

6 mesures pour faciliter l'emploi des salariés de plus de 50 ans

L'Observatoire des métiers du futur vient de sortir son livre blanc sur l'emploi des travailleur·euse·s de plus de 50 ans. Le think tank en tire six recommandations majeures.

Temps de lecture : minute

16 février 2021

30% de la population active est constituée de travailleur·euse·s âgé·e·s de plus de 50 ans. Ce chiffre a presque doublé en 25 ans, selon le livre blanc de l'Observatoire des métiers du futur, think tank qui analyse les tendances de l'évolution des métiers, publié ce mardi 16 février. Pourtant, cette population souffre souvent de stéréotypes au travail et, en moyenne, un demandeur d'emploi de 54 ans restera près d'un an au chômage, selon les chiffres de l'US Bureau of Labor.

Dans l'étude de l'OMF menée sur 380 actifs, les conclusions révèlent les nombreuses forces à tirer pour les entreprises des profils dits "seniors", comme l'expérience professionnelle, la fiabilité, le réseau et l'efficacité. Si le niveau de rémunération est souvent considéré comme un frein pour les recruteurs, il doit être mis en parallèle avec d'autres éléments de l'enquête, qui montrent notamment que 89% des collaborateur·rice·s de plus de 50 ans sont autant voire plus motivé·e·s que les employé·e·s plus jeunes. De plus, 61% des répondants disent vouloir travailler tant que leur santé le permet.

Suite à l'élaboration d'un état des lieux en France, Isabelle Rouhan, présidente de l'OMF, dresse pour *Maddyness* une liste de six recommandations pour agir positivement sur l'emploi et le bien-être des seniors au travail. Les voici.

Pour les employeurs :

- Mettre en place une plus grande flexibilité du travail : *"Il faut donner la possibilité aux seniors de travailler à temps partiel, d'être multi-employeurs ou freelance en complément d'un CDI, estime Isabelle Rouhan. Les slasheurs (travailleurs qui exercent plusieurs activités, NDLR) ne doivent pas être que des trentenaires... Les PME et ETI ont souvent besoin de collaborateur·rice·s expérimenté·e·s mais sans le budget pour les embaucher, et cela peut représenter de vraies opportunités pour les freelance de plus de 50 ans ! C'est fréquent dans le monde anglo-saxon mais on n'a pas encore ce réflexe en France".*
- Offrir des avantages en matière de prévention santé : *"Plus on avance en âge, plus les pépins de santé s'accroissent, poursuit la présidente du think tank. Pour simplifier et rendre la vie confortable au travail, il faut créer des dispositifs de prévention accrue en partenariat avec la médecine du travail et penser à l'ergonomie et l'amélioration des postes de travail".*
- Former les cadres pour qu'ils valorisent la diversité et favorisent un climat d'inclusion : *"Plus une entreprise est diversifiée, plus elle est performante... et cela passe aussi par l'âge des salarié·e·s !" , martèle Isabelle Rouhan. Cette dernière invite les sociétés à connaître leurs biais inconscients. Pour cela, elle recommande l'outil gratuit Implicit, développé par Harvard, qu'elle utilise elle-même une fois par mois. Le site propose une dizaine de tests pour évaluer des biais concernant le genre, le pays, l'âge, le poids, la couleur de peau, l'orientation sexuelle etc. Pour créer un pont plus solide entre les générations, la professionnelle met aussi en avant la notion de binôme : un duo entre un junior et un expérimenté pour s'entraider sur leurs compétences propres et créer une meilleure cohésion d'équipe.*
- Renforcer les possibilités d'apprentissage et de formation : *"C'est le*

nerf de la guerre" , insiste Isabelle Rouhan. Souvent exclue des programmes de formation, la population active de plus de 50 ans devrait redevenir une cible prioritaire, "pour les faire monter en compétences, renforcer leur adhésion à l'entreprise et combler leur motivation, souvent plus forte que celle des jeunes" .

Pour les législateurs :

- Améliorer les régimes d'indemnisation en cas de retraite différée : Le livre blanc prône ici de mettre en place une plus grande souplesse administrative dans l'organisation du départ à la retraite. *"Il faut laisser travailler ceux qui le veulent ou leur permettre de cumuler des régimes de retraite plus simplement s'ils ont plusieurs employeurs ou sont freelance par exemple. C'est la tannée aujourd'hui... Le parcours de calcul de la retraite doit être plus lisible" , précise la présidente de l'OMF.*
- Réduire progressivement le temps de travail : l'étude recommande donc de faciliter les possibilités de travailler à temps partiel, pour acquérir des trimestres — (pour une retraite à taux plein — tout en passant la main progressivement aux successeurs.