

LA GESTION DES SENIORS

La loi sur la gestion des seniors

Depuis le 1^{er} janvier 2010, selon la loi sur le financement de la sécurité sociale, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent avoir conclu un accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés, sous peine d'être soumises à une pénalité. Cet accord ou ce plan d'action doit fixer des objectifs de maintien en emploi des salariés de 55 ans, ou/et de recrutement de salariés de plus de 50 ans, puis prévoir des actions permettant de les atteindre.

Pour atteindre ces objectifs, l'accord d'entreprise ou le plan d'action doit prévoir des actions dans

au moins trois domaines d'action parmi les six fixés par le décret :

- Le recrutement des salariés âgés
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- L'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- L'aménagement des fins de

carrière et de la transition entre activité et retraite

- La transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

L'entreprise, dans le cadre de son plan d'action ou dans le cadre de la négociation avec les partenaires sociaux, doit **définir des indicateurs** permettant de **chiffrer des objectifs**, sur une durée maximum de **3 ans**. Des **modalités de suivi** doivent être précisées.



Le management des seniors devient une nécessité absolue pour faire face au rallongement de la durée du travail, la capitalisation des compétences et la diversité intergénérationnelle.

La valeur ajoutée de SYSTEMEMIS

La gestion des seniors comporte des enjeux de performance et de coût, mais également des enjeux sociaux, pour l'entreprise et pour les salariés.

Avant d'engager une action, il est indispensable d'établir un **diagnostic**. En effet, l'objectif du diagnostic préalable est d'analyser la situation spécifique des seniors dans l'entreprise et de cibler les actions à mettre en place pour le maintien ou/et le recrutement des seniors.

Nous proposons de vous accompagner dans la mise en

œuvre des actions imposées par la loi en vous apportant un conseil individualisé et des solutions adaptées à vos besoins.

Nos modes d'intervention s'adaptent aux contextes des entreprises : audit, conseil, ingénierie et formation.

SYSTEMEMIS réunit sur la problématique des seniors une équipe de consultants expérimentés et diplômés en ressources humaines et en management.

Références

Loi du n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009

Décret n°2009-560 et décret n°2009-564 du 20 mai 2009

Circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009

Le cabinet SYSTEMEMIS intervient dans la conduite du changement, dans les domaines de l'organisation, de l'intelligence économique, du management et des ressources humaines.

LES ACTIONS PROPOSÉES

Les consultants de SYSTEMIS interviennent dans les domaines d'expertise suivants :

1. Diagnostic seniors

- Diagnostic partagé avec les différents acteurs, diagnostic qualitatif de l'évolution des différents métiers et quantitatif des besoins par métier (analyse de la santé, des compétences et de la motivation de la population senior)

2. Recrutement seniors

- Planification et gestion des effectifs seniors
- Aide au recrutement :
Passation de tests comportementaux et psychologiques pour aide au choix de candidats
- Aide à la sélection, méthodes de recrutement
- Intégration des seniors et conditions de travail favorables

3. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

- GPEC SENIOR
- Planification et gestion des effectifs seniors – pyramide des âges
- Analyse et évolution des postes, enrichissement des tâches, aménagement éventuel des postes de travail
- Entretien de milieu de carrière des + 45 ans

4. Développement des compétences et accès à la formation

- Plan de formation des seniors, DIF

- Formation des seniors : santé, informatique...
- Formation des managers (bilan d'étape , problématiques seniors)
- Bilan de compétences « senior »
- VAE (face à face ou à distance)

5. Aménagement des fins de carrière

- Aménagement des temps de travail (compte épargne temps, temps partiel, temps choisi...)
- Aménagement du contenu du travail
- Formations : préparation retraite, santé...

6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

- Management des connaissances : formalisation et échange de pratiques, identification des compétences à transmettre
- Mise en place de tutorat, mentoring
- Formation : formations de formateurs...
- Création d'un livret d'accueil

Pour chaque action retenue, des indicateurs chiffrés sont mis en place de manière concertée, ainsi que des modalités de suivi.

Exemples d'intervention

Systemis organise régulièrement des bilans de compétences « Seniors », des formations à l'entretien de 2ème partie de carrière, au management des seniors, accompagne des seniors dans la création d'entreprises, et anime des formations de préparation à la retraite. Nos consultants réalisent régulièrement des audits sur l'aménagement du temps de travail et l'organisation du travail ; ils accompagnent les DRH dans la mise en place de leurs outils de GPEC.

SYSTEMIS

BREST

Tél : 02 98 46 91 86
Fax : 02 98 46 85 92

7, rue Jean-Jaurès
BP 61036
29210 BREST cedex 1

RENNES

Tél : 02 99 83 53 95
Fax : 02 99 83 53 54

Centre d'Affaires ALIZES
22, rue de La Rigourdière
35510 CESSON-SEVIGNE

Site Internet :

www.systemis.com

www.ereussite.com

Messagerie :

contact@systemis.com