

Avis voté en plénière du 25 avril 2018

L'emploi des seniors

Déclaration du groupe Coopération

Dans 15 ans, à réglementation inchangée, l'âge moyen de départ à la retraite devrait être de 64 ans. Les fins de carrière vont donc automatiquement s'allonger, encore faut-il pouvoir se maintenir dans l'emploi. Et c'est bien là tout le paradoxe : alors même que nous assistons à un report progressif de l'âge de départ à la retraite, les plus de 50 ans présentent une vulnérabilité particulière au chômage et notamment au chômage de longue et de très longue durée, comme le rappelle fort bien cet avis sur l'emploi des seniors.

L'emploi des seniors pose par nature la question majeure de notre modèle de société : modèle générant des exclusions en entrée dans l'emploi et en fin de carrière ou modèle inclusif ? Ainsi, comment faire en sorte que les salariés quels que soient leur âge, leur sexe, leur niveau de formation et de qualifications, puissent se maintenir en emploi, continuer à se former et se voir proposer des mobilités professionnelles mettant notamment en valeur la transmission de leurs connaissances et compétences aux générations les plus jeunes ?

Pour progresser en la matière, il nous faudra inverser les représentations négatives du vieillissement au travail relevant de tous les stéréotypes associés à l'âge, en facteurs éminemment positifs.

Quand on sait que l'expérience, l'expertise et la maturité professionnelle sont des atouts indéniables acquis avec le temps, il convient de pouvoir déconstruire ces préjugés : oui, sans aucun doute, une ou un senior est utile à l'entreprise ! D'un point de vue purement rationnel, l'expérience représente un gain de temps certain pour l'entreprise, elle contribue à sa compétitivité, et la transmission des savoir-faire permet d'éviter les ruptures de compétences néfastes à sa pérennité.

Mais cela doit nécessairement s'anticiper et les seniors doivent être rassurés à l'approche de leur fin de carrière pour que celle-ci ne soit pas synonyme de marginalisation et de perte de statut social.

Le groupe de la coopération est ainsi parfaitement en phase avec l'idée de valoriser la complémentarité des approches, de favoriser l'échange intergénérationnel ; il souhaite que l'on n'oppose pas les âges les uns aux autres, la diversité étant source de performance pour les entreprises.

Le groupe de la coopération voudrait également revenir sur le fait qu'un senior au chômage peut en réalité rapidement redevenir opérationnel. Il a ainsi été observé dans le cadre de l'expérimentation « territoires zéro chômage de longue durée » où les seniors représentent environ 40 % des effectifs, que ceux-ci voient leurs compétences professionnelles réactivées dans un temps assez court, ce qui permet à certains d'entre eux de se positionner sur des postes d'encadrement.

C'est pourquoi le groupe de la coopération estime indispensable d'informer et de sensibiliser aux discriminations liées à l'âge. Ces campagnes doivent s'adresser aux employeurs du secteur privé et

public bien entendu mais également aux seniors eux-mêmes qui doivent être sensibilisés à la nécessité de la formation tout au long de leur vie professionnelle, compte tenu des évolutions des environnements de travail et en vue de se prémunir du chômage. Dans ces conditions, le groupe estime anormal que l'accès à la formation décline avec l'âge, comme le rapport le constate.

Le groupe de la coopération approuve donc l'avis, qui entend promouvoir un choix de société favorisant l'activité et le maintien dans l'emploi des seniors, et l'a voté.