

Âges & performance durable de l'entreprise...

Avec un âge de départ à la retraite plus tardif, les actifs vont travailler plus longtemps. L'âge en soi n'est pas un problème mais selon le contexte de travail, il peut le devenir...

...vous êtes vous déjà posé ces questions ?



"J'ai 62 ans, je ne me suis pas encore penché sur la transmission de mon entreprise. J'ai envie qu'elle perdure après mon départ !"

Que faire ?

"Plusieurs de mes collaborateurs partent à la retraite."

Comment faire sans eux ? Comment les remplacer ?

"Je suis dans un secteur qui évolue sans cesse."

Comment accompagner mes salariés, notamment les plus âgés, à suivre ces évolutions ?

"Mes salariés s'essouffent en fin de carrière."

Comment maintenir leur santé et leur motivation ?

"Je constate l'apparition de maladies professionnelles et des inaptitudes chez des salariés de plus en plus jeunes."

Comment préserver leur santé et leur efficacité ?

"Je n'arrive pas à embaucher sur certains postes."

Comment attirer et intégrer de nouveaux salariés ?

"Suite à un départ à la retraite, je n'arrive pas à garder les nouveaux embauchés."

Comment les intégrer durablement ?



Comment faire

Performance

Sur le plan démographique, on assiste à un double mouvement :

- ⇒ d'une part, **la génération du baby-boom part à la retraite** avec parfois des départs massifs pour certains secteurs d'activité ;
- ⇒ d'autre part, les réformes des retraites et la fin programmée des départs anticipés "préretraites" conduisent à **l'allongement de la vie professionnelle**.

Dans ces conditions **recruter les compétences nécessaires, fidéliser le personnel, préserver la motivation et la santé des salariés** sont devenus des enjeux primordiaux pour une **performance durable de l'entreprise**.

Faut-il s'en préoccuper en Franche-Comté ?

Oui, car... le nombre de salariés âgés de plus de 55 ans a augmenté de 32 % entre 2001 et 2004 (source Insee-Dads)

De plus... le secteur de l'industrie, qui emploie plus d'un tiers des salariés francs-comtois, a perdu 14,6 % de ses effectifs en dix ans (source Assédic, Dec. 2006)

Et pourtant... 7430 offres d'emploi restent non pourvues, soit 14,5 % de l'ensemble des offres enregistrées à l'Anpe en 2006 (source Drtefp)

Oui, car ... la Franche-Comté est une des trois régions où l'emploi des seniors est le plus faible. 34,3 % contre 39,9 % au niveau national (source Eurostat - taux d'activité des 55/64 ans en 2005)

De plus... 37 % des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur partent travailler hors de la région (source Cereq "génération 2001")

Données fournies par
Cedre Franche-Comté
En savoir + : www.cedre-fc.org

À quel âge est-on vieux ?

Du point de vue physiologique, le vieillissement correspond aux modifications de l'organisme avec l'avancée en âge. Ces modifications diminuent la résistance et l'adaptabilité du corps aux pressions de l'environnement. Elles sont variables d'un individu à l'autre et d'une fonction à l'autre (l'ouïe, la vue, la force musculaire, la mémoire,...). Il existe aussi **une relation entre âge et travail** : les déclin "naturels" sont respectés ou accentués par la vie au travail. On parle alors d'**usure professionnelle**.

Points de repère pour agir

Recruter, former et réduire les risques d'usure professionnelle à tous les âges

Avant d'agir, il est nécessaire de faire le point sur :

- ⇒ **Les postes clés à fort savoir-faire**, le nombre de salariés qui les occupent et le nombre d'années à accomplir avant leur départ à la retraite.
- ⇒ **Les durées, les contenus et les modalités d'apprentissage** nécessaires à la maîtrise des postes : formation, travail en binôme, tutorat, ...
- ⇒ **Les conditions de travail** qui peuvent générer "une usure professionnelle" : gestes et postures répétitifs, cadence soutenue, horaires postés, ...
- ⇒ **Les déclin possibles de l'implication des salariés** : plainte, absentéisme, turn-over, ...
- ⇒ **Les rôles et missions de l'encadrement de proximité** et leurs évolutions pour développer les compétences et dynamiser l'équipe de travail.

Les leviers pour agir ?

Pour une performance durable et au regard de la stratégie et des besoins de l'entreprise, les actions à mettre en oeuvre concernent :



Ces actions peuvent se combiner dans le cadre d'une démarche de "Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences" et/ou d'une démarche de prévention des risques professionnels.

Pour aller plus loin ...

sur la démarche, l'accompagnement et les aides, n'hésitez pas à contacter :

- ⇒ La DRTEFP ou les DDTEFP
- ⇒ Votre branche professionnelle
- ⇒ Votre syndicat professionnel
- ⇒ Votre chambre consulaire
- ⇒ Votre OPCA
- ⇒ L'Aract Franche-Comté - FACT
- ⇒ La Délégation Régionale aux Droits des Femmes

Votre contact :



tel. : 08 20 42 00 51

Cette plaquette a été élaborée en 2007 par un groupe de travail animé par FACT réunissant : L'Afpa, Agefos-PME, l'Andrh, Cedre Franche-Comté, La Chambre Régionale des Métiers, le Comité régional CGT, la DRTEFP, la Délégation Régionale aux Droits des Femmes, CCI 25 Iméa Entreprises, le Medef Doubs, l'Opcareg, Unostra.

Partenaires associés :