



« Recruteur, je présente à mes clients 4 candidats et 1 joker, senior »

Une majorité d'entreprises n'est pas consciente que l'emploi des seniors est un enjeu majeur.

LA PLUPART des pays européens ont du mal à maintenir les plus de 55 ans au travail. Mais la France est un des plus mauvais élèves. Le Conseil d'orientation des retraites, qui tenait hier colloque sur le sujet, s'en inquiète d'autant plus qu'une étude publiée hier par Opcalia fait penser que la situation n'est pas près de s'améliorer.

De fait, pour une majorité des entreprises qui font un effort de formation conséquent à destination des salariés âgés, « la gestion des seniors ne constitue pas un enjeu majeur » – encore moins pour les PME. Même si toutes les entreprises reconnaissent que les seniors bénéficient « d'atouts indéniables sur le plan du savoir-faire, de l'implication au travail et de la stabilité », indique l'étude.

Aujourd'hui, Suédois et Danois affichent respectivement des taux de 70 % et 60 % d'occupation des plus de 55 ans. Nous plafonnons à 37 %, loin de l'objectif de Lisbonne (50 %). Les économistes expliquent cette faiblesse française par la très

forte culture de sortie précoce du travail. Ce que le gouvernement entend bien changer, quitte à être plus directif, puisque les mesures prises jusqu'à présent s'avèrent inopérantes. Au dernier conseil des ministres, selon les propos rapportés par le porte-parole, François Fillon a préconisé « le même type de méthode » que sur l'égalité salariale : une date butoir donnée aux entreprises pour mettre en œuvre un plan d'action, puis une loi prévoyant des sanctions financières.

Pour l'heure, les choses progressent à tout petits pas. Robert Laurent est directeur d'Access Intérim et Recrutement, à Brest. « Recruteur, j'ai mis en place une méthode pour mon activité recrutement. Je présente à l'entreprise un carré d'as de quatre candidats et un joker, senior. Ainsi, sans forcer la main à l'entreprise, je glisse un senior dans la sélection avec des compétences identiques. Résultat ? Plusieurs seniors ont été embauchés. Le dernier en date a eu lieu dans une entreprise de bâtiment comme chargé d'affaires. Il a 56 ans... », raconte-t-il.

Des formations adaptées

Aurélié Beaufile-Bien est, de

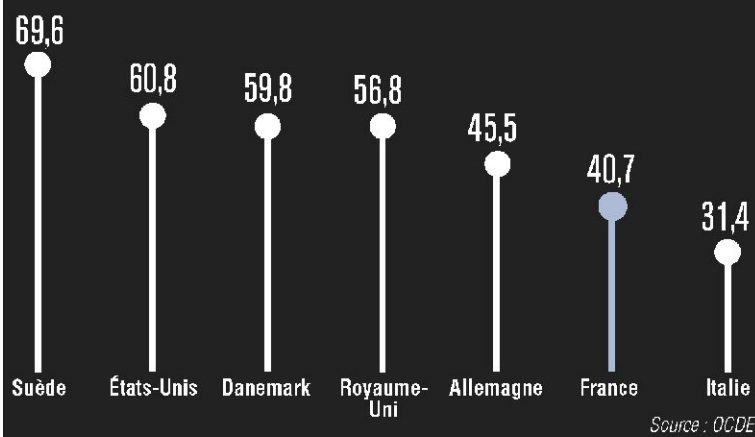
son côté, responsable des ressources humaines du groupe CILiance : « nous employons des femmes de ménage, des agents d'entretien, des gardiens d'immeuble. 50 % de ce personnel a plus de 45 ans. La maintenance des immeubles introduit l'utilisation d'un matériel d'entretien lourd et des gestes et postures souvent répétitifs. Nous avons mis en place des formations adaptées à leur activité. Nous avons également travaillé avec des fournisseurs de matériels d'entretien sur l'ergonomie de ces outils ».

Mais ces comportements restent marginaux. Quelque 68 % des Français ont le sentiment que l'âge est le principal frein à un nouvel emploi, selon une enquête d'AARP International présentée hier au colloque du Cor. Pour tenter de changer les choses, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations (Halde) a réuni, hier à Paris, 90 entreprises de travail temporaire, cabinets de recrutement, ainsi que l'ANPE, l'Apec et des organisations professionnelles comme Prisme et Syntec pour signer un texte dans lequel ils s'engagent à refuser toute demande à caractère discriminatoire, âge compris.

MARIE VISOT



► Taux d'emploi des 55-59 ans, en %



SENIORS. Avec un taux d'emploi de 40,7 %, la France se situe très en dessous de la moyenne européenne. *PhotoPQR/Ouest France*