



L'emploi des séniors au coeur de l'actualité, témoignages

jeudi 27 novembre 2008, par [lpe](#)



Le [FONGECIF Poitou-Charentes](#) organisait le 20 novembre dernier un **forum de l'emploi après 45 ans**. Deux tables rondes ont abordé différents sujets autour de ce thème à travers des témoignages et l'apport de professionnels de la formation, ou de l'accompagnement.

Nous reviendrons dans un article à paraître sur ces aspects professionnels et sur les enquêtes qui ont été menées pour ce Forum mais il nous a semblé pertinent de publier deux témoignages : un chef d'entreprise et une salariée engagée :

Gérard Pigeault "ce sont les compétences qui sont importantes, pas l'âge"

Pour **Gérard Pigeault**, Dirigeant retraité de la **société SOPAC** de Parthenay (200 salariés), *"J'avoue que comme beaucoup de chefs d'entreprises, je n'étais pas préparé à gérer le personnel. Malgré tout, quand on a commencé il y a 30 ans, on était moins de 10, aujourd'hui, l'entreprise emploie 200 personnes.*

Le sujet de l'âge me gêne un peu, pour moi, **ce sont les compétences qui sont importantes, pas l'âge**. De plus, pour qu'une entreprise soit performante, il faut qu'elle soit mixte : jeunes et anciens doivent pouvoir associer leurs compétences pour avancer. A la SOPAC, la moyenne d'âge est de 35 ans, et c'est



une très bonne chose.

Cette question de la nécessité d'employer des "sénior" me donne le sentiment d'un yoyo législatif : il y a quelques années, on a poussé les gens à partir en retraite à 55 ans, aujourd'hui, on voudrait qu'ils s'engagent à travailler jusqu'à 70 ans ; on ne modifie pas les comportements à coups de lois.

Beaucoup de personnes ont intégré le fait de profiter pleinement de leur troisième partie de vie. De toutes façons, toutes les pressions mises sur l'entreprise sont stériles ; une entreprise gère son personnel comme elle l'entend !"

A noter que Gérard Pigeault a transmis à ses enfants son savoir-faire ; ceux-ci ont repris le flambeau de l'entreprise même si celle-ci a rejoint le giron du Groupe SPIE Batignolles.

Martine Schuster "Entre la politique du départ anticipé à la retraite à 55 ans d'il y a 3 ans, et le travail jusqu'à 70 ans aujourd'hui, le changement de discours a été trop brutal"



Martine Schuster travaille depuis plus de 30 ans à la SAGEM (Groupe SAFRAN) à Poitiers, un site de 500 salariés spécialisé dans les technologies du secteur de la défense. Technicienne en optique de formation (30 ans de pratique), Martine Schuster aujourd'hui est représentante syndicale à quasi temps plein : élue déléguée du personnel (CFE-CGC), secrétaire du CHSCT, coordinatrice pour son syndicat au niveau du Groupe, et enfin administrateur au FONGECIF ; elle met à profit son expérience pour la défense des intérêts des salariés.

"A Poitiers, l'âge moyen des salariés sur le site SAGEM est d'environ 43 ans. Par contre, on ne remarque pas de recrutement de personnes de plus de 45 ans car embaucher des jeunes est moins coûteux pour l'entreprise et ces jeunes, qui restent quelques années, le temps de se faire un peu d'expérience, sont plus

flexibles qu'on peut l'être.

Les mentalités ont changé, on ne fait plus aujourd'hui toute sa carrière dans la même entreprise. De plus, et ça on ne l'entendra pas dans les discours officiels, les séniors ont davantage de problèmes de santé en moyenne, ce qui freine les recruteurs.

D'autre part, en France, il y a moins de 3 ans, on parlait encore de départ anticipé à la retraite à 55 ans,

ce qui sous-entendait qu'à partir  de 40 - 45 ans, on n'avait plus accès à la formation notamment, on était sur une voie de garage. Aujourd'hui, on nous dit qu'il faut travailler jusqu'à 65 ans, former les autres, transférer notre savoir-faire ; **le changement de discours a été trop brutal pour être bien intégré.** Pour changer, il faudra à mon avis une dizaine d'années.

Je pense aussi que les 35 heures ont favorisé ces départs anticipés ; l'envie de se poser et de profiter d'une autre tranche de vie.

Il faudrait renforcer l'information auprès des salariés sur tous ces dispositifs, surtout dans les petites entreprises. Aussi, les bilans de compétences, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences notamment devraient être utilisés à bon escient : sans aucune crainte pour le salarié et avec suffisamment de recul pour l'entreprise. On voit trop de salariés qui souhaiteraient entamer un bilan de compétences mais ont peur de la réaction de leur direction par exemple.

Enfin, il faut que les dirigeants d'entreprise comprennent que les démarches de formation, de VAE ou de réorientation entamées par les salariés le soient dans un domaine éloigné du coeur de métier exercé par le salarié dans l'entreprise. "

Plus sur www.fongecifpoitoucharentes.fr