

Le plan action séniors

Ce module peut être réalisé sous forme d'accompagnement individuel

Présentation

A partir du 1er janvier 2010, toutes les entreprises de plus de 300 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord d'entreprises ou un plan d'action en faveur des seniors devront s'acquitter d'une amende de 1% de sa masse salariale par mois non couvert.

L'emploi, ou le maintien, des seniors dans une entreprise est une source de rentabilité et de pérennité du savoir de l'entreprise. C'est même une véritable source de motivation interne de par les échanges que ça crée entre jeunes et moins jeunes et de par la dynamique Ressource humaine que ce type de politique peuvent insuffler.

Aussi un plan d'action senior bien mené peut-être moins couteux que l'amende que son absence entraîne.

Pour cela une coaction est nécessaire :

- **une implication de qualité de la direction de l'entreprise**
- **un accompagnement** dans les démarches en amont d'enquêtes et de questionnaires pour comprendre les forces et faiblesses de l'entreprise sur l'emploi des seniors et dans les démarches de mises en places et de suivi de ces politiques.

OBJECTIFS

- **Diagnostiquer des problématiques seniors propres à l'entreprise** et les impacts de la réforme dans l'Entreprise
- **Définir la stratégie d'action la plus adaptée à l'entreprise**
- **Faire adhérer l'ensemble de l'entreprise au dispositif choisi : seniors eux-mêmes, Instances Représentatives du Personnel, management...**

PUBLIC

- Directeurs et Responsables des ressources humaines , chargé de mission RH
-

Jour 1

AUDITER ET PROJETER

- ✓ Tour d'horizon et mise au point des nouveautés réglementaires pour l'emploi des séniors : un nouvel enjeu
- ✓ Mieux connaître les séniors : comment se vivent ils ? quelles sont leurs attentes ? Quels sont les enjeux de la gestion des séniors ? Efficacité et âge quelle relation ?
- ✓ **Etablir une vision quantitative et qualitative claire de la place des séniors** dans l'entreprise donnée
- ✓ **Projeter ces données dans le futur** pour faire ressortir les points forts et les points de vulnérabilité de l'entreprise en matière d'emploi des séniors

Jour 2

UTILISER SES ATOUTS, COMBLER SES LACUNES, FIXER DES OBJECTIFS,

- ✓ Une démarche curative et préventive : impliquer le management pour définir des priorités et repérer les risques encourus
- ✓ Préparer les bases d'un accord social visant les séniors
- ✓ Repérer les points clés dans le contexte organisationnel : modalités de formations adaptées aux séniors, reconnaissance du travail et des compétences avec la VAE, les bilans de compétences...

CAS PRATIQUE ET CONCRET : Quelles ressources pour un plan d'action dans votre entreprise : les participant étudieront un cas (dans leur entreprise) dans un contexte précis :

- ✓ Les exigences du travail les signes d'usures professionnelles, les parcours professionnels antérieurs, les évolutions du travail et les modalités d'accompagnement
- ✓ Les contraintes particulières.

Jour 3

MESURER ET SUIVRE, ACCOMPAGNER ET ENCADRER

Dernière étape du plan d'action, **la mesure et le suivi par des indicateurs chiffrés et la mise en place de procédures d'encadrement et d'accompagnement** vont être l'**étape inratable du plan d'action senior.**

- ✓ Mettre en place une démarche globale : Analyser les conditions de travail et aménager des postes de travail pour prévenir les problèmes de santé.
- ✓ Accompagner le changement au sein des services
- ✓ Promouvoir l'entretien d'évolution grâce à un partage des rôles entre le management de proximité et la fonction RH ;
- ✓ Envisager des postes pour la mobilité interne des séniors et multiplier les formules d'aménagement du temps de travail
- ✓ Systématiser l'entretien de seconde partie de carrière et évaluer les possibilités de repositionnements

- ✓ Intégrer les cycles de vie dans le plan de formation
- ✓ Gérer les parcours professionnels et la mobilité au-delà de la logique de carrière , privilégier les compétences