

Pourquoi est-ce si difficile de changer d'emploi après 50 ans ?

Introduction :

Une première question s'impose : À l'occasion des multiples échanges sur le report de l'âge légal de la retraite, avons-nous lu une étude sur les conditions dans lesquelles les actifs pourraient accepter de travailler plus longtemps ? À notre connaissance NON.

Et pourtant, le message d'une partie de la « société » est clair : « continuer de travailler pourquoi pas, mais pas dans leurs conditions actuelles de travail ! ». Les *PERF* ou (Plus en Emploi, ni à la Retraite ni en Formation) ne peuvent être une variable d'ajustement social alors que le marché de l'emploi se tend.

La situation des boomers en fin de carrière

A partir de 55 ans leur situation d'emploi a tendance à se dégrader en fonction de paramètres professionnels mais aussi d'évènements familiaux :

- Salariés de la première ligne usés et démotivés
- Cadres et employés victimes de licenciements économiques ou de la rupture conventionnelle « négociée ».

Nos propositions (lesquelles ne sont pas dans la loi France Travail)

Un maître mot : **la prévention**

En effet, nous pensons qu'il faut oser proposer à tous les actifs qui le veulent, après 50 ans, de changer d'emploi, d'environnement... bref d'évoluer dans un autre métier. Un emploi de fin de carrière remotivant pour la personne et compatible avec ses contraintes personnelles, c'est-à-dire sans exclure le temps partiel.

Mais comme il s'agit d'une véritable révolution culturelle « *ah bon tu te reconvertis dans un nouvel emploi à ton âge !* » cela ne se fera pas sans l'action déterminée des pouvoirs publics pour entraîner les entreprises.

Aussi nous préconisons pour les plus de 50 ans :

- Une invitation (pas une obligation) de tous les actifs à définir un projet de fin de carrière avec un CEP de proximité (Conseil en Évolution Professionnelle)
- L'abondement des droits à CPF (Compte Personnel de Formation) pour pouvoir se former de façon autonome à de nouvelles compétences donc à un nouveau métier avec l'appui des Agences régionales de Transitions pro (ATpro)

Et pour les salariés de la 1ère ligne après 50 ans :

- Le droit à la reconversion (interne ou externe) dans les entreprises de plus de 300 salariés ; droit établi tous les 4 ans par la GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnel) négocié avec les syndicats représentatifs.

Enfin pour les demandeurs d'emploi de 60 ans et plus :

- Le dispositif aidé suivant : Cumul retraite progressive avec un CDD/CDI senior (afin d'atteindre le taux plein de retraite) signé par un employeur privé ou une entreprise d'insertion avec des charges patronales réduites pour inciter les entreprises à recourir à ce dispositif.

Conclusion

Imaginer de reconvertir tous les actifs à partir de 50 ans n'est évidemment pas notre intention, mais leur donner des possibilités de choix avant qu'il ne soit trop tard est notre objectif.

En développant les dispositifs de prévention le senior - ou encore le boomer - sera bien plus responsabilisé sur sa carrière qu'aujourd'hui. Encore faut-il que l'État et les entreprises se mobilisent eux aussi pour que les solutions soient là effectivement et non hypothétiquement.

Les boomers ont besoin de sécurité pour se motiver, ne l'oublions pas !

L'emploi des seniors en fin de carrière c'est d'abord de la prévention

Introduction

Nous pensons que le report de l'âge légal est bien plus acceptable si les mesures favorables au travail des seniors sont consistantes et débouchent sur le recul du chômage après 60 ans.

Situation actuelle des seniors

- Avant 60 ans leur taux d'emploi est de 75% mais :
 - Après 60 ans, 36 % seulement sont actifs au sens du BIT
 - Leur durée de chômage est d'environ 2 ans (H/F quasi équivalent)
 - Les faiblement qualifiés sont plus concernés que les BAC ++
 - 20% des embauches des seniors sont aidés par l'État (IAE- Accre ...)
 - À partir de 65 ans un retraité sur deux cumule avec de l'activité.

Question clé : Comment empêcher la chute d'activité après 60 ans et inciter à travailler plus longtemps ?

Problématiques de travail des seniors « boomers »

- Avec L'âge légal de départ reporté, l'emploi des seniors doit progresser
- Les situations étant multiples il faut agir sur plusieurs leviers
- Mieux vaut prévenir que guérir en la matière
- Le secteur privé doit prendre davantage sa part dans l'emploi des seniors.

Préconisations : La prévention d'abord

1. En créant un portail « un senior, une solution » donnant accès aux informations clé pour les boomers de 50 ans et plus avec le soutien de France services

2. En proposant d'office le recours au Conseil en évolution professionnelle associé à un médecin du travail (ou une infirmière qualifiée) à 55 ans pour tous

3. En responsabilisant les employeurs sur les derniers entretiens professionnels avec un focus sur l'emploi des seniors dans l'entreprise (pour que le salarié y reste). Un **Indice de suivi à insérer dans l'index seniors**

Mais aussi de la nouveauté :

4. En augmentant les droits à CPF des demandeurs d'emploi à partir de 55 ans (les doubler à l'initiative de France Compétences pour pouvoir se former de façon autonome ou avec l'appui des commissions paritaires régionales).

Boomers

En Mouvement 

Association loi 1901

boomers.em@gmail.com

5. En créant le dispositif aidé suivant : Cumul retraite progressive dès 60 ans avec un CDD senior partiel (afin d'atteindre le taux plein de retraite) signé par un employeur privé ou d'insertion avec des charges patronales réduites au bénéfice d'un demandeur d'emploi de 60 ans et plus (**indice inclus dans l'index seniors**).

Conclusion

Faire reculer les multiples freins à l'emploi des seniors n'est pas simple mais en adoptant dès maintenant des dispositifs de prévention le senior ou encore le *boomer* sera bien plus responsabilisé sur sa carrière qu'aujourd'hui et nous savons que c'est une des clés de l'efficacité.

Boomers

En Mouvement 

Association loi 1901

boomers.em@gmail.com