

CHANGER DE REGARD SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Comment agir pour que les seniors ne fassent plus l'objet de discriminations sur le marché du travail ? Comment garantir leur employabilité ? Alors que la réforme des retraites est entrée en vigueur le 1er septembre, plusieurs questions se posent. Et parce que fin de carrière n'est pas fin de vie, un changement de regard s'impose.

QUI SONT LES SENIORS ?

Issu du latin, le terme "senior" signifie "plus âgé", en opposition à "junior". Mais à partir de quel âge est-on considéré comme senior sur le marché du travail ? Sur ce point, les définitions varient. En France, le Code du travail et l'ensemble des dispositifs spécifiques aux seniors ne s'accordent pas sur des âges fixes et précis.

Du point de vue administratif et pour Pôle emploi, les seniors sont les salariés en fin de carrière. Ainsi, le droit au chômage des seniors s'adresse aux **50 ans et plus** et le Code du travail impose des règles à respecter pour le licenciement des personnes de 50 ans et plus.

Du point de vue gestion de carrière, c'est dès l'âge de **45 ans** que les actifs sont considérés comme seniors.

DES CARRIÈRES QUI S'ALLONGENT

Avec les réformes allongeant les durées de cotisation et reculant l'âge de départ à la retraite, on constate en France que **le taux d'emploi des seniors est en augmentation depuis 2000**.

En 2022, 56,9 % des personnes de 55 à 64 ans étaient en emploi selon l'étude de la Dares (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-seniors-sur-le-marche-du-travail-en-2022>). Pour autant, ce taux d'emploi reste inférieur à celui de la moyenne de l'Union européenne, qui est de 62,4 %. La France se classe au 16e rang parmi les 27.

Autre particularité française : la sortie précoce du travail. Aujourd'hui, seule 1 personne sur 3 entre 60 et 64 ans est encore en activité. Les départs anticipés sont monnaie courante.

CASSER LES PRÉJUGÉS

Trop chers, moins adaptables, moins productifs, peu à l'aise avec les nouvelles technologies, résistants au changement, etc., **les seniors continuent de se heurter à de nombreux préjugés**. Des préjugés qui se traduisent par la frilosité des entreprises à employer des profils plus âgés. Pire, ces idées reçues semblent intégrées par les seniors eux-mêmes ! D'après le baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise

(<https://www.medef.com/fr/actualites/11e-edition-du-barometre-de-perception-de-legalite-des-chances-en-entreprise>) publié par le Medef en 2022, l'âge reste de loin la première crainte de discrimination au travail pour les personnes interrogées (43 %).

Or, **les seniors ne sont pas forcément ceux que l'on croit**. Pour preuve, la récente étude du Céreq, Comment les seniors envisagent-ils leur avenir professionnel jusqu'à la retraite ? (<https://www.cereq.fr/comment-les-seniors-envisagent-ils-leur-avenir-professionnel-jusqua-la-retraite>), montre que **la plupart d'entre eux affichent des souhaits d'évolution professionnelle**, qu'il s'agisse de progression en interne, de montée en compétences ou de reconversion. Problème : leur moindre accès à la formation les freine dans leurs projets.

DES COMPÉTENCES À VALORISER

Dans le podcast d'Objectif compétence, Senior au travail, qu'est ce qui coince ? (<https://www.youtube.com/watch?v=mWlJOScRv3c&list=PLJHKg6lAzYnJTX9KF-OfGmaOXadTvxiN&index=9>), la sociologue Anne-Marie Guillemard regrette que **l'on ne propose pas de parcours de fin de carrière attractif** aux seniors, qu'on ne leur ouvre pas d'horizons.

À la question "comment maintenir les seniors en emploi ?", elle suggère de **s'inspirer de nos voisins européens**. La Finlande, par exemple, a réussi à faire de l'expérience professionnelle une richesse nationale en déployant un vaste programme pour apprendre aux entreprises une nouvelle gestion des âges. Un point de vue partagé par Emmanuel Maquet, de l'association Alfa3a (<https://www.alfa3a.org/qui-sommes-nous>) (Bourg-en-Bresse), qui pilote un projet pour booster l'employabilité des seniors en coordination avec les acteurs européens.

Innover dans les méthodes d'accompagnement des seniors, optimiser les ressources qu'ils détiennent, **ne plus réfléchir par âge mais par compétence**, anticiper les besoins de formation, sont autant de bonnes pratiques qu'Emmanuel Maquet a partagé lors l'un webinaire (<https://www.youtube.com/watch?v=EmbRyFPsSRQ>) animé par le Cariforef des Pays de la Loire, le 14 septembre.

De nombreuses initiatives émergent pour nous inviter à changer de regard sur l'emploi des seniors. En témoigne la dernière campagne choc de l'Apec (<https://corporate.apec.fr/home/espace-medias/des-seniors-perimes-vraiment-lapec-interpelle-sur-la-necessite-de-changer-de-regard-sur-lemploi-des-seniors.html>). Car il n'est pas question d'être périmé

POUR ALLER PLUS LOIN

- Regarder le replay du webinaire L'emploi des seniors : état des lieux et retours d'expériences innovantes (<https://www.youtube.com/watch?v=EmbRyFPsSRQ>)
- Participer à la formation Accompagner les personnes en fin de carrière (<https://pro.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/territoire/professionnalisation/Detail-d-une-formation?s=196429>), à Saint-Nazaire, le jeudi 19 octobre
- Découvrir le dispositif "Visa Métiers + Jeunes et Seniors" (<https://pro.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/ContentMedia/OPDL/ARTICLES/2023/Visa-Metiers-Jeunes-et-Seniors-un-nouveau-dispositif-d-abondement-CPF>) pour les demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus
- S'abonner au flux de veille d'actu sur les seniors (<mailto:doc@cariforef-pdl.org>)

Cariforef des Pays de la Loire, septembre 2023