> *« Il faut élargir l'éventail des possibles »*

une solution intéressante pour permettre aux salariés dits « seniors » de valoriser et de transmettre leurs savoirs.

EN PRÉVENANT L'OBSOLESCENCE DES COMPÉTENCES

L'accès à la formation professionnelle, nécessaire pour actualiser les compétences professionnelles ou pour préparer une reconversion, décroît avec l'âge. Les salariés seniors sont en général moins demandeurs de formation[5]. Si ce moindre recours peut s'expliquer par un « effet horizon proche », il apparaît aussi que les modalités pédagogiques devraient être adaptées pour prendre davantage en compte la spécificité des salariés seniors.
Il faut développer et adapter les dispositifs d'acquisition et d'adaptation des compétences pour permettre à chacun de se former tout au long de sa vie professionnelle, encourager et promouvoir davantage les bilans de compétences des salariés en deuxième partie de carrière, la mobilisation du Compte Personnel de Formation y compris deux ans avant le départ dans le cadre de la préparation d'une retraite active, mais aussi le recours à la VAE.

EN GARANTISSANT LA SANTÉ AU TRAVAIL TOUT AU LONG DE LA VIE ACTIVE

En outre, il faut assurer le « bien vieillir au travail » sous l'angle de la santé en améliorant autant que de besoin les conditions de travail, la prévention de l'usure professionnelle et la lutte contre la pénibilité.

EN S'ADAPTANT AUX ATTENTES DES SALARIÉS

Notamment, les entreprises doivent pouvoir respecter et s'adapter aux choix et contraintes de vie des salariés qui souhaitent bénéficier de plus de temps. Elles le peuvent en optimisant ou facilitant l'activité par le biais du télétravail, l'aménagement du temps de travail, le temps partiel pré-retraite, l'utilisation du Compte Épargne-Temps. Elles doivent être aussi en capacité, pour les salariés qui le souhaitent, de proposer des départs en retraite anticipés...

EN PRIVILÉGIANT DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL INCLUSIVES

Force est de constater que l'entretien professionnel et la négociation collective notamment au travers des accords sur la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels - qui sont de puissants et indispensables leviers inscrits dans le Code du travail ou dans la loi - sont mal ou pas assez utilisés dans les entreprises. Depuis des années, la CFE Énergies s'investit et milite :

- pour inclure dans les accords collectifs davantage de modalités concrètes de prise en compte et de gestion des parcours professionnels tout au long de la carrière, en intégrant les spécificités objectives liées à l'âge,
- pour assurer une mise en œuvre effective et qualitative de l'entretien professionnel ainsi que des bilans des parcours professionnels tous les 6 ans.

Développer une gestion des emplois, des parcours professionnels et des organisations de travail inclusives, agiles et individualisées qui s'adaptent aux besoins et attentes respectives est pour nous un impératif. Oui, même si l'âge avance et la retraite approche, les salariés méritent qu'on les écoute et qu'on investisse en eux !

RETOUR SUR QUELQUES LOIS ET ACCORDS

2017 : signature par les partenaires sociaux européens d'un **accord-cadre** qui définit le vieillissement actif comme le fait « d'optimiser les possibilités pour les travailleurs de tous âges de travailler dans de bonnes conditions, saines et productives, jusqu'à l'âge légal de la retraite, sur la base de la motivation et de l'engagement mutuel des employeurs et des travailleurs ».

Dans le **Code du travail**, il existe des dispositifs communs à tous les salariés qui sont :
2014 : l'entretien professionnel et le récapitulatif des parcours professionnels tous les 6 ans pour tous qui est inscrit dans la loi.

2017 : l'obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels pour les entreprises de plus de 300 salariés qui « peut porter sur l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, (...) et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés ». (Ordonnances de septembre 2017).

Dans sa rédaction actuelle, la loi ne pousse pas les entreprises à apporter des réponses concrètes sur la gestion des mi et fin de parcours professionnels.

5. Rapport Bellon, Mériaux, Soussan « Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés », rapport remis au Gouvernement - janvier 2020