

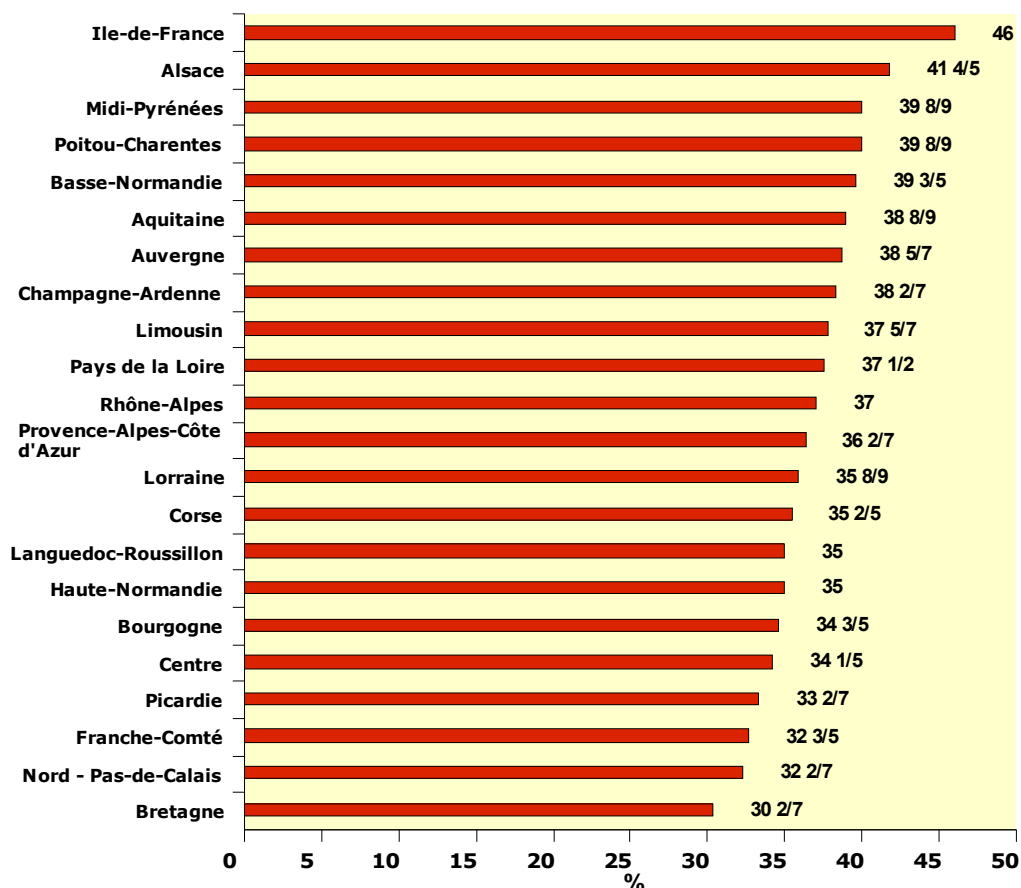
## **Cadres Seniors en Bourgogne : comment retrouver un emploi ?**

Un texte rédigé par Marie Bertin

08/03/08

## Situation de l'emploi des seniors et des cadres en Bourgogne

L'emploi des salariés seniors est devenu un enjeu pour la collectivité comme pour les entreprises et l'objectif du plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors, mis en place en octobre 2005, que la ministre de l'Economie et des Finances souhaite relancer en misant sur les synergies attendues du projet de fusion entre l'ANPE et les Assédic, a pour but de favoriser l'emploi des seniors, de le maintenir et de faire croître la proportion de seniors en emploi. L'objectif est de la porter à 50% pour les 55/64 ans d'ici 2010, alors qu'elle est de 37,9% contre une moyenne européenne des 27 pays de 42,2%, et se dessine de façon disparate entre les régions (source Eurostat) :



La réussite d'un tel challenge se traduira nécessairement par un inversement des pratiques car depuis plusieurs décennies, l'éviction des seniors a été la règle d'ajustement du marché de l'emploi avec les dispositifs encourageant les départs en cessation d'activité anticipée.

A présent, la réflexion sur le maintien en emploi et le recrutement des seniors est en cours et bon nombre d'entreprises recherchent de nouvelles pratiques à destination des salariés de plus de 50 ans mais les changements tardent à venir. En conséquence, les salariés quinquagénaires continuent à être exposés aux préjugés socioculturels défavorables aux seniors. Les propos de Danièle Karniewicz, présidente de la caisse nationale d'assurance vieillesse, le confirment : « **Sur les 700 000 à 800 000 nouveaux retraités que nous comptons chaque année, seul un tiers est encore dans l'emploi au moment du passage effectif à la retraite** ».

## Les cadres seniors demandeurs d'emploi

Dans son contexte démographique actuel, la Bourgogne a besoin de toutes ses compétences : les seniors sont « une réserve de savoir-faire et de talents confirmés, immédiatement disponibles » (Chantal Baudron – Le Monde du 4/09/2007).

Cependant, dans notre région, la situation des cadres seniors demandeurs d'emploi est inquiétante. Et les données chiffrées à fin décembre 2007 sont éloquentes : **671 cadres**, 175 femmes et 496 hommes, **de plus de 50 ans représentent 29% des effectifs cadres demandeurs d'emploi** (21% pour les femmes, 34% pour les hommes), et **quel que soit leur niveau de qualification et de formation, leur âge est souvent à l'origine du chômage longue durée qui touche un tiers d'entre eux**. Près de la moitié des seniors, y compris les cadres seniors, **sont inscrits depuis plus d'un an**, contre environ un tiers pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Cette situation peut générer chez certains des années de précarité (fin de droits) car la plupart des cadres peuvent accéder au bénéfice de la retraite bien au-delà de 60 ans alors que, comme le souligne l'Observatoire de l'ANPE « à partir de 55 ans, la sortie du chômage se fait le plus souvent vers l'inactivité ».

Actuellement, si le taux de chômage des cadres est de l'ordre de 4 %, force est de constater que cette embellie de l'emploi des cadres ne sert pas encore les cadres seniors demandeurs d'emploi : certes on constate une **baisse du chômage des cadres seniors mais en parallèle on note un retour moins rapide à l'emploi**.

Malgré tout, cette situation ne doit pas conduire au scepticisme et à la désillusion quant aux possibilités de retour à l'emploi car il existe de réelles opportunités d'activité professionnelle au-delà de 50 ans.

Les difficultés de recrutement devraient induire des changements de pratiques en leur faveur. De plus, face au vieillissement de leurs effectifs et aux nombreux départs à la retraite, l'embauche des cadres seniors tend à devenir une nécessité pour les entreprises.

Par ailleurs, les candidatures de cadres seniors à la reprise d'entreprise suscitent de plus en plus d'intérêt : recherche d'associés, apport de compétences techniques et managériales pour participer à la croissance et au développement stratégique... Dans les cas de cessions, pour les cédants, les cadres seniors sont une opportunité de rencontrer des savoir-faire et des talents immédiatement disponibles. Mais dans ce domaine, la difficulté est de faire entendre qu'un repreneur de plus de 50 ans peut s'investir pour 10 ou 15 ans !

Cependant, quel que soit le contexte de l'emploi des cadres, 50/60 ans s'avère une période délicate pour retrouver un nouvel emploi. Être accompagné durant cette phase est un atout majeur pour réussir cette transition, car le rôle du consultant en outplacement est de conseiller mais aussi de bousculer les a priori et de « débusquer » des niches.

## L'outplacement senior

Face à des licenciements inévitables, les entreprises doivent s'approprier la pratique de proposer un outplacement aux personnes concernées car, être accompagné durant cette phase, est un atout majeur pour réussir cette transition.

L'outplacement permet de se doter d'éléments favorables pour aborder un marché de l'emploi complexe, il permet à ceux qui ont évolué au sein d'une seule entreprise et/ou dans un seul secteur d'activité de s'approprier les connaissances indispensables extérieures à leur champ de compétences. Il permet de reprendre confiance et de revaloriser l'estime de soi suite à une période professionnelle durant laquelle leurs compétences ont souvent été remises en cause, d'appréhender la dure réalité du reclassement avec méthodologie, de garder et d'utiliser son réseau relationnel avec pertinence. Il permet surtout de garder confiance en la possibilité du retour à l'emploi et de ne pas se laisser prendre au piège du pessimisme sur l'avenir professionnel.

La gageure de notre accompagnement senior est de prendre l'engagement d'accompagner chacun jusqu'à la réalisation de son objectif.

Chaque accompagnement est personnalisé pour favoriser le retour à l'emploi au plus vite et faciliter l'intégration dans des fonctions nouvelles. Dans cette démarche, le rôle du consultant est d'écouter, de conseiller et d'orienter, mais aussi de booster et donner confiance, de faire découvrir, de bousculer les a priori .

La force de notre partenariat avec Oasys consultant est de parier sur la complémentarité des compétences pour offrir une capitalisation d'expériences, une connaissance fine des évolutions de chaque métier et de ses perspectives d'avenir.

C'est dans cet accompagnement senior que notre appréhension du métier de l'outplacement prend toute sa mesure du droit à l'ouverture d'esprit, à la curiosité positive, à la franchise, afin de mettre notre enthousiasme et notre créativité au service de l'efficacité pour transformer les changements professionnels en transition réussie.