

Avis voté en plénière du 25 avril 2018

L'emploi des seniors

Déclaration du groupe de l'Artisanat

Le maintien des seniors en emploi est une question majeure.

Pour les salariés, il s'agit de pouvoir percevoir, à l'issue de leur carrière professionnelle, une retraite à taux plein.

Pour les entreprises, il s'agit de savoir tirer parti de la dimension positive de l'expérience et des compétences que possèdent les seniors.

Plus largement, c'est un enjeu de cohésion sociale d'appréhender l'emploi dans sa dimension intergénérationnelle avec réalisme et sans préjugés.

Le vieillissement des salariés est une problématique qui se prépare et qui s'anticipe. Ce n'est pas à partir de 50 ans qu'il faut commencer à se préoccuper de la gestion des carrières !

Mais cette question doit aussi s'inscrire dans une démarche globale.

C'est pourquoi il est essentiel que les branches aient une vision prospective de leurs besoins en emplois et en compétences, sur la base de laquelle un plan d'action de moyenlong terme peut être construit dans le cadre d'une GPEC.

La question de l'emploi des seniors doit naturellement trouver sa place au sein de ces accords.

Le groupe de l'artisanat salue donc la préconisation de l'avis visant à encourager les mesures actives en faveur de la gestion des âges, à travers la création d'un « dispositif national d'appui à la négociation » de nature à favoriser la coordination des acteurs susceptibles d'apporter leur soutien technique ou financier.

Le groupe de l'artisanat souhaite insister sur l'opérationnalité des accords qui doit nécessairement être prévue à l'attention des TPE-PME, afin de les aider dans la gestion des compétences, l'accès à la formation et l'anticipation des fins de carrière de leurs collaborateurs.

Il pense notamment à des outils méthodologiques adaptés à la taille de ces entreprises, tels que ceux mis en place par l'Observatoire des métiers du BTP.

L'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle est un point central pour la motivation des salariés et, plus largement, pour la sécurisation des parcours permettant de mener à son terme une carrière.

Or, le moindre accès des salariés de plus de 45 ans à la formation professionnelle ou encore les faibles chances d'embauche après 50 ans démontrent la persistance de préjugés défavorables aux seniors, qui s'accordent mal avec l'objectif de prolongation de la vie active.

S'il importe de lutter contre toutes les formes de discrimination liées à l'âge, en conduisant notamment des actions d'information et de sensibilisation à l'égard des employeurs comme des salariés, un autre levier doit être mobilisé de manière prioritaire.

Il s'agit de la fonction tutorale (formalisée ou non), de la transmission des savoirs et des savoir-faire, et plus largement de la préservation des compétences que les seniors apportent à l'entreprise.

La valorisation de cet atout de l'expérience professionnelle peut aussi constituer un facteur de motivation pour les seniors eux-mêmes notamment s'il donne lieu à une reconnaissance à travers une formation certifiante ou une VAE, ou encore s'il est la contrepartie, en fin de carrière, d'un aménagement de poste ou de temps de travail.

Le groupe de l'artisanat tient à saluer le caractère pragmatique de l'ensemble des préconisations. Il en partage la philosophie qui mise avant tout sur une activation renforcée des outils de formation ou de négociation, et sur le volontarisme des acteurs de branches et de leurs partenaires.

Il a voté en faveur de cet avis.