



Seniors : travailler plus longtemps, oui ! mais où ?

Fiche pratique publié le 19/01/2016, vu 1483 fois, Auteur : [François Barbé](#)

En 2015, le chômage a continué de progresser pour les seniors : les plus de 50 ans ont connu une hausse du nombre d'inscrits de plus de 8 %. Pour une grande majorité de ceux-ci, le renforcement de la formation annoncé par le Président de la république n'aura malheureusement pas d'impact.

En 2015, le chômage a continué de progresser pour les seniors : les plus de 50 ans ont connu une hausse du nombre d'inscrits de plus de 8 %. Pour une grande majorité de ceux-ci, le renforcement de la formation annoncé par le Président de la république n'aura malheureusement pas d'impact.

Afin d'endiguer la situation financière peu brillante du régime de retraite des salariés les différents législateurs, qu'ils soient de « droite » ou de « gauche » ont augmenté l'âge de départ en retraite des salariés, passé de 60 à 62 ans, ainsi que le nombre de trimestres d'affiliation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Raison mise en avant outre la mauvaise santé financière des régimes de retraite, l'augmentation de l'espérance de vie (on présume en « bonne santé ») qui fort logiquement doit nous amener à travailler plus longtemps. Les entreprises devraient donc tout aussi logiquement avoir une bonne proportion de quinquas et sexas dans leurs effectifs.

Pourtant, la réalité est tout autre. Déjà, à 45 ans, attention, on entre déjà dans la catégorie des seniors ! Dépasser la cinquantaine n'est pas simple et arriver en tant que salarié à 60 ans et au-delà relève désormais de l'exploit.

Pour les entreprises, les seniors coutent cher (désolé d'avoir eu une carrière et développé des compétences, en les mettant au service de l'entreprise !) et posent des problèmes. En effet, par les temps qui courent (et de plus en plus vite), les seniors, de par leur expérience et leur parcours sont considérés comme une population beaucoup moins malléable que les juniors, et comme nettement moins prompt à s'enflammer pour des projets d'entreprise.

Plus que l'emploi des seniors, les entreprises pratiquent la « chasse aux vieux », les dispositifs de préretraite n'existant plus, les ruptures conventionnelles, les licenciements disciplinaires ou pour insuffisance professionnelle (un comble pour des salariés qui souvent cumulent 2 tares : l'âge et l'ancienneté !).

Alors pour les seniors commence la galère du chômage et la quasi impossibilité de retrouver un emploi salarié. Ne reste plus alors que la solution de se mettre à son compte en travailleur indépendant ou en autoentrepreneur, mais tout le monde n'a pas nécessairement la fibre entrepreneuriale !

Aussi, il est temps de trouver un nouveau paradigme qui fait sens, car si les seniors sont quelquefois moins enthousiastes sur les projets, ils ont souvent un recul et une expérience qui permettent d'éviter que des erreurs déjà commises ne se répètent. Bref, ils apportent du savoir-faire, de l'efficacité et aussi un peu de sérénité dans un monde où la fuite en avant apparaît comme la seule raison d'être.

Le maintien des seniors dans l'emploi ne peut pas passer uniquement par le champ politique. Il en va de l'implication de tous, employeurs mais aussi représentants du personnel, et surtout, managers de tous niveaux, jeunes ou moins jeunes !

François Barbé

Consultant RH/ Relations Sociales

<http://www.legavox.fr/blog/francois-barbe/>

<https://fr.linkedin.com/in/francoisbarbe61>