

Février 2011

## Bilans Seniors

Le taux d'emploi des **55-64 ans est en France de 38 %**, alors qu'il est de **46 % dans l'Union européenne** et supérieur à 50 % dans bon nombre de pays européens .

Face à ce constat, le Gouvernement a pris un ensemble de mesures en faveur de l'emploi des seniors.

**Depuis le 1er janvier 2010**, les entreprises employant au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif d'entreprise, de branche, ou avoir élaboré un plan d'actions en faveur de l'emploi des seniors.

### **ATTENTION :**

*A défaut de mettre en place un accord ou un plan d'actions, l'entreprise s'expose à une pénalité (1% des salaires versés pendant les mois au cours desquels elle n'est pas couverte par un tel accord ou plan d'actions). Cette pénalité n'est pas due par les entreprises employant 50 à 300 salariés couvertes par un accord de branche étendu sur ce thème.*

Les accords ou les plans d'actions doivent être conclus pour une durée maximale de 3 ans et suivre un cahier des charges précis, notamment contenir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi **des salariés de 55 ans et plus** ou recrutement **des salariés de 50 ans et plus**.
- des dispositifs favorisant le maintien en emploi ou le recrutement des seniors avec au moins **3 domaines d'actions** (amélioration des conditions de travail, aménagement des fins de carrière, transition entre activité et retraite, accès à la formation,...).
- des modalités de suivi.

De nouveaux dispositifs ont aussi vu le jour :

- cumul emploi retraite, CDD seniors
- suppression de la mise en retraite d'office à 65 ans
- prise en charge des cotisations de retraite par l'employeur et accompagnement.
- mise en place de Référents-emploi des seniors (accompagnement et conseil)
- transmission Savoir et Compétence : missions tutorales sur la base du volontariat

**Il est également possible de mettre en place au sein des entreprises des BILANS SENIORS (mi carrière ou fin de carrière) pour les salariés âgés de plus de 45 ans.**

Le contenu des BILANS SENIORS ressemble assez à celui des BILANS DE COMPETENCES. Les bilans seniors se déroulent sur 2 mois avec plusieurs entretiens en face à face avec un consultant et permettent en fin de procédure d'élaborer une solution professionnelle pour le salarié.

[En savoir plus](#)