



Etude sur l'emploi des seniors au sein des branches du Commerce Agricole MS4

Préconisations



Axe 1 : Renforcer la prévention de l'usure professionnelle

Prévenir l'usure professionnelle (physique et psychique), les accidents du travail, les inaptitudes

- Poursuivre la sensibilisation de l'encadrement et des salariés à la prévention des risques professionnels
- Renforcer les démarches de prévention par la réalisation de diagnostics ergonomiques
- Examiner les possibilités de financement en préventif des équipements (ex : contrats de prévention MSA)
- S'appuyer sur les outils et partenaires existants (ex : outils Ociapiat "comprendre la QVCT")



Axe 2 : Accompagner la seconde partie de carrière

Développer / maintenir l'employabilité et la motivation du salarié tout au long de sa carrière

- Mettre en place un entretien spécifique pour la 2nde partie de carrière (45 -50 ans)
- Agir contre l'illectronisme (formation, pair à pair ...)
- Encourager la formation en 2nde partie de carrière
- Cartographier les emplois et identifier les passerelles possibles entre les métiers
- Travailler au niveau d'un territoire les parcours entre les entreprises
- Exploiter les dispositifs existants pour développer les compétences et la qualification (CEP, Pro A, VAE ...)



Axe 3 : Organiser la fin de carrière et la transition vers la retraite

Assurer une fin de carrière de qualité et « performante » pour le salarié et pour l'entreprise

- Prévoir un entretien spécifique de fin de carrière. Former les responsables RH et encadrants à la conduite de cet entretien
- Proposer de nouvelles fonctions en lien avec l'expertise du salarié senior (formateur interne, référent AFEST ...)
- Mettre en place des mesures spécifiques : faciliter l'accès au temps partiel, convertir en temps la future indemnité de départ à la retraite ...
- Informer employeurs et salariés sur les dispositifs existants (notamment sur la retraite progressive)
- Examiner la pertinence et la faisabilité du Mécénat de compétences senior
- Réfléchir à la pertinence d'un référent senior
- Proposer des Prestations Conseil RH (PCRH) sur l'accompagnement de la fin de carrière et la transition vers la retraite ?
- Sensibiliser les OF à prendre en compte le caractère intergénérationnel des groupes de stagiaires pour adapter les méthodes pédagogiques



Axe 4 : Sécuriser la transmission des compétences

Optimiser le transfert de compétences et sécuriser les compétences stratégiques

- Structurer un processus de transmission des compétences
- Encourager la capitalisation et la formalisation écrite des process
- Examiner les possibilités de financement d'un binôme sur un poste
- Proposer un « bi-tutorat » : tutorat d'un senior vers un junior sur les compétences métiers et du junior vers le senior sur des nouvelles compétences (ex : numérique)



Axe 5 : Favoriser le recrutement des seniors

Exploiter le vivier de recrutement que constitue les seniors

- Sensibiliser les entreprises aux atouts des salariés seniors (fidélité, expertise, autonomie)
- Former les responsables RH aux pratiques de recrutement responsables afin de prévenir les risques de discrimination par l'âge
- Examiner les besoins d'adaptations du parcours d'intégration d'un salarié senior