

Avis voté en plénière du 25 avril 2018

# L'emploi des seniors

## Déclaration du groupe des Associations

Le contrat de génération fut une des mesures phares de la campagne présidentielle du candidat François Hollande en 2012. Il entendait ainsi agir tant sur le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés que de favoriser l'embauche et la transmission des compétences.

Cette mesure n'a pas rencontré le succès escompté et le besoin de compréhension de l'échec de cette politique publique est à l'origine de la réflexion de notre Conseil.

La « séniorité » est un concept très plastique qui selon les corporations, les milieux et les types d'entreprises, fluctue et s'adapte à l'air du temps...

Ainsi, il ne fait pas bon atteindre l'âge canonique de 40 ans dans certains univers technophiles là où, dans d'autres espaces, la maturité professionnelle sera un atout. Cependant, dans une économie de la rapidité où vitesse et précipitation malheureusement se confondent, dans un espace-temps où le mantra de la disparition de 60 % de nos métiers d'aujourd'hui à l'horizon 2032 devient un dogme, dans notre monde où l'on veut des jeunes à la condition qu'ils aient de l'expérience, les salariés seniors, c'est un fait, sont vulnérables dans l'entreprise.

La période de reprise économique que nous connaissons peut, selon les approches qui seront privilégiées, avoir un effet soit favorable au maintien dans l'emploi soit au contraire, au nom de la fameuse destruction créatrice, laisser sur le côté des pans entiers d'activités et précipiter ainsi dans la difficulté voire l'invisibilité des salariés les plus âgés.

Insistons donc, comme le fait ce rapport, sur ce beau concept de formation tout au long de la vie pour que l'on investisse plus et mieux sur l'accompagnement du développement des compétences pendant la dernière décennie d'activité professionnelle.

Développer le mécénat de compétences est assurément une voie d'avenir. Les associations qui représentent 80 % de l'emploi dans l'ESS le pratiquent depuis longtemps.

Notre groupe souhaite mettre l'accent sur deux des dix-sept préconisations de cet avis. La lutte contre les stéréotypes concernant l'emploi et l'adaptabilité des seniors est un sujet sérieux qu'il faut, comme c'est ici proposé, faire cheminer par la formation et la sensibilisation des futurs cadres et traiter comme un sujet de société.

Nous attachons également beaucoup d'importance à la dixième préconisation relative aux filières très féminisées pour lesquelles il importe de travailler sur la reconnaissance des qualifications et la mise en place de dispositifs certifiants.

C'est la reconnaissance des compétences acquises qui sera, quand cela est nécessaire, le socle des réorientations et des virages à négocier ; c'est d'autant plus vrai là où la pénibilité des tâches rend mal aisée le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite.

C'est de cohérence dont notre société a besoin pour que ces questions de maturité dans l'emploi puissent se traiter avec bienveillance.

C'est l'anticipation des mutations du travail, la préparation des personnes et la qualité de leur formation qui fabriqueront de l'emploi et un sentiment d'utilité sociale durable.

Notre groupe remercie le rapporteur. Il a voté l'avis.