

Seniors, cadres et chômage : quels rapports ?

L'Apec vient de communiquer des éléments d'étude sur le chômage des cadres et pose la question du lien entre âge et chômage. Au-delà du communiqué de presse de l'Apec, deux documents ont été mis en ligne : un rapport compilant différentes approches et une note relative au recrutement des cadres quinquagénaires par les entreprises.

Pour les cadres indemnisés, les seniors représentent 50,2 % (fin 2007) : ils sont donc « autant » à entrer en chômage indemnisé mais moins à sortir. L'écart se manifeste aussi sur les volumes : 62 979 cadres de 50 ans et plus se sont inscrits aux Assedic en 2007 mais les entreprises déclarent n'en avoir recruté que 12 700 en 2007, soit 1 sur 5 ! On le voit bien, **après cinquante ans**, en moyenne, la **recherche** d'un emploi est **plus longue**, l'**emploi retrouvé** est **moins souvent de niveau cadre** et le **contrat** est **plus précaire** ; la triple peine ! Les enquêtes sérieuses sur le lien entre l'âge et le recrutement des cadres sont parlantes. Elles attestent que les recruteurs font encore de l'âge une variable discriminante, qu'il s'agisse de l'enquête Ofer de l'Insee, de celle de l'Observatoire des Discriminations, de celle de l'Apec.

L'Apec fait l'hypothèse que **ce qui alimente le chômage** de longue durée ce n'est pas tant l'âge que les **conditions de la rupture**, avec une plus ou moins grande violence. Si tel était le cas, la volonté des partenaires sociaux, de faire évoluer les conditions de rupture, pourrait avoir des incidences sur un retour à l'emploi décent et pérenne. Une autre piste d'action serait d'**initier**, au plus tôt, l'**accompagnement vers le nouvel emploi** en mettant à profit la période de préavis pour une relation anticipatrice avec l'Apec.

Dans le même esprit, la mise en place du bilan d'étape professionnel biennal tout au long de la vie sera de nature à construire un état de veille réflexive, voire proactive. Nous l'avons déjà écrit, la place du tiers acteur qu'est l'Apec est centrale dans cette relation triangulaire entre le cadre, l'employeur et le marché.

La note sur les recrutements de cadres en 2007 met en évidence que les grandes entreprises (500 salariés ou plus) ont recruté, en 2007, 3 % des cadres de plus de 50 ans et plus alors que les TPE de moins de 50 salariés en ont recruté 8 %. On peut véritablement s'interroger sur l'efficacité d'un bonus – malus : celles qui peuvent payer, les grandes entreprises, changeront-elles leurs (mauvaises) habitudes ?

Sans attendre, également, l'Apec comme les autres institutions paritaires (Unedic, Assedic, Opca, Fongecif, ...), doit prendre toute sa place dans l'action en faveur d'un meilleur retour à l'emploi des cadres de 50 ans et plus. C'est en ce sens que les administrateurs CFDT Cadres ont agi pour qu'une action d'envergure soit menée par l'Apec en direction des cadres en chômage de longue durée.

Enfin, pourquoi décider de passer, aujourd'hui, à 41 ans de cotisations ? Cela n'a aucun sens. Alors que le taux d'emploi, au départ à la retraite, n'est que de 38%, un an de cotisation supplémentaire n'améliorera pas le financement des retraites, près de 70% des futurs retraités n'étant plus en activité. Il maintiendra au chômage un an de plus. Le taux d'emploi des seniors est un réel enjeu !

Correspondants cadres du Centre de Satory - Siège

Souffrance au travail : il faut partir de l'organisation

La CFDT au service des cadres

Il faut revenir aux fondamentaux si l'on veut se donner une chance de comprendre et donc de prévenir ce que l'on nomme pudiquement les « risques psychosociaux », violences et suicides au premier chef. Les fondamentaux, ce ne sont pas des histoires personnelles, même si elles affectent les personnes.

Ce qu'il faut interroger, c'est l'organisation du travail, les conditions dans lesquelles ce travail est accompli, le sens qui lui est donné, les marges de manœuvre qui peuvent exister. Car en confiant le soin des « victimes » à des thérapeutes ou à des juges, en utilisant le langage de la souffrance et de la psychologie, celui du coupable et de la victime, on court le risque d'isoler les personnes.

Quand les personnes souffrent ce sont les organisations qu'il faut guérir !

Mais de quoi sont-elles malades ? Au-delà des pressions objectives du « nouveau productivisme », la passion de la réorganisation, les nouvelles cultures managériales, l'angoissant rapport au temps induit par les nouvelles formes de la relation d'emploi contribuent à mettre le travail sous tension. Se donner les moyens de comprendre, en replaçant les inquiétudes et les tensions personnelles dans un cadre plus global, c'est déjà reprendre la main.

La CFDT cadres l'a compris, qui s'est lancée avec énergie dans une « recherche-action » aujourd'hui déclinée dans divers lieux professionnels. La possibilité d'agir passe par la volonté de comprendre.

Pour en savoir plus

Séminaire Observatoire des Cadres « Souffrance au travail : de la psychologisation à l'action collective »

- Jean-Pierre Le Goff : Quels nouveaux défis pour l'action collective ?
- Marc Lorient : Stress et souffrance, de quoi parle-t-on ?

Parution de Cadres CFDT n°428, mars-avril 2008 « Le travail malade du stress ».