

Au-delà de l'accord sur l'Emploi des seniors :

Quelle gestion des âges dans l'entreprise ?

En France, les deux bouts de la vie professionnelle sont nettement moins fréquentés qu'ailleurs en Europe. Qu'on en juge, en 2008 :

- Le taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans était l'un des plus bas d'Europe : 32,2 % contre 41,8 % pour l'Union Européenne (des 15) ;
- Alors que le taux des 55-64 ans était également l'un des plus bas, 38,3 % contre 48,2 % pour la moyenne de l'Union Européenne (des 15).

L'objectif du Conseil européen, fixé à Lisbonne en 2000, de porter à 50 % le taux d'emploi des 55-64 ans en 2010 ne sera donc pas atteint par la France et quelques autres (peu nombreux) pays européens.

Pour s'attaquer à cette culture solidement ancrée de la sortie précoce de l'emploi et valoriser l'**employabilité des « seniors »**, la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale et ses décrets d'application du 20 mai 2009 ont imposé aux entreprises d'au moins cinquante salariés de négocier un accord collectif ou à défaut d'établir un plan d'action sur l'emploi des seniors avant le **1^{er} janvier 2010**.

Ce dispositif juridique aura eu le mérite de porter le débat sur l'emploi des seniors plutôt que sur les seules règles d'accès aux retraites.

Toutefois, ce dernier n'est pas non plus sans poser un certain nombre de difficultés aux directions d'entreprises :

- ⇒ Comment les entreprises jeunes ou travaillant sur des technologies nouvelles vont-elles se conformer à cette nouvelle obligation ?
- ⇒ Par ailleurs, ne crée-t-on pas une dangereuse inégalité de traitement entre les âges ?
- ⇒ N'aurait-il pas été plus opportun d'imposer une négociation ou un plan d'action sur la gestion de tous les âges dans l'entreprise ?
- ⇒ Et ainsi amener les partenaires sociaux à mettre en corrélation cette problématique avec celle de la stratégie de l'entreprise et de la GPEC
- ⇒ Et enfin, permettre à ces derniers de se poser la question de l'intérêt du transfert des compétences entre générations et de l'articulation jeunes/seniors plutôt que de leur substituabilité comme cela a été le cas jusqu'à présent.

Bernard Masingue, Directeur des formations Corporate de Veolia Environnement et président de l'observatoire des cadres est l'auteur du rapport « *Seniors tuteurs : Comment faire mieux ?* » rédigé pour le secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi, Laurent Wauquiez. Il nous fera le plaisir d'être le grand témoin de notre matinée.

Autant de questions qui nous semblent incontournables et qu'il était objectivement difficile d'aborder dans le cadre de l'obligation de négocier telle qu'elle était prévue par la loi du 17 décembre 2008.

Ferid Bellali

Consultant et formateur. Il accompagne la mise en œuvre des démarches de GPEC en lien avec la stratégie des entreprises. Il est spécialisé dans la conception et la mise en œuvre de projets de reclassement ou de reconversion, individuels ou collectifs, intégrant notamment un savoir faire en accompagnement de création d'entreprise.

Samuel Douette

Consultant et formateur en ressources humaines, spécialiste des problématiques de stratégie d'entreprise concernant l'innovation et la responsabilité sociale. Il accompagne les organisations et les partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs innovants d'ingénierie pédagogique, de développement de parcours professionnels et de « talent management ».

Jean-Paul Finot

Consultant et formateur. Il accompagne les projets d'insertion et de formation au sein des entreprises, et pour le compte de branches professionnelles. Il est spécialisé dans la mise en œuvre et l'accompagnement de dispositifs de formation dans le cadre du management des compétences et de l'accompagnement au changement.

Fabrice Signoretto

Consultant et formateur, juriste, spécialiste du droit du travail. Il forme les différents acteurs de l'entreprise aux règles qui régissent les relations du travail. Il intervient dans les restructurations d'entreprise, et plus généralement dans l'accompagnement du changement dans les domaines des ressources humaines.