

## **PLAN D' ACTIONS EMPLOI ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS**

Le présent Plan d'Actions est mis en place en application de l'article L. 138-24 et suivants du Code de la Sécurité Sociale relatifs à l'emploi des Séniors.

Il vise à définir les actions concrètes favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés dans l'Association.

Il est établi pour une durée déterminée de trois années et comporte :

- Un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés associées à des indicateurs.

Le présent Plan d'Actions concerne l'ensemble des structures de l'Association.

### **OBJECTIF CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES**

Le taux d'emploi national des salariés âgés de 55 ans et plus est de 11,3 %.

Consciente de l'effort nécessaire à effectuer en matière d'Emploi des Séniors, l'Association s'engage à maintenir un taux moyen d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus de 13 % sur la période de trois ans de durée du présent Plan d'Actions.

Les mesures ci-après définies sont prises afin de rendre possible la réalisation de cet objectif.

Adultes et Enfants  
Inadaptés Mentaux

ADAPEI 54

**Siège Social**

6, allée de Saint-Cloud  
CS 90154

54602 Villers-lès-nancy cedex

■  
**Tél.** 03 83 44 30 65

**Fax** 03 83 44 30 54

■  
**Site internet**

<http://www.aeim54.fr>

.../...

## DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT DE SALARIES AGES

### DOMAINE D'ACTION N° 1 :

#### RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DE 50 ANS ET PLUS DANS L'ASSOCIATION

- **PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE**

L'Association affirme le principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement. Elle assure que les critères retenus pour le recrutement seront fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Elle s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

Les indicateurs suivants seront mis en place :

- Organisation de réunions d'information et de sensibilisation de la hiérarchie sur la non-discrimination : nombre de réunions
- Diffusion d'outils de sensibilisation sur l'embauche des Séniors et les contrats spécifiques (contrats de professionnalisation notamment, cumul emploi-retraite)

- **CUMUL EMPLOI-RETRAITE**

L'Association s'engage à :

- examiner les demandes de cumul emploi-retraite ;
- informer la hiérarchie des possibilités de recrutement d'un salarié ayant déjà liquidé sa retraite (réunion et fiches d'information).

Les indicateurs suivants seront mis en place :

- Nombre de demandes présentées par des retraités
- Nombre de réponses favorables à ces demandes

### DOMAINE D'ACTION N° 2 :

#### ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

- **ENTRETIEN DE 2<sup>ème</sup> PARTIE DE CARRIERE**

Chaque salarié âgé de 45 ans et plus peut bénéficier d'un entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière destiné à faire le point sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien, distinct de l'entretien individuel et professionnel, a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur ; il peut être renouvelé tous les 5 ans.

.../...

L'Association s'engage à informer chaque année les salariés de 45 ans et plus sur la possibilité de bénéficier d'un entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière et à former les responsables hiérarchiques à la conduite de cet entretien.

Les indicateurs suivants seront mis en place :

- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière

#### • **ENTRETIEN BILAN RETRAITE**

L'Association s'engage à répondre favorablement aux demandes de « Bilan retraite » sollicitées auprès de la Direction des Ressources Humaines par les salariés âgés de 58 ans et plus.

L'Association s'engage à informer chaque année les salariés de 58 ans et plus sur la possibilité de bénéficier d'un entretien « Bilan Retraite » auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Les indicateurs suivants seront mis en place :

- Nombre d'entretiens « Bilans Retraite » menés

### **DOMAINE D'ACTION N° 3 :**

#### **DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION**

#### • **ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

L'Association s'engage à communiquer chaque année sur le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'actions de formation dans le cadre du Plan de Formation.

L'Association s'engage également à communiquer sur les différents dispositifs de formation (Bilan de Compétences, Validation des Acquis de l'Expérience, actions de professionnalisation) auprès des salariés âgés de 50 ans et plus.

Enfin, l'Association s'engage à accorder une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilan de compétences ou de V.A.E.

Les indicateurs suivants seront mis en place :

- Actions de communication sur les dispositifs de formation auprès des salariés âgés de 50 ans et plus

- **DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (D.I.F.)**

L'Association s'engage à examiner en priorité les demandes d'utilisation du D.I.F. qui seraient présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus.

Les indicateurs suivants seront mis en place :

- Nombre de demandes d'utilisation du D.I.F. présentées par des salariés âgés de 50 ans et plus
- Nombre de demandes d'utilisation du D.I.F. accordées à des salariés âgés de 50 ans et plus

**DOMAINE D'ACTION N° 4 :**

**AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE**

- **ACCES AU TEMPS PARTIEL**

L'Association s'engage à accorder une priorité d'accès au temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus qui en feraient la demande.

Les indicateurs suivants seront mis en place :

- Nombre de demandes de réduction du temps de travail présentées par des salariés âgés de 55 ans et plus
- Nombre de demandes accordées

**DOMAINE D'ACTION N° 5 :**

**TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT**

- **TUTORAT**

L'Association désignera prioritairement des tuteurs parmi les salariés volontaires âgés de 45 ans et plus dans le cadre des formations en alternance (contrat d'apprentissage ; contrat de professionnalisation).

L'Association s'engage à effectuer une information auprès des salariés de 45 ans et plus sur le tutorat.

Les indicateurs suivants seront mis en place :

- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant accepté une fonction de tutorat
- Formation des tuteurs : nombre de salariés de 45 ans et plus formés

.../...

## **MODALITES DE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS**

Un bilan annuel du suivi de l'application du présent Plan d'Actions et des différents indicateurs sera établi et fera l'objet d'une communication lors de la réunion mensuelle du Comité d'Entreprise du mois de Décembre de chaque année, pendant toute la durée d'application du présent Plan.

La 1<sup>ère</sup> communication aura lieu lors du 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 2011 pour la première période de référence, à savoir 1<sup>er</sup> janvier-31 décembre 2010.

## **ENTREE EN VIGUEUR DU PLAN D' ACTIONS**

Le présent Plan d'Actions entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour une durée de trois années. Il cessera de plein droit au 31 décembre 2012.

## **PROCEDURE DE RESCRIT**

Le présent Plan d'Actions sera présenté au Préfet de Région dans les conditions fixées à l'article L. 138-27 du Code de la Sécurité Sociale afin que sa validité soit appréciée.

## **PROCEDURE D' AGREMENT**

Le présent Plan d'Actions fera l'objet d'une demande d'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

A Villers-lès-Nancy, le 30 novembre 2009



Le Président  
Jacques JEANJEAN