



Archipel
des sans-voix

Génération 5.0

MANIFESTE

Des propositions pour changer
significativement
le sort des Seniors au chômage

Paris, le 15 mars 2018

QUI est l'Archipel des Sans-Voix ?

« L'Archipel des Sans-Voix » est une association loi 1901 fondée en février 2016, non-partisane et laïque, qui a pour but de PORTER LA VOIX des Sans-Voix que sont essentiellement les pauvres, les précaires et les exclus ...mais pas que !

Les chômeurs dits « Seniors » selon une catégorisation de Pôle Emploi, font partie de ces Sans-Voix qui ne parviennent pas à se faire entendre et à participer activement aux réformes qui les concernent. C'est à ce titre et dans cette actualité que l'Archipel des Sans-Voix s'est mise à leur disposition pour porter leurs Voix, en ouvrant un atelier dédié à faire mieux connaître leurs situations et à défendre leurs intérêts, dans l'intérêt général : l'Atelier ADSV – Génération 5.0

QUI sont les rédacteurs de ce Manifeste ?

L'atelier « Génération 5.0 » de l'Archipel des Sans-Voix est composé de femmes et d'hommes quinquagénaires et sexagénaires dont beaucoup sont ou ont été directement et personnellement concernés.

Cet atelier a été créé en septembre 2017 à l'initiative de Margaux Gilquin, auteure du livre "Mon dernier salaire" (prix du Meilleur Ouvrage sur le Monde du Travail 2017, catégorie "Salariés") qui a consacré plusieurs années de sa vie à la cause des Seniors laissés pour compte de notre société.

POURQUOI « Génération 5.0 ?

Le nom de cet atelier exprime symboliquement que les quinquagénaires (et sexagénaires) ne sont pas des personnes déconnectées des réalités de notre monde et qu'elles sont parfaitement aptes à intégrer les outils de notre société numérique et de communication.

Cela désigne également une catégorie de personnes désignée par Pôle Emploi à partir de 50 ans, sachant que la réalité du marché du travail englobe dès 45 ans lesdits Seniors.

BUT DE CE MANIFESTE

Ce manifeste exprime les solutions jugées les plus pertinentes pour les personnes directement concernées que nous sommes, parmi toutes celles présentées par les différents cercles ou organisations qui ont travaillé sur nos problématiques spécifiques.

À nos yeux, leur mise en œuvre est nécessaire pour améliorer significativement le sort des Seniors exclus du monde du travail salarié.

Le présent Manifeste n'a pas pour but de développer le détail des mesures à prendre, mais veut **fixer des orientations stratégiques** urgentes, à initier rapidement et à **mettre en œuvre, sans renoncement, sur le long terme.**

CONSTAT

La collectivité nationale a un TRÈS GRAND INTÉRÊT à conserver les Seniors en activité :

- pour bénéficier de leurs expériences, compétences et savoir-faire dont une grande part reste utile, voire nécessaire à nos fonctionnements collectifs
- pour qu'ils restent en bonne santé et coûtent ainsi moins cher
- pour qu'ils puissent contribuer à l'activité économique et à la richesse ainsi produite

Malheureusement, la « séniorité » est devenue un VRAI HANDICAP dans notre société, et un critère de discrimination réel !

Il nous semble donc urgent d'agir significativement sur les points suivants :

- le chômage massif, structurel et de longue durée qui les touche plus particulièrement
- le niveau de vie en berne des Seniors qui entraîne leur précarisation inéluctable et les condamnera à des retraites réduites
- leur désocialisation ET isolement entraînant une dégradation de leur état de santé qui pèse, à terme, sur les dépenses publiques
- le gaspillage des compétences et des expériences pour la collectivité
- l'incidence négative de ces situations sur leur contribution à l'activité économique et donc à la richesse nationale.

NOS PRÉCONISATIONS
en 5 grands axes stratégiques
(cumulatifs, non hiérarchisables)

1- ACCOMPAGNER qualitativement et globalement

2- FORMER efficacement

3- INCITER

4- RELIER LES GÉNÉRATIONS en refondant feu le Contrat de Génération.

5- COMMUNIQUER

- **pour remplacer des stéréotypes négatifs sur les Seniors par des valeurs positives pour la collectivité nationale**
- **pour changer l'image de la nécessaire formation**

1) ACCOMPAGNER

Il convient de mener un **accompagnement QUALITATIF et DURABLE** pour les plus fragiles et les plus éloignés de l'emploi en s'inspirant de ce que fait l'Association « Solidarités Nouvelles face au Chômage » (www.snc.asso.fr).

Cet accompagnement qualitatif doit aussi tenir compte des problèmes de santé résultant

- de la pénibilité de certains métiers
- de « freins périphériques » d'accès à l'emploi (addictions, logement, accès aux soins...)

1.a) ADAPTER L'ACCOMPAGNEMENT « GLOBAL » existant dans les agences Pôle Emploi à la séniorité, par la création de dispositifs spécifiques (à l'image du dispositif « Garantie Jeune » dans les missions locales) : Insertion par l'Activité Économique et Séniorité :

Les entreprises d'insertion par l'activité économique sont conventionnées par l'État. Elles ont pour objet de favoriser l'insertion sociale **et** professionnelle des personnes éloignées de l'emploi qu'elles embauchent **en couplant un contrat de travail avec un accompagnement individualisé.**

Aux critères d'éligibilité existants, GÉNÉRATION 5.0 propose de rajouter celui de la séniorité et ce dans le cadre de la circulaire du 11.01.2018 relative au P.E.C. (Parcours Emploi Compétences).

1.b) ACCOMPAGNEMENT GLOBAL DE LA SÉNIORITÉ :

L'approche globale privilégie une approche par les besoins et non une logique statutaire.

Il s'agit de favoriser l'accès à l'emploi des Seniors cumulant des difficultés nécessitant la mobilisation simultanée et coordonnée d'expertises pluridisciplinaires.

Les bénéficiaires de cet accompagnement sont les demandeurs d'emploi : Inscrits à Pôle Emploi, qu'ils soient allocataires du RSA ou non, présentant à la fois des difficultés professionnelles et sociales entravant temporairement l'accès à l'emploi.

Adapter l'accompagnement « GLOBAL » existant dans les agences Pôle Emploi à la séniorité, par la création de dispositifs spécifiques (à l'image du dispositif « Garantie Jeune » dans les missions locales).

Aider les Seniors précarisés à comprendre et à maîtriser les pièges kafkaïens des règles administratives de divers domaines qui interfèrent les uns avec les autres.

1.c) RÉSERVER UN QUOTA D'EMPLOIS DU SERVICE PUBLIC

Réserver un quota d'emplois du service public aux Seniors en fin de droits pour leur permettre d'aller jusqu'à l'âge de la retraite.

1.d) CRÉER des INCUBATEURS G5.0

À l'heure de la création d'INCUBATEURS Start-up, soutenue par l'État et BPI France, GÉNÉRATION 5.0 propose la création d'INCUBATEURS G5.0. Le concept serait de réunir toutes les entreprises déjà actives dans l'INNOVATION, d'intégrer les Seniors dans le cadre de leurs projets, en leur assurant un revenu garanti.

Initier une incitation forte via ces incubateurs soutenus par l'État à un mélange intergénérationnel...

1.e) GÉNÉRALISER L'EXPÉRIENCE « Zéro Chômeurs de Longue Durée »

Développer sur tout le territoire national l'expérimentation actuelle (limitée à 10 territoires) d'ATD Quart-Monde « Zéro Chômeurs de Longue Durée ». L'idée est de partir des compétences existantes des individus et de leur créer des emplois d'intérêt public basés sur ces compétences !

Créer des E.B.E. (Entreprises à But d'Emploi).

2) FORMER

Assurer l'employabilité des Seniors et leur formation en continu jusqu'à peu de temps avant **l'âge légal de départ à la retraite** par des formations :

- en adéquation avec le marché de l'emploi
- en adéquation avec leur projet professionnel,

délivrées par des Organismes de Formation reconnus par les professions et des formateurs certifiés (recherche du qualitatif).

3) INCITER

- **Faciliter la mobilité** des Seniors par l'aide à la recherche d'un logement, au transport, au déménagement, etc.
- **Inciter les Seniors** à rester en activité (*incidence financière positive sur le système des retraites*)
- **Inciter les entreprises à maintenir en activité les Seniors** (*baisser les Charges Salariales et Patronales des personnes retardant leur départ à la retraite*).

4) REFONDER UN CONTRAT DE GÉNÉRATION

But : faire bénéficier la collectivité de compétences et expériences accumulées

RÉINVENTER EN PROFONDEUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

- Se passer des négociations préalables prévues dans le dispositif précédent
- Supprimer l'obligation de non-appartenance à un groupe du dispositif précédent

En commentaire, notre diagnostic sur l'échec de feu le Contrat de Génération qui a, selon nous, trois origines :

- *En avoir fait dès le départ un dispositif dépendant d'une négociation préalable et non un instrument simple à la disposition directe des entreprises*
- *L'inadaptation des critères d'éligibilité à l'aide financière, et notamment l'exclusion des entreprises appartenant à un groupe de plus de 300 salariés au motif que des appariements factices entre jeunes et Seniors pourraient être organisés*
- *L'impact de la situation économique d'ensemble sur laquelle l'aide de 4000 ou 8000 euros n'a eu que peu d'effets.*

5) COMMUNIQUER

5.a) POUR LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS

Campagnes de communication ciblées (employeurs, salariés, grand public)

Casser les stéréotypes et revaloriser l'image des Seniors dans l'esprit de la population et particulièrement des employeurs et des recruteurs.

Exemple 1 :

« L'expérience est une richesse nationale » (Finlande)

Exemple 2 :

« Je suis le produit de toutes mes expériences »

(Ashton Applewhite dans une vidéo sur l'âgisme faite par « Le Monde de Lisa » www.youtube.com/watch?v=Ohq81t3uBwI)

Exemple 3 :

« L'EMPLOI des Seniors est un levier de croissance et de bien-être. » (Institut Montaigne)

Terminologie : Concernant le terme de « Senior » : nous constatons que les personnes de 50 à 90 ans sont appelées de la même façon « Seniors » alors qu'il y a pourtant 40 ans d'écart ! Or, cela ne viendrait à l'idée de personne de considérer qu'une personne de 20 ans est la même qu'à 60 ans, avec là aussi 40 ans d'écart ! Pour changer l'image et les mentalités, c'est le terme à revoir car à 50 ans on n'a rien à voir avec quelqu'un de 70 ou 80... Nous n'avons pas les mêmes besoins et n'apportons pas les mêmes choses à la société.

5.b) POUR CHANGER L'IMAGE DE LA FORMATION

Tant auprès des employeurs (pas un coût, mais investissement de long terme) que des salariés (employabilité permanente).

Conclusions de Génération 5.0

Le phénomène du chômage de masse des Seniors va aller CROISSANT, au vu de la vitesse à laquelle on devient Senior de plus en plus tôt sur le marché du travail, accentuée par la pyramide des âges de la société française.

Il est important de faire comprendre que les trentenaires et quadragénaires d'aujourd'hui seront les Seniors de demain et d'après-demain et qu'à ce titre cette problématique concerne tout le monde.

Il est tout aussi urgent que se mettent en place rapidement ces axes stratégiques de changement en profondeur et qu'il y ait une vraie prise de conscience de l'État et de l'ensemble de la population sur ces sujets.

L'atelier Génération 5.0 de l'Archipel des Sans-Voix pense que l'amélioration significative du sort actuel des Seniors au chômage doit être une priorité nationale. Les mesures précises et le calendrier que suppose la mise en œuvre des 5 axes stratégiques présentés dans ce Manifeste restent à définir, à débattre et à préciser dans le cadre d'une large consultation de tous les acteurs concernés.



Le Porte-Voix des Sans-Voix

Association loi 1901 – SIRET 829 204 304 00010

71 rue du Faubourg Saint Antoine 75011 Paris

www.archipel-des-sans-voix.org

Mail : contact@adsv.fr


Le Journal POUR et PAR les Sans-Voix


www.adsv.fr


Mail : journal@adsv.fr

Répondeur : 07 67 313 304

 @archipeldessansvoix

 Archipel des Sans-Voix

 @ADSVasso

 @ADSVlejournal