

Plus de 50 ans très qualifié recherche avenir en entreprise

Le discours officiel martèle qu'il va falloir travailler plus longtemps pour assurer l'avenir du système de retraite, et qu'il faut maintenir les seniors au travail. Mais le taux d'emploi (1) des 55-64 ans en France n'est que de 37 % (33 % dans la région). L'un des plus faibles d'Europe.

PAR JEAN-MARC PETIT
economie@lavoxdunord.fr
PHOTO JEAN-CHARLES BAYON

Usés, difficiles à intégrer, pensant plus à leurs points de retraite qu'aux performances de l'entreprise, préjugés et clichés sur les plus de 50 ans sont tenaces. Mais les temps changent. Le vieillissement de la population, la nécessité de ne pas laisser partir trop vite les générations issues du baby-boom et le problème du financement des retraites nécessitent de redonner un coup d'accélérateur à l'emploi des seniors.

« L'âge est aujourd'hui la deuxième raison de discrimination à l'embauche », reconnaît François Kalfon, chef de mission au ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

Dans la région, ils sont 23 000 demandeurs d'emplois de plus de 50 ans inscrits à l'ANPE : 12 % de la population au chômage, mais 19 % des demandeurs d'emploi longue durée (2). Un plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors a été adopté le 6 juin. Il a pour ambition de favoriser le maintien et le retour à l'emploi

des plus de 50 ans, par le biais notamment de formations, le recours au CDD des plus de 57 ans, ou des aides à l'employeur. Le but : atteindre un taux d'emploi de 50 % des 55-64 ans à l'horizon 2010. On en est loin...

Maintenir les seniors à l'emploi, c'est éviter de voir disparaître les savoir-faire. « Les entreprises ont avant tout besoin de compétences, d'expériences », explique Pascal Boulanger, PDG du groupe qui porte son nom et emploie dans la région plus de mille salariés dans le secteur de l'immobilier et de la propreté. « Des jeunes aux plus âgés, seul le savoir-faire importe dans nos recrutements. »

EN CHIFFRES

33

En pourcentage, le taux d'emploi régional des 55-64 ans fin 2004 (source Eurostat), soit le dix-septième rang français.

195 000

Le nombre de postes de travail occupés par des seniors fin 2004 dans la région (source INSEE) dans les établissements du secteur marchand (hors collectivités territoriales).

23 000

Le nombre de demandeurs d'emplois seniors inscrits à l'ANPE dans la région fin octobre 2006 (en catégorie 1, personnes de plus de 50 ans recherchant un temps plein à durée indéterminée).

55

Le pourcentage de demandeurs d'emploi, dans la région, de 50 ans ou plus inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an, 33 % depuis plus de deux ans. Les seniors représentent 12 % des demandeurs d'emploi, mais 19 % des demandeurs d'emploi longue durée.

Cette expérience, il faut aussi savoir la transmettre. Chez Mécanique et Chaudronnerie des Flandres à Grande-Synthe, la fin d'activité des seniors sert à faire du tutorat auprès des plus jeunes.

Le maintien au travail des 55-65 ans est une nécessité pour assurer le financement des systèmes de retraite.

Cette PME de quarante-six personnes a identifié les compétences nécessaires à chaque poste et formé les ouvriers de plus de 50 ans à la transmission des savoirs. Treize départs ont été compensés par autant d'embauches de jeunes, qui ont d'abord été accompagnés par ces ouvriers expérimentés. Mais au-delà de la transmission des savoirs, le maintien au travail des 55-65 ans est une nécessité pour assurer le financement des systèmes de retraite. Les seniors ont de l'avenir... Ils vont devoir travailler plus longtemps. ❖

1. – Proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans), selon l'INSEE.
2. – Au chômage depuis plus d'un an.

Et ailleurs, comment font-ils ?

Dans les autres pays d'Europe, comment gère-t-on la politique du travail des seniors ?

► Royaume-Uni. – Le Royaume-Uni détient le record du taux d'emploi des 55-64 ans. Celui-ci est ainsi passé de 56,1 % en 1995 à 59,8 % en 2000 (source OCDE). Et pour cause, c'est aussi le pays où l'âge de la retraite est parmi les plus élevés : 65 ans pour les hommes, 60 ans pour les femmes. Il doit être repoussé à 66 ans pour tout le monde en 2026 et 68 ans en 2046. Le Royaume-Uni a choisi de dévelop-

per des mesures applicables à l'ensemble de la population au nom de la lutte contre la discrimination au travail. Ont ainsi été engagées des réformes visant à adapter les horaires de travail à tous les âges de la vie, développant ainsi particulièrement le recours au temps partiel.

► Allemagne. – En Allemagne, le taux d'emploi des plus de 50 ans est bas (48,2 % en 2000). Les pouvoirs publics ont ciblé leur action sur la réforme des systèmes de retraite, pour inciter à un départ plus tardif. Actuellement, l'âge de la retraite est fixé à 65 ans, il pourrait passer à 67 ans en 2029.

► Pays-Bas. – En aménageant les fins de carrière des travailleurs âgés et en les incitant à retarder leur départ à la retraite (officiellement 65 ans), le gouvernement néerlandais a choisi de mobiliser en priorité les personnes de plus de 50 ans encore en activité, plutôt que les entreprises. Les Pays-Bas ont choisi d'insister sur l'aménagement des fins de carrière, en permettant notamment aux travailleurs de plus de 50 ans proches de la retraite d'opter pour un temps partiel. De même, un dispositif de licenciement spécial a été lancé, selon lequel les salariés les plus âgés

d'une entreprise ne sont plus systématiquement les premières victimes des réductions d'effectifs.

► Suède. – La Suède a développé son programme d'action en faveur de l'emploi des plus de 50 ans autour de la mise en place d'un système de formation tout au long de la vie, sans équivalents dans les autres pays d'Europe. Ce pays a également diminué de façon drastique les aides de l'État aux préretraités partiels. En contrepartie, des aides financières sont versées aux entreprises pour une gestion des ressources humaines intégrant la problématique de la gestion des âges. ❖ J.-M. P.