

Compte rendu – 1^{er} comité de pilotage du projet « séniorité » 27/02/2015

Lieu : Salle CHAPPE à la Maison de l'Emploi de Saverne

Date : vendredi 27 février 2015

Horaire : de 10h00 à 11h30 (1h30)

Étaient présents : Cédric Debons (Sous-préfet de l'arrondissement de Saverne), Daniel Mathieu (Direccte), Stéphanie Ballias (MEDEF Alsace), Martine Claude (Fongecif), Maria Dartois (Allocadres), Jacques Dolzan (Quinqua 67), Dominique Hen (Actal), Christophe Iseli (Jeunior d'Alsace), Olivier Jacquet (Valorisation RH), Dolly Kracher (Quinqua 67), Véronique Nollet (Chambre de Métiers d'Alsace), Salomé Oswald (CAP Emploi, représentait Agnès Gerber)), Michel Parissiadis (AGEFOS PME), Jennifer Poirrez (IMS Alsace, représentait Myriam Vannier), Sandrine Raison (Retravailler Alsace), Norbert Schmitt (Allo cadres), Martin Stoehr (Région Alsace), Patrick Walter (Lalique), Jean-Claude Buffa, Frédéric Terrien, Isabelle Charbonnier-Aiguille, Aurélie Kimmel (Maison de l'Emploi et de la Formation).

Étaient absents :

Excusés : Sonia Bath-Legault (CIO de Saverne), Eric Daliguet (UIMM Alsace), Marc Diebolt (Kuhn), Caroline Gehringer (Schneider Electric), Olivier Letzelter (OREF Alsace), Jessica Lirot (Direccte), Aline Mastio (Alio Conseil), Philippe Pinceloup (A compétence égale), Rodolphe Rhit (Pôle Emploi Saverne), Nathalie Stehly (EMFI), Jacques Triponel (APEC Alsace).

Invités (en l'absence de retour, participation au projet à valider) : Marie Bussi (Mars Chocolat France), Thomas Fischer (OPCALIA), Philippe Kientz (Sotralentz), Christine Magheru (AST 67), Hugo Ramos (Hager Group).

Ordre du jour : Présenter le projet à chacun des partenaires présents, recueillir les remarques, réflexions et souhaits de participation de chacun.

Frédéric Terrien, Directeur de la MDEF, rappelle que ce projet a été retenu par la Direccte Alsace suite à un appel à projet GPECT auprès des Maisons de l'Emploi d'Alsace. Il invite Monsieur Daniel Mathieu, directeur régional de la Direccte à rappeler le cadre d'intervention de la Maison de l'Emploi sur les seniors.

1 - La mobilisation du service public de l'emploi pour les seniors

Deux causes sont avancées pour expliquer la montée du chômage chez les seniors :

- Le durcissement du marché du travail.
- La modification des conditions de départ en retraite (recul de l'âge légal de départ).

A noter que la suppression de la dispense de recherche d'emploi, a fait apparaître dans les statistiques, les demandeurs d'emploi qui n'y apparaissaient pas auparavant. Ainsi on voit apparaître des DE de plus de 60 ans.

Daniel Mathieu rappelle que les services de l'Etat (SPEL) se mobilisent en faveur de

l'emploi des séniors. Un plan d'action comprenant 12 mesures est en cours de déploiement. Une part croissante de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans bénéficiera des mesures et outils de suivi : suivi renforcé par Pôle emploi – objectif 29% de séniors bénéficiaires, contrats aidés ... Il rappelle que l'Alsace occupe la dernière place en matière de DE séniors bénéficiaires de contrats aidés et qu'elle doit progresser dans ce domaine. Avec la Région Alsace, ses services se mobilisent également pour faire progresser l'accès en formation des séniors.

La Direccte souhaite développer des partenariats avec les acteurs de l'emploi-formation pour soutenir le maintien- retour en emploi des séniors. Le projet séniorité visant à promouvoir auprès des entreprises, le maintien dans l'emploi de leurs salariés de plus de 50 ans, à l'échelle d'un territoire pilote est une expérience que la Direccte souhaite soutenir. C'est ce travail, au plus près des entreprises, du terrain sur lequel est attendue la maison de l'Emploi.

2- Le projet séniorité développé par la Maison de l'Emploi

Frédéric Terrien présente le projet séniorité.

2-1 Contexte, emploi des séniors sur la zone emploi Saverne-Sarre-Union

Au niveau européen, on constate un allongement de la durée de vie et un raccourcissement de la durée de vie au travail, fragilisant les systèmes de protection sociale et l'économie.

La France se situe parmi les plus mauvais élèves de l'UE en termes de maintien de vie active au-delà de 50 ans alors même qu'elle a engagé des réformes visant à retarder le départ à la retraite des salariés. Augmenter le taux d'emploi des plus de 50 ans devient un enjeu économique crucial.

En France, alors même que le chômage des jeunes se réduit, le nombre de demandeurs d'emploi séniors augmente de plus de 10 % chaque année. Depuis 2011, le nombre de demandeurs d'emploi séniors est supérieur au nombre de demandeurs d'emploi de moins de 26 ans.

En outre, un tiers des passages emploi/retraite ne se font pas directement. Les individus passent, de plus en plus souvent, par des situations de chômage, invalidité.

Le territoire de Saverne est pleinement concerné par cette problématique : alors même que toutes catégories d'âges confondus, il a des taux d'emploi plus élevés que la moyenne régionale, il présente les taux d'emploi et d'activité des séniors les plus faibles d'Alsace.

2-2 Les objectifs du projet «Séniorité »

Séniorité vise à développer le maintien en emploi des séniors et à améliorer leur employabilité.

Séniorité doit compléter, en un « pacte territorial pour l'emploi des séniors », l'action de Pôle emploi qui se concentre sur le retour ciblé et accéléré des DE séniors.

Les entreprises sont la cible prioritaire de ce projet. Environ une centaine d'entreprises de + de 50 salariés ont été identifiées afin de les rencontrer à partir de début avril 2015.

Il est également prévu de déployer des actions auprès des publics salariés, en direct, en

mobilisant l'espace info-conseil mutualisé .

Le plan d'action du projet « Séniorité » comprend trois axes de travail :

- 1 : sensibilisation des entreprises et des salariés. Un dossier seniors dans le Mag a déjà été réalisé.

- 2 : développement des entretiens de mi-carrière. Une prospection des entreprises sera réalisée avec la mise en place d'un argumentaire, d'un kit opérationnel et d'une journée de formation.

- 3ème action : animation de la démarche. Sur la question des seniors, la Maison de l'Emploi s'attachera à se coordonner avec les différents acteurs locaux déjà présents sur le territoire afin d'éviter les « doublons ». Forte de sa proximité de terrain avec les entreprises locales, elle se propose également de relayer les messages et outils développés par des partenaires moins présents localement, afin de faciliter les mises en contact pour traiter de problématiques sur lesquelles elle n'est pas compétente. Chaque acteur sera donc approché individuellement par la MDE pour recueillir ses souhaits.

La communication via les réseaux sociaux professionnels, mettant en avant les acteurs locaux, sera privilégiée afin de donner du rythme au projet et de croiser les témoignages variés. Il sera essentiel à la réussite de ce projet de mettre en avant les actions concrètes d'entreprise et d'encourager les échanges de pratiques en jouant la carte de la proximité.

3- Les contributions des partenaires

Stéphanie Ballias (MEDEF Alsace) a souligné le rôle des OPCA. En effet, les OPCA interviennent également dans les entreprises et peuvent fournir des informations sur des problématiques liées aux seniors. Il y a donc une nécessité, confirmée par la Maison de l'Emploi, de se coordonner avec les OPCA afin de ne pas aller en entreprise pour effectuer un travail qui aurait déjà été effectué.

Par ailleurs, Mme Ballias a suggéré pour le projet séniorité de contacter des branches professionnelles. En effet, environ 50 branches professionnelles ont signé le pacte de responsabilité et de solidarité qui prévoit, parmi les engagements des entreprises, des engagements concernant les seniors.

Michel Parissiadis (Agefos PME) est revenu sur le rôle des OPCA et la loi sur la formation professionnelle de mars 2014. Les sites des OPCA sont de bonnes sources d'information : documents, outils, contacts.... Les OPCA régionaux disposent des informations sur les entreprises et les salariés au niveau régional. Par ailleurs, Agefos PME dispose de deux conseillers dédiés au territoire de Saverne. De ce fait, ils ont une bonne connaissance des entreprises du territoire.

Au sein des OPCA, les individus sont considérés comme seniors dès l'âge de 45 ans. Ainsi, M. Parissiadis souligne l'importance d'avoir une limite d'âge souple.

La loi de mars 2014 met l'accent sur les publics prioritaires. Comme plus les salariés sont âgés, moins ils sont formés, notamment au niveau des PME, les seniors font partie des publics prioritaires. Ainsi, la prise en charge financière est plus importante lorsque l'individu a plus de 45 ans. Les seniors sont une priorité dans le domaine de la formation continue.

Par ailleurs, la moitié des OPCA doivent dorénavant intervenir auprès des demandeurs d'emploi concernés par les licenciements économiques et adhérents au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) permettent à une entreprise de financer une formation à des demandeurs d'emploi, afin que ceux-ci puissent répondre à ses besoins en compétences. Elles sont de véritables opportunités avec un taux de retour à l'emploi supérieur à 80 %, mais encore trop peu utilisées par les entreprises.

Jean-Claude Buffa a attiré l'attention des participants sur le problème de l'employabilité pour les entreprises. Concernant les seniors, il existe une certaine inemployabilité technique et professionnelle des salariés les plus âgés, due à un manque de formation.

Patrick Walter (Lalique) a affirmé son soutien aux objectifs du projet séniorité. Néanmoins, concernant la mise en œuvre, il a réaffirmé l'importance de la participation des acteurs économiques (notamment les entreprises) au projet. Ce projet ne fonctionnera que s'il est partagé par les acteurs du monde économique.

Daniel Mathieu est revenu sur le rôle de la Direccte auprès des entreprises. Pour lui, il y a un problème dans les entreprises au niveau de l'organisation du travail : celle-ci n'est que très rarement adaptée aux seniors, il est nécessaire de la modifier afin d'améliorer les conditions de travail, notamment concernant le travail physique.

L'Actal est le spécialiste de l'accompagnement des transformations des entreprises, dans les domaines où elles éprouvent des difficultés : gestion des âges, de la pénibilité, la santé au travail... Dominique Hen relève l'importance de l'intégration des différents sujets dans les entreprises : employabilité, santé, engagement, transmission des compétences. Il a également souligné l'importance du dialogue social.

Par ailleurs, plusieurs partenaires ont souligné que l'aspect réglementaire peut être une porte d'entrée dans les entreprises, mais ne doit pas être l'argument principal. Lorsque la Maison de l'Emploi contactera les entreprises, les éléments réglementaires ne devront pas être mis en avant.

4- Conclusion :

La Maison de l'Emploi prendra contact avec les participants intéressés par le projet. Elle travaille actuellement à la création d'une rubrique séniorité, opérationnelle, sur son site internet qui permettra de tenir informés tous les acteurs intéressés par ce projet : www.paysdesaverne.fr. Afin de compléter la partie acteurs du projet, un cours texte + photo présentera chaque membre du comité de pilotage et son intérêt sur la question des seniors .

Les partenaires de ce projet sont également invités à suivre, contribuer à l'actualité du projet, et à la partager sur <https://www.facebook.com/paysdesaverne>.

Un deuxième comité de pilotage, dont la date reste à définir, aura lieu dans quelques mois (probablement fin juin).

Pour toute question relative au projet, contacter Isabelle Charbonnier – isabelle.charbonnier@paysdesaverne.fr – 03 88 02 13 16 ou Aurélie Kimmel qui réalise son stage de fin d'études, sur ce projet, jusque fin juillet : aurelie.kimmel@paysdesaverne.fr - 09 72 37 14 17.