



Table ronde du 21 mars 2023 sur l'emploi des seniors

Introduction par Catherine Ibled, Conseillère de Paris.

Nathalie Nouel, Présidente : Pourquoi Boomers en Mouvement ? L'association regroupe des personnes nées entre 1945 et 1965 désireuses de débattre sur les problématiques concernant cette génération et d'émettre des propositions constructives (comme sur l'emploi, le bénévolat, la fin de vie/l'aide active à mourir, le logement...).

Les intervenants :

- Laurence Breton-Kueny, Vice-présidente de l'ANDRH et DRH de l'AFNOR
- Franck Morel, ancien Conseiller auprès du Premier ministre Édouard Philippe et auteur du rapport « *Emploi des seniors, agir sur tous les leviers* » pour l'institut Montaigne
- Nicolas Bourgeois, Directeur d'Identité RH et cofondateur du think-tank Néos
- Dominique Dubreuil, Secrétaire de Boomers En Mouvement et pilote du groupe de travail sur l'emploi des seniors

Résumé des débats :

Tous les intervenants ont souligné l'importance et l'actualité du sujet en s'appuyant sur les nombreuses études effectuées (INSEE) et sur le rapport présenté par Franck Morel.

Tous conviennent qu'il faut agir maintenant et par différents leviers tant les situations d'emploi sont diverses.

Les intervenants, et donc leurs contributions, s'orientent naturellement en fonction de leur spécialité vers les politiques publiques ou vers les actions d'entreprise, les deux se complétant.

En matière de politique publique, il est rappelé :

- La suppression définitive de toutes les formes de pré-retraite
- Le développement de nombreux outils d'orientation et de reconversion au service des actifs comme les *CEP (Conseil en Évolution Professionnelle - 18 en France)*, le *CPF (Compte Personnel de Formation)*, les *ATpro régionales (Association Transitions Professionnelles)*, récemment mises en place pour faciliter l'adaptation au marché de l'emploi.

Quant aux entreprises, si elles produisent des efforts pour adapter l'emploi, le stéréotype d'âge persiste chez les décideurs ainsi que la réticence à réduire sa rémunération chez les candidats seniors.



Les entreprises ont dans le cadre du dialogue social la possibilité :

- D'établir un accord sur la gestion des parcours professionnels (en réduisant ainsi les risques de casse sociale),
- De mettre en place un aménagement de fin de carrière facilitant la transition vers la retraite.

Reste que les intervenants souhaitent que des améliorations soient apportées pour accroître l'implication de l'actif senior dans sa carrière et le soutien des acteurs publics.

En matière de prévention l'attention est portée sur :

- Le suivi de l'emploi senior en entreprise par l'index senior
- L'abonnement du CPF en cas de reconversion professionnelle en région
- Le recours facilité au CEP
- La promotion du mécénat de compétences.

En matière curative, lorsque l'actif rencontre des difficultés à se faire recruter :

- Création d'un emploi senior aidé associant retraite progressive de 40% et emploi partiel de 60% à partir de 60 ans (par le CDD ou le CDI senior en fonction de la situation)
- Formation du management sur les stéréotypes (pour améliorer les embauches).

En conclusion, Catherine Ibled constate combien ces différentes solutions ont toutes leur place dans la future loi Travail prévue cette année.