

L'EMPLOI DES SENIORS

Face au risque de voir notre taux d'emploi des 55-64 ans, déjà très bas, stagner d'ici à 2011, le gouvernement met en place "un Plan national d'action concertée 2006-2010" pour l'emploi des salariés âgés.

Ce n'est plus un secret pour personne, aujourd'hui encore, alors que la sonnette d'alarme a été tirée depuis longtemps sur la nécessité de mener des actions en faveur des plus de 50 ans, les entreprises se montrent frileuses dans la mise en place d'une politique dédiée aux seniors (Emploi des seniors : la politique de l'autruche – cf. CAPital RH février 2005).

Un taux d'emploi de 50% en 2010 sera difficile à atteindre. Certes, il est passé de 29 % en 2000 à 37 % en 2004, mais cela est surtout dû à l'arrivée des premières générations du baby-boom dans la tranche d'âge des 55 ans et plus.

Le vieillissement des populations doit encourager à prolonger la carrière professionnelle. Si rien n'est fait, le nombre de retraités augmentera fortement pendant les prochaines décennies, alors que le nombre d'actifs végétera. Dans les pays européens, on risque d'atteindre d'ici 2050 une situation où il y aura autant de retraités que d'actifs, ce qui mettra en danger les régimes de retraite et alourdira la pression fiscale.

Pour parer ce risque, l'amélioration des perspectives d'emploi des 50-64 ans est un moyen essentiel.

Cette situation résulte des nombreux obstacles à l'emploi des seniors.

Retrouver un emploi, maintenir son employabilité, évoluer dans l'entreprise, autant de démarches souvent très difficiles pour les quinquas, et pourtant de grands cabinets de recrutement soulignent le fait que l'employabilité n'est pas liée à l'âge. Pour eux, pas de distinction d'âge, mais un besoin d'expérience qui dépend de l'importance du poste et du type d'entreprise. Ainsi, comment conserver son employabilité lorsqu'on est senior ? Le mieux ne serait-il pas de ne faire aucune distinction entre les seniors et les autres salariés ? Performance et motivation devant être le leitmotiv tout au long de la vie professionnelle.

Il faut également en finir avec les idées préconçues qui "collent" aux seniors selon lesquelles ils seraient trop coûteux, moins productifs que leurs cadets et moins doués pour les nouvelles technologies...

Face à ce constat et aux différents rapports traçant un bilan pessimiste de la politique des entreprises sur cette tranche d'âge, il fallait agir. C'est ainsi que le gouvernement a annoncé un plan pour développer l'emploi des seniors. Principaux objectifs : favoriser le maintien dans l'emploi après 60 ans, faire évoluer les mentalités, mieux aménager les fins de carrières et favoriser le retour à l'emploi.

Au menu notamment :

- le maintien dans l'emploi des seniors, avec la généralisation des entretiens de 2^{ième} partie de carrière et des bilans de compétences pour les salariés atteignant 45 ans.
- un CDD spécifique pour les plus de 57 ans, d'une durée de 18 mois renouvelable une fois.
- Une réforme du cumul emploi-retraite permettant de dépasser le montant du dernier salaire d'activité.
- la suppression progressive de la contribution Delalande et des pré-retraites. La contribution Delalande est pour certains *un véritable frein à l'embauche, qui n'a jamais fait preuve de son efficacité*. En effet, il existe beaucoup trop de cas d'exonération et les chiffres parlent d'eux même : sur les 230 000 licenciés de plus de 50 ans pris en charge par l'UNEDIC en 2004, seuls 30 000 cas ont donné lieu à son paiement.
- l'aménagement des fins de carrière, en développant la pratique du tutorat dans l'entreprise qui favorise la transmission des savoirs.

L'ANPE devrait également ouvrir un service spécifique aux seniors, sans envisager de guichet unique.

Deux grands groupes spécialisés dans l'électronique n'ont pas attendu que le gouvernement légifère en la matière pour agir. Ainsi pour conserver leurs seniors dans l'emploi, tous deux ont supprimé les dispositifs de pré-retraite, l'un a lancé une politique fondée sur des bilans professionnels tous les dix ans et, à partir de 50 ans, un entretien-bilan de compétence tous les trois ans débouchant éventuellement sur une formation. Le tutorat a également été valorisé. Tandis que l'autre a décidé de réserver 10 % de ses recrutements aux seniors.

Par conséquent, fini les réflexions, place à l'action. Toutefois ces expériences et ces dispositifs à venir permettront-ils de garantir un emploi à des seniors de plus en plus jeunes ?

Quelques articles choisis :

Le Figaro.fr – 06 février 2006 – "Le plan du gouvernement pour l'emploi des seniors"

Info flash –n°673-1^{er} au 15 février 2006– "Le plan d'action pour l'emploi des seniors sera doté de 10 millions d'euros"

Le Monde – 24 janvier 2006 – "M. de Villepin dévoile le plan d'action pour les seniors"

La Tribune – 23 janvier 2006 – "Les entreprises ne développent pas l'emploi des seniors"

L'Express.fr – 19 janvier 2006 – "Le gouvernement veut maintenir les seniors au travail"

Les Echos – 11 janvier 2006 – "Des propositions pour l'emploi des seniors" Le point de vue de Pierre SIMON

Le Figaro.fr – 20 décembre 2005 – "Un tiers des entreprises réfléchissent aux seniors"

Les Echos – 16 décembre 2005 – "Gérard Larcher ouvre le dossier de l'emploi des seniors avec les partenaires sociaux"