

**« Vous recrutez ? Nous sommes les seniors dont vous avez besoin ! »**

Au sein de l'Union Européenne, le taux moyen d'emploi des seniors de 55 à 64 ans est de 44,7%. Ce chiffre cache des écarts importants : dans les Pays Scandinaves, le taux d'activité des 55 à 64 ans est de 77 à 81% alors que la France compte seulement 38% de seniors actifs et pour la tranche d'âge de 60 à 64 ans, elle est avant dernière du classement !

C'est de longue date que la France se caractérise par un faible taux d'emploi de la population de plus de 50 ans et la crise économique en cours touche de plein fouet l'emploi des plus de 50 ans car après un licenciement, l'exclusion du marché de l'emploi est durable. Les chiffres du chômage sont criants de vérité sur ce sujet : en 2009, la dégradation de l'emploi des seniors est la plus importante (+21%) en comparaison des +14,5% pour les adultes et +9,7% pour les jeunes.

En cumulant les données sur l'emploi des seniors, une courbe démographique qui s'inverse et des mutations économiques importantes dans certains secteurs, en pleine explosion du taux de chômage, nous sommes face à un paradoxe :

- Des secteurs d'activité rencontrent des difficultés de recrutement et les besoins de renouvellement de personnels s'intensifient notamment dans les services personnels et domestiques, la chimie, le caoutchouc, le plastique, les activités financières, les équipements mécaniques, la métallurgie et transformation des métaux, la santé et l'action sociale, les transports, la construction,
- Des seniors sont en difficulté pour retrouver un emploi.

Pour décembre 2010, l'Europe s'est engagée à porter la proportion de seniors en emploi à 50 %. Très concernée, avec un taux de 35 % en 2005, la Bourgogne s'est investie dans la démarche, privilégiant le pragmatisme et l'action de terrain pour enrayer ce gâchis économique, social et humain.

C'est ainsi que "Cadres Seniors en Bourgogne" a vu le jour, avec pour pilote Impulsion Emploi, cabinet spécialisé en transition professionnelle.

En partenariat avec le Conseil Régional de Bourgogne, le Fonds Social Européen, l'Agefiph et la Caisse d'Épargne, Impulsion Emploi accompagne 50 personnes dont la moyenne d'âge est de 55 ans et la durée moyenne de recherche d'emploi est de 24 mois.

La prise en compte de l'égalité des chances est prioritaire au sein de cette action car son objectif est de contribuer à relever le taux d'emploi des seniors, de faire évoluer les représentations socioculturelles de l'emploi des seniors et de favoriser le retour à l'emploi des plus de 50 ans mais également de favoriser l'intégration des personnes handicapées. En application de la loi sur le handicap, qui maintient le quota de 6% de salariés handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés, 7 personnes reconnues travailleuses handicapées sont suivies parmi les 50.



Les accompagnements de ces 50 personnes sont orientés pour enrayer la déqualification professionnelle, stimuler l'augmentation du taux d'accès à la formation tout au long de la vie et encourager l'embauche à plein temps car si l'âge constitue la plus forte, sinon la première discrimination à l'embauche des plus de 50 ans, les cumuls âge, rupture de vie, maladie, handicap et durée de chômage sont de réels freins au retour à l'emploi et accentuent fortement la discrimination à l'embauche.

Favoriser le retour à l'emploi des plus de 50 ans est une urgence à court terme pour les demandeurs d'emploi actuels, mais c'est une urgence pour les seniors de demain car il sera difficilement conciliable de demander de travailler jusqu'à 62 ans dès lors que l'emploi est si difficilement accessible lorsqu'on a 50 ans.

Peut-on aborder un projet de réforme des retraites sans aborder de réels changements concernant l'emploi des seniors ?

Le projet de loi sur les retraites n'évoque pas la situation des seniors demandeurs d'emploi et les seniors concernés sont en droit de s'interroger sur leur sort : devront-ils absorber le chômage massif à partir de 55 ans, la fin des indemnisations à 58 ans puis attendre 4 ans sans aucun revenu ?

La loi Senior devait être opportune pour résoudre certaines problématiques liées à l'emploi de seniors. Depuis son entrée en vigueur, elle a prioritairement servi à maintenir l'emploi des seniors de plus de 55 ans en poste mais son impact sur le recrutement des plus de 50 ans est moindre.

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.

Pour preuve, après 18 mois, 70% des personnes suivies dans l'action « Cadres Seniors en Bourgogne » sont en activité et à un niveau de qualification équivalent, ou presque, à leur précédent emploi !

Leur retour à l'emploi a nécessité que les seniors se confrontent aux réalités économiques du moment et s'adaptent aux possibilités des entreprises.

Quant aux entreprises, le regard des recruteurs évolue effectivement, et des entreprises s'investissent dans l'embauche d'un senior en capitalisant sur le renforcement des compétences internes, l'échange des savoir-faire et le développement du tutorat.

Cependant l'aboutissement de ces parcours est souvent inutilement fastidieux et chaotique.

Si l'emploi des seniors ne doit pas devenir le talon d'Achille du projet de réforme des retraites, ne devrait-on pas préalablement réinventer l'emploi des seniors ?