

## **L'emploi des seniors : une priorité d'OPCALIA depuis des années**

### **Quand l'actualité rejoint l'expérience....**

OPCALIA n'a pas attendu la nouvelle loi pour s'engager sur la question de l'emploi des seniors. Après mis en œuvre du projet ACTIF (création d'un Réseau de partenaires en Rhône-Alpes spécialistes sur les seniors et sensibilisation des entreprises sur la formation tout au long de la vie, pour les plus de 45 ans), OPCALIA a, plus récemment mis l'accent sur l'entretien de deuxième partie de carrière. Avec une quarantaine de sessions de formation organisées dans différentes régions dans le cadre du projet Trajectoires, ce sont plus de 170 entreprises qui ont été touchées. En Rhône-Alpes, 8 sessions ont déjà été organisées et 4 nouvelles sont organisées sur le mois de septembre.

Enfin, le portail sur la gestion des âges d'OPCALIA - FIFTI [www.fifti-opcalia.com](http://www.fifti-opcalia.com) est une mine d'informations pratiques pour les salariés comme pour les employeurs.

OPCALIA connaît bien la question, notre Réseau sait aussi s'appuyer sur ses partenaires experts pour couvrir tous les aspects de la question, par exemple pour les questions d'ergonomie et de conditions de travail, ou la réalisation de bilans de compétences.

### **Nouvelle loi sur l'emploi des seniors : l'opportunité de mettre en œuvre une véritable politique de gestion des âges**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises de plus de 50 salariés doivent être couvertes par un accord de branche, un accord d'entreprise approuvé par les partenaires sociaux, ou, à défaut, un plan d'action, pour favoriser l'emploi des salariés âgés. Les entreprises qui ne répondraient pas à cette obligation devront une pénalité de 1% de la masse salariale.

Le plan d'action ou l'accord d'entreprise doit comporter :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi pour les salariés âgés de 55 ans et plus et/ou un objectif chiffré de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus.

- Un minimum une disposition concrète dans trois domaines d'action choisis parmi une liste de six domaines :
  - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
  - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
  - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
  - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
  - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
  - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Pour chaque domaine choisi, la ou les dispositions doivent être assorties au minimum d'un objectif chiffré et d'un indicateur d'évaluation.

### **L'accompagnement proposé par OPCALIA**

Dès à présent, OPCALIA Rhône-Alpes vous propose un accompagnement pour vous mettre en conformité avec la loi dans les délais impartis, mais aussi pour faire de cette nouvelle contrainte l'opportunité d'un travail de fond sur votre gestion des âges et des carrières.

Concrètement, nous avons établi une méthodologie en cinq étapes, qui vise à établir un plan d'action réellement adapté à vos besoins sur la base d'un diagnostic initial, audit de pratiques:

Un modèle rédactionnel peut vous être au final proposé par OPCALIA