



ACTUALITE

GESTION DES FINS DE CARRIERES

Comment optimiser l'allongement de la vie professionnelle ?

De 9h00 à 12h30
Accueil café dès 8h30

Jeudi 22 septembre 2005

LA MAISON DE L'AMERIQUE LATINE
217 BOULEVARD SAINT-GERMAIN, PARIS 7^{EME}

PROGRAMME

Organiser le travail et favoriser les synergies dans l'entreprise pour mieux prendre en compte les salariés quinquagénaires et sexagénaires devient l'un des grands défis des DRH.

Les premiers effets du choc démographique vont se faire sentir dès 2006, et pendant une quinzaine d'années, avec des sorties accélérées du marché du travail pour la population du baby-boom. Pour les entreprises, cet événement démographique se traduira par des tensions sur le marché du travail, ainsi que par des pertes d'expertise et de culture d'entreprise si les transferts de compétences et de savoir-faire n'ont pas été préparés.

D'autre part, la réforme des retraites rend caduc le consensus social sur les fins de carrières anticipées, fonctionnant grâce aux préretraites. Avec l'allongement progressif à 42 ans de la durée de cotisation au régime général de retraite et l'interdiction de la mise à la retraite d'office, les entreprises devront donc aussi apprendre à gérer cette nouvelle population de salariés âgés de plus de 55 ans, alors qu'aujourd'hui, seulement un tiers d'entre eux sont en activité.

Liaisons Sociales réunit ses meilleurs experts pour débattre de ces enjeux majeurs et vous apporter des solutions concrètes.

I. L'exposition du contexte

- Le vieillissement de la population et le risque de pénurie de compétences
- L'allongement de la durée d'activité induit par la réforme des retraites
 - Le report à 65 ans de l'âge de la retraite, les nouvelles conditions légales de départ, la fin des préretraites

II. Les problématiques liées à la gestion des seniors

- Que recouvre la notion de « sentiment de fin de vie professionnelle » ?
- Comment la diagnostiquer ?
- Quelles en sont les conséquences, en matière de motivation et d'efficacité ?

III. Les solutions pour y remédier

- Comment gérer autrement les effectifs ?
 - Comment préserver la motivation et la performance des salariés qui pensaient partir à la retraite à (ou avant) 60 ans ?
 - Comment justifier et conforter leur rôle vis-à-vis des autres salariés ?
 - Comment élaborer une politique de gestion des compétences efficace et valorisante ?
 - Quels dispositifs employer (mobilité interne, tutorat, formation,...) pour favoriser le développement et le transfert des savoir-faire ?
- De quel outils juridiques disposent les entreprises ?
 - Compte épargne temps, retraites progressives, cumul emploi-retraite... : quels dispositifs peut-on utiliser après la Loi du 21 août 2003 ?
 - Comment utiliser au mieux les nouvelles opportunités offertes par la réforme de la formation ?
 - Départs négociés, transactions : y a-t-il des solutions juridiquement sûres pour les salariés souhaitant vraiment quitter l'entreprise ?

~ INTERVENANTS :

Laurent AMELINEAU, Directeur Général, DBM France
Cyrille de MONTGOLFIER, Directeur des Ressources Humaines, AXA France
Françoise FAVENNEC-HERY, Agrégée des Facultés de Droit, Professeur à l'Université de Paris II Panthéon-Assas
Jean-Marie PERETTI, Professeur de Gestion des Ressources Humaines à l'ESSEC et à l'IAE de Corte

Matinée animée par Guillaume LE NAGARD, chef de rubrique à Entreprise & Carrières