

La formation, au coeur des futures négociations sur les accords seniors de branche

Pour maintenir l'emploi des salariés de 45 ans et plus, favoriser leur évolution professionnelle et éviter l'effet d'usure, les directions des ressources humaines, tenues de négocier, avant le 1er janvier 2010, des accords devront notamment appuyer sur les outils de la formation professionnelle à destination des seniors.

« Nous sommes attentifs à ce que les salariés de plus de 45 ans bénéficient d'autant de stages de formation que les autres », a souligné Christian Le Roux, directeur général de la clinique du Mail, mardi 3 novembre, lors d'une matinée consacrée à la « mobilisation pour l'emploi des seniors », qui est tenue au siège de la RATP, en présence de responsables d'entreprises et syndicaux.

Parmi les autres dispositifs mis en avant, les actions de tutorat ont été largement évoquées au cours de ce colloque par les différents intervenants. A l'instar d'Emmanuelle Lievremont, directrice diversité santé du groupe L'Oréal, qui estime que la transmission des savoirs entre génération est un bon moyen de reconnaître et de valoriser le travail des plus anciens.

« La Validation des acquis de l'expérience, outil insuffisamment exploité, est également utile pour développer l'employabilité des seniors », a-t-elle ajouté. Le groupe L'Oréal met par ailleurs en place des bilans d'étape professionnel, pour tous les salariés qui viennent d'acquies « 15 années d'expérience professionnelle, chez L'Oréal ou au cours de leur carrière ».

Les entreprises de 50 salariés ou plus qui auront retenu, en concertation avec les partenaires sociaux, « le développement des compétences et de la qualification et l'accès à la formation » parmi les six domaines d'actions prévus par le ministère du Travail [1] devront notamment renseigner le montant financier affecté aux formations suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus et accorder une priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, au congé de validation des acquis de l'expérience, au droit individuel à la formation.

Autre critères à renseigner dans ces accords triennaux : indiquer le nombre (ou part) de salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une formation, et faire un bilan sur le nombre de mobilités entraînées par ces actions, note le ministère du Travail sur son (site dédié à l'emploi des seniors).

[1] L'accord de branche, d'entreprise ou de groupe, ainsi que le plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés doit aborder au moins trois domaines d'action sur les six critères sélectionnés par le ministère du travail : recrutement des salariés âgés dans l'entreprise, anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation, et enfin transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat. Source Le Quotidien de la formation