

Charte Jurassienne de l'Emploi Junior-Senior

L'âge de la retraite pour les employés seniors est très souvent synonyme d'une nouvelle phase de vie, d'un nouveau départ, d'un débrayage programmé. Malheureusement. En 2014, pour près de 500-600 seniors qualifiés ou à forte expérience professionnelle (plus de 300 demandeurs d'emplois seniors inscrits), ce processus est de plus en plus tôt compromis et clairsemé de nombreux obstacles financiers, conjoncturels ou liés à une diminution de compétitivité (chômage, licenciement, mutation, réorientation professionnelle, etc.). Certaines entreprises jurassiennes, certes peu nombreuses, sont parfois contraintes de se séparer de ces employés évoquant des diminutions de volumes de travail, ou des modifications de fabrications (processus).

Le marché du travail est exigeant, et l'on devient de toute évidence un senior toujours plus tôt ou trop tôt, si bien qu'à 50-55 ans on se retrouve mis en touche. Après les primes ou allocations pour licenciement, le droit au chômage reste très limité par son application et sa durée, et si l'âge de la retraite n'est toujours pas accessible, même pour envisager une pré-retraite, c'est un passage obligé par l'aide sociale qui attend ces seniors. Cette situation est humainement et financièrement insupportable pour un grand nombre d'entre eux.

Paradoxalement, à l'autre bout de la chaîne professionnelle, se trouve les juniors, qui eux, n'arrivent pas à combler les effectifs requis et recherchés par le marché du travail. Les entreprises et secteurs professionnels manquent cruellement de personnel qualifié. Former les juniors, leur transmettre le savoir-faire, inculquer une culture d'entreprise, pérenniser des professions, améliorer et moderniser les concepts et méthodologies de travail. Cette formation est également très coûteuse et nécessite des moyens importants. Nombreux sont les métiers, dans lesquels le know-how ou savoir-faire est transmis entre sénior et juniors, ou simplement comme dans nos régions il est coutume de donner le témoin, de père en fils.

« Le savoir se perd avec celui qui néglige de le transmettre »

L'objectif visé sera bel et bien de récompenser (soutien à la promotion de leur société, participation aux salons industriels ou commerciaux, partenariats, part au 2ème pilier, etc...) les entreprises qui associent et favorisent le maintien de l'emploi pour les juniors et les seniors par un engagement confirmé. Les employés seniors et juniors acceptent et s'engagent également à participer activement à ce processus et garantir son application, sa pérennisation et son efficience.

Par conséquent, nous demandons au Gouvernement Jurassien d'étudier un projet de « Charte Jurassienne de l'emploi junior-senior » encourageant et récompensant les entreprises qui favorisent l'emploi et la collaboration junior-senior et soutiennent la pérennisation et transmission du savoir-faire intergénérationnel.

Delémont, le 29 octobre 2014

Au nom du Groupe PDC-JDC

(Signatures)
 P. Fr. Chénal
 J. A. Fol
 Jacques-André Aubry
 V. Eschmann
 H. P. ...
 ...