DR

Valérie Gruau
Fondatrice de seniorsavotreservice.com (premier site d'emploi seniors en France).

Pendant des années, on a favorisé les départs à la retraite anticipés qui ont inscrit dans les esprits que, passé 50 ans, on s'approchait doucement de la retraite et qu'à 57-58 ans, on pouvait espérer arrêter. Nous payons aujourd'hui les conséquences de ces politiques qui ont créé des préjugés sur l'employabilité des seniors. Les plans précédents n'ont donné que des résultats limités. On prendra pour exemple le contrat de génération qui a été un échec, avec moins de 40000 contrats signés. Cependant d'autres solutions sont à imaginer, le Gouvernement a annoncé s'y pencher. C'est un marqueur fort, souhaitons que des solutions efficaces soient proposées. Pourquoi est-ce important ? Les seniors sont la catégorie de demandeurs d'emploi qui reste le plus longtemps au chômage. 60% des plus de 55 ans sont sans emploi depuis plus d'un an (contre 41% pour les plus jeunes). Les seniors sont de plus en plus nombreux au chômage. Entre 2008 et 2018, le chômage des seniors a progressé de 179 % (contre 21% pour les 15-54 ans) !

> *« Les conséquences de politiques qui ont créé des préjugés. »*

L'âge légal de la retraite va être repoussé à terme, il y aura donc encore plus de seniors potentiellement au chômage. Avec le système à points, il faudra travailler jusqu'à 62 ans au moins. Or à 60 ans, moins d'un Français sur deux a un emploi. Et enfin, c'est important de trouver des solutions car près d'un million des plus de 50 ans étaient au chômage au premier trimestre 2019.

Au-delà des actions menées par le Gouvernement, **c'est au sein des entreprises qu'il faut agir**. Il faut changer les mentalités et montrer l'intérêt d'harmoniser la pyramide des âges dans les équipes. Il est nécessaire de sensibiliser tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise sur l'intérêt de recruter des seniors ou de maintenir les seniors dans leur emploi. La volonté est parfois forte au niveau du top management mais elle se dégrade au niveau du middle management qui s'oriente sur des profils plus jeunes.

Il faut également penser formation. Les seniors offrent une grande stabilité dans leur poste et génèrent moins de turnover. Il est donc nécessaire de continuer à leur proposer des formations qui leur permettent d'évoluer dans l'entreprise et de donner le meilleur tout en se sentant considérés par l'entreprise. ◆

EN CHIFFRES

83 %

C'est, selon l'OCDE, le taux d'emploi des 55-64 ans au quatrième trimestre 2017 en Islande, le meilleur élève du groupe des pays industrialisés. Le taux de l'Allemagne est à 70,9 %. Si celui de l'Union européenne est à 57,7 %, c'est que le taux du Danemark est à 69,1 %, celui du Royaume-Uni à 64,4 %, celui de la France à 52,2 %, celui de l'Espagne à 51 % et celui de l'Italie à 53,1 %, entre autres.

Source : www.oecd.org/fr/emploi/emp/vieillissementetpolitiquesdelemploi.html

4,7 %

C'est la part des seniors dans l'ensemble des dispositifs d'emplois aidés, selon la dernière étude de la Dares à la fin 2018.

Source : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/tdb_seniors_juin_2019.pdf

DR

Vincent Godebout
Délégué général de Solidarités nouvelles face au chômage.

La situation des 50 ans et plus est aujourd'hui extrêmement paradoxale : incités par les pouvoirs publics à prolonger leur activité, ils subissent la défiance des employeurs. En effet, bien que la participation des seniors au marché du travail connaisse une amélioration sensible, les représentations souvent négatives liées à l'âge entraînent une réticence des employeurs à les maintenir en emploi comme à les recruter. Si bien qu'avec l'âge, les perspectives d'emploi et les opportunités de formation diminuent fortement. Les seniors, qui se distinguent par des difficultés de retour à l'emploi bien supérieures à celles des autres tranches d'âge, se retrouvent donc vulnérables face au chômage, particulièrement de longue durée. Malgré ces constats, l'emploi des seniors occupe une place mineure dans la politique de l'emploi définie par les pouvoirs publics, qui ont préféré accorder une priorité à la lutte contre le chômage des jeunes. Alors que les propositions de Jean-Paul Delevoye prévoient que l'âge de la retraite à taux plein soit fixé à 64 ans, il manque encore des décisions fortes pour permettre à tous de travailler jusqu'à la retraite. En effet, reculer l'âge de départ à la retraite ne pourra se traduire par une augmentation sensible du taux d'activité des seniors qu'à une condition : que les personnes concernées par le relèvement de l'âge d'ouverture des droits aient la possibilité de se maintenir en emploi ou d'en retrouver un. C'est pourquoi **la réforme des retraites ne pourra se faire sans que ne soit pensée une nouvelle dynamique destinée à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors** et permettre le retour à l'emploi de ceux qui en sont éloignés. ◆

> *« L'emploi des seniors occupe une place mineure dans la politique de l'emploi définie par les pouvoirs publics, qui ont préféré accorder une priorité à la lutte contre le chômage des jeunes. »*