



OPINIONS • EMPLOI

Emploi : le gâchis des départs des plus de 50 ans

ÉDITORIAL

Le Monde

La tendance s'est encore renforcée en 2020, en raison de la crise économique liée au Covid-19 : les salariés les plus âgés sont souvent les premiers à quitter les entreprises quand celles-ci rencontrent des difficultés. L'expérience des seniors pourrait manquer au moment de la reprise.

Publié aujourd'hui à 10h45 | Lecture 2 min.

Editorial du « Monde ». Il s'agit d'un mal français. Les plus de 50 ans constituent la cible prioritaire des directions des ressources humaines lorsqu'il s'agit de réduire les effectifs, de s'adapter à de nouveaux marchés ou simplement d'accompagner les ruptures technologiques. Le taux d'emploi dans cette catégorie d'âge est l'un des plus faibles en Europe.

Le gâchis est immense, et les répercussions économiques et sociales pèsent sur le tissu productif. Pourtant, cette propension à se séparer des salariés les plus âgés reste solidement ancrée dans les mentalités. Celles-ci doivent changer pour accompagner le vieillissement démographique et la nécessaire amélioration de la compétitivité d'entreprises, ces dernières réduisant trop souvent la question à une équation financière.

En 2020, les seniors nouvellement inscrits à Pôle emploi ont représenté les deux tiers des ruptures de contrat provoquées par des plans sociaux. Le phénomène risque de s'amplifier dans les prochains mois avec la crise liée à la pandémie. Par calcul de court terme, de nombreuses entreprises cèdent encore à la tentation de se priver de compétences et d'expériences précieuses, qui risquent de leur manquer cruellement, surtout au moment de la reprise.

Lire aussi | [Les entreprises qui se séparent de leurs seniors, une spécificité française](#)

Ce choix n'a rien d'une fatalité. Les réformes successives ont conduit à la disparition des dispositifs de préretraite financés sur fonds publics, faisant remonter spectaculairement le taux d'emploi des plus de 50 ans au cours des dix dernières années. L'effort reste insuffisant. Surtout, de plus en plus d'entreprises retrouvent leurs vieux réflexes, même si, désormais, ce sont elles qui financent les départs anticipés, en versant des indemnités plus ou moins généreuses à leurs salariés les plus âgés. Elles évitent ainsi les contraintes d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Compétences perdues

La conviction que, par un effet de vases communicants, les départs des plus âgés créeraient un appel d'air pour les plus jeunes, s'est révélée largement illusoire. Pire, ce type de mesure peut provoquer une dégradation des conditions de travail pour ceux qui restent. Il faut parfois plusieurs années pour reconstituer les compétences perdues. En attendant, les entreprises s'exposent à une

désorganisation, tandis que les salariés les plus jeunes doivent affronter une surcharge qui pèse sur l'efficacité de l'entreprise.

Lire aussi | Marché du travail : « La catégorie des seniors "ni en retraite ni en emploi" va augmenter »

Par ailleurs, la transformation numérique des entreprises s'appuie trop systématiquement sur les compétences des plus jeunes dans ce domaine spécifique. Pourtant, la connaissance de l'activité et des métiers ainsi que l'expérience des seniors constituent des acquis irremplaçables pour mener à bien ces ruptures technologiques et optimiser la productivité.

LA SUITE APRÈS CETTE PUBLICITÉ

Alors que les pressions s'accroissent pour relever l'âge de départ à la retraite, les départs anticipés des plus de 50 ans ne vont pas dans le sens de l'histoire. Ces derniers se retrouvent pris en tenaille entre des politiques publiques qui les incitent à travailler plus longtemps et des entreprises qui, au contraire, font de leur départ une priorité. Pour ce faire, les premières tendent à réduire la générosité des mesures d'accompagnement des fins de carrière, tandis que les secondes se séparent de salariés qui auront les plus grandes difficultés à retrouver un emploi. Il y a un risque grandissant de précarisation des plus de 50 ans. La question du maintien de cette population sur le marché du travail doit être un préalable au débat sur la réforme des retraites qui ne manquera pas de ressurgir dans les prochains mois.

Le Monde

Services

CODES PROMOS

avec Global Savings Group

- Made.com : 50€ offerts dès 500€ d'achats
- Nike : jusqu'à -50% sur les articles en promotion
- Yves Rocher : -50% sur une sélection d'articles
- Europcar : -15% sur votre location de voiture
- AliExpress : 5€ offerts dès 10€ d'achats

ÉCONOMIE • MANAGEMENT

Les entreprises qui se séparent de leurs seniors, une spécificité française

Avec la crise liée au Covid-19, les vagues de départs touchant les plus de 50 ans se multiplient. En 2020, cette catégorie d'âge représentait les deux tiers du volume des ruptures de contrat enregistrées par Pôle emploi dans le cadre de plans sociaux. Les conséquences sont majeures.

Par Anne Rodier

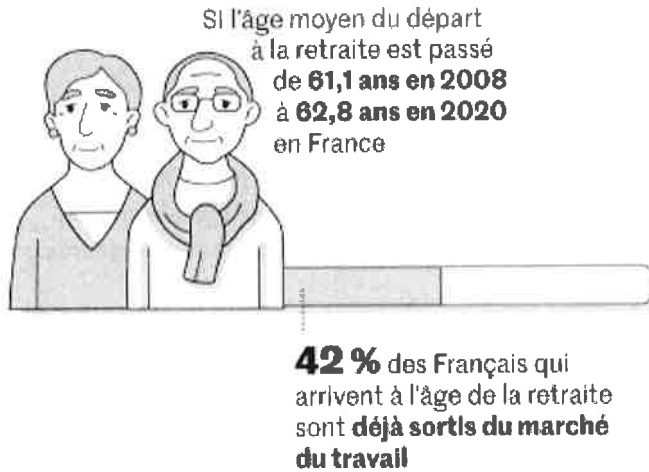
Publié hier à 17h30, mis à jour à 10h21 • Lecture 9 min.

Article réservé aux abonnés

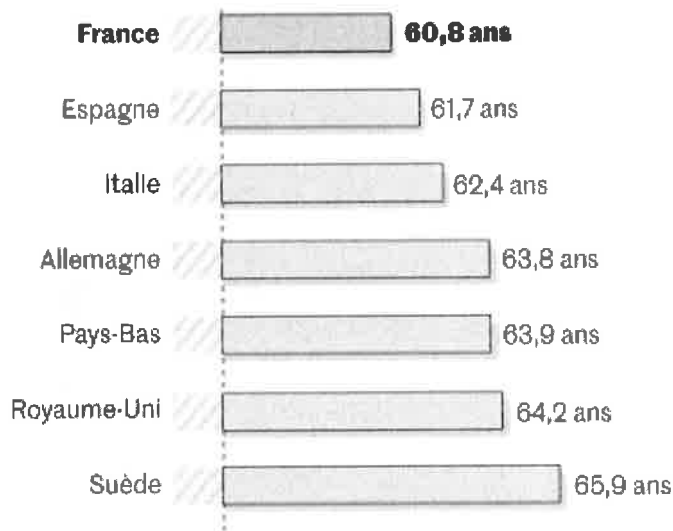


L'usine Airbus Saint-Nazaire, à Montoir-de-Bretagne (Loire-Atlantique), en novembre 2017. OLANRIVAIN / PHOTOPQR / PRESSE OCEAN/MAXPPP

Les seniors quittent l'entreprise à 60,8 ans en moyenne



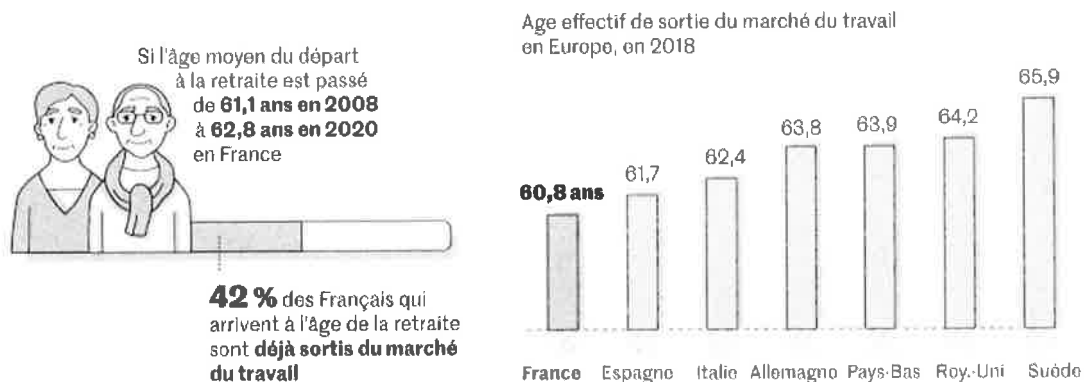
Age effectif de sortie du marché du travail en Europe, en 2018



Infographie : *Le Monde*

Sources : Dares, OCDE, Eurostat, Conseil d'orientation des retraites

Les seniors quittent l'entreprise à 60,8 ans en moyenne



Infographie : *Le Monde*

Sources : Dares, OCDE, Eurostat, Conseil d'orientation des retraites

A quoi ressemble une société qui écarte les plus de 50 ans du monde de l'entreprise ? Depuis juin 2020, quelque vingt-deux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ont été déclarés chaque semaine à l'administration, auxquels s'ajoutent d'autres vagues de départs de toute nature. Il est difficile de

chiffrer précisément la part de seniors dans les myriades de plans de départs plus ou moins volontaires lancés depuis le Covid-19. Les seniors n'ont pas tous le même âge selon les entreprises et la « cible » n'est pas quantifiée dans les accords négociés.

Les mesures d'âge permettent néanmoins, sans jouer les Cassandre, d'anticiper un phénomène d'ampleur. Les plus de 50 ans sont « prioritaires » pour quitter l'entreprise.

Les exemples sont légion. Chez Airbus, 60 % des départs volontaires seraient des départs en retraite ou préretraite. Michelin, qui envisage 2 300 suppressions de postes d'ici à 2023, prévoit un plan de départs volontaires « *comprenant en priorité des mesures de préretraite* ». La SNCF réduira ses effectifs de 2 % en 2021 « *en jouant sur les départs à la retraite* ». A bien moindre échelle, pour Renault Trucks, en décembre 2020, sur les 290 départs prévus, 189 souhaitaient partir à la retraite ou en préretraite.

Lire aussi | Marché du travail : « La catégorie des seniors "ni en retraite ni en emploi" va augmenter »

Après un an de Covid-19, Pôle emploi confirme la tendance. Depuis le 1^{er} mars 2020, les plus de 50 ans inscrits au chômage (en catégories A, B et C) sont 50 100 de plus. Dans le même temps, quelque 70 000 postes étaient supprimés dans le cadre des PSE.

Les seniors (50 ans et plus) nouvellement inscrits à Pôle emploi représentent donc deux tiers du volume des ruptures de contrat des PSE 2020. Quelles conséquences sociales et économiques en attendre ?

Nouvelle catégorie de déclassés

Le risque macroéconomique pour la société est bien moindre que dans les années 1980, assure l'économiste Antoine Bozio. « *Le choc pétrolier avait alors pénalisé l'activité pour vingt ans, dans une période de forte inflation, où l'Etat avait une faible capacité d'endettement, rappelle-t-il. Aujourd'hui, l'activité a fortement ralenti mais la crise est provisoire. L'endettement est efficace face à une crise temporaire. Quels que soient les dispositifs qui ciblent les seniors, la grosse différence est qu'on est en capacité de les financer. Les taux d'intérêt sont à un niveau très faible et, pour l'instant, on ne voit pas d'inflation qui arrive. Donc aucun élément factuel n'indique que l'endettement est un risque pour l'économie.* »

Il vous reste 80.75% de cet article à lire. La suite est réservée aux abonnés.

