

CONSILIO

Pour préparer l'avenir, l'emploi des seniors reste une priorité

Comme à chaque crise, voilà les DRH chargés d'ajuster les coûts de main-d'œuvre et de remettre à plus tard les projets de développement RH alors que les textes et les contraintes réglementaires se mettent en place quant à la diversité, l'égalité hommes-femmes, l'emploi des seniors...

Emploi des seniors : de la nécessité et de l'obligation

Ne serait ce que sur ce dernier point, les faits sont têtus et tous les DRH le savent : il y a urgence à agir.

Le départ des classes d'âge du « baby-boom » et le vieillissement démographique entraînent la raréfaction de certaines compétences et l'obligation de trouver un juste équilibre social et financièrement supportable des régimes de retraite.

La France, mauvaise élève de l'Europe pour l'emploi des seniors (38,3% de taux d'emploi des 55-64 ans / 44,7% dans l'UE) les gère comme variable d'ajustement en leur proposant des départs anticipés avec l'illusion de lutter contre le chômage et de faire place aux jeunes. Double leurre paradoxal : d'une part, les pré-retraites sont perçues par les intéressés comme un acquis social (l'âge de la retraite est légalement à 65 ans, mais dans l'esprit de tous à 60 !) et, d'autre part, la France est aussi en queue de peloton de l'emploi des jeunes (31,5% de taux d'emploi des 15-24 ans / 37,2% dans l'UE). Rappelons que l'objectif de l'Union Européenne est d'au moins 50% pour l'emploi des seniors avant 2010...

Chacun a conscience de devoir réagir

Dans le discours, tout le monde a pris conscience du paradoxe et de l'importance de l'emploi des plus de 55 ans et des moins de 25 ans. Cependant, l'âge reste encore le premier facteur de discrimination, devant les origines et le genre, rappelle la Halde.

Les entreprises ont encore du mal à se débarrasser de leurs vieux réflexes et cèdent souvent aux candidats au départ, lesquels sont soucieux, d'une part, de leur niveau de pension qui n'ira qu'en s'étiolant avec le temps et de leur niveau de santé pour une retraite profitable, et, d'autre part, convaincus qu'ils n'ont plus leur place dans l'entreprise tant ils se sentent usés, avec des perspectives restreintes, et le sentiment parfois d'être dépassés. Chacun est donc fautif, mais l'intérêt économique doit prévaloir.

D'une gestion des âges à une gestion des compétences

Parce que la prolongation de la durée des cotisations sociales de la réforme Fillon en 2003 n'a de sens que si la durée d'activité s'allonge effectivement, le gouvernement a mis en place des mesures plus contraignantes (bien qu'il ait reculé sur les pénalités d'application), mais aussi des mesures incitatives d'assouplissement pour la gestion de l'emploi des seniors. Il est patent de constater que seul un Accord National Interprofessionnel a été conclu (rien au niveau des branches), mais chaque entreprise de + de 150 salariés peut mettre en place des politiques et négocier des accords.

Il en revient donc à chaque entreprise, face à ses contraintes économiques, de faire sa révolution qui consiste à promouvoir des logiques de parcours professionnels, et donc de passer d'une gestion des âges à une gestion des compétences. La GPEC dans ses fondamentaux pragmatiques, hors toutes querelles de concepts universitaires, prend plus que jamais tout son sens et c'est une des raisons d'être de Consilio.

Consilio Manuque est une société de Conseil en Développement RH

Bureaux à Lille, Paris et Aix-en-Provence

21, avenue Le Corbusier 59042 LILLE CEDEX ■ Tél : 03 59 56 97 29 ■ Fax : 03 59 56 97 59 ■ www.consilio-rh.fr

RCS Lille 507 568 392 ■ SAS au capital de 40.000 €