

Seniors : les bons plans avec la formation

► **Emploi des seniors : la réforme de la formation offre des solutions !**

Entre mise en œuvre des plans d'action pour l'emploi des seniors et l'allongement de la durée du travail augurée par la réforme des retraites, l'entreprise doit être attentive à inclure dans ses politiques ces seniors quadra, quinquagènaire voire sexagénaires.

Dans ce contexte, la réforme de la formation, issue de la loi du 24 novembre 2009 et des décrets d'application, propose diverses solutions favorisant, via la formation, l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors.

Seniors et entreprise : de potentielles jeunes recrues !

L'embauche de seniors n'est pas encore un réflexe : une minorité d'accords de branche pour l'emploi des seniors privilégie le recrutement de ces derniers(1)... Et si la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) sanctionne des offres d'emploi de «jeunes informaticiens dynamiques» ou de «directeurs financiers de 35-40 ans»(2), cette discrimination illicite reste relativement banale...

Pourtant, l'embauche d'un senior est une opportunité à étudier, d'autant que la réforme de la formation la rend particulièrement attractive, tant en alternance qu'en formation « pré-recrutement ».

La réforme renforce le financement du contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de tout âge. En outre, recruter une personne de 45 ans et plus permet de bénéficier de l'exonération des charges sociales patronales et de l'aide de Pôle emploi, pouvant aller jusqu'à 2 000 €. Ainsi, ce contrat devient encore plus intéressant pour l'embauche de seniors percevant un minimum social ou sortant de contrat unique d'insertion.

Le contrat d'apprentissage est également assorti d'aides publiques non négligeables. Essentiellement dédié aux jeunes, il est toutefois une solution à ne pas négliger

pour le recrutement de seniors puisqu'il ne fixe aucune limite d'âge à l'embauche de personnes handicapées ou visant une certification nécessaire à une profession réglementée.

2009 a vu également naître deux dispositifs d'adaptation au poste de travail en pré-recrutement : la POE (préparation opérationnelle à l'emploi) et l'Apr (Action de formation préalable à l'embauche).

Prescrites par Pôle emploi sans condition d'âge, elles peuvent être réalisées directement en entreprise.

Mais leur intérêt va bien au-delà de l'adaptation de la future recrue aux besoins de l'entreprise...

En effet, durant la formation, le demandeur d'emploi, devenu stagiaire de la formation professionnelle, perçoit une allocation de Pôle emploi et n'est donc pas rétribué par l'employeur. Il n'entre pas non plus dans le décompte des effectifs. Quant à la formation, financée par Pôle emploi (et éventuellement l'Opca de l'entreprise dans le cas de la POE), elle n'impacte pas le budget formation de l'entreprise.

POE et Apr sont donc idéales pour optimiser l'embauche d'un senior, permettant de compléter, à peu de frais, son expérience par une formation garantissant son adaptation rapide au poste et à l'entreprise.

Seniors en entreprise : des salariés à informer et former !

Si l'écrasante majorité des Plans d'action pour l'emploi des seniors privilégie l'axe «Développement des compétences et qualifications et accès à la formation» pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, «33 % seulement d'entre eux ont été formés une ou plusieurs fois au cours des trois dernières années»(3)...

Rappelons qu'au-delà des questions d'adaptation au poste de travail, de développement des compétences, de fidélisation et de motivation des salariés seniors, l'entreprise ne s'inquiétant pas de leur formation court un risque contentieux

puisque la Cour de cassation sanctionne désormais «le fait de n'avoir jamais fait bénéficier ses salariés, pendant tout le déroulement de leur carrière, de stages de formation professionnelle» (4).

Dans ce cadre, la réforme de la formation favorise l'implication des seniors dans la formation, notamment via la période de professionnalisation et le tutorat mais aussi avec l'émergence d'un entretien spécifique d'information sur la formation.

En matière d'information des seniors, la réforme de la formation a créé un nouvel entretien obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés : l'entretien professionnel senior.

L'employeur y présente au salarié, dans l'année qui suit son 45ème anniversaire, deux outils d'orientation (bilan d'étape professionnel, bilan de compétences) et un dispositif de formation (période de professionnalisation).

La période de professionnalisation, créée en 2004 pour favoriser la formation de certains salariés en CDI (dont les seniors justifiant de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise), optimise la mise en œuvre du plan de formation ou du DIF (droit individuel à la formation).

Or, la réforme de la formation incite désormais les Opca à financer les périodes de

DERNIÈRES MINUTES

- **La loi portant réforme des retraites crée une aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 55 ans et plus en CDI ou CDD d'au moins six mois. Ses modalités doivent être prochainement précisées par décret.**
- **La loi portant réforme des retraites prévoit la possibilité de financer au titre du plan de formation une part de la rémunération des tuteurs, âgés d'au moins 55 ans, de jeunes en contrat de professionnalisation. Ses modalités doivent être prochainement précisées par décret.**

professionnalisation certifiantes d'une durée minimale de 120 heures...et si les Opca sont ainsi invités à les financer, les entreprises sont donc quant à elles encouragées à former dans ce cadre leurs salariés seniors !

La réforme de la formation favorise également le tutorat, auquel nombre de Plans d'action pour l'emploi des seniors renvoie pour favoriser la transmission d'expérience entre seniors et juniors.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, est ainsi majoré de 50 % le plafond de prise en charge potentielle par l'Opca de l'exercice de la fonction tutorale si le tuteur est âgé de 45 ans et plus, le portant à 345 €

(au lieu de 230 €) par mois et par bénéficiaire dans la limite de six mois.

A titre expérimental (jusqu'au 31 décembre 2011), la réforme prévoit également la possibilité de financer au titre du plan de formation, une part de la rémunération des tuteurs de jeune (qu'il s'agisse de stages ou de recrutement de jeunes).

Beaucoup de choses peuvent donc être utilisées habilement pour fluidifier l'emploi des seniors. Reste que la mesure phare qui les concerne : le BEP (bilan d'étape professionnel) est en panne. Inscrit dans les accords, il devait être repris et explicité dans le cadre d'une nouvelle négociation entre les partenaires sociaux ! Mais pour

l'instant, ceux-ci ont d'autres préoccupations : les retraites, l'indemnisation du chômage, la pénibilité, le stress, etc... ◀

Cécile Bazerque,
CarifOref Midi-Pyrénées

(1) La liste des accords de branche pour l'emploi des seniors est disponible sur le site ministériel d'information www.travail-solidarite.gouv.fr > Pour l'emploi des seniors

(2) www.halde.fr

(3) 10ème édition du Baromètre Senior en entreprise : les seniors contraints à la prolongation... dans un désert managérial in *Entreprise et Carrières*, n° 1021 du 26.10.10.

(4) Cour de cassation, Chambre sociale, 2.3.10, n° 09-40.914, X et autres c. Sté de la Tour Lafayette, Hôtels Concorde.

Le Caree tourne-t'il rond ?

Le comité académique aux relations école entreprise en Midi-Pyrénées



► Faire vivre le dialogue entre l'Education nationale et le monde économique, tel est le but du Comité Académique aux Relations Ecole Entreprise (CAREE). Le Medef Midi-Pyrénées en est d'ailleurs un membre historique. Il a participé à sa création, une initiative de J. P. de Gaudemar en 2000 ! Avec la Semaine Ecole Entreprise, le Medef

s'inscrit tout naturellement dans la Relation Education Economie. D'ailleurs, La 11ème Semaine Ecole Entreprise s'est déroulée du 22 au 27 novembre. Elle se poursuit en décembre avec les prix départementaux du concours «Raconte-Moi l'Entreprise».

Fort de nombreux partenariats (cf encart ci-contre), ce comité est un espace informel qui permet de favoriser les échanges avec l'ensemble des partenaires et en particulier les fédérations professionnelles. Les branches y sont impliquées au premier chef ; très souvent elles ont signé des conventions cadres avec l'Académie de Toulouse. Elles sont attentives aux filières de formation techniques et professionnelles car il y va de la qualité de leur futur recrutement. ◀

Membres du Caree

AFT - IFTIM (Association pour le développement de la Formation professionnelle dans les Transports - Institut de Formation aux Techniques d'Implantation et de Manutention), CNPA (Conseil National des Professions de l'Automobile), CRA (Chambre Régionale d'Agriculture Midi-Pyrénées), CRCI (Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie de Midi-Pyrénées), DCF (Dirigeants Commerciaux en France), FFB (Fédération Française du Bâtiment en Midi-Pyrénées), FG3E (Fédération française des entreprises Gestionnaires de services aux Equipements, à l'Energie et à l'Environnement), FIT (Fédération des Industries Textiles de Midi-Pyrénées), FNAM (Fédération Nationale de l'Aviation Marchande), FRTP (Fédération Régionale des Travaux Publics), MEDEF (Mouvement des Entreprises de France Midi-Pyrénées), SNEFCCA (Syndicat National des Entreprises du Froid, d'Equipements de Cuisines professionnelles et du Conditionnement de l'Air), UIC MP (Union des Industries Chimiques en Midi-Pyrénées), UJMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie en Midi-Pyrénées), UNICEM (Union Nationale des Industries Carrières et Matériaux de Midi-Pyrénées), Fédération Nationale des Ascenseurs, EDF (Electricité de France), AIRBUS, France 3 Sud, GDF (Gaz de France), Groupe Accor, Groupement des Mousquetaires - Intermarché, La Dépêche du Midi.

