



**Esseiva Catherine**

Intégration intergénérationnelle et mixité : Faire plus !

Cosignataires : 0      Réception au SGC : 26.08.24

## Dépôt

*Pourquoi l'intégration intergénérationnelle n'a-t-elle pas été prise en compte dans la stratégie cantonale ?*

*Quel renforcement stratégique et quelles dispositions complémentaires pour favoriser et appliquer l'intégration intergénérationnelle et la mixité au sein de notre économie ?*

De manière générale, les objectifs cantonaux pour soutenir la promotion économique ont été définis dans le but de garantir l'accroissement du revenu cantonal, dans le respect du développement durable notamment.

Quant à la politique de l'emploi, elle est gérée sur deux fronts : d'une part la prévention et la lutte contre le chômage, d'autre part l'observation et la gestion du marché du travail, notamment dans les domaines de la protection des travailleurs et de l'Accord sur la libre circulation des personnes.

Cette dernière paraît satisfaisante alors que le taux de chômage est relativement stable. Cependant, malgré la stratégie cantonale et les mesures mises en place pour soutenir le marché du travail et de l'emploi, la conjoncture reste fragile et les problématiques d'équité demeurent.

Nombre d'employé-e-s de plus de 45 ans (45 ans à 64 ans) sont trop facilement « mis-e-s de côté » ou licencié-e-s pour « diverses raisons, prétextes » et l'intégration des jeunes et des femmes notamment n'est toujours pas assez efficace. En effet, les perspectives économiques des plus de 45 ans, des jeunes et des femmes n'évoluent pas de manière efficiente. Cette population est encore trop souvent lésée !

Le système cantonal n'agit pas suffisamment pour l'intégration intergénérationnelle et pour une meilleure répartition générationnelle dans tous les milieux professionnels et le système ne favorise pas non plus la mixité.

En conséquence il faut adapter notre système pour soutenir ces intégrations dans le but d'améliorer la répartition générationnelle et la mixité de manière significative !

Constat : l'intégration intergénérationnelle fait défaut dans la stratégie cantonale. ; elle n'a pas été prise en compte. Quant à la mixité, elle est appliquée de manière insuffisante. Aussi, il est temps de :

- > réformer le marché du travail et de l'emploi vers une vision en adéquation avec l'évolution sociétale ;
- > renforcer la stratégie existante en établissant un plan d'action et en introduisant de nouvelles dispositions pour répondre de manière équitable aux problèmes venant du terrain.

**Aujourd'hui, il faut faire plus : plus d'intégration intergénérationnelle et plus de mixité !**

Renforcements - Démarche :

- > instaurer une politique intergénérationnelle et mixte au sein de notre économie ;

- > appliquer « une philosophie métier intergénérationnelle & mixte » au cœur des entreprises, tous secteurs et toutes activités confondus (âge/sexe/genre/culture/handicap) ;
- > promouvoir « un processus d'intégration » ;
- > introduire de nouvelles dispositions pour favoriser l'intégration intergénérationnelle, la mixité et une meilleure répartition au sein des entreprises ;
- > favoriser les emplois stables, également pour les plus de 45 ans ;
- > planifier et obtenir une intégration plus efficace des jeunes, des femmes et de la mixité au sein de notre économie, sur le marché du travail et de l'emploi.

Cette démarche et ces renforcements devraient être lancés et se déployer au sein des milieux professionnels, dans le but de favoriser et d'appliquer une « vraie » politique intergénérationnelle et mixte !

### **Questions au Conseil d'Etat pour qu'un renforcement soit entrepris :**

1. Le Conseil d'Etat peut-il envisager d'instaurer une politique intergénérationnelle et mixte ?
2. Peut-il considérer la démarche ci-dessus pour l'intégrer et la promouvoir dans la perspective économique cantonale et au sein du marché du travail et de l'emploi ?
3. Comment instaurer et appliquer une politique intergénérationnelle et mixte au sein de notre économie ?
4. Le Conseil d'Etat peut-il envisager de développer un renforcement de la stratégie existante et d'introduire de nouvelles dispositions pour favoriser, dans les milieux professionnels, l'intégration intergénérationnelle et la mixité au sein de notre économie ?
5. Quel plan d'action et quelles campagnes et dispositions complémentaires peut-il envisager d'introduire :
  - > pour œuvrer à l'application d'une philosophie intergénérationnelle au sein des milieux professionnels ?
  - > pour favoriser des emplois stables, également pour les plus de 45 ans ?
  - > pour obtenir une intégration plus efficace des jeunes, des femmes et de la mixité au sein de notre économie, sur le marché du travail et de l'emploi ?
  - > pour encourager et sensibiliser les entreprises aux avantages d'une organisation intergénérationnelle, mixte, favorisant ainsi l'échange des compétences, la transmission des connaissances métiers et la dynamique d'entreprise ?
6. Enfin, le Conseil d'Etat peut-il envisager d'instaurer un label « intégration intergénérationnelle & mixité » en guise de reconnaissance envers les entreprises pratiquant cette philosophie ?

Il faut répondre à ces questions pour changer les codes. Nous devons :

- > prendre conscience, enfin, de la nécessité d'instaurer, au cœur de notre économie, une politique intergénérationnelle et mixte et d'appliquer « une philosophie métier intergénérationnelle & mixte » !
- > introduire de nouvelles dispositions pour favoriser des emplois stables également pour les plus de 45 ans et pour obtenir une intégration plus efficace des jeunes, des femmes et de la mixité au sein du marché du travail et de l'emploi.
- > obtenir une meilleure intégration intergénérationnelle et plus de mixité au cœur des entreprises pour créer une politique intergénérationnelle et mixte et favoriser l'équité au sein de notre économie !

Je remercie le Conseil d'Etat de sa diligence.