

Quel rôle des seniors dans l'entreprise ?

La position gouvernementale aujourd'hui est très claire : imposer aux employeurs des mesures incitatives pour embaucher et conserver les salariés seniors. La France, en effet, connaît le plus bas taux d'emploi des 55-64 ans de l'Europe (38% en France contre 51% de moyenne européenne), Nous sommes encore loin de l'objectif de 50% en 2010 fixé par le "Plan national d'action concertée 2006-2010" pour l'emploi des salariés âgés.

Dans son enquête barométrique de 2007 auprès d'entreprises françaises, la CEGOS relève que seules 13% d'entre elles affirment avoir défini une politique spécifique pour prolonger l'activité de leurs seniors.

En réalité, l'entreprise se préoccupe peu du vieillissement de ses effectifs, ayant eu recours pendant 20 ans aux préretraites encouragées par l'Etat. Un état d'esprit que partagent les salariés eux-mêmes qui souhaitent souvent partir avant 60 ans. Patrons, employés, tous sont victimes du cliché des « quinquas » hors du coup, peu innovants, peu adaptables, réfractaires aux nouvelles technologies, lents, trop chers, etc ...qui se transforment à 60 ans en jeunes retraités dynamiques, plein de projets !

Pourtant, face au vieillissement des générations baby boom actuellement actives, et à l'allongement de l'espérance de vie, il en va de la compétitivité de l'entreprise de se pencher sur la place des seniors, c'est-à-dire des salariés expérimentés, dans le monde du travail. Les mentalités de l'ensemble des acteurs de l'entreprise doivent évoluer, afin que ce vieillissement devienne une force et ne plus penser que les plus de 45 ans n'ont plus de potentiel, ni de projets.

Les seniors, de manière globale, font preuve d'atouts non négligeables : fiabilité, expérience leur permettant de prendre du recul, autorité naturelle, image rassurante pour la clientèle, stabilité émotionnelle... Ces atouts doivent être considérés par les employeurs afin de les mettre à profit au sein de leur structure. Les seniors ont avant tout un rôle de formation et d'accompagnement des plus jeunes, et sont un véritable relais de compétences. Attribuer ce rôle aux seniors, c'est leur reconnaître les compétences qu'ils détiennent, et ainsi les valoriser et les motiver.

Mais pour changer les mentalités et adapter le management et l'organisation du travail aux plus âgés, il faudra peut être une campagne de sensibilisation à l'instar de ce qu'a fait une agence d'interim pour d'autres populations délaissées par les employeurs.

En outre, la responsabilité du rôle des seniors est bipartite : au senior de réaliser son bilan et définir ses projets, à l'entreprise de rendre ses évolutions possibles.

Quelques articles choisis...

« **Les cadres seniors remontent la pente** » - *Entreprise et carrières* – 29 avril 2008

« **Le casse-tête des seniors pour les entreprises** » - www.LeJournalduNet.com

« **De nouvelles pistes pour l'emploi des seniors** » - *La Tribune* – 21 avril 2008