

QUELLES MODALITÉS DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR LES SENIORS ?

Les pratiques RH des petites entreprises de type artisanal en Provence - Alpes - Côte d'Azur

SENIORS ET NÉGOCIATION COLLECTIVE



Suppression du Contrat de génération :
plus d'obligation de négocier des accords pour les entreprises



Des engagements plutôt sur :

- le maintien en emploi
- les fins de carrière
- l'accès à la formation

SENIORS ET BRANCHES PROFESSIONNELLES



Des engagements plutôt sous l'impulsion des pouvoirs publics

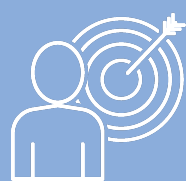


Ils concernent soit tous les salariés, dont les seniors, soit uniquement les seniors



- Commerces de gros
- Services automobiles
- Filières alimentaire et du bâtiment

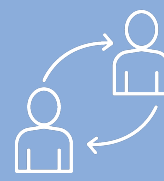
PRATIQUES RH DES DIRIGEANTS



L'emploi des seniors n'est pas considéré comme une thématique prioritaire



Besoin de diffuser les initiatives existantes et favoriser l'échange de pratiques



Les dirigeants sont souvent démunis face au transfert de compétences

PISTES DE RÉFLEXION EN FAVEUR DES SENIORS



Politiques RH des entreprises :

- Accompagnement RH
- Enjeux du tutorat
- Accompagnement pédagogique
- Recrutement et formation des seniors



Acteurs relais,

politiques publiques :

- Dynamique de réseau
- Connaissance sur le thème
- Politique publique pérenne
- Réfléchir à la fin de carrière