

## 1. Introduction :

Une première question s'impose : avons-nous lu à l'occasion des multiples échanges sur le report de l'âge légal de la retraite 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 ... pourquoi pas mais pas dans leurs conditions actuelles de travail

Les NERF ou « Ni 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 ....

### 1. 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 eco ou de la rupture conventionnelle « négociée »

### 1. Les réponses que nous suggérons (qui ne sont pas dans la loi France Travail)

Un maître mot : la prévention

Nous pensons en effet 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 cet 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)
- le recours au CETU\* déplafonné et monétisable jusqu'à 6 mois pour pouvoir se former de façon autonome à de nouvelles compétences donc à un nouveau métier ou à défaut l'abondement des droits à CPF (par les agences Transitionspro)

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 ou gestion des emplois et parcours professionnel négocié avec les syndicats représentatifs et financable par la Pro-A ou si l'actif est demandeur d'emploi le contrat de professionnalisation senior

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

- Le dispositif aidé suivant : Cumul retraite progressive avec un CDD/CDI senior (afin 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 nouveau dispositif

Conclusion :

Imaginer de reconverter 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 seniors ont besoin de sécurité pour se motiver ne l'oublions pas ....