

Prolonger la carrière des seniors!

Impérieuse nécessité-ambitieux défi!

PLAN D'INTERVENTION

- Quelques statistiques pour poser le décor
- Quelles origines et quel effet des politiques publiques
- Les freins au maintien dans l'emploi des seniors:
 - Les représentations
 - Les freins objectifs
- Quels enjeux à en sortir
- De nouvelles politiques publiques pour progresser.
- Bilan des politiques publiques:
 - Les accords seniors
 - Les contrats de génération
- Quelques recommandations

QUELQUES INDICATEURS POUR POSER LE DÉCOR

CHIFFRES 2014 (source INSEE)


	Moselle	Grand Est	France Métropole
Part des 55 à 64 ans dans la population totale des 15-64 ans	20,8%	20,6%	20,0
Part des 55 à 64 ans dans la population active des 15-64 ans	13,2%	13,6%	13,7%
Taux d'activité* des 55-64 ans (hommes)	47,5%	50,8%	53,3%
Taux d'activité* des femmes 55-64 ans	44,1%	45,8%	48,1%

**Taux d'activité: population au travail ou au chômage en capacité de travailler*

Evolution du taux d'emploi de la population des 55-64 ans (objectif UE 50 %)



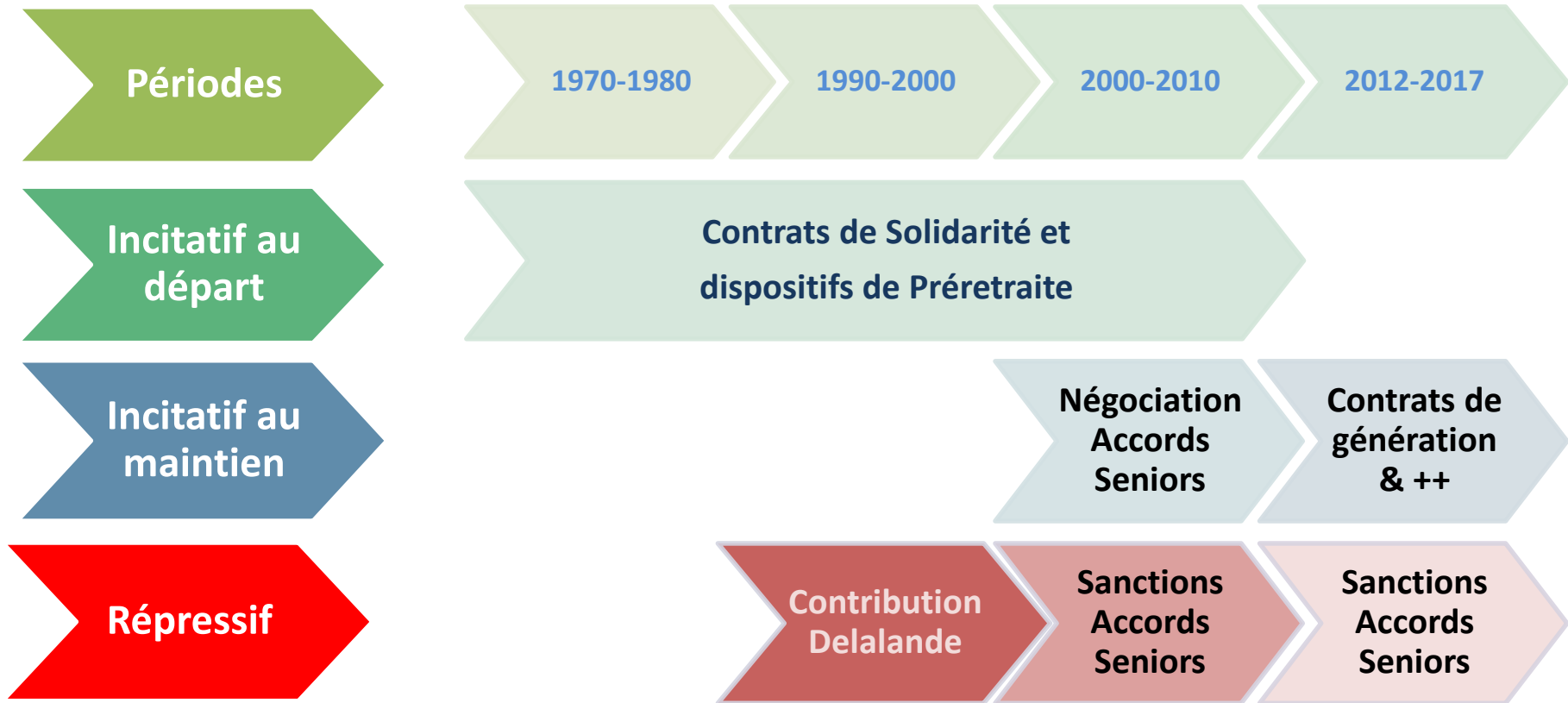
QUELLES ORIGINES ET QUEL EFFET DES POLITIQUES PUBLIQUES

- 1. Pour préserver la paix sociale**, toutes les restructurations industrielles sont passées par des mesures d'Age (Préretraites, licenciement des salariés les plus âgés, ...)
 - Sidérurgie.
 - Charbonnages.
 - Mines de fer.
 - Textile.
 - ...

Activités très représentées en Lorraine
- 2. Vieille croyance** selon laquelle faire partir des Seniors libère de l'emploi pour les jeunes
- 3. Image dégradée** de la population Seniors (chers, peu motivés, obsolètes sur le plan des compétences, rigides dans leurs schémas de pensée)

D'amortisseur social à anomalie économique et sociale!

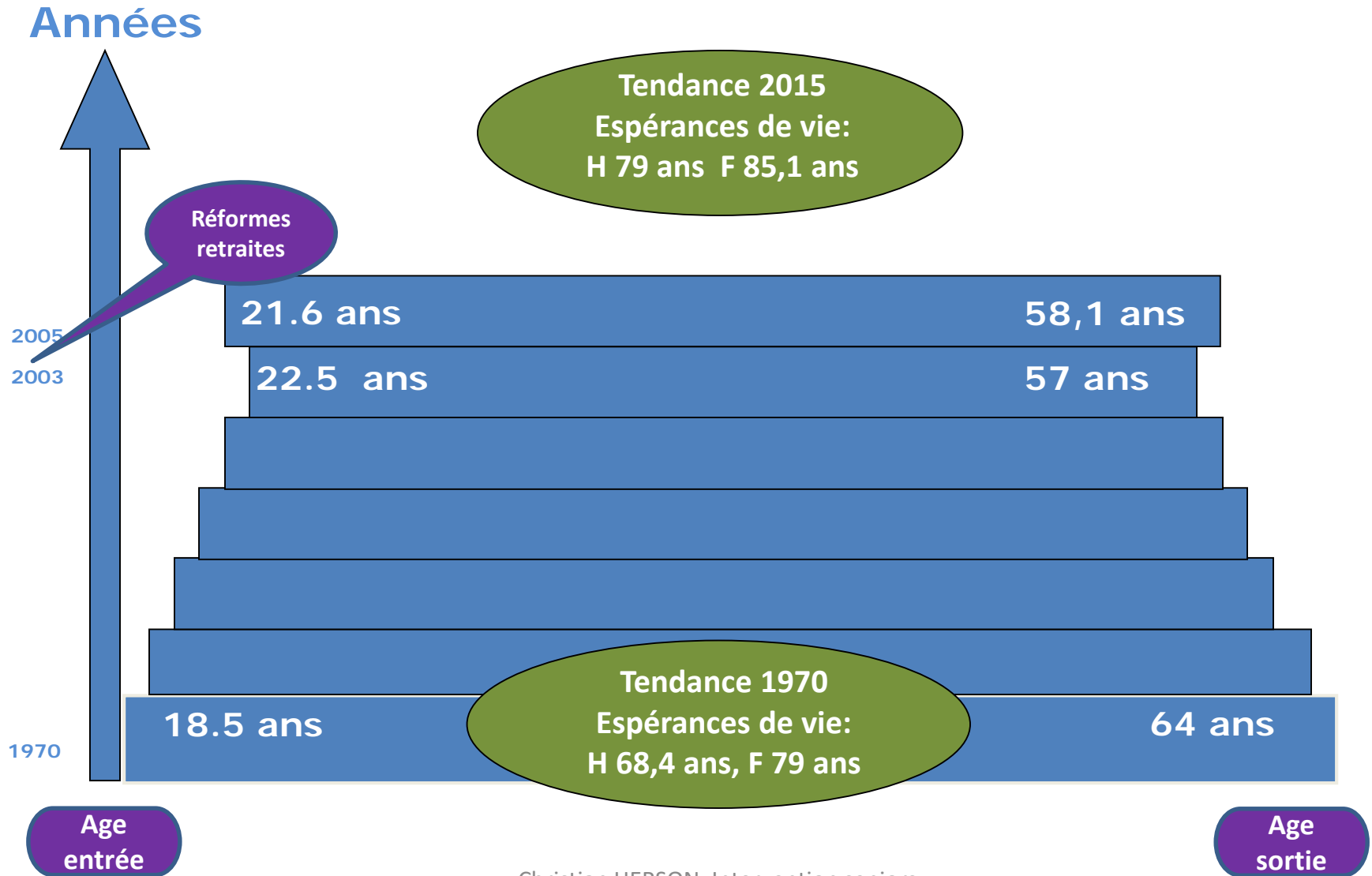
DES ALTERNANCES DANS LES CHOIX DES POLITIQUES PUBLIQUES



Résultats:

- Un des + forts taux de chômage des jeunes
- Un des + faibles taux d'emploi des seniors

EFFETS DE CES POLITIQUES





LES FREINS AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Freins liés aux préjugés et représentations: calibrage anthropologique défavorable

- Difficultés à être managés
- Résistance aux changements
- Surdimensionnement / poste
- Obsolescence des compétences
- Temps restant à travailler

Freins objectifs à l'embauche

- Niveau de rémunération
- Système de tarification des accidents du travail
- Rétention à retourner en formation.
- Décalage en certaines professions entre: compétences requises et compétences maîtrisées

ENJEUX A EN SORTIR



**Une révolution culturelle
à faire**

LES ENJEUX POUR LES DIFFERENTS ACTEURS

L'ETAT



Sortir de la
Gestion de
l'Emploi par l'Age

- Permettre l'acceptation, la crédibilité et la faisabilité des réformes
- Créer les conditions de la réussite des réformes sociales.
- Améliorer les comptes sociaux
- Développer compétitivité du site « France »

Les SALARIES



Travailler dans de
bonnes
conditions tout au
long de leur vie
professionnelle

- Maintien dans l'emploi, recrutement des seniors
- Développement des compétences et reconnaissance
- Valorisation sociale
- Vivre une fin de carrière normale

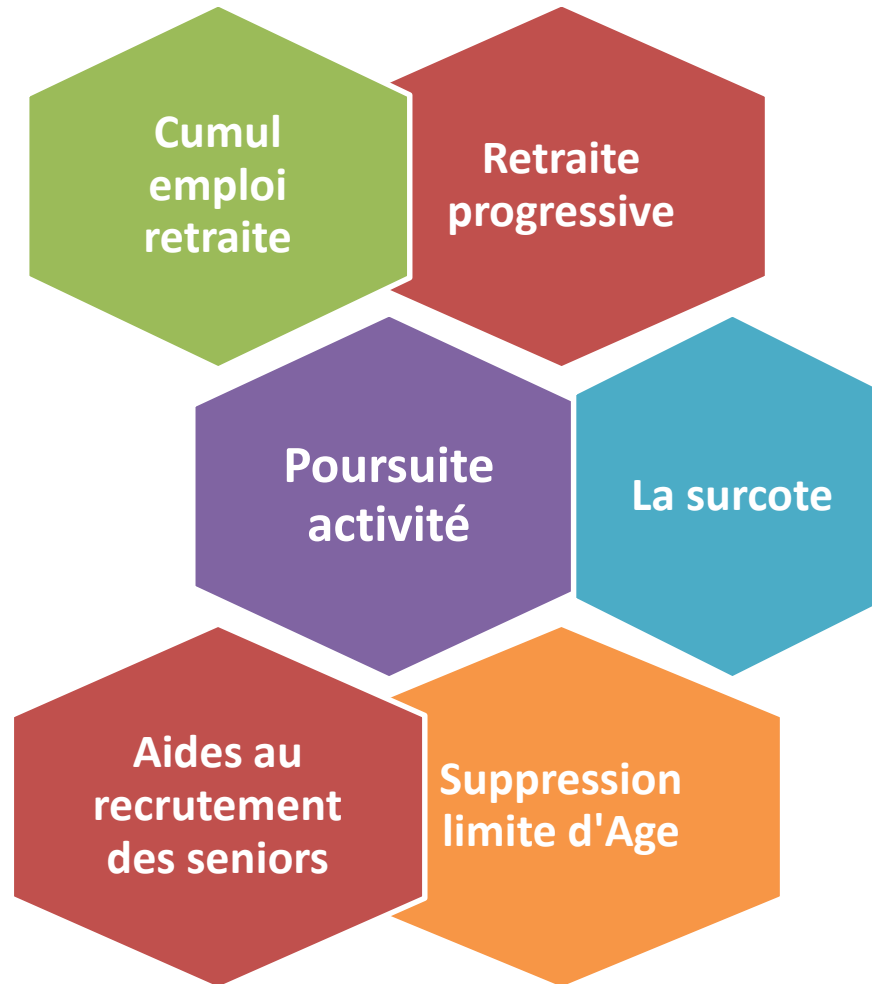
Les ENTREPRISES



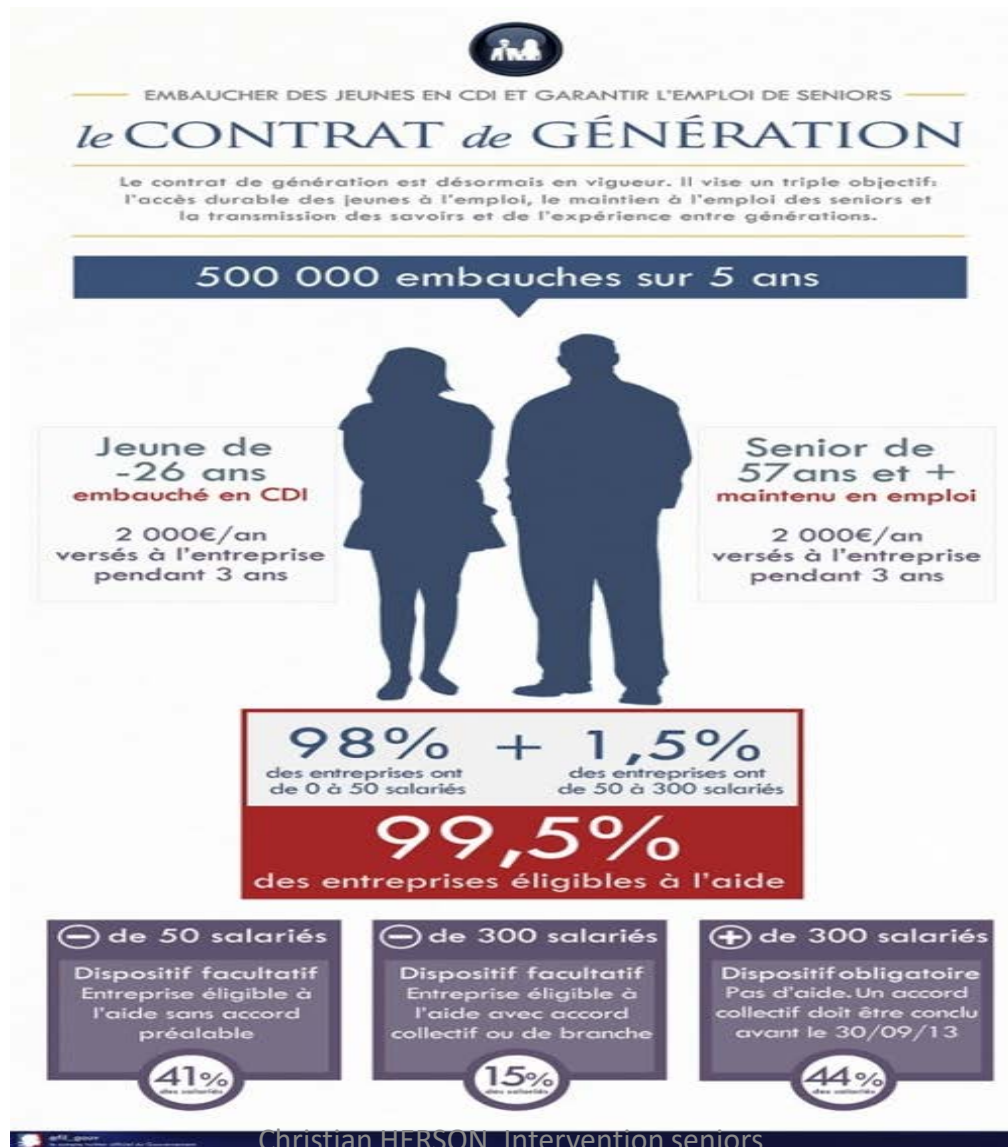
Gérer de façon
prévisionnelle
les Ages et les
compétences

- Performance économique et sociale
- Attractivité
- Disposer des compétences nécessaires
- Préparer la transmission et le renouvellement des compétences

DE NOUVELLES POLITIQUES PUBLIQUES RESOLUMENT ORIENTÉES VERS LA POURSUITE D'ACTIVITÉ



LE CONTRAT DE GÉNÉRATION EN SURSIS JUSQUE FIN 2017



BILAN DES POLITIQUES PUBLIQUES

- **Du côté des éléments macro économiques:**

- Des Ratios ; taux d'activité et taux d'emploi en progrès

Mais

- Un Taux de chômage des seniors qui augmente plus vite que les autres populations

- **Du côté des pratiques des entreprises:**

- Des politiques RH, de façon générale, plus en empathie avec cette population
- Mais tendance à l'éviction des seniors dès que les difficultés économiques se font sentir.
- De grosses difficultés à anticiper les mutations



...ET POURTANT *

Selon les seniors

- 75% d'entre eux déclarent être prêts à revoir leur rémunération à la baisse.
- 90% sont prêts à changer de fonction

...Et pourtant, aussi:

L'argument du temps restant à travailler en entreprise ne tient pas: un senior de 50 ans a un horizon d'activité potentielle de plus de 10 ans et leur capacité à se fidéliser est supérieure à celle d'un candidat plus jeune

Selon les entreprises

- Les seniors sont majoritairement perçus comme détenteurs des atouts suivants:
 - + d'expérience
 - + autonomie
 - + expertise
 - Capacité de recul et analyse du risque

- Source: enquête du cabinet « à compétences égales »

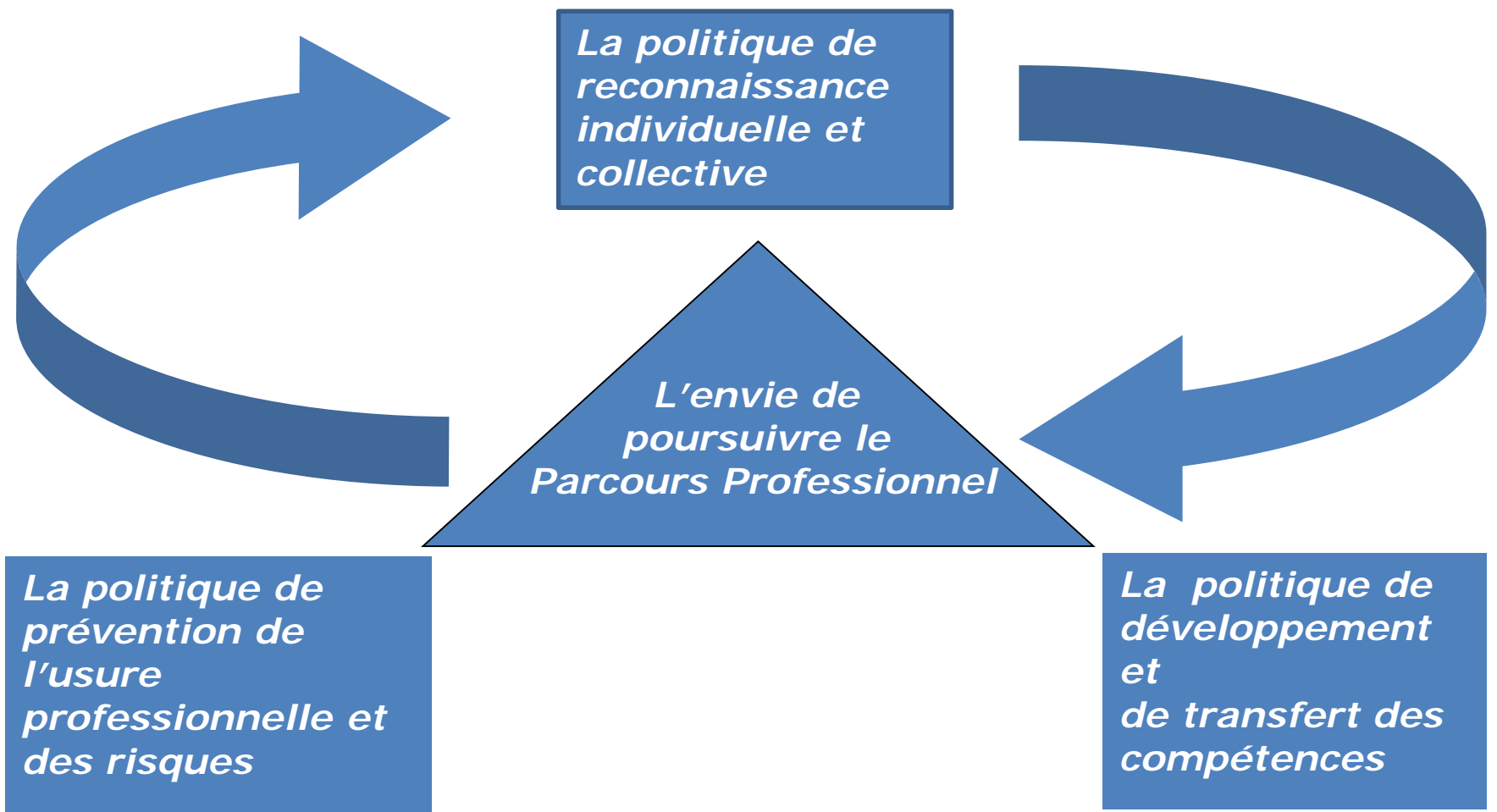


CHANGER LE PARADIGME FACE A CE RENVERSEMENT DE LOGIQUE

- Pour les parties prenantes en entreprise ; il ne s'agit plus de négocier les conditions de sortie des seniors mais plutôt de leur maintien
- L'Age n'est pas le bon critère d'analyse des problèmes: il en est le révélateur!
 - **L'usure physique** n'est pas seulement liée à l'âge; elle est le plus souvent la conséquence de conditions de travail défavorables
 - **L'obsolescence des compétences** est souvent le résultat d'une politique de formation inadaptée
 - **La démotivation**, souvent la conséquence de manque de reconnaissance.



LES CONDITIONS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI





QUE FAIRE ?

Décentrer le regard:
Des individus vers
l'organisation!

