

Être en conformité avec la loi Développer la gestion des emplois seniors

Emploi des seniors : une nouvelle réglementation

Face à un taux d'emploi des seniors faible (38,3%), les pouvoirs publics ont pris des mesures visant à se rapprocher de la moyenne européenne (objectif : 50% en 2010).

La loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 du financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 - Article 87 a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés.



Elle précise que toute entreprise qui n'est pas couverte par un accord (d'entreprise ou de branche selon sa taille) ou d'un plan d'actions relatif à l'emploi des salariés âgés, devra payer une pénalité d'un montant de 1% de sa masse salariale, à compter du 1^{er} janvier 2010.

Face à cette nouvelle loi, vous vous interrogez :

- ▶ Suis-je concerné ? A quelles obligations répondre ?
- ▶ Comment être en règle avec cette nouvelle loi à compter du 1^{er} janvier 2010 ?
- ▶ Quel contenu et comment procéder pour établir un accord ou un plan d'action ? Comment s'assurer de leur validité et être certain d'être exonéré de la pénalité ?
- ▶ Sur quelles bases négocier ?
- ▶ Comment éviter la pénalité aujourd'hui mais aussi dans le temps ?

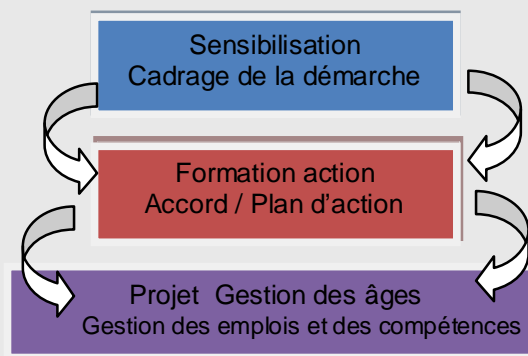
Maintien de l'employabilité & Recrutement des seniors



- ▶ Au delà de l'aspect réglementaire, quels bénéfices pour l'entreprise ?
- ▶ Quels sont les réels impacts pour votre entreprise ?
- ▶ Comment maîtriser la gestion des âges ? Comment anticiper les effets induits par le vieillissement des effectifs ?
- ▶ Quelles actions mettre en place pour remédier aux difficultés rencontrées ?
- ▶ Comment répondre plus favorablement aux attentes des salariés ?
- ▶ Quelle stratégie RH pertinente pour garantir la disponibilité des ressources dont l'entreprise aura besoin demain ?

Trois niveaux de réponse proposés :

- ▶ **Action de sensibilisation**
- ▶ **Formation – action**
- ▶ **Projet « gestion des âges » ou gestion des emplois et des compétences**



L'emploi des seniors

Trois réponses pour des niveaux de préoccupation différents.

Les bénéfices pour vous

- ◆ Un appui sur mesure en fonction de vos préoccupations
- ◆ Des actions appropriées à vos justes besoins et adaptées au devenir de votre entreprise
- ◆ Des solutions pérennes, pertinentes et efficaces
- ◆ L'assurance d'être en conformité avec la loi
- ◆ Des objectifs chiffrés et des indicateurs appropriés
- ◆ Une réussite à la fois sociale et économique
- ◆ Un réel gain de temps

Les Livrables

- ◆ Les bases d'un accord
- ◆ Un plan d'actions
- ◆ Des méthodes et des outils opérationnels
- ◆ Un suivi dans le temps

Contactez-nous Ad'Solutions

En Aquitaine
Technopôle Montesquieu
1 allée Jean Rostand
33650 Martillac

En Midi Pyrénées
15 chemin de la Crabe
31300 Toulouse

09 64 21 69 11
Contact@siteadsolutions.fr

Sensibilisation Cadrage de la démarche

Introduire le sujet

- ◆ Être en phase avec la loi : les impacts pour l'entreprise
- ◆ Les bases d'un accord ou d'un plan d'action : les priorités
- ◆ Le cadrage de la démarche à adopter et les résultats attendus

Formation action Accord / Plan d'action

Établir d'un accord ou d'un plan d'action

- ◆ L'analyse des facteurs en présence et les leviers d'action
- ◆ La conduite des travaux et la communication
- ◆ L'accord ou le plan d'action : les objectifs et les indicateurs
- ◆ Le pilotage d'un dispositif de suivi dans le temps

Projet Gestion des âges Gestion des emplois & des compétences

Inscrire la gestion des

âges dans une approche dynamique de gestion des équipes

- ◆ Réalisation d'un audit - Etablissement de la cartographie emplois - Audit social
- ◆ Définition des évolutions nécessaires sur les emplois et les compétences - Définition d'un Plan GPEC
- ◆ Rénovation de la fonction GRH et de la politique RH
- ◆ Construction et mise en place de méthodes, d'outils - Accompagnement dans l'appropriation

Un accompagnement personnalisé pragmatique :

Une co-construction de solutions concrètes et opérationnelles

Au delà du simple aspect juridique, la prise en compte des spécificités et des contraintes de l'entreprise

Un engagement sur des résultats :

La garantie de la validité des résultats et de leur pérennité

L'assurance d'une efficacité dans l'action