

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 26 mai 2010 - 9 h 30

« Emploi des seniors : évolutions récentes et bilan des accords »

Document N°7

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Premiers éléments d'analyse et exemples illustratifs d'accords d'entreprises
et de plans d'actions relatifs à l'emploi des salariés âgés**

*Document de travail
de la Direction générale du Travail (DGT)*

Accords d'entreprise sur l'emploi des Seniors : objectifs et pratiques

1. Recrutement des salariés âgés

➤ Objectifs chiffrés de recrutement et maintien dans l'emploi

Très variables selon les entreprises et les modes de calculs :

- *Accor* : Augmentation de la part des salariés de 55 ans ou plus de 10 % en 2012 par rapport au 1^{er} janvier 2010
- *Arcelor Mittal* : inclure chaque année un minimum de 2% de personnes âgées de 50ans et plus dans ses recrutements externes CDI et CDD
- *GDF Suez* : 12% d'effectifs de plus de 55ans en 2012, avec des objectifs intermédiaires de 10% en 2010 et 11% en 2011. Les recrutements de salariés âgés de plus de 50 ans devront représenter au minimum 3% des recrutements en CDI chaque année.
- *PSA* : Recrutement de 3,5% de salariés de plus de 50 ans parmi les nouvelles embauches
- *Renault Retail Group* : Maintien du taux d'emploi des plus de 55 ans à 8% des effectifs d'ici 2012.
- *Safran* : Maintien du taux d'emploi des plus de 55 ans à 14%.
- *Sejer* : taux d'emploi de 15% de plus de 55 ans en 2012 (taux de 12% en 2010).

➤ Dispositifs de recrutement :

- *Accor* : développement du CV anonyme
- *Renault Retail Group* : campagnes de recrutement valorisant les seniors, sans exclure les autres salariés.
- *La Banque Postale* : Formation et sensibilisation des managers. Elaboration d'un charte du recrutement et de la gestion la diversité.
- *L'Oréal* : Forum de recrutement spécifiquement dédié aux salariés âgés.

2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

➤ Entretiens de seconde partie de carrière :

- *Accor* : 60% des salariés âgés de 45ans et plus devront avoir bénéficié de l'entretien d'ici 2012
- *La Banque Postale* : 40% des plus de 45ans et 60% des plus de 55ans d'ici 2012.
- *Pôle Emploi* : bilan professionnel de carrière possible à partir de 45 ans ou d'une ancienneté de 20 ans.
- *GDF Suez* : L'objectif est de réalisé 50% des entretiens des 45-55ans d'ici 3 ans. Ces entretiens pourront conduire à la mise en place d'un plan d'action individualisé utilisant les différents dispositifs de formation professionnelle.
- *Renault Retail Group* : Bilan d'étape professionnel réalisé à 55ans.
- *Sejer* : Entretien de deuxième partie de carrière ouvert dès 45ans.
- *Renault* : entretien tous les 5 ans à partir de 45 ans.

➤ **Evolutions promotionnelles et salariales, et politique de mobilité :**

- *Areva* : constitution d'un réseau de « référents carrière » au sein de la DRH, dédié en partie au conseil et à l'accompagnement des seniors.
- *PSA* : Maintien d'évolutions promotionnelles et salariales motivantes
- *Sejer* : engagement à la concrétisation des souhaits de mobilité des plus de 50ans pour maintenir la motivation.

3. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

➤ **Suivi médical renforcé**

- *Renault Retail Groupe, PSA* : Visite médicale annuelle pour les plus de 55 ans
- *Renault, Safran* : bilan de santé quinquennal pour les +de50ans

➤ **Amélioration des conditions de travail**

- *Safran* : ouverture du télétravail pour les plus de 55 ans (un jour par semaine pour les salariés effectuant un long trajet, avec accord de la hiérarchie)
- *Accor* : Formations « gestes et postures » ou équivalentes pour 40% des salariés de 50ans et plus d'ici 2012
- *PSA* : distinction entre charge physique et charges cognitives et mentales. Dans le premier domaine, PSA portera à 60% la proportion des postes légers au regard des charges physiques à l'horizon 2012. La part des postes lourds devra être ramenée à 8%, l'accord proscrivant les nouvelles affectations de seniors à ces postes. Parallèlement, une démarche de réduction de la charge mentale et cognitive des postes impliquera la révision des indicateurs de charge mentale.
- *Sejer* : allègement des mallettes de démonstration pour les commerciaux.

4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

➤ **Accès à la formation :**

- *SNPE* : axe spécifique seniors intégré au plan de formation, promotion des périodes de professionnalisation
- *La Banque Postale* : augmentation de la part des jours de formation des plus de 55 ans: 6% en 2012 (3% en 2008)
- *PSA* : maintien du taux d'accès de 50% pour les plus de 50ans. Période de professionnalisation pour 10% des salariés de plus de 55 ans
- *Sejer* : taux de formation de 70% pour les plus de 50 ans

➤ **Suivi et développement des compétences**

- *Axa* : mise en place d'une structure d'intérim interne afin de favoriser la mobilité des compétences au sein de l'entreprise.
- *SNPE* : création d'un passport orientation formation
- *Sejer* : engagement à des réponses positive pour toutes les demandes de congé de VAE.
- *Pôle Emploi* : adaptation des formations visant à la maîtrise des nouvelles technologies et des évolutions technologiques des outils de travail.

5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

➤ Aménagement des fins de carrière :

- *Arcelor Mittal* : temps partiel aménagé (taux d'activité de 80%, payé 90%, cotisé 100%)
- *Safran* : aide financière au rachat de trimestres
- *Pôle Emploi* : temps partiel aidé

➤ Aide à la transition

- *Renault Retail Group* : création d'un congé de solidarité sociale à utiliser l'année précédent le départ en retraite et permettant de bénéficier de 6 jours rémunérés à utiliser auprès d'une association caritative d'entraide reconnue d'utilité publique, mutation géographique près du futur lieu de retraite favorisée pour les plus de 55 ans.
- *Safran* : congé pour la réalisation d'un projet professionnel ou solidaire avec aide financière possible
- *La Banque Postale* : dispositif retraite à la charge de la DRH: aide à la reconstitution de carrière et bilan prévisionnel de retraite pour les salariés volontaires à partir de 58 ans.
- *Pôle Emploi* : stage de préparation au départ à la retraite

6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

➤ Transmission des savoirs

- *Alstom* : Partenariat avec l'entreprise ExperConnect pour charger les collaborateurs nouvellement retraités de missions d'expertise et assurer le transfert de compétences vers les populations les plus jeunes, parfois à l'étranger.
- *SNPE* : missions d'expertise interne ou externe pour les plus de 50 ans et jusqu'à 25% de leur temps de travail
- *Pôle Emploi* : charte du tutorat et création de fonctions d'experts internes pour les agents très expérimentés.

➤ Tutorat

- *La Banque Postale* : Mesures de tutorat et missions de parrainage
- *Sejer* : 30% de salariés de 50 ans et plus parmi les tuteurs

Premiers éléments d'analyse de trente accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés dans les secteurs de l'administration et de la construction

La loi 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 a instauré, en son article 87, l'obligation, pour les entreprises et les établissements publics d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action sur l'emploi des seniors sous peine de payer une pénalité.

Cette note présente de premiers éléments d'analyse sur le contenu de trente accords d'entreprise ou plans d'actions, signés entre le 1er juin et le 31 décembre 2009 et enregistrés fin janvier 2010 dans la base « gestion des accords » gérée par la Dares. Ils sont issus de deux secteurs d'activité économique particuliers, l'administration et la construction, choisis en raison de certaines caractéristiques (part de seniors, pénibilité du secteur). L'administration est un secteur dans lequel la proportion de salariés de 50 ans ou plus est importante mais où le risque de pénibilité est faible¹. A l'inverse, la construction est caractérisée par une main d'œuvre plus jeune mais soumise à une pénibilité importante. Cet échantillon réduit constitué de 16 textes dans l'administration (dont 10 dans le secteur associatif) et de 14 textes dans la construction n'est pas représentatif de l'ensemble des textes signés dans ces secteurs.

L'analyse de cet échantillon fait ressortir les principaux points suivants :

- Les textes signés, dans leur majorité, ne citent que trois domaines d'action avec des objectifs chiffrés, en cohérence avec la loi. Lorsqu'ils en mentionnent davantage, les dispositions prévues pour ces derniers ne s'accompagnent pas systématiquement d'objectifs chiffrés.
- Parmi les domaines d'action retenus, dans les deux secteurs pris dans leur ensemble, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles arrive en tête, tandis que le recrutement est le domaine le moins cité. Des différences sont néanmoins observées entre les deux secteurs dans le choix des domaines : l'administration évoque le plus souvent le développement des compétences au travers des formations et des bilans de compétences alors que ce domaine arrive en avant-dernière position dans la construction ; de même le développement du tutorat fait partie des domaines privilégiés dans la construction, alors qu'il se situe en avant-dernière position dans l'administration.
- S'agissant des objectifs chiffrés, les indicateurs utilisés ne permettent pas toujours d'évaluer le degré d'engagement que ces objectifs représentent réellement pour les entreprises.

¹ Certaines particularités de ce secteur tiennent au caractère non marchand des activités développées et notamment à la place prépondérante qu'occupent les associations.

Le contenu de l'accord d'entreprise ou du plan d'action est précisément défini par la loi : il doit comporter des **dispositions favorables** au maintien dans l'emploi ou au recrutement de salariés âgés portant **sur au moins 3 des 6 domaines d'action** suivants :

- le **recrutement** des salariés âgés dans l'entreprise ;
- l'anticipation de **l'évolution des carrières** professionnelles ;
- l'amélioration des **conditions de travail** et prévention des situations de pénibilité ;
- le développement des **compétences** et des qualifications et accès à la formation ;
- l'aménagement des **fins de carrière** et de la transition entre activité et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du **tutorat**.

En outre, un **objectif chiffré**, mesuré à l'aide d'un indicateur, doit être associé à chaque disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action².

L'échantillon analysé³ fait ressortir les constats suivants :

1. La majorité des textes analysés ne font que respecter l'obligation de citer 3 domaines.

La majorité des textes se conforme au minimum exigé par la loi c'est-à-dire qu'ils mentionnent 3 domaines d'action (17 textes).

Tableau 1 : Ventilation des textes selon le nombre de domaines d'action dans chaque secteur

	Nombre de domaines cités	Total	< à 50 salariés	De 50 à moins de 300 salariés	Plus de 300 salariés
Administration	6	1	-	-	1
	4	5	-	2	3
	3	10	2	8	-
	Total	16	2	10	4
Construction	6	1	-	1	-
	5	1	-	1	-
	4	5	1	2	2
	3	7	2	3	2
	Total	14	3	7	4

Sur les 13 textes indiquant plus de trois domaines d'action, 10 textes en mentionnent 4 (5 dans l'administration et 4 dans la construction), 1 texte en indique 5 (construction) et 2 textes en indiquent 6 (1 dans chaque secteur).

La multiplication des domaines ne s'accompagne cependant pas systématiquement de mesures précises ou d'objectifs chiffrés. Ainsi, certains textes citant plus de trois domaines se limitent à évoquer des dispositions assez imprécises. Par exemple, dans le secteur de l'administration, un accord

² Après avoir défini les dispositions favorables sur au moins trois des domaines d'action, l'entreprise peut aborder d'autres domaines. Les dispositions retenues dans ces derniers ne sont alors pas soumises à l'exigence d'un objectif chiffré.

³ Les caractéristiques des unités signataires des accords et plans d'action sont présentées en annexe de cette note (cf. tableaux A1 et A2).

mentionnant 4 domaines d'action (recrutement, évolution des carrières, développement des compétences et aménagement des fins de carrière) ne fait que mentionner, pour l'aménagement des fins de carrière, que l'entreprise « autorisera, dans la mesure du possible, le passage à une activité à temps partiel et s'efforcera de compenser cette baisse d'activité » et « s'engage à mettre en œuvre un module de préparation à la retraite auquel sont éligibles les salariés au cours des 3 années précédant leur départ à la retraite ».

2. Les six domaines d'action ne rencontrent pas le même succès.

L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles est évoquée dans 24 des 30 textes analysés, tandis que le recrutement de salariés âgés est le domaine le moins cité (10 textes seulement). Entre les deux, on trouve le développement des compétences (21 textes), l'aménagement des fins de carrière (19 textes), l'amélioration des conditions de travail (16 textes) et le développement du tutorat (16 textes) (cf. tableau 2)⁴.

Tableau 2 : Répartition des textes selon les domaines d'action retenus

	Domaines d'action	Recrutement	Evolution des carrières	Conditions de travail	Compétences	Fins de carrière	Tutorat
Administration	< 50 salariés	0	1	0	2	1	2
	De 50 à moins de 300 salariés	4	8	6	10	5	2
	Plus de 300 salariés	1	3	2	2	3	3
	Total	5	12	8	14	9	7
Construction	< 50 salariés	1	2	2	2	1	2
	De 50 à moins de 300 salariés	2	7	5	3	6	4
	Plus de 300 salariés	2	3	1	2	3	3
	Total	5	12	8	7	10	9

Des différences dans le choix des domaines sont également observées entre les deux secteurs. Le secteur de l'administration évoque le plus souvent le développement des compétences (14 textes sur 16) et l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (12 textes), avant l'aménagement des fins de carrière (9 textes), l'amélioration des conditions de travail (8 textes), le développement du tutorat (7 textes) ou le recrutement de salariés âgés (5 textes).

Dans la construction, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (12 textes sur 14), l'aménagement des fins de carrières (10 textes) ou le développement du tutorat (9 textes) sont le plus souvent cités, avant l'amélioration des conditions de travail (8 textes), le développement des compétences (7 textes) ou le recrutement de salariés âgés (5 textes).

Quant aux principaux outils utilisés, le développement des compétences passe principalement par des dispositions sur la formation et les bilans de compétence. Les entretiens sont le principal outil d'anticipation des évolutions de carrière. Le passage à temps partiel, les outils de transition vers l'inactivité (documentation, information, conseil comme par exemple apprendre à économiser pour la retraite) et le cumul emploi/retraite sont retenus pour aménager les fins de carrière. Le cumul emploi/retraite est également évoqué dans le domaine du recrutement. Les modalités d'amélioration des conditions de travail sont plus diverses mais comprennent un volet formation dans 5 textes sur les 16 qui citent ce domaine. Enfin la formation au tutorat (ou autre mode de transmission des savoirs) est

⁴ Le choix des domaines d'action dans les entreprises signataires n'est pas indépendant de la politique des branches professionnelles (en matière de formation notamment) dont elles peuvent relever. L'existence d'un accord de branche ou de groupe sur les salariés âgés peut également orienter les options retenues par les entreprises des secteurs concernés. Cette analyse n'est cependant pas conduite ici.

évoqué dans 9 textes sur les 30 qui citent le domaine de la transmission des savoirs (cf. tableaux A3 et A4 en annexe).

3. Les indicateurs utilisés ne permettent pas toujours d'évaluer le degré d'engagement que les objectifs représentent réellement pour les entreprises.

Ceci ressort en particulier de l'analyse des dispositions obtenues dans le domaine du développement des compétences. Dans ce domaine, les dispositions relevant de la formation peuvent concerner les salariés dès l'âge de 45 ans ou bien des salariés plus âgés (à partir de 50 ans voir de 55 ans). Elles sont presque toujours quantifiées et accompagnées d'objectifs (cf. annexe).

Sans grande surprise, les objectifs chiffrés sont très hétérogènes et exprimés à l'aide d'indicateurs différents dont la liste est large : le pourcentage de salariés âgés de l'entreprise bénéficiaires d'une formation ; la proportion de demandes de formation acceptées émanant de salariés âgés ; la part de salariés âgés dans les bénéficiaires de formation ; l'accroissement du nombre de salariés âgés bénéficiaires de formation ; le pourcentage d'heures de formation programmées dans le cadre du plan de formation consacrées aux salariés âgés ; la part du budget du plan de formation alloué aux formations suivies par les seniors ; etc.

Il est cependant difficile de déterminer le caractère ambitieux ou contraignant de ces objectifs chiffrés car cela nécessiterait de connaître certaines caractéristiques de l'entreprise comme le taux de salariés âgés dans l'entreprise, le nombre de demandes de formation émanant de salariés âgés, etc. Ainsi, former 100% des salariés âgés de plus de 55 ans dans une entreprise où il y en a peu n'a pas les mêmes implications que dans une entreprise où la main d'œuvre est âgée. De même, satisfaire 100% des demandes de formation émanant de seniors lorsqu'il n'y en a pas n'est pas un objectif contraignant.

A titre d'exemple, les libellés des dispositions et des objectifs chiffrés les accompagnant le cas échéant sont donnés dans l'annexe pour les 10 textes du secteur de l'administration et les 7 textes du secteur de la construction mentionnant la formation comme outil de développement des compétences.

Annexe

L'échantillon analysé permet de disposer d'une variété de textes, accords d'entreprise et plans d'actions, selon la taille des entreprises. Ils sont majoritairement issus des entreprises de plus de 50 salariés soumises à l'obligation⁵ (cf. tableau A1).

Tableau A1 : Répartition des textes selon la taille des entreprises

Taille de l'entreprise	<50 salariés	De 50 à moins de 300	300 et plus	Total
Administration				
<i>Accord ou avenant</i>	1	7	3	11
<i>Décision unilatérale</i>	1	4	0	5
Total	2	11	3	16
Construction				
<i>Accord ou avenant</i>	1	3	2	6
<i>Décision unilatérale</i>	2	4	2	8
Total	3	7	4	14

En ce qui concerne le secteur d'activité, la majorité des textes dans l'administration provient de la Nace OA (13 textes sur 16) relative aux services collectifs, sociaux et personnels (91.1C, 91.2Z, 91.3A et 91.3E). Dans les 9 textes où elle est renseignée, la part de salariés de 50 ans ou plus va de 7% à 35% selon les entreprises signataires de l'échantillon. La moyenne du secteur se situe à 28,8% en 2008 (source : Dares, 2008, tableau de bord trimestriel sur l'activité des seniors et les politiques d'emploi).

Tableau A2 : Répartition des textes selon le secteur d'activité (en 700 postes)

	Secteur en 700 postes	Nombre
Administration	75.1E Tutelle des activités économiques	1
	75.3A Activités générales de sécurité sociale	2
	91.1C Organisations professionnelles	1
	91.2Z Syndicats de salariés	1
	91.3A Organisations religieuses	1
	91.3E Organisations associatives n.c.a.	10
	Total	16
Construction	45.1A Terrassements divers, démolition	1
	45.2B Construction de bâtiments divers	4
	45.2C Construction d'ouvrages d'art	1
	45.2E Réalisation de réseaux	1
	45.2F Construction de lignes électriques et télécommunication	1
	45.2P Construction de chaussées et sols sportifs	3
	45.3A Travaux d'installation électrique	2
	45.4F Revêtement des sols et des murs	1
	Total	14

Dans le secteur de la construction, l'information sur la part des salariés de plus de 50 ans est très peu renseignée dans l'échantillon analysé (seulement 4 textes sur 14). Quand elle est disponible, elle est très importante (30%-35%) et très supérieure à la moyenne du secteur (19,6% en 2008 d'après la Dares).

⁵ Les données sur les effectifs sont à interpréter avec une grande prudence (cf. note Dares/RPTT CBL/AN/DM/RPTT/2010-n°2 du 21 janvier 2010).

Tableau A3 : Répartition des textes selon les domaines d'action retenus et les principaux outils dans le secteur de l'administration

Domaines d'action du secteur	Nombre de textes	entreprises de moins de 50 salariés	entreprises de 50 à 299 salariés	entreprises de 300 salariés ou plus
Administration				
Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	5	0	4	1
<i>Cumul Emploi-Retraite</i>	2	0	2	0
<i>A temps partiel</i>	1	0	2	0
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	12	1	8	3
<i>Entretiens</i>	12	1	8	3
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	8	0	6	2
<i>Formation (postures etc.)</i>	3	0	2	1
<i>Changement de poste</i>	2	0	1	1
<i>Passage à temps partiel</i>	1	0	1	0
<i>Passage de nuit en jour</i>	1	0	0	1
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	14	2	10	2
<i>Formation</i>	10	2	8	0
<i>Bilan de compétences</i>	11	1	8	2
<i>DIF</i>	6	2	4	0
<i>VAE</i>	6	1	5	0
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	9	1	5	3
<i>Passage à temps partiel</i>	5	1	2	2
<i>Transition vers inactivité (documentations, informations...)</i>	8	1	5	2
<i>Cumul Emploi/Retraite</i>	3	1	1	1
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	7	2	2	3
<i>Formation</i>	4	1	1	2
<i>Missions</i>	4	2	1	1
<i>Heures de détachement</i>	1	0	1	0

Tableau A4 : Répartition des textes selon les domaines d'action retenus et les principaux outils dans le secteur de la construction

Domaines d'action du secteur	Nombre de textes	entreprises de moins de 50 salariés	entreprises de 50 à 299 salariés	entreprises de 300 salariés ou plus
Construction				
Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	5	1	2	2
<i>Cumul Emploi-Retraite</i>	3	1	1	1
<i>Contrats salariés âgés</i>	2	1	1	0
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	12	2	7	3
<i>Entretiens</i>	10	1	7	2

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	8	2	5	1
<i>Formation (postures etc.)</i>	2	1	0	1
<i>Adaptation de poste</i>	1	1		0
<i>Passage à temps partiel</i>	2	2	0	0
<i>Passage de nuit en jour</i>	1	1	0	0
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	7	2	3	2
<i>Formation</i>	7	2	3	2
<i>Bilan de compétences</i>	3	1	2	0
<i>VAE</i>	3	1	2	
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	10	1	6	3
<i>Passage à temps partiel</i>	5	1	3	1
<i>Transition vers inactivité (documentations, informations...)</i>	8	1	6	1
<i>Cumul Emploi/Retraite-Auto entrepreneur</i>	6	0	6	1
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	9	2	4	3
<i>Formation</i>	5	1	3	1
<i>Missions</i>	5	1	2	2

Exemples de libellés de dispositions et d'objectifs chiffrés dans les deux secteurs pour la formation comme outil de développement des compétences :

Dans le secteur de l'administration, 10 textes mentionnent cet outil :

✓ *Exemple 1 (organisation associative, 237 salariés) : « le plan de formation sera adapté à cette catégorie de salariés (50 ans et plus) » en communiquant annuellement sur l'accès à la formation, en réservant une part du plan de formation à déterminer avec les IRP lors des réunions annuelles préparatoires au plan de formation, en accordant une priorité aux salariés âgés pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, au congé de VAE, au DIF.*

✓ *Exemple 2 (organisation religieuse, 53 salariés) : une priorité d'accès à la formation aux salariés de 50 ans ou plus est donnée et l'objectif fixé est celui de « l'accroissement de 10% du nombre de « seniors » ayant bénéficié de formation à l'issue des trois ans DIF inclus ».*

✓ *Exemple 3 (organisation associative, 75 salariés) : « Les « seniors » ont accès au plan de formation de la structure dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés » ; Un engagement à « communiquer annuellement le nombre d'heures ainsi que le budget attribué à cette tranche d'âge des salariés » est fait.*

✓ *Exemple 4 (syndicat de salariés, 340 salariés) : l'objectif est que « tous les salariés qui le souhaitent ou qui en ont besoin puissent accéder aux différents types de formation dans la mesure des budgets et des possibilités de l'entreprise ».*

✓ *Exemple 5 (tutelle des activités économiques, 48 salariés) : une part du plan de formation est affectée aux salariés de 45 ans et plus avec un objectif « d'au moins 15% du total des dépenses » et une*

communication annuelle sur les actions de formation est effectuée avec l'objectif d'« au minimum une formation par an et par salarié de plus de 45 ans ».

✓ *Exemple 6 (activité générale de sécurité sociale, 50 salariés)* : il s'agit d'un engagement à maintenir le chiffre de 15 % des salariés de 55 ans ou plus bénéficiant d'une formation.

✓ *Exemple 7 (organisation associative, 47 salariés)* : il est envisagé de « consacrer 10% du budget annuel légal du plan de formation alloué aux formations suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus ». Le texte prévoit également de favoriser la mise en œuvre du DIF pour ces mêmes salariés avec une prévision de 2 DIF demandés par année.

✓ *Exemple 8 (organisation associative, 130 salariés)* : ce texte consiste en un engagement à affecter 20% du budget consacré au plan de formation aux salariés de 55 ans et plus ; Il leur réserve également un accès prioritaire au DIF.

✓ *Exemple 9 (organisation associative, 85 salariés)* : « tous les salariés de 45 ans et plus pourront bénéficier d'une formation afin d'actualiser leurs savoirs de base » et « pourront accéder au dispositif de formation afin de bénéficier d'un Passeport de Compétences Informatique Européen ».

✓ *Exemple 10 (organisation associative, 60 salariés)* : il s'agit de veiller à ce que « 30% du volume d'heures de formation programmées dans le cadre du plan de formation soit consacré aux salariés de 50 ans ou plus ».

Dans le secteur de la construction, 7 textes mentionnent cet outil :

✓ *Exemple 11 (18 salariés)* : afin d'assurer un accès à la formation des salariés de 50 ans ou plus dans les mêmes conditions que les autres, l'objectif de 10% de ces salariés bénéficiaires d'une formation est fixé.

✓ *Exemple 12 (38 salariés)* : « A l'occasion de l'examen du plan de formation, le pourcentage du budget de formation utilisé pour les salariés de plus de 50 ans sera distingué du ratio général ». L'objectif est qu'au moins 50% de l'effectif de plus de 50 ans suive un stage chaque année.

✓ *Exemple 13 (87 salariés)* : pour les salariés de 45 ans ou plus, il s'agit de « maintenir le % affecté aux formations des seniors par rapport à l'effectif total » et à « établir un suivi des formations réalisées ». De plus, un « passeport formation » est remis à chaque salarié de 45 ans ou plus lors de l'entretien professionnel, l'ensemble des salariés de la tranche d'âge devant recevoir ce document. Enfin, 100% des demandes de DIF émanant de salariés de 55 ans ou plus doivent être acceptées.

✓ *Exemple 14 (3 368 salariés)* : le pourcentage de salariés âgés accédant à une formation doit être au moins égal à leur proportion dans l'effectif global hors alternants et stagiaires.

✓ *Exemple 15 (5 027 salariés)* : en 2008, 50% de la population des 50 ans ou plus a été formée dans l'année. L'objectif est de « 50% de la population des 50 ans et plus formée dans l'année avec une limite de tolérance fixée au maximum à -7% (soit 43% formés dans l'année au minimum) ».

✓ *Exemple 16 (170 salariés)* : l'objectif est que « les salariés âgés de plus de 45 ans représentent au moins 20% de l'effectif bénéficiant de formations ».

✓ *Exemple 17 (93 salariés)* : il est prévu « un suivi spécifique des actions de formation dispensées aux salariés âgés de plus de 50 ans » et que « le taux d'acceptation des formations exprimées par les salariés âgés de 50 ans et plus soit a minima de 50% durant la période de trois ans pour laquelle l'accord est conclu ».