



Contrôle Continu - 2024-2025

Module :	Langues étrangères (Français)
Nom et prénom :	Souad Ibaaz
Filière :	Master en intelligence artificielle et applications (IAA)
Semestre :	II

Exercice : Synthèse de Documents

1. Repérage

1.1. Thème Général

Le thème général des trois textes est l'évolution du rôle et de la perception des seniors (personnes âgées de 50 ans et plus ou proches de la retraite) dans les contextes professionnel et sociétal en France. Les textes explorent les défis liés à leur employabilité, les initiatives des entreprises et du gouvernement pour les intégrer, ainsi que leur dynamisme et leur place dans la société.

1.2. Mots Clés

Seniors, emploi, préretraite, formation, tutorat, mentoring, compétences, baby-boomers, fracture numérique, retraite, CDD senior, incitations financières, ergonomie, pouvoir d'achat, vieillesse, marché, carrière, sensibilisation.

1.3. Idées Essentielles

- **Texte 1** (*Ces entreprises qui misent sur les seniors*, L'Express, 2007) : Malgré un faible taux d'emploi des 55-65 ans (38%, l'un des plus bas d'Europe) dû aux préretraites, certaines entreprises valorisent les seniors à travers des initiatives comme le tutorat, la formation, et les bilans de compétences, pour répondre à un besoin de savoir-faire.
- **Texte 2** (*La fureur de vivre*, L'Express, 2008) : Les baby-boomers, représentant 47% du pouvoir d'achat national, adoptent un mode de vie actif (activités variées, nouvelles technologies), mais le vieillissement reste un défi sociétal, marqué par une stigmatisation de la vieillesse.

- **Texte 3** (*Le gouvernement veut maintenir les seniors au travail*, L'Expansion, 2006) : Le gouvernement français vise à augmenter le taux d'emploi des seniors à 50% d'ici 2010 par des mesures comme la limitation des préretraites, l'introduction de CDD spécifiques pour les plus de 57 ans, une meilleure formation, et des incitations financières.

1.4. Idées Secondaires

- **Texte 1** :
 - Exemples d'entreprises : Les Caisses d'épargne (entretiens de carrière), GE Healthcare (mentoring), Vinci (tutorat).
 - Ajustements ergonomiques dans l'industrie automobile.
 - Initiatives comme le Réseau Emploi Durable (RED) pour relancer les cadres seniors.
 - Difficultés persistantes pour les seniors non-cadres par rapport aux cadres.
- **Texte 2** :
 - Activités proposées au Salon des seniors (aromathérapie, mannequinat).
 - Programme gouvernemental pour réduire la fracture numérique (37% des seniors équipés contre 60% des Français).
 - Réflexion de Benoîte Groult sur la stigmatisation de la vieillesse.
- **Texte 3** :
 - Modulation de la contribution Delalande, critiquée par les syndicats.
 - Nouvelles formes d'emploi (partage de postes ou de salariés seniors).
 - Campagne de sensibilisation absorbant la moitié du budget du plan.

2. Élaboration d'un Plan

1. **Introduction** : Présenter le thème de l'intégration des seniors dans les sphères professionnelle et sociétale, en soulignant les défis et les évolutions récentes.
2. **Partie 1 : Les défis de l'emploi et les initiatives des entreprises** :
 - Contexte : Faibles taux d'emploi et préjugés sur les seniors.
 - Actions des entreprises : Tutorat, formation, bilans de compétences, et ajustements ergonomiques.
3. **Partie 2 : Les politiques gouvernementales pour favoriser l'emploi des seniors** :
 - Mesures : Limitation des préretraites, CDD seniors, formation renforcée.
 - Incitations financières et nouvelles formes d'emploi.
4. **Partie 3 : Perceptions sociétales et dynamisme des seniors** :
 - Mode de vie actif et pouvoir d'achat des baby-boomers.
 - Défis liés à la stigmatisation de la vieillesse et à la fracture numérique.
5. **Conclusion** : Résumer les efforts pour valoriser les seniors et souligner les défis restants pour une intégration durable.

3. Rédaction de la Synthèse

Les trois textes, publiés entre 2006 et 2008 dans *L'Express* et *L'Expansion*, examinent le rôle des seniors dans les contextes professionnel et sociétal en France, mettant en lumière les efforts pour valoriser leur contribution face à des défis structurels et culturels. Alors que les seniors ont longtemps été marginalisés par des préjugés sur leur adaptabilité et par des politiques de préretraite, les entreprises, le gouvernement et la société redéfinissent leur place à travers des initiatives variées.

Les Défis de l'Emploi et les Initiatives des Entreprises

Le faible taux d'emploi des seniors constitue un défi majeur. En France, seuls 38% des 55-65 ans sont actifs, l'un des taux les plus bas d'Europe, en raison des préretraites précoces (Texte 1). Par exemple, avant 2000, les Caisses d'épargne encourageaient les départs à 53 ans pour les femmes et 58 ans pour les hommes. Cependant, certaines entreprises ont révisé leurs politiques pour répondre à un besoin croissant de savoir-faire. Les Caisses d'épargne ont introduit des entretiens de carrière et des bilans de compétences, permettant à de nombreux seniors d'accéder à de nouvelles fonctions. Dans l'industrie, des ajustements ergonomiques, comme dans l'automobile, facilitent le travail des seniors, tandis que des entreprises comme GE Healthcare et Vinci valorisent leur expérience à travers le mentoring et le tutorat. Des initiatives comme le Réseau Emploi Durable (RED) à Toulouse aident également les cadres seniors à se relancer, bien que les non-cadres restent confrontés à des difficultés importantes, contrairement aux cadres qui bénéficient d'un quasi-plein-emploi.

Les Politiques Gouvernementales pour Favoriser l'Emploi des Seniors

Pour relever ces défis, le gouvernement français a lancé en 2006 un plan de 10 millions d'euros visant à porter le taux d'emploi des seniors à 50% d'ici 2010 (Texte 3). Ce plan repose sur plusieurs mesures : la restriction des préretraites, désormais limitées pour empêcher les départs avant 65 ans, et l'introduction d'un CDD de 18 mois (renouvelable une fois) pour les seniors de plus de 57 ans en recherche d'emploi. Les salariés de plus de 45 ans bénéficient d'un droit renforcé à la formation et d'un entretien individuel tous les cinq ans pour évaluer leurs besoins. Des incitations financières, comme le cumul emploi-retraite dépassant le dernier salaire ou des majorations de pension pour ceux travaillant au-delà de l'âge légal, encouragent également la prolongation de l'activité. De nouvelles formes d'emploi, comme le partage de postes entre seniors ou entre employeurs, sont proposées, bien que leur succès dépende de l'engagement des entreprises. Une campagne de sensibilisation, absorbant la moitié du budget, vise à combattre les préjugés des employeurs.

Perceptions Sociétales et Dynamisme des Seniors

Au-delà de l'emploi, les seniors, notamment les baby-boomers, sont perçus comme un groupe dynamique avec un pouvoir d'achat significatif (47% du total national) et des aspirations variées (Texte 2). Le Salon des seniors illustre cette vitalité, proposant des activités comme l'aromathérapie, le mannequinat (exemplifié par Catherine Deneuve), ou les voyages. Un programme gouvernemental cherche à réduire la fracture numérique, avec seulement 37% des seniors équipés en nouvelles technologies contre 60% des Français. Cependant, le vieillissement pose des défis, comme le souligne Benoîte Groult dans *La Touche étoile*, qui critique une société où la vieillesse est stigmatisée. Cette tension entre

le dynamisme des seniors, perçus comme « sages », et la réalité du grand âge reflète des perceptions sociétales ambivalentes.