



Revue de presse Générique

13 septembre 2007

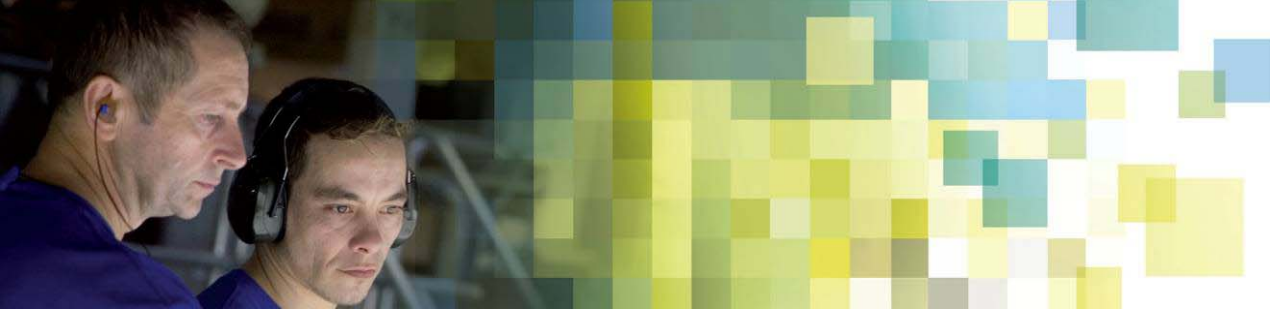
Avec le concours du



Fonds Unique
de Péréquation



avec le soutien du FSE Objectif III



COMPETENCES

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 Carrières. 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 oeuvre 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

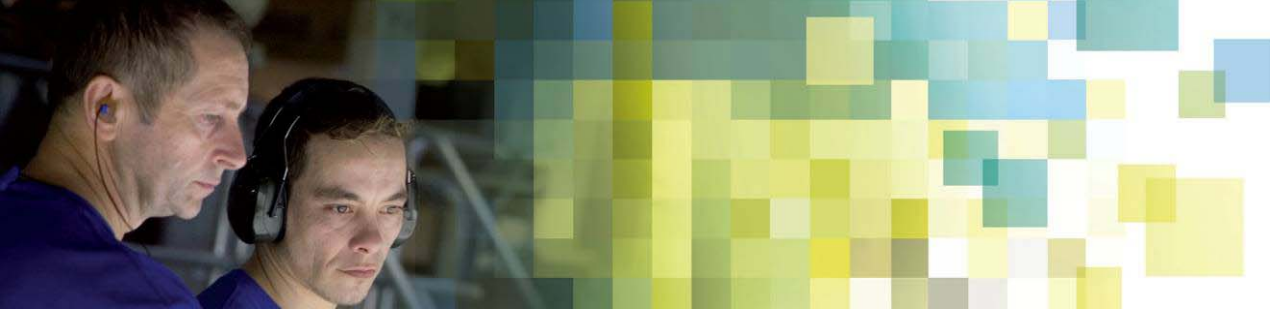
→ Les cadres seniors constituent un public particulier parmi les demandeurs d'emploi. Décrocher un travail est difficile pour les plus de 50 ans et quasi impossible au-delà de 55 ans. Le projet européen SENIOR COMPETENCE a ainsi été mis en place. Il vise à expérimenter, évaluer, modéliser et diffuser 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 Actu.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 %.

SANTE AU TRAVAIL

13- L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé – *DARES* – Février 2005

➔ « Plus du quart des personnes de 50 à 59 ans étaient sorties prématurément de l'emploi en mars 2002 » selon l'enquête Emploi de l'Insee. Les problèmes de santé, en particulier les accidents du travail et les maladies professionnelles, jouent un rôle important dans cet éloignement de la vie active, révèle une enquête complémentaire sur l'emploi des personnes handicapées. En effet, 37 % des seniors interrogés déclarent « un problème de santé de plus de 6 mois ou un handicap » et 22% signalent des limitations de leurs capacités de travail. Ce sont surtout les seniors sans emploi qui mentionnent souffrir d'une affection qui limite leur capacité de travail : 42 % contre 15 % des actifs de la même génération.

14- Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe – *IRDES* – N°120 Mars 2007

Lire l'étude complète sur le lien suivant :

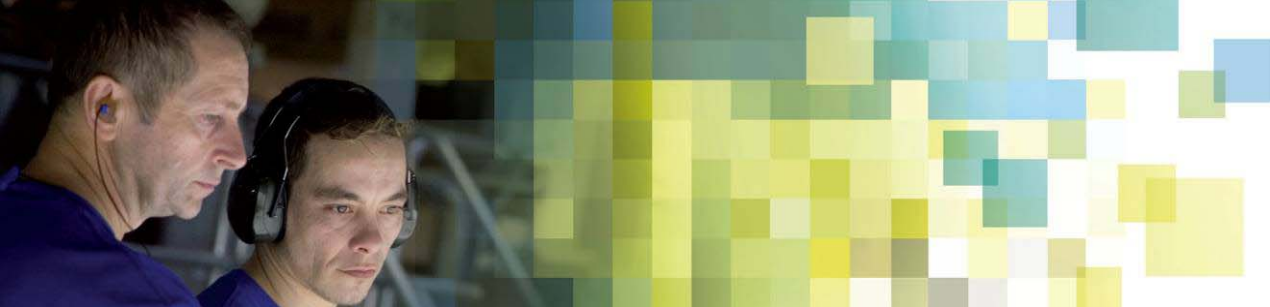
<http://www.irdes.fr/EspaceRecherche/DocumentsDeTravail/DT3OrganisationTravail.pdf>

➔ Une récente étude de l'Institut de Recherche et de Documentation en Economie de la Santé montre que la santé des seniors au travail dépend de la pénibilité physique de leur emploi, mais aussi de la « latitude décisionnelle » qui leur est accordée dans leurs tâches et de la « récompense reçue ». Les conditions de travail ont rapidement 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 et donc, de nouvelles pénibilités et de risques pour la santé, ce qui entraîne la sortie d'activité des seniors. Cette étude propose ainsi une analyse des liens existant entre l'organisation du travail et la santé des seniors.

15- Améliorer la qualité de vie au travail : des pistes pour agir – *Anact* – Mai/juin 2007

La qualité de vie au travail en 2007 – *Anact* - Juillet 2007

➔ Stress, troubles musculosquelettiques, travail des seniors, parcours professionnels... Les conditions de travail sont plus que jamais d'actualité. La semaine pour la qualité de vie au travail est le rendez-vous régulier pour débattre, diffuser les initiatives innovantes et les "bonnes pratiques" sur la question de la qualité de vie au



travail. Dans ce cadre, le réseau Anact présente, dans ce numéro spécial, des expériences significatives d'entreprises.

16- Stress, usure précoce et difficultés au travail : comment prévenir ? – Anact Bretagne – Juin 2007

➔ Responsabilité croissante, objectifs de plus en plus élevés, variation de la charge de travail... le stress professionnel apparaît depuis une dizaine d'années comme l'un des nouveaux risques majeurs auquel les organisations et entreprises vont devoir ou doivent déjà faire face. Ce document vous présente quelques cas d'entreprises implantées en Bretagne.

17- Enquête Sumer : accidents et condition de travail – DARES – Août 2007

➔ 4,5 % des salariés interrogés (soit 780 000 personnes) dans le cadre de l'enquête SUMER 2003 ont eu au moins un accident du travail ayant occasionné un arrêt de travail au cours des douze mois précédant l'enquête. Les hommes, les jeunes, les ouvriers sont les plus touchés.

18- Pénibilité du travail : les négociations se poursuivent – Challenge.fr – 19 juillet 2007

➔ Bloquée depuis 2003, la négociation entre patronat et syndicats sur la pénibilité au travail semble sortir de l'impasse. Le patronat accepte désormais de réfléchir à un dispositif de cessation anticipée d'activité cofinancé par les employeurs. Une nouvelle négociation s'est déroulée le 19 juillet pour poursuivre les discussions.

19- Début en octobre des conférences tripartites sur l'emploi, le travail et l'égalité – La Tribune.fr – 8 août 2007

➔ La première conférence sociale réunissant patronat et syndicats sous l'égide du gouvernement se déroulera le 4 octobre 2007 sur les conditions de travail. Elle pourrait proposer une réforme de la médecine du travail.

20- Quelques cas d'entreprises – ANACT

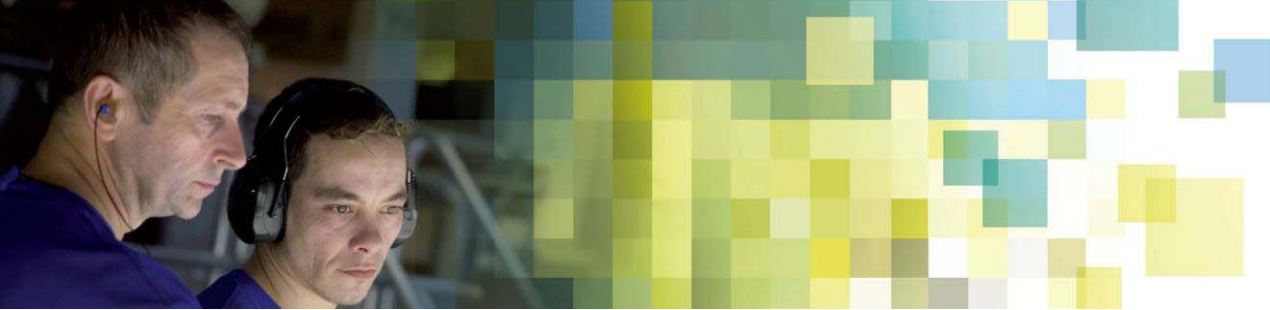
➔ « Maintien dans l'emploi : de l'analyse des postes au diagnostic global » – exemple d'une Industrie agroalimentaire en Aquitaine – 28 juin 2007.

➔ « Identifier les sources du stress » - exemple d'une entreprise de location de biens immobiliers en Champagne-Ardenne – 24 mai 2007.

REPRISE D'ENTREPRISE

21- Reprise d'entreprise et gestion du changement : une combinaison délicate – Aravis – Juin 2007

➔ Pour des raisons démographiques, les années à venir donneront lieu à de nombreuses transmissions d'entreprises. Défi individuel pour le repreneur, mutation pour l'entreprise et ses salariés, une période de changement, de découverte, d'adaptation, d'opportunité ou de risque s'ouvre. Il faut alors faire face à certaines tensions, prendre le temps d'observer, de comprendre pour ensuite agir. Le repreneur doit trouver le bon



équilibre entre rupture et continuité mais cela n'est pas si simple. Des analyses statistiques montrent que « de nombreux échecs sont dus à une insuffisance de prise en compte du facteur humain ». Trois exemples en phase d'ante-reprise vous sont présentés dans cette fiche pratique.

22- Actualité - Site des CCI sur la Transmission Reprise – www.transmission.cci.fr – Août 2007

Les CCI de Paris, d'Auvergne et de Rhône-Alpes ont mis en place un mentorat pour les repreneurs

➔ Ce dispositif, proposé gratuitement aux repreneurs ayant racheté depuis moins d'un an une société de moins de 50 salariés, est une forme de tutorat assuré par un conseiller transmission de la CCI. Après un diagnostic de l'entreprise et une analyse des besoins du repreneur, le tuteur met en place un suivi individuel pour une durée de 10 jours. Au programme : le financement, la comptabilité et la gestion financière, les aspects juridiques et fiscaux, le marketing, le management, les ressources humaines et la stratégie d'entreprise. Ce programme a été initié par la Commission européenne et est assuré dans un premier temps jusqu'en 2008.

Naissance d'un fonds de prêt régional en Auvergne

➔ La Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie d'Auvergne est à l'initiative de la création d'un fonds de prêts régional dédié à la reprise / transmission d'entreprises qui s'intitule « Auvergne Transmission ». Ce fonds est créé en partenariat avec la Région et la Caisse des dépôts. « Auvergne Transmission » sera opérationnelle à partir du 1er Octobre 2007.

En résumé :

- Montant moyen des prêts d'honneur accordés : 50 000 €
- Un critère d'éligibilité unique : maintien au minimum de 5 emplois
- Le fonds est ouvert à tout secteur d'activité.

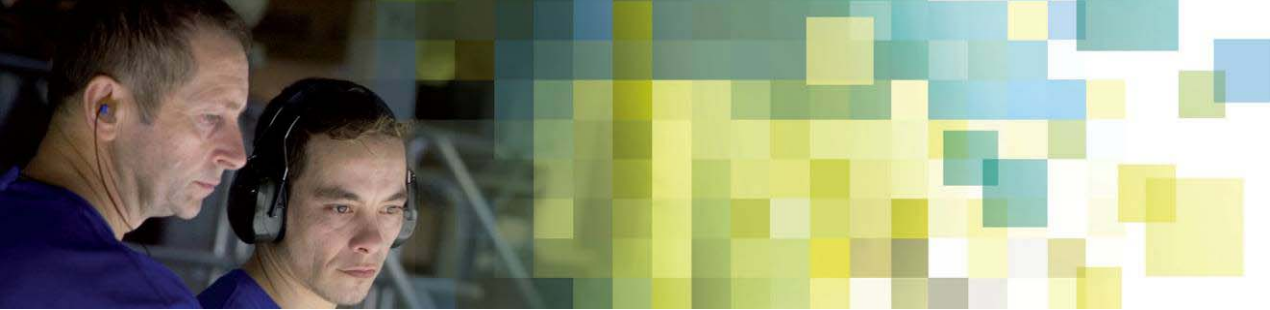
CCI-EEF a signé une convention de partenariat avec le Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts Comptables - Plusieurs aspects de cette convention sont dédiés à la transmission-reprise – Pas d'article joint

➔ Les experts comptables accompagnent plus d'un million et demi d'entreprises dans toutes les phases de leur vie, de la création à la transmission. La convention signée entre CCI-EEF (Entreprendre En France) et le CSOEC prévoit, pour la création-reprise :

- La réalisation en commun d'une enquête auprès des chefs d'entreprise concernant le marché de la transmission en partenariat avec l'IFOP (une convention spécifique sera signée),
- La participation à des comités d'évaluation d'entreprise,
- La collaboration sur le suivi des repreneurs et la mise en relation cédants – repreneurs,
- La collaboration pour la diffusion d'offres d'entreprises à vendre.

Constitution de l'Association Auvergne Business Angels – Pas d'article joint

➔ L'Association Auvergne Business Angels est en cours de constitution, la CRCI Auvergne et la CCI de Clermont-Ferrand apportent leur soutien à la mise en place de ce nouveau dispositif. Auvergne Business Angels regroupe des investisseurs auvergnats qui souhaitent apporter aux jeunes entrepreneurs leurs compétences, leurs réseaux relationnels et une nouvelle solution de financement. Cette démarche – lancée à l'initiative de Gérard MERLE, élu de la CCI de Clermont-Ferrand/Issoire et chef d'entreprise – vise



notamment à pallier le manque de fonds propres qui constitue trop souvent un frein à la création et à la

transmission des PME régionales. Ce réseau se donne donc pour objectifs de rendre plus visibles les Business Angels¹, de faciliter leur identification et leur mise en relation avec des porteurs de projets.

¹Un Business Angel est une personne physique qui investit une part de son patrimoine dans une création ou reprise d'entreprise à fort potentiel de croissance... et qui, en plus de son argent, met à disposition de l'entreprise ses compétences, son expérience, ses réseaux relationnels et une partie de son temps.

Les CCI d'Aquitaine se mobilisent auprès de la Région pour la Transmission-Reprise – Pas d'article joint

→ Elles participent au programme d'aides régionales sur le sujet. La Région Aquitaine lance un site consacré aux repreneurs et cédants d'entreprise. Le site <http://transmission-reprise.aquitaine.fr> présente le programme d'aides proposé par le réseau Transmission - Reprise d' Aquitaine.

EBP et les CCI se mobilisent pour les créateurs / repreneurs d'entreprise... - Pas d'article joint

→ Ils créent un "pack Entreprendre" spécifique pour les repreneurs accompagnés par les CCI. Depuis sa création en 1984, EBP a pour objectif de fournir des solutions de gestion simples, efficaces et économiques aux entreprises de 0 à 50 salariés, en particulier aux entreprises naissantes (qu'elles soient des créations pures ou des reprises d'activités). EBP propose également une offre dans le cadre du dispositif initié par le Ministère des PME concernant l'accès à l'économie numérique. Grâce à son partenariat avec CCI - Entreprendre en France, EBP propose aux créateurs et repreneurs d'entreprise "un pack spécifique CCI-EEF" :

- un support d'animation d'une heure « découverte de la gestion informatisée »
- la mise à disposition pour les créateurs / repreneurs du guide "Lancez-vous" et du chèque "Entreprendre EBP" (20% de remise sur les logiciels EBP pour les stagiaires "5 jours pour Entreprendre" et pour les créateurs / repreneurs accompagnés par les conseillers CCI).

Lancement du site MEO dédié à la transmission d'entreprises en Rhône-Alpes - Pas d'article joint

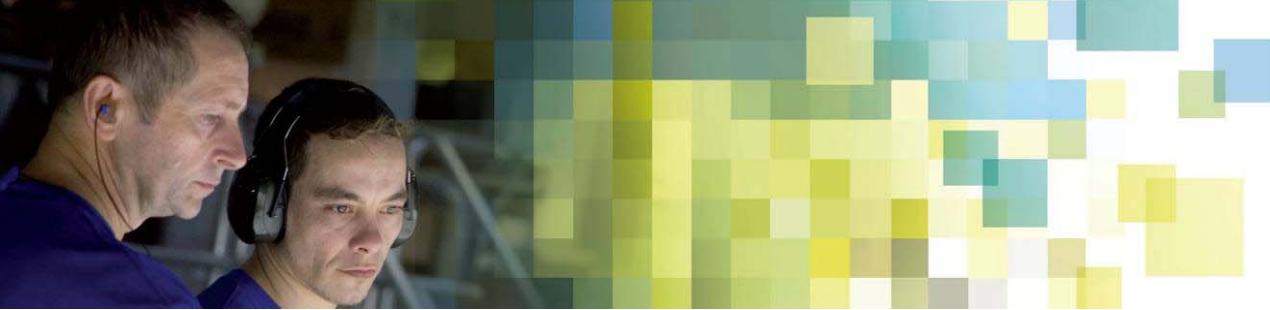
→ Le site MEO a été inauguré le 22 janvier 2007 à l'ENS Sciences de la plateforme Internet Méo. Conçu et alimenté par les Ordres des avocats, des notaires et des experts-comptables en Rhône-Alpes, ce site unique en France est une des réponses à la problématique de la transmission d'entreprise. Pour plus d'informations : www.meo-ordres.net

La CCI du Havre inaugure un kiosque pour les cédants et les repreneurs - Pas d'article joint

→ Pour faciliter les cessions et les reprises d'entreprises, la CCI et ses partenaires ont mis en place un kiosque en libre accès qui regroupe un maximum d'informations sur la transmission d'entreprise. Installé dans le hall de la CCI, cédants et repreneurs y trouveront des fiches pratiques sur l'accompagnement, le financement et les garanties et des documents spécifiques à chacun des professionnels de la transmission d'entreprise : notaires, experts comptables, cabinets conseils, financeurs...

Un observatoire régional sur la Transmission - Reprise en Midi-Pyrénées - Pas d'article joint

→ La CRCI Midi - Pyrénées a mis en place un nouvel instrument : un observatoire régional concernant la Transmission – Reprise d'entreprise. Il permet d'avoir un regard prospectif et un outil statistique sur le marché de la Transmission – Reprise en Midi-Pyrénées.



TRANSFERT DE COMPETENCES

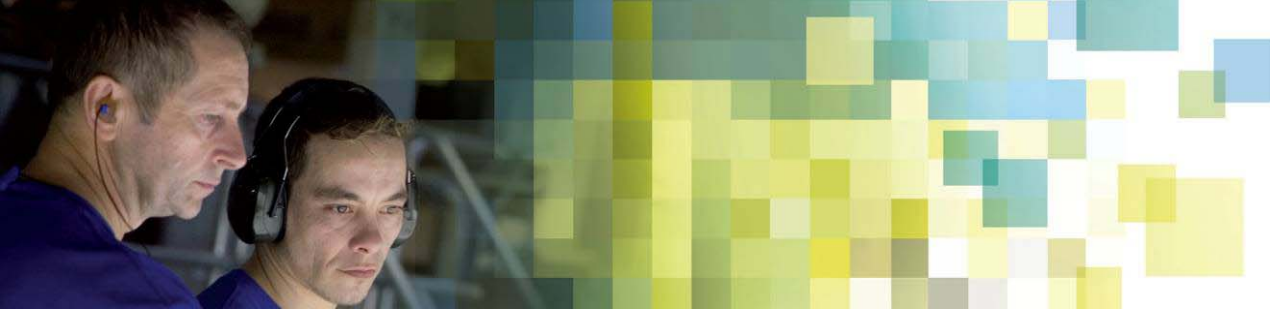
23- Papy-boom : cette fois, c'est parti – *Le journal du Net, 30 mars 2005*

→ Près de sept entreprises sur dix se préparent à subir à court terme les premiers impacts du choc démographique. 53 % ont déjà mis en place un transfert des connaissances et des compétences détenues par les seniors.

24- Quelques cas d'entreprises

→ Capitaliser et organiser le transfert de savoir-faire, le cas de l'entreprise laitière Cedilac, *Anact*

→ L'horloger suisse Hublot emploi 10 % de seniors pour favoriser les transferts de compétences – *Senior Actu, 4 juillet 2007*





GÉNÉRICE

Avec le concours du



Fonds Unique
de Péréquation



avec le soutien du FSE Objectif III