;
- Permettre à l'employeur d'inscrire les fins de carrière dans une politique globale de gestion et d'organisation du temps de travail.

Comment faire ?

- En application de l'accord de branche de la métallurgie (accord national du 28 juillet 1998 modifié, article 11) ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement :
- Possibilité pour les salariés de plus de 50 ans de maintenir, s'ils le demandent, leurs droits sur le compte épargne-temps en vue du financement du congé ou du passage à temps partiel de fin de carrière ;
- En cas de départ du salarié, possibilité de transférer les droits épargnés vers son nouvel employeur, ou possibilité de les consigner auprès de la Caisse des dépôts et consignations, en vue du financement ultérieur d'un passage à temps partiel de fin de carrière ;
- Lors de la mise en place du compte épargne-temps, anticiper sur l'utilisation des droits épargnés, afin de permettre au salarié de capitaliser suffisamment pour pouvoir cesser progressivement son activité en fin de carrière.

Quelles incitations ?

- Possibilité pour l'entreprise d'abonder les droits épargnés.

Priorité d'affectation à un poste de jour des salariés travaillant de nuit de façon habituelle

Le travail de nuit est celui qui est effectué au cours de la période nocturne entre 21h et 6h. Le travailleur de nuit est celui qui :

- soit accompli, au moins 2 fois par semaine, au moins 3h de travail au cours de la période nocturne,
- soit accompli, au cours de la période nocturne, 320 h de travail effectif (pour les entreprises de la métallurgie) sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Quel intérêt ?

- Supprimer la fatigue liée aux horaires de nuit.

article 6) ou de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement qui a institué le travail de nuit des travailleurs de nuit ;

Comment faire ?

- En application de l'accord de branche de la métallurgie (accord national du 3 janvier 2002,

- après accord exprès du salarié concerné formalisé par écrit dans son contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

Télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Ce caractère régulier n'exclut pas la possibilité d'une alternance travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise ce qui, par ailleurs, pourrait avoir pour effet de maintenir le lien social.

Quels intérêts ?

- Supprimer la fatigue liée aux déplacements ;
- Offrir aux salariés une plus grande souplesse dans la gestion de son temps de travail ;
- Permettre à l'entreprise de maintenir le salarié dans sa fonction.

- Après accord exprès du salarié concerné formalisé par écrit dans son contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

Quelles incitations ?

Comment faire ?

- En application de l'accord interprofessionnel (accord national du 19 juillet 2005) ;

- Prendre en charge tous les coûts générés par le télétravail (notamment installation et entretien des équipements nécessaires, frais liés aux communications) ;
- Fournir un appui technique approprié.

Former et qualifier les seniors

Développer l'accès des seniors à la formation professionnelle

La formation professionnelle peut être mise en œuvre :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
- en codécision dans le cadre du Droit individuel à la formation (DIF).

Quels Intérêts ?

- Faciliter l'adaptation des seniors aux évolutions de leur emploi, notamment technologiques ;
- Renforcer leur motivation pour aborder et poursuivre la deuxième partie de carrière ;
- Utiliser la formation pour améliorer les conditions de travail du salarié ;
- Maintenir et actualiser les compétences au sein de l'entreprise.

Quelles incitations ?

- Prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses de formation dans le cadre du DIF, de la période de professionnalisation, voire du plan de formation.
- Accès privilégié aux périodes de professionnalisation pour les salariés âgés de plus de 45 ans :
- Jusqu'au 30 juin 2011, la durée minimale applicable aux formations mises en œuvre pour les salariés de plus de 47 ans est réduite à 35 heures

dans les entreprises de plus de 50 salariés (aucune durée minimale n'est applicable pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Comment faire ?

- L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière est un moment

privilegié pour aborder la question de la mise en œuvre d'une formation au bénéfice des seniors.

- Pour plus de renseignements sur les possibilités de prise en charge financière, adressez-vous à votre Adefim.

Renforcer l'accès des seniors aux certifications professionnelles

Les certifications professionnelles peuvent prendre plusieurs formes :

- Les titres ou diplômes délivrés par l'État. Lorsqu'ils recouvrent un caractère professionnel, ils sont inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
- Les certificats de qualification paritaires de la métallurgie (CQPM) ou certificats de qualification professionnelle Interbranche (CQPI).

Les CQPM et CQPI présentent l'avantage de valider, non pas une durée de formation, mais la détention de compétences, qu'elles aient été acquises par l'expérience ou par la formation.

Les certifications « reconnues par le marché », dans de nombreux domaines (CISCO, Microsoft, CACES, FIMO, TOEIC,...).

L'accès à une certification professionnelle est possible, soit par la mise en œuvre d'un parcours de formation, soit par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ces actions (formation ou VAE) peuvent être mises en œuvre dans le cadre du Plan de formation, de la période de professionnalisation, du DIF ou du CIF.

Quels Intérêts ?

- Valoriser l'expérience et le savoir-faire acquis par les seniors ;
- Renforcer leur motivation pour aborder la deuxième partie de carrière de ces salariés ;
- Renforcer l'intérêt du salarié pour le poste occupé et prolonger ainsi son activité.

Quelles incitations ?

Prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses de formation visant à l'obtention d'une certification, dans le cadre de la période de professionnalisation, du DIF, voire du Plan de formation.

Prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses d'accompagnement liées à la mise en œuvre d'une VAE, dans le cadre de la période de professionnalisation, du DIF, voire du Plan de formation (62 € / h d'accompagnement, dans la limite de 24 heures par salarié).

Prise en charge, par l'OPCAIM, d'un forfait spécifique de 457 € pour le passage des épreuves d'un CQPM.

Comment faire ?

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière est un moment privilégié pour aborder la question de la mise en œuvre d'une formation ou d'une démarche de VAE permettant l'obtention d'une certification professionnelle.

Pour plus de renseignements sur les possibilités de prise en charge financière, adressez-vous à votre Adefim.

Développer l'exercice du tutorat

Jusqu'au 30 juin 2011 :

L'OPCAIM prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à hauteur de 200 € par mois pendant 6 mois (entreprises de 250 salariés ou moins qui ont mis en œuvre une formation au bénéfice du tuteur).

Jusqu'au 31 décembre 2011

Possibilité d'imputer sur le plan de formation de l'entreprise, les frais liés à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accompagnement de jeunes embauchés depuis moins de 6 mois dans l'entreprise, en CDI ou CDD d'au moins 12 mois, ou de stagiaires de la formation initiale, dans la limite de 230 € par mois pendant 6 mois (3 mois pour les stagiaires).

La fonction tutorale permet la transmission des savoirs et du savoir-faire. Les missions confiées aux tuteurs sont principalement d'accueillir, d'accompagner et d'informer les nouveaux salariés dans l'entreprise, ainsi que les salariés en mobilité interne, de contribuer à leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences et aptitudes professionnelles et de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Cette fonction est essentielle pour accompagner les salariés en contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation), les jeunes salariés ou les stagiaires de formation initiale.

Bien que l'âge ne soit pas le critère déterminant permettant d'attester du professionnalisme dans l'exercice de la fonction tutorale, les salariés âgés sont détenteurs d'un savoir-faire professionnel et de techniques parfois très spécifiques à un poste de travail et qui peuvent difficilement être transmis par une formation traditionnelle à destination des salariés débutants ou en mobilité.

Quels Intérêts ?

- Éviter toute perte de compétences liée notamment aux départs en retraite.
- Diversifier l'activité des seniors pour leur permettre de prolonger leur carrière professionnelle.

Quelles incitations ?

- Prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses de formation des tuteurs, dans le cadre de la période de professionnalisation ou du DIF, voire dans le cadre du plan de formation.

Comment faire ?

Le tuteur est désigné par l'entreprise, sur la base du volontariat.

Pour plus de renseignements sur les possibilités de prise en charge financière, adressez-vous à votre Adefim.

Améliorer ses revenus

L'âge légal de départ en retraite dans le régime général d'assurance vieillesse des salariés (retraite de base) est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1956, soit en 2018.

Cet âge sera atteint progressivement, à raison de 4 mois par génération, pour les assurés nés avant le 1er janvier 1956, soit :

Pour la génération :

1951 : 60 ans et 4 mois (pour les assurés nés à compter du 1er juillet 1951)

1952 : 60 ans et 8 mois

1953 : 61 ans

1954 : 61 ans et 4 mois

1955 : 61 ans et 8 mois

1956 : 62 ans

Par ailleurs, la durée d'assurance pour prétendre au taux plein de pension, à partir de cet âge, est fixée en 2011 à 40 ans et 3 trimestres, pour la génération 1951, et en 2012 à 41 ans, pour la génération 1952.

Enfin, l'âge auquel l'assuré peut prétendre à une retraite à taux plein même s'il ne justifie pas de la durée d'assurance requise, est fixé à 67 ans en 2023 pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1956.

Cet âge sera atteint progressivement à raison de 4 mois par génération, pour les assurés nés avant le 1er janvier 1956 soit :

Pour la génération :

1951 : 65 ans et 4 mois (pour les assurés nés à compter du 1er juillet 1951)

1952 : 65 ans et 8 mois

1953 : 66 ans

1954 : 66 ans et 4 mois

1955 : 66 ans et 8 mois

1956 : 67 ans

L'âge légal de départ à la retraite constitue l'âge minimum de départ en retraite, sous réserve des dérogations visant à abaisser l'âge de départ à la retraite avant l'âge légal au bénéfice de certaines catégories d'assurés, comme les assurés relevant des carrières longues, les personnes handicapées et, sous certaines conditions, les personnes exposées à des travaux pénibles et présentant un certain taux d'incapacité.

Un salarié peut donc décider de prolonger son activité professionnelle ou de reprendre une autre activité salariée ou non salariée, au-delà de cet âge légal, et de partir en retraite à une date ultérieure.

En poursuivant une activité professionnelle avant la liquidation de la pension retraite

Le montant de la retraite est fonction du nombre de trimestres d'assurance acquis par le salarié pour la retraite de base et du nombre de points de retraite acquis par l'intéressé pour les retraites complémentaires.

Le « senior » qui poursuit une activité professionnelle avant la liquidation de ses retraites, continue à acquérir des trimestres d'assurance dans le régime général d'assurance vieillesse et des points de retraite dans les régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO, ce qui va augmenter d'autant le montant de ses retraites (base et complémentaire).

Si, par ailleurs, il poursuit cette activité professionnelle, au-delà de l'âge légal de départ en retraite et de la durée d'assurance requise pour le taux plein de pension dans le régime

général, il bénéficie en outre, d'une majoration de sa pension de Sécurité sociale, dite surcote, égale, en l'état actuel des textes, à 1,25 % par trimestre supplémentaire, soit 5 % pour une année supplémentaire.

L'employeur ne peut plus mettre un salarié à la retraite avant l'âge auquel il peut bénéficier d'office d'une retraite à taux plein, même s'il ne justifie pas de la durée d'assurance requise (voir p. 18).

L'employeur peut mettre un salarié à la retraite, à partir de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'office d'une retraite à taux plein, même s'il ne justifie pas de la durée d'assurance requise, avec l'accord du salarié dûment interrogé. Cette procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire du salarié. Au-delà, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est libre.

En poursuivant une activité professionnelle après liquidation d'une pension de retraite

Le « senior » peut cumuler tout ou partie de ses retraites (base et complémentaire) avec le revenu d'une activité salariée, notamment, en choisissant le dispositif de retraite progressive.

Ainsi, le « senior » qui entre dans le dispositif de retraite progressive, peut cumuler une fraction de ses retraites (base et complémentaire) avec le revenu d'une activité salariée à temps partiel.

Il continue à acquérir des droits à retraite avec le revenu de cette activité salariée ; dès lors, lorsqu'il cessera définitivement son activité à temps partiel, il sera procédé à une nouvelle liquidation de ses retraites (base et complémentaire) qui tiendra compte des droits acquis pendant la période de retraite progressive, de sorte que le montant des retraites à servir sera amélioré à due proportion de ces droits acquis.



**Union des
Industries**

et Métiers de la Métallurgie

UIMM - 56, avenue de Wagram - 75854 Paris cedex 17
<http://www.uimm.fr>