



Revue de presse Compétences

Septembre 2007

 **ÉNÉRICE**

Avec le concours du



Fonds Unique
de Périgueux



avec le soutien du FSE Objectif III

1- Encourager l'emploi des seniors – Industries – Octobre 2006**Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 – Conseil économique et social – 6 juin 2006**

→ Le 13 octobre 2005, les partenaires sociaux ont engagé une négociation nationale interprofessionnelle relative à l'emploi des seniors qui a donné lieu à un plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors sur la période 2006-2010. La concertation a permis de retenir 5 objectifs essentiels se déclinant en 31 actions concrètes : faire évoluer les représentations socioculturelles, favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, favoriser le retour à l'emploi des seniors, aménager les « fins de carrière », assurer un suivi dans la durée.

2- Emploi et chômage des 50-64 ans en 2005 – DARES – février 2007

→ Selon une récente étude de la DARES, « 64 % des hommes et 55 % des femmes âgés de 50 à 64 ans sont actifs en 2005, contre respectivement 59 % et 44 % en 1995. En dix ans, le taux d'activité des seniors a donc progressé de cinq point pour les hommes et de dix points pour les femmes ». L'augmentation du taux d'activité des hommes de 50 à 64 ans résulte en fait mécaniquement de l'arrivée progressive des premières générations du baby-boom à la cinquantaine. Cette augmentation s'explique également par le fait que, depuis une quinzaine d'années, les pouvoirs publics ont pris des mesures pour allonger la durée de la vie professionnelle (réforme des retraites, réduction des dispositifs de préretraites...)

3- Gestion des âges : L'avenir des seniors reste dans le flou – Entreprise et Carrières – N°862 juin 2007

→ Il y a un an, le gouvernement lançait son plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors, avec pour objectif de faire remonter le taux d'emploi de cette population à 50 % d'ici à 2010. A ce jour, le taux d'emploi des 55-64 ans plafonne toujours sous 39%. Malgré cela, la prise de conscience progresse, alimentée par quelques bonnes pratiques.

4- Les DRH conscients des risques du choc démographique – Entreprise et Carrières – mai-juin 2007

→ Pour la 5^{ème} année consécutive, la Cegos a renouvelé son enquête barométrique sur le choc démographique et la politique RH des entreprises. Réalisée en mars 2007 auprès de 168 DRH d'entreprises de plus de 200 salariés, cette enquête porte sur la politique de leur entreprise face à cette question du départ des « papy boomers ». Il semble que les entreprises, quelle que soit leur taille, aient réellement pris conscience des conséquences du choc démographique. Elles commencent aujourd'hui à mettre en œuvre un certain nombre d'actions concrètes.

5- Les seniors se voient plus longtemps en activité – Notre temps.com – Juin 2007

→ 1 800 salariés seniors ont répondu à la 5^{ème} édition du baromètre Entreprise et Carrière. Selon cette étude, « 37 % d'entre eux souhaiteraient s'arrêter à 60 ans, contre 35 % il y a six mois, et 31 %, lors du premier baromètre en 2005 ». Il semble que les seniors reculent de plus en plus leur départ à la retraite.

6- GPEC : les recommandations et les préconisations du rapport d'Henri Rouilleault – AEF – Juillet 2007

→ Henri Rouilleault, ancien directeur général de l'Anact, a dirigé la rédaction d'un rapport relatif à la mise en œuvre de l'obligation de négocier dans les entreprises et groupes de 300 salariés et plus, sur le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il adresse des recommandations aux acteurs de l'entreprise, aux pouvoirs publics et partenaires sociaux. Il recommande notamment aux DRH d'échanger tôt pour anticiper les mutations. La négociation GPEC doit être dissociée des restructurations, même si un PSE est en cours. Par ailleurs, une GRH anticipative et préventive ne peut exister que si les représentants du personnel et les salariés sont aussi acteurs de la conduite des

projets de changement. La GPEC doit être développée dans les branches professionnelles ainsi qu'aux niveaux régional, territorial et national.

7- Colloque « âge et travail » - Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors (125 pages) – Lire l'étude sur : http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/DE125_AGE_et_Emploi_2007def.pdf - Juin 2007

→ Le document d'études de la Dares reprend la synthèse des principales données sur l'emploi des seniors, établie à l'occasion du colloque "Age et Travail" organisé par ses soins en mars 2007. Ce dossier compile les données statistiques disponibles sur l'activité des seniors et les analyses de l'influence de l'âge sur le marché du travail.

8- Emploi des seniors : diagnostic à l'échelle européenne – Site de l'ANACT – 12 juin 2007

→ Les cadres seniors constituent un public particulier parmi les demandeurs d'emploi. Décrocher un travail est difficile pour les plus de 50 ans et quasi impossible au-delà de 55 ans. Le projet européen SENIOR COMPETENCE a ainsi été mis en place. Il vise à expérimenter, évaluer, modéliser et diffuser les pratiques innovantes pour le retour à l'emploi des cadres seniors grâce à l'échange d'expérience entre trois villes européennes : Paris, Francfort et Stockholm. La CFDT Paris et la CFDT Cadres sont les partenaires sociaux associés au projet, au côté de la CGPME (Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises).

9- La CCI Mulhouse déploie son logiciel Talents et Compétences – Entreprise et Carrières – Septembre 2006

→ Spécialement déployé dans 120 PME alsacienne, le logiciel Talents et Compétence développé par la CCI de Mulhouse a pour objectif d'aider les chefs d'entreprises à faire correspondre au mieux les compétences de leurs salariés aux besoins de leur entreprise, de façon à anticiper les départs en retraite. L'outil aide également à préparer l'entretien annuel d'évaluation, le plan de formation, les recrutements et les promotions.

10- Le projet Saturne – www.agetravail.fr – 21 juin 2007

→ Le projet Saturne, développé par le cabinet Emergences dans le cadre de l'initiative communautaire Equal, a pour objectif de sensibiliser les membres des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel à une meilleure prise en compte de l'âge dans leurs actions, notamment en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité. Vous découvrirez, sur le site Internet www.agetravail.fr l'ensemble des études menées sur l'âge et la pénibilité.

11- Les retraités, bouée de secours des secteurs en pénurie de main-d'oeuvre – Le Monde Economie – 2 juillet 2007

→ Mettre en relation les retraités souhaitant continuer à travailler et les employeurs, c'est ce que font de plus en plus de sociétés de travail temporaire. « Parce que les entreprises n'anticipent pas suffisamment les départs en retraite, elles ont besoin de renforts ponctuels, notamment pour formaliser la transmission des savoir-faire ». Le cumul emploi-retraite est-il en train de faire un bon ?

12- Travailler après 65 ans : deux tiers des Français sont pour – Senior Acti.com – Août 2007

→ Selon un sondage CSA publié le 7 août 2007 dans *Le Parisien*, 63 % des Français sont favorables à ce qu'un salarié puisse travailler après 65 ans s'il le souhaite. Chez les cadres et professions libérales, ils sont 82 %.



ÉNÉRICE

Avec le concours du



Fonds Unique
de Péréquation



avec le soutien du FSE Objectif III