



JEAN-MARC COURSIN

“Le potentiel inemployé des quinquas”

Par **Jean-Marc Coursin**, président de l'association Les Quinquas Citoyens.

“ **LE CANDIDAT DE 50 ANS EST LE PLUS DISCRIMINÉ LORS D'UN RECRUTEMENT** ”

Depuis 1945, notre système de protection sociale est resté inchangé alors que les Français vivent 13 ans de plus, sans travailler. Le Conseil européen a pointé le taux d'emploi des 55-64 ans (seniors) : 38 % en France alors qu'il est de 56 % au Royaume-Uni et 70 % en Suède, par exemple. Comment pourrait-il en être autrement lorsque l'on peut prendre sa retraite à 60 ans, que les décideurs abusent des préretraites et que les Assedic subventionnent les dernières années de vie professionnelle avec la Dispense de recherche d'emploi (DRE) ?

Le gouvernement a donc décidé de taxer les préretraites et de supprimer la DRE ainsi que la mise à la retraite d'office. Ces mesures vont mécaniquement augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans mais ne va pas régler le chômage de masse, visible et invisible.

Plutôt que de demander aux salariés de travailler au-delà de l'âge de la retraite (surcote et cumul emploi-retraite), le service public de l'emploi devrait être mobilisé pour accélérer le retour à l'emploi des chômeurs et surtout recréer le marché de l'emploi des 50 ans et plus.

Les quinquas ont été longtemps la cible privilégiée des “restructurations” et leur marché de l'emploi a été détruit : par le haut avec la DRE (57 ans) et par le bas avec la contribution Delalande (50 ans), par l'utilisation abusive des licenciements pour motif personnel (600 000 par an contre 200 000 pour motif économique).

D'après une enquête d'Ipsos pour le compte de l'Institut Manpower pour l'Emploi :

- ◆ Les 50 ans et plus sont bien considérés à plus de 80 % ;
- ◆ Leur expérience et leur savoir sont reconnus à plus de 90 % ;
- ◆ Ils rapportent plus à l'entreprise qu'ils ne lui coûtent à 70 %.

DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE : LES QUINQUAS PREMIÈRES VICTIMES

L'Observatoire des discriminations montre que c'est le candidat de 50 ans qui est le plus discriminé lors d'un recrutement ! Un employeur sur deux déclare refuser d'embaucher un candidat de 50 ans et plus même en cas de difficultés de recrutement ! Les processus enlèvent donc toute chance aux quinquas, hommes et femmes, de faire valoir leurs compétences.

La solution est-elle dans la conclusion d'accords en faveur des 50 ans et plus sous la menace d'une cotisation supplémentaire ? Ceci n'est absolument pas suffisant car c'est toute la gestion de l'emploi qu'il faut revoir.

Elle doit se faire avec l'objectif d'un travail soutenable de 15 à 65 ans. Si la santé est toujours essentielle, l'éducation et la formation sont impératives dans une économie de la connaissance. Préserver et développer le capital humain et sociétal, tel est le nouvel enjeu. Il est le terrain qui conditionne la qualité et la quantité des fruits de la croissance. Il demande la mobilisation de tous les décideurs, un effort national de communication, de mobili-

sation, de coordination, d'efficacité et un dialogue social de qualité.

COMMENT PROGRESSER ?

Nous proposons :

- ◆ À court terme, la mobilisation de l'ANPE pour organiser des rencontres efficaces entre recruteurs et quinquas sélectionnés
 - ◆ La création d'une autorité régionale pour développer les écosystèmes socio-économiques par la coordination des acteurs économiques et sociaux, la prospective et des incitations financières.
 - ◆ La mise en place de “bilans d'étape” confidentiels pour faire le point sur les aptitudes, les compétences, la formation, les trajectoires possibles et les potentialités de chacun(e) en fonction des besoins présents et futurs du bassin d'emploi.
 - ◆ Réorienter la formation professionnelle continue vers les moins éduqués au moment des “bilans d'étape” avec une forte incitation de formation.
 - ◆ Les TPE et les PME doivent être soutenues et conseillées dans la gestion des compétences, l'aménagement des conditions de travail et la mise en place de trajectoires de mobilité interne horizontale.
- Est-ce un hasard si les pays qui ont un taux d'emploi des 50 ans et plus élevé ont le plus de croissance ? Le point de croissance qui nous manque n'est-il pas dans le potentiel inemployé des quinquas ? DRH, faites un pari gagnant sur l'expérience pour votre entreprise, rencontrez les quinquas et embauchez-les ! ■