

## Le triple effet de la relance POST 50 de la courbe de vie

La France se donne la chance d'avoir un taux de natalité élevé. La moitié des personnes nées après 1960 sera potentiellement centenaire et nous gagnons en moyenne un trimestre de vie par an. Une fois à la retraite, nous avons désormais la chance de pouvoir vivre encore longtemps grâce à une meilleure qualité de vie, de nutrition et de soin. Mais cette retraite traditionnelle que nous connaissons est-elle toujours programmable face aux réalités de vie et économique ? Qu'en est-il si l'emploi vient à manquer vers 50 ans ? Sauver le soldat « post 50 » devient une réalité et surtout d'ouvrir les yeux sur la force motrice qu'il peut continuer à apporter.

---

Par François CHARLES

Economiste, coach et conseil en stratégie et management, ancien conseiller en protection financière sociale et patrimoniale

---

On ne se met pas assez à la portée des jeunes enfants qui voient le monde autrement avec leur petite taille et qui sont plus près des gaz d'échappement...il en est de même pour les séniors qui aimeraient bien souvent conserver un corps et un esprit agiles.

N'ayons pas peur de comparer notre courbe de vie avec celle que nous

connaissons pour un produit ou une entreprise. Nous vivons aussi une phase de lancement, de croissance, de maturité puis de déclin. Mais cette courbe peut être relancée en phase de maturité par une différenciation, un nouveau marché, souvent par un simple détail. Les exemples sont permanents. Pourquoi donc ne pas les appliquer à l'emploi ?

Listons certaines réalités : la situation économique est en attente de relance, les plus de 50 ans représentent souvent les gros budgets de l'entreprise avec une productivité souvent réduite, les entreprises utilisent volontiers les propositions de préretraite qui représente un réel cout d'inexploitation, les salariés acceptent peu souvent de réduire leur salaire réel en poste, un chômeur accepte souvent tout emploi potentiel au bout d'un an sauf que son CV est déjà souvent écorché pour une entreprise qui le juge déjà non opérationnel, un sénior se forme souvent moins facilement mais possède une expérience souvent peu valorisée, un sénior au chômage appréhende de prendre un poste qui peut être aléatoire et ne plus toucher d'indemnités, un réapprentissage relationnel est souvent régulièrement nécessaire pour employeur et employé, les entreprises embauchent plus facilement avec des aides et incitations sans voir

souvent les apports et effets de leviers des compétences, plus de la moitié des personnes nées après 1960 seront centenaires, on vieillit plus et mieux avec des besoins de financement normaux ou élevés pour la retraite en cas de défaillance de santé, on préfère finir sa vie de façon décente si possible chez soi, les couvertures financières régulières sont moins élevées qu'en salaire et tout le monde ne possède pas un patrimoine conséquent, certain retraités sont expulsés des maisons de retraite pour non paiement, le besoin d'argent est limité à partir d'une certaine tranche d'âge sauf à devoir aider les enfants mais qui ensuite sont souvent garants du soutien financier des parents, nous n'avons toujours pas trouvé la solution de financement de la dépendance notamment avec la maladie d'Alzheimer en dehors des contrats privés, plutôt appréciés par les classes moyennes et en ruralité sans fort patrimoine et ne réclamant pas d'assistance, il est plus facile de souscrire des garanties de prévoyance par un contrat collectif à un certain âge où les difficultés de santé apparaissent, nous possédons de nouveaux outils de prévoyance, certains retraités aimeraient travailler de façon bénévole ou pas et employer certains actifs, certaines entreprises lancent de nouvelles activités ou de nouveaux services en

regroupant les personnes inactives, il est souvent possible de créer une activité entre personnes sans activités que d'intégrer une personne à reclasser, les plus âgés peuvent aussi s'en sortir en se regroupant entre eux par la création d'associations ou d'entreprises commerciales ou de services, les séniors peuvent assurer un tutorat des jeunes en entreprises mais aussi enseigner la lecture, certaines matières scolaires ou garder les enfants. Ils peuvent également aider au développement du tourisme. L'entreprise peut cotiser et abonder d'une certaine façon à la prévoyance et à la retraite avec garanties sauvegardées sur toute la durée de vie.

Au regard de tous ces constats, il semble opportun de créer une « intelligence post 50 ». Au-delà d'aides, le premier axe de travail sera de valoriser les compétences et apports dès 45 ans quand les séniors sont encore en entreprise ou pour qu'ils la réintègrent par une interdépendance entre ce qu'ils peuvent continuer à apporter à l'entreprise avant de partir et inversement, sans attendre la pré retraite quand il est déjà trop tard ou le coup de théâtre d'une annonce de licenciement.

Le second axe sera de sensibiliser les entreprises à embaucher des « post 50 » et les universités à créer des formations pour

adultes, ce qui est déjà fait dans certaines régions en liaison avec pole emploi.

Le troisième axe sera de créer une dynamique entre post 50, voire 45 avec les aides et dispositions d'Etat existantes mais surtout en mettant en place un « pack anti crise » coach, spécialiste et mentor et en lançant des initiatives de création d'entreprises et de services avec financements liés.

Un préalable sera l'acceptation d'une certaine interdépendance qui devra être validée sur le principe de rémunération globale, de la baisse du poids salarial et sans doute la légitimité de trouver une nouvelle répartition de salaire en s'orientant notamment vers les solutions de retraite et les assurances dépendances qui peuvent être une vraie opportunité d'accompagnement par l'entreprise. On ne prend pas suffisamment conscience que cent euros de salaire brut revient à 70 net mais coute 150 à l'entreprise mais que ces cent euros versés en prévoyance ou retraite sont peu chargés fiscalement et socialement. Dans certaines entreprises, ces budgets sont augmentés car ce qu'ils ont fait « à l'intérieur » en approchant l'aspect rémunération en confiance et sur la durée, s'est vu « à l'extérieur ». C'est par exemple en agissant sur le social que parfois les ventes sont reparties dans

certaines PME où le décroisement est plus aisé à réaliser. Il conviendra au cas par cas de créer un collège ou un groupe de salariés, sans discrimination, acceptant ce mode de rémunération avec une vraie pédagogie vers les URSSAF. N'oublions pas que l'Europe peut aussi faciliter cette démarche via par exemple le programme Grundtvig d'enseignement d'éducation et de formation tout au long de la vie des adultes pour partager les connaissances et expériences. Les actions de conseil et de pédagogie peuvent aussi être aidées par des cabinets de conseil et cofinancée par le Fonds Social Européen.

Cette relance peut avoir un triple effet : réduire le chômage, financer la retraite et financer la dépendance. Ajouter à cela une démarche de risk management, de capitalisation des connaissances, de création de valeurs, et de relance dans l'entreprise par une transparence de communication, sans oublier que nous savons maintenant que nous pouvons entretenir nos neurones toute notre vie. C'est sans doute aussi une chance pour la ruralité. Une initiative « emploi post 50 » reposant sur l'approche exposée sera prochainement lancée par NOVIAL sur les régions Bourgogne et Franche Comté avec certains partenaires identifiés travaillant déjà sur ce segment sensible et site dédié.