

GRACE

*Guide de Recommandations et d'Actions
pour la Carrière et l'Emploi des seniors*

Cadre réglementaire



100 solutions pratiques.

Le guide GRACE

Guide de Recommandations et d'Actions pour la Carrière et l'Emploi des seniors

Issu des ateliers d'idéation animés par les membres fondateurs de Seniors Force Plus, ce guide présente 100 solutions pratiques, classées en 8 thèmes, pensées, débattues et collectées par nos bénévoles, alimentées par les programmes d'entreprise, les propositions des services publics et la recherche académique.

1. Gouvernance
2. Cadre réglementaire
3. Communication
4. Politique de l'emploi
5. Recrutement
6. Formation
7. Bien-être et satisfaction
8. Lien intergénérationnel

Au travers de la publication et de la diffusion très large de ce guide pratique, Seniors Force Plus s'engage à offrir gracieusement aux entreprises, aux pouvoirs publics et à leurs partenaires, aux travailleurs, notamment seniors mais pas seulement, des solutions tangibles aux défis liés à l'emploi des travailleurs plus expérimentés.

2 Cadre réglementaire

N°	Solution
15	Recours à la certification CléA pour l'accompagnement formation des seniors Développer le recours à CléA (socle de compétences reconnu par tous les secteurs économiques) pour les professionnels seniors de plus de 50 ans moins qualifiés, en emploi ou demandeurs d'emploi. Inclure des compétences numériques et interpersonnelles, ainsi que l'éligibilité à la VAE.
16	Actualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) Saisir l'opportunité de l'actualisation périodique du DUERP pour intégrer des mesures spécifiques à l'aménagement des conditions de travail des seniors.
17	Indemnités spécifiques en cas de discrimination âgiste (projet de loi) Augmenter les montants minimaux d'indemnisation des victimes de discrimination âgiste, et mettre en œuvre des procédures judiciaires accélérées. Réviser les sanctions pénales à l'encontre des employeurs reconnus coupables de discrimination âgiste (amendes et prison ferme).
18	Majoration des indemnités de licenciement Majorer les indemnités de licenciement sans faute, en cas de licenciement d'un salarié de plus de 50 ans.
19	Prise en charge financière de l'outplacement Quel que soit le motif du licenciement d'un senior de plus de 50 ans (exception faite du licenciement pour faute grave), faire prendre en charge par l'entreprise le financement de l'outplacement.
20	Proposition de dépassement du plafond CPF Ouvrir la possibilité d'un dépassement du plafond du Compte Personnel de Formation (passer de 5000€ et 8000€ pour les salariés les moins qualifiés) pour les plus de 50 ans.

21	<p>Prévention de l'absentéisme prolongé</p> <p>Selon une étude du cabinet Ayming, les seniors sont plus touchés par l'absentéisme (moins souvent mais plus longtemps). Pour prévenir cette situation, travailler en concertation les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recenser et réunir les acteurs afin d'enclencher la démarche. • Mettre en place un groupe de travail ou un comité de pilotage (paritaire). • Proposer un programme pour le groupe de travail : mesurer l'absentéisme à l'aide d'indicateurs pertinents, analyser les causes, produire et valider des données chiffrées, proposer des actions visant à remédier aux causes principales, trier les actions selon leur horizon temporel (actions à court, moyen ou long terme), informer et sensibiliser en définissant un plan de communication sur les résultats du groupe de travail et les actions prioritaires lancées, etc. • Mettre en mouvement l'ensemble de la chaîne managériale : sensibiliser, former, fixer des objectifs, etc. • Réunir le groupe de travail à intervalles réguliers pour faire le point sur les progrès réalisés. • Communiquer à partir des résultats obtenus, faire bénéficier les salariés des économies réalisées du fait de la baisse de l'absentéisme.
22	<p>Accompagnement sur mesure des entreprises</p> <p>Dans les entreprises de plus de 300 salariés, rendre obligatoire la définition d'un plan d'action unilatéral en faveur de l'emploi des seniors lorsque la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels n'aboutit pas.</p> <p>Pour les entreprises de moins de 300 salariés, renforcer les ressources méthodologiques et d'accompagnement : charger les branches d'élaborer des référentiels simplifiés pour des accords ou des plans d'action, renforcer les dispositifs publics d'appui RH en les ouvrant aux problématiques du vieillissement actif, positionner davantage les OPCO en appui de proximité, développer la dimension territoriale.</p>
23	<p>Majoration des financements accordés pour reconversion</p> <p>Accroître la part des dépenses publiques de formation consacrée aux dispositifs de reconversion et de transition (CPF de transition et Pro-A), en renforçant les modalités d'accès aux actifs à partir de 45 ans et à ceux ayant démarré leur carrière dans les métiers les plus exposés aux risques d'usure professionnelle.</p> <p><i>Source : Rapport Bellon de janvier 2020</i></p>
24	<p>Viellissement au travail, volet obligatoire de la négociation de branche</p> <p>Inscrire la prise en compte du vieillissement au travail des hommes et des femmes comme un volet obligatoire de la négociation de branche sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévues par le code du travail à l'article L. 2241-12.</p> <p><i>Source : Rapport Bellon de janvier 2020</i></p>
25	<p>Plateforme d'écoute des seniors</p> <p>Développer une plateforme d'écoute nationale avec déclinaisons dans les entreprises, dédiée aux professionnels seniors, afin qu'ils puissent être orientés vers des professionnels à même de les accompagner dans la résolution des difficultés qu'ils rencontrent.</p>
26	<p>Valorisation du Compte d'engagement citoyen des salariés mentors, formateurs et bénévoles</p> <p>Valoriser dans le Compte d'Engagement Citoyen et, par ce biais, les droits CPF (Compte Personnel de Formation) des salariés concernés.</p> <p>Un pourcentage sera déterminé dans un accord d'entreprise, en fonction du nombre d'heures passées dans le tutorat, la fonction de formateur occasionnel ou permanent, et le mécénat de compétences.</p>
27	<p>Bonification des trimestres/points pour la retraite à partir de 57 ans</p> <p>Expérimenter et évaluer les effets d'une bonification à compter de 57 ans pour les salariés licenciés (sous condition d'ancienneté) convertible en rachat de trimestres/points pour la retraite.</p> <p><i>Source : Rapport Bellon de janvier 2020</i></p>
28	<p>CPF ouvert au financement de préparation à la retraite</p> <p>Prévoir un mécanisme d'incitation à mobiliser son CPF dans une perspective de préparation à la retraite "active" (bénévolat, mandats associatifs ou politiques, etc.) et adapter les formations éligibles dans cette perspective.</p> <p><i>Source : Rapport Bellon de janvier 2020</i></p>



Nos 10 convictions pour construire un avenir professionnel plus inclusif

Notre mission est consacrée à l'amélioration de l'employabilité des seniors, qu'ils aspirent à être des salariés engagés, des intrapreneurs audacieux ou des entrepreneurs visionnaires.

Nous portons la conviction que la sauvegarde et le développement de leur employabilité pour sécuriser leur maintien en emploi, alliée à l'instauration de coopérations intergénérationnelles apaisées, constitue un levier important de dynamisation de l'activité économique et de la performance économique de la France :

1. Améliorer l'employabilité des seniors permet d'entretenir des compétences et disposer de forces vives, tout en évitant le gâchis humain qu'engendre le chômage des seniors et leur inactivité forcée.
2. Favoriser l'employabilité des seniors contribue à l'équilibre des comptes sociaux de la Nation, renforce la stabilité sociale et l'équilibre des territoires, en réduisant les inégalités et en assurant une transition démographique de la population active équilibrée.
3. Travailler sur l'employabilité des seniors, c'est donner des perspectives plus motivantes et rassurantes aux jeunes travailleurs qui constituent le vivier des seniors de demain, appelés à soutenir à leur tour l'inclusion des nouveaux arrivants dans le monde du travail et contribuer à construire une boucle vertueuse.
4. La participation active des seniors à la vie professionnelle maintient un équilibre générationnel vecteur de stabilité dans les équipes et de consolidation de la continuité opérationnelle. Elle contribue à améliorer l'ambiance de travail en apportant la capacité de prise de recul, plus de sérénité tout en favorisant la diversité des perspectives et des collaborations.
5. Investir dans la formation continue des seniors stimule l'innovation et l'adaptabilité des entreprises face aux évolutions technologiques et démystifie.
6. Capitaliser sur l'expérience des seniors contribue à la transmission des savoirs et à la préservation de notre patrimoine professionnel matériel et immatériel ; constituer ainsi une vitrine de l'excellence à même de susciter des vocations pour des métiers d'aujourd'hui et de demain, parfois méconnus ou dévalorisés.
7. Favoriser l'employabilité des seniors contribue à de l'engagement RSE des entreprises et renforce leur marque employeur.
8. Un marché du travail inclusif stimule la confiance des citoyens envers les institutions, renforçant ainsi la légitimité du monde politique.
9. Encourager et reconnaître l'effort des entreprises qui travaillent à maintenir en emploi leurs salariés seniors, dépend également de l'engagement de nos institutions et donc de décisions politiques de nature à valoriser, capitaliser les bonnes pratiques, plutôt que de sanctionner des résultats en-deçà de ce qui est attendu, avant d'avoir cherché à lever les freins et à résoudre les difficultés.
10. Une main-d'œuvre senior qualifiée renforce l'attractivité économique de la France sur la scène internationale. La mettre en valeur contribue à identifier de nouveaux talents et à susciter des vocations car elle donne un sens et de la pérennité à l'engagement de chacune et chacun dans le monde du travail.

Nos initiatives ont besoin de vous

Nous nous engageons à rechercher et à rassembler les meilleures solutions, afin de les mettre à la disposition de tous. Pour agir, nous avons besoin de votre soutien. Vos dons nous permettent de financer des initiatives cruciales qui ont un impact direct sur nos liens intergénérationnels.

Voici un aperçu de nos initiatives.

Votre don, c'est agir ensemble !



CLIQUEZ ICI
pour accéder au formulaire

Le Senior Score

Outil d'évaluation et de mesure d'implémentation de solutions en faveur de l'emploi des seniors.

- Amélioration des critères d'évaluation et de mesure pour en faire un outil de référence, tant pour les salariés que pour la direction.

Le Guide GRACE

Guide de Recommandations et d'Actions pour la Carrière et l'Emploi des seniors

- Mise à jour de ce guide de référence avec des propositions de solutions nouvelles partagées par les entreprises, les pouvoirs publics, les citoyens et les associations.

La Plateforme numérique

Mise à disposition de nos solutions et de contenu de sensibilisation

- Base de données de propositions de solutions spécialisées.
- Application digitale du Senior Score pour une meilleure comparaison sectorielle et une meilleure mesure des progrès, intégrant des recommandations de solutions à personnaliser issues du guide GRACE.

Les Rencontres, débats, ateliers, conférence annuelle

Animation d'ateliers et d'échanges avec l'ensemble du monde professionnel public, privé et institutionnel

- Partage de bonnes pratiques et engagement des entreprises dans la mise en œuvre des solutions.
- Suivi des mesures du Senior Score par secteur d'activité et par taille d'entreprises.
- Évaluation année N et objectif année N+1.
- Trophée des entreprises vertueuses et des idées innovantes.

L'animation et la communication

Médiatisation des initiatives qui font la différence

- Partage de bonnes pratiques sur les réseaux sociaux, via la presse ou les newsletters d'entreprises et d'associations.

Remerciements

Merci !

Seniors Force Plus remercie chaleureusement ses partenaires et toutes les personnes ayant contribué au lancement et à la genèse de ce guide pratique.

L'association remercie également l'accompagnement de KADRILÈGE, concepteur graphique du guide GRACE et de l'ensemble des communications visuelles.

Grâce à ce collectif de pionniers, ce guide évoluera avec l'ambition constante d'aider les organisations à œuvrer pour un monde du travail plus inclusif et durable.

Pour le lancement de nos initiatives

Schneider Electric | ManpowerGroup

Emmanuel SEILER | Président du Groupe Seiler, spécialisé dans l'assurance des risques d'entreprises

Wilfried LAURIANO DO REGO

Président de sociétés, ancien Président du Conseil de Surveillance de KPMG, Administrateur, ancien Coordonnateur Conseil Présidentiel pour l'Afrique-Elysée

KADRILÈGE

Studio de création

Pour la genèse de nos initiatives

Florence POELMAN BONNEVAY

Dirigeante Allesens, Conférencière enjeux intergénérationnels

Anne-Elise CHEVILLARD

Head of Diversity and Inclusion, Groupe AXA

Michael FOSSAT

Future Ready Program VP, Schneider Electric

Bérengère GOSSE

Maître de conférences HDR - Responsable Master Gestion des Ressources Humaines et co-rédactrice en chef de la Revue "Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise"

*Seniors Force Plus est constitué d'un **collectif de citoyens engagés** dans la promotion des talents seniors, le développement de leur employabilité pour faciliter leur maintien en emploi dans les meilleures conditions, jusqu'à l'âge légal de départ en retraite. Notre collectif est épaulé par des associations et des entreprises convaincues que la sécurisation de l'emploi des seniors actifs constitue un levier fort de performance humaine et économique.*

Cet engagement volontaire et bénévole repose sur un socle de valeurs humanistes, indépendant de toute sensibilité idéologique, philosophique, religieuse et politique. Association loi 1901, à but non lucratif, financièrement désintéressée, elle rassemble des bénévoles engagés dans la construction d'un avenir professionnel inclusif pour tous.

*Notre association s'engage à promouvoir l'employabilité des seniors en unifiant trois collègues "**Citoyens de toutes les générations**", "**Entreprises de tous secteurs d'activité**" et "**Organismes publics et associatifs**". Le but de l'action est de partager et de proposer des solutions pour améliorer l'employabilité des seniors en tant que salariés, intrapreneurs ou entrepreneurs.*



Connectons-nous maintenant !
Linkedin | Seniors Force Plus



< CLIQUEZ
pour accéder à la
fiche d'inscription