

TÉMOIGNAGE

# « EMPLOYER UN RETRAITÉ, C'EST UNE SOUPLESSE POUR LES TPE »

► **Directeur général d'une société de gravure et signalétique basée dans le Rhône, Didier Froissard recommande volontiers l'emploi de retraités, dispositif auquel il a eu recours ces dernières années pour l'entreprise qui porte son nom. Et ce, aussi bien pour des postes de cols bleus que de cols blancs.**

## Comment en êtes-vous venu à employer des retraités ?

Ma première expérience date d'il y a quelques années. À la suite d'une démission – et compte tenu des délais de préavis de notre convention collective –, j'ai dû effectuer un recrutement en un temps très court. J'ai d'abord mis une annonce à Pôle emploi et sur plusieurs sites – sans grand succès... Alors que le temps pressait, j'ai découvert un peu par hasard la plateforme TeePy Job, spécialisée dans les plus de 50 ans. Et une semaine après mon annonce sur ce site, j'ai eu dix candidats pour le poste ! Je les ai tous reçus et j'ai finalement embauché deux retraités souhaitant travailler à temps partiel (20 heures) pour remplacer l'employé

démissionnaire. Je n'ai eu qu'à m'en féliciter.

## Pourquoi ?

Même si un retraité travaille sans doute moins vite qu'un actif forcément plus jeune, avec ce recrutement, j'avais 40 heures de travail hebdomadaire au lieu de 35, et deux personnes, ce qui fait que si l'une s'absentait, le poste était quand même couvert par l'autre. Par ailleurs, les retraités qui veulent travailler sont des gens motivés et évidemment expérimentés. J'ai été très content de ces deux embauches. Enfin, c'est intéressant du point de vue du coût/rentabilité pour l'entreprise. Si vous prenez un actif à 35 heures par semaine base Smic, il va vous coûter 1 900 euros. Sur le même poste, deux retraités travaillant chacun 20 heures, toujours base Smic, seront chargés à 950 euros chacun, soit un coût identique, in fine. Ce genre de calcul financier ne sera probablement pas de mise dans un grand groupe avec des centaines d'employés. Mais dans une entreprise de moins de 20 salariés comme la nôtre, outre qu'un poste vacant doit être immédiatement remplacé parce qu'il a une utilité précise, il y a une réflexion coût/rentabilité à faire en permanence.

J'ajoute que c'est un élément de gestion qui apporte de la souplesse à une TPE.

## De quel genre de poste s'agissait-il ?

En l'occurrence, c'était un technicien poseur de plaques qui me manquait. Comme je vous l'ai dit, j'en ai recruté deux, et cela a très bien marché.

## Avez-vous eu encore recours à un retraité pour un autre recrutement depuis ?

Oui, plus d'une fois. Je peux notamment vous citer le cas d'une personne recrutée pour faire du suivi comptable : rapprochement bancaire et relance de créances. J'ai trouvé quelqu'un de très bien, un ancien de la banque, qui a occupé le poste avec aisance.

## Une opinion répandue veut que le cumul emploi-retraite soit surtout le fait de cadres d'entreprise. D'après votre expérience, il n'en serait pas ainsi, puisque vous y avez recouru pour des postes très différents.

En effet, les deux exemples dont je vous ai parlé montrent que l'on n'a pas forcément besoin d'y recourir pour couvrir des postes très qualifiés.

## Le cumul emploi-retraite mériterait-il d'être davantage connu ?

Il y a dix ans, je vous aurais dit qu'il n'était pas assez connu. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Il y a beaucoup d'informations sur le sujet dans la presse, des reportages télé, etc. On sent bien que c'est un sujet d'actualité et l'on en parle de plus en plus.

## Quel avenir voyez-vous pour ce dispositif ?

Dans un marché d'offre et de demande, il y a de nombreux postes non pourvus dans beaucoup de secteurs d'activité, ce qui devrait favoriser l'emploi des retraités. Peut-être pas, évidemment, dans les métiers du BTP, mais, d'une manière générale, la réalité du terrain montre qu'il y a beaucoup d'entreprises qui ont du mal à recruter, à trouver des gens formés et motivés. Et comme celui qui est motivé va se former rapidement, je pense qu'il y a un grand avenir pour le cumul emploi-retraite. D'autant plus que la personne qui a 65 ans aujourd'hui n'est pas la même que celle qui avait le même âge il y a 30 ans, physiquement et intellectuellement ! À 65 ans, on est encore jeune maintenant, on peut recommencer une troisième vie, après la jeunesse et la période d'activité professionnelle, et une vie peut-être plus équilibrée. Je suis donc pour l'embauche de retraités... Cela dit, entre un actif et un retraité, je choisirais quand même plutôt un actif en priorité – tout simplement parce que cela me paraît être dans l'ordre des choses ! ♦

PROPOS RECUEILLIS PAR J.-L. B.

*« Les retraités qui veulent travailler sont des gens motivés et évidemment expérimentés. »*