



Les travailleurs âgés

Il est souvent difficile de retrouver un emploi à partir d'un certain âge. La forte proportion de chômeurs de longue durée qui ont entre 55 et 64 ans est là pour en témoigner. Une conférence nationale s'est tenue en avril dernier sur le thème des «travailleurs âgés». Les partenaires sociaux, la Confédération et les cantons se sont expliqués sur la façon d'améliorer la situation. Le présent dossier donne la parole à certains des participants, notamment le conseiller fédéral Johann N. Schneider-Ammann. Ils y évoquent des solutions qui passent par la formation continue des travailleurs âgés et impliquent la responsabilité des entreprises.

La situation des travailleurs âgés est bonne

Dans les débats publics, la situation des travailleurs âgés est souvent décrite comme problématique. En réalité, elle est assez bonne. *Bernhard Weber*

En matière d'intégration des personnes âgées dans le marché du travail, la Suisse est bien placée sur le plan international. Une comparaison transversale avec les pays de l'OCDE la place, en effet, avec ses 71%, parmi les pays où les 55-64 ans ont le taux d'occupation le plus élevé. Seules la Norvège et la Suède présentent des valeurs légèrement supérieures. Le taux de participation des personnes âgées à la vie active a donc sensiblement augmenté en Suisse au cours des deux décennies écoulées, si l'on songe qu'il était encore de 62% il y a vingt ans.

Les femmes travaillent davantage

La quasi-totalité de la progression observée ces vingt dernières années est à mettre au compte des femmes, dont le taux d'emploi est passé de 47 à 63% entre 1994 et 2014. Le facteur clé a été d'une part l'augmentation progressive de l'âge ordinaire de la retraite, d'autre part le fait que la participation des femmes au

marché du travail s'est accrue dans tous les groupes d'âge, ce qui est très probablement dû à l'élévation de leur niveau de qualification. Il en a été autrement des hommes qui, dans les années nonante, tendaient nettement à multiplier les départs à la retraite anticipée, en raison notamment d'une longue phase de stagnation économique. Ces dernières années, le mouvement a été stoppé et s'est même légèrement inversé. Avec 79% en 2014, le taux d'occupation des hommes de 55-64 ans dépassait même d'un point son niveau de 1994.

Plusieurs facteurs expliquent ce recul des départs à la retraite anticipée et l'augmentation du taux d'occupation. D'une part, les incitations de l'État à sortir prématurément du marché du travail ont été abandonnées dans les institutions de prévoyance¹. Parallèlement, les possibilités de financer des retraites an-

ticipées à travers le IIe pilier n'ont cessé de se resserrer ces dernières années. De même, les préretraites déguisées de l'assurance-invalidité ou de l'assurance-chômage ont été généralement plus difficiles à obtenir. Enfin, l'élévation du niveau de qualification et les besoins croissants des entreprises en personnel qualifié ont aussi contribué à la hausse du taux de participation à la vie active.

Une évolution analogue peut s'observer hors de la Suisse. Il est particulièrement frappant de voir que dans la plupart des pays, contrairement aux récessions précédentes, les travailleurs âgés n'ont pas été touchés plus durement que la moyenne par la destruction d'emplois dont s'est accompagnée la grande crise économique de 2009².

Un cinquième des retraités continuent à travailler

En introduisant un âge de référence de la retraite dans son projet de réforme de la prévoyance vieillesse 2020, le Conseil fédéral souhaite inciter davantage à rester dans le marché de l'emploi après 65 ans. Où se situe la Suisse à cet égard?

Dans notre pays, le pourcentage d'actifs âgés de 65 à 69 ans était en 2013 de 21%, soit légèrement au-dessous de la moyenne de l'OCDE (24%). Il figure, toutefois, au deuxième rang des pays européens membres de l'organisation pour le taux de personnes actives dans cette catégorie d'âge, après la Norvège. Hors d'Europe, ces pourcentages sont plus élevés en Nouvelle-Zélande, au Japon, aux États-Unis, en Australie et au Canada.

C'est le travail à temps partiel qui est le plus prisé, tant par les femmes que par les hommes, au-delà de l'âge de la retraite. Le taux d'occupation des personnes toujours actives descend nettement en dessous de 50%.

¹ Werner Aeberhardt, «Mesures en faveur des travailleurs âgés – Où en est-on?», *La Vie économique*, 1/2-2008, pp. 58–60.

² OCDE, «Tous concernés? L'expérience des différents groupes sur le marché du travail au lendemain de la crise», *Perspectives de l'emploi 2013* – Chapitre 1, OCDE, Paris, 2013.

III.1. Taux de chômage chez les 55-64 ans et dans la population totale, 1991-2014





Montage de composants dans une usine. Le taux de chômage des 55-64 ans est d'environ 3% en Suisse.

La prévoyance vieillesse favorise la sortie du marché du travail

Comment faut-il interpréter et évaluer cet important recul de la participation au marché du travail après l'âge officiel de la retraite? Selon nous, il résulte surtout de la qualité du système de prévoyance vieillesse, qui permet aujourd'hui à beaucoup d'assumer complètement, l'âge de la retraite venu, les charges qui étaient les leurs pendant leur activité professionnelle.

La participation relativement élevée au marché du travail après l'âge de la retraite, qui progresse de nouveau depuis quelques années, contredit plutôt la thèse selon laquelle des raisons de santé ou l'absence d'employabilité poussent irrémédiablement les actifs à se retirer de la vie active dès l'âge officiel. Ici comme ailleurs, il faut se méfier des généralités, compte tenu des situations très différentes qui peuvent exister entre les individus ou les catégories professionnelles.

Exprimé de manière positive, une partie assurément importante des seniors offrent donc, au-delà de la limite d'âge officielle, un potentiel de travail qui pourrait être exploité bien plus efficacement qu'aujourd'hui grâce à des incitations appropriées et à des conditions de travail

adaptées. D'ailleurs, malgré une participation au marché du travail relativement faible et un taux d'activité bas, l'activité professionnelle des personnes en âge de prendre leur retraite s'accroît avec le temps, du fait même que ce groupe d'âge continuera de s'étoffer.

Le chômage des seniors est inférieur à la moyenne

Depuis quelques années, le thème du chômage des seniors s'invite de plus en plus dans le débat public, sans doute en partie sous l'effet de la concurrence grandissante des travailleurs immigrés plus jeunes et bien qualifiés.

Dès lors, il peut paraître étonnant que le chômage de personnes âgées de 55 à

64 ans en Suisse affiche, avec 3%, un taux très bas tant par rapport au groupe des 25-54 ans (4,1%) qu'en comparaison internationale³. Dans l'OCDE, seule la Norvège présente un taux inférieur. Sur la durée, on ne constate pas non plus de détérioration relative de la situation des seniors en matière d'emploi: le taux de chômage des 55-64 ans était en moyenne inférieur de 0,5 point à celui de la population entre 1991 et 2002, et même de 1 point entre 2003 et 2014 (voir *illustration 1*).

Le souci des chômeurs d'un certain âge tient sans doute plutôt à ce que leurs chances de réinsertion professionnelle sont nettement moins bonnes que celles des plus jeunes. En 2014, la part des chômeurs de longue durée a atteint 54% chez les personnes de 55 à 64 ans, contre 43% chez les 40-54 ans et 33% chez les 25-39 ans.

Le nombre des demandeurs d'emploi âgés est en augmentation

Malgré un taux de chômage⁴ constamment inférieur à la moyenne, l'effectif des demandeurs d'emploi âgés inscrits auprès des offices régionaux de placement (ORP) va en augmentant. Deux facteurs expliquent ce phénomène. D'une part, la population des plus de 50 ans progresse en raison de l'évolution démographique. D'autre part, les demandeurs d'emploi âgés restent en moyenne inscrits plus longtemps aux ORP. Cette réalité est liée aux plus grandes difficultés de réinsertion et à la plus longue durée

³ Pour estimer la situation des différents groupes d'âge sur le marché de l'emploi, on se référera utilement aux chiffres du chômage correspondant à la définition de l'OIT. Ils englobent toutes les personnes au chômage, qu'elles soient inscrites ou non auprès des ORP et indépendamment de la question de savoir si elles perçoivent ou non des indemnités de l'AC.

⁴ Les chiffres du Seco sur les chômeurs enregistrés permettent d'évaluer de manière fiable l'évolution relative du nombre des chômeurs âgés.

L'étude sur le vieillissement et la politique de l'emploi

Le présent article est fondé sur une étude réalisée et publiée en 2014 par l'OCDE à la demande du Secrétariat d'État à l'économie (Seco) et de l'Office fédéral des assurances sociales (Ofas). Il reprend succinctement les principaux constats et conclusions de l'OCDE, en les complétant par diverses évaluations⁵. Il s'étend plus particulièrement sur l'état et l'évolution de la participation

au marché du travail des seniors d'une part, et sur leur situation sous l'angle de l'inactivité non volontaire d'autre part. Ces analyses ont été présentées le 27 avril 2015 lors de la première conférence nationale sur le thème des «travailleurs âgés»⁵.

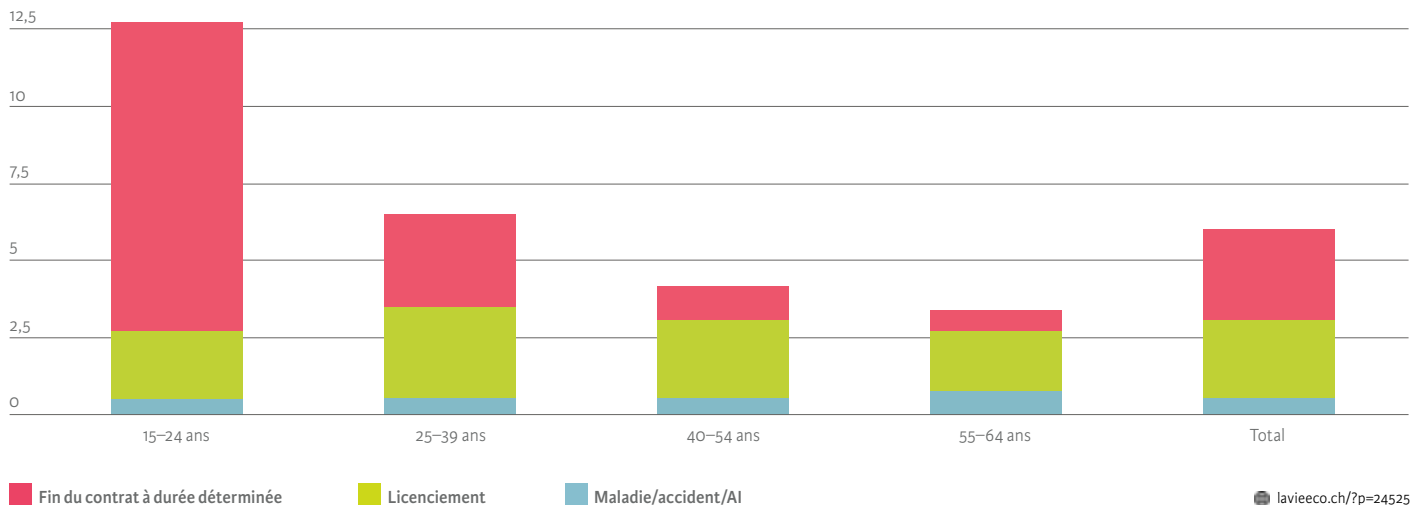
⁵ OCDE, *Vieillesse et politique de l'emploi: Suisse 2014 – Mieux travailler avec l'âge*, 2014. Le rapport a

fait l'objet d'un résumé par Nicolas Düll et Anne Sonnet, «Continuer à travailler après 55 ans: la Suisse pourrait faire mieux», *La Vie économique*, 11-2014, pp. 49-52.

⁶ Pour des évaluations complètes, voir Seco, *Indicateurs de la situation des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché suisse du travail*, documents de base pour la conférence nationale du 27 avril 2015, Berne, 2015.

III. 2. Personnes sorties de la vie active sur une base involontaire dans les douze mois précédant l'enquête, par catégories d'âge

15 En % des personnes actives



OFS, ESPA, CALCULS WEBER / LA VIE ÉCONOMIQUE

lavieeco.ch/?p=24525

En pourcentage des personnes actives; moyenne des années 2010 à 2013.

de perception maximale des indemnités de chômage.

Ces deux facteurs font de cette catégorie de demandeurs d'emploi un groupe présentant un intérêt particulier pour les ORP. Si les seniors sont un groupe cible particulièrement important pour les centres de placement, c'est aussi parce que ces derniers se focalisent sur la lutte contre le chômage de longue durée. Ces caractéristiques ont amené certains cantons, comme Argovie ou Saint-Gall, à élaborer des programmes et des dispositifs en faveur des demandeurs d'emploi âgés.

Pas de risque aigu de licenciement

Le grand public estime souvent que les travailleurs âgés sont particulièrement exposés aux licenciements, notamment en raison du surcroît de charges salariales qu'ils occasionnent. Or, comme le montre une évaluation spéciale de l'en-

quête suisse annuelle sur la population active (Espa), menée par l'Office fédéral de la statistique, les chiffres de ces dernières années ne justifient pas cette crainte.

L'illustration 2 montre qu'en moyenne annuelle, près de 1,9% des personnes actives de 55 à 64 ans ont été touchées par un licenciement entre 2010 et 2013. Ce chiffre est de 2,5% pour les 40-54 ans et de 2,9% pour les 25-39 ans. Les résiliations de contrats de travail à durée déterminée ont, en outre, été moins fréquentes parmi les travailleurs âgés. En revanche, les seniors ont quitté leurs fonctions plus souvent que les jeunes pour des raisons de maladie, d'accident ou d'invalidité.

Dans l'ensemble, les actifs âgés ont été moins touchés par des ruptures involontaires des contrats de travail que les jeunes. Devant ce constat, il n'apparaît

pas très opportun de vouloir améliorer la situation de ce groupe en les protégeant par des dispositions spécifiques contre les licenciements liés à l'âge. Cela pourrait même constituer un obstacle supplémentaire à l'engagement de travailleurs âgés.



Bernhard Weber
 Chef suppléant du secteur Analyse du marché du travail et politique sociale, Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne.

«On devrait continuer à se former, même à un âge avancé»

Le conseiller fédéral Johann N. Schneider-Amman a dirigé, le 27 avril dernier, une conférence nationale sur les travailleurs âgés. Le ministre de l'économie s'exprime dans un entretien avec *La Vie économique* sur l'utilité de cette rencontre et sur ce que cette catégorie de salariés peut faire pour mieux exister sur le marché du travail. *Susanne Blank*

L'emploi des travailleurs âgés est une question âprement discutée. Quelle importance ce groupe d'âge a-t-il pour vous?

Il est fondamental pour moi, en tant que ministre de l'économie et du travail, que tout le monde dans ce pays ait un emploi et donc une perspective. Aujourd'hui, 28% des personnes actives ont plus de 50 ans. Leur maintien dans la vie professionnelle et leur réinsertion dans le marché du travail après une perte d'emploi doivent donc être notre priorité. Cette question représentée par ailleurs l'un des piliers de l'initiative sur la pénurie de personnel qualifié, que j'ai lancée en 2011. La Suisse a besoin de main-d'œuvre qualifiée. Les seniors actifs amènent leurs expériences et leur savoir-faire.

La première conférence nationale consacrée aux seniors actifs a eu lieu en avril. Qu'a-t-elle apporté, selon vous?

L'un des objectifs de cette conférence était de s'entendre sur les lignes de force de la question. La Suisse s'en sort déjà bien dans

différents domaines: nous avons un taux d'activité élevé, y compris chez les seniors. On peut toutefois faire davantage sur certains points pour intégrer les personnes d'un certain âge dans le marché du travail. Je l'ai bien vu lors des entretiens que j'ai eus avec des particuliers et des organisations pendant les deux semaines qui ont précédé la conférence. Il me tenait à cœur d'entendre leurs impressions et leurs doléances. J'ai pu sentir à quel point il est difficile pour quelqu'un de ne plus être demandé sur le marché du travail. Nous devons y remédier partout où cela est possible. La conférence a débouché sur une déclaration finale commune dans laquelle figurent une analyse de la situation et une énumération des mesures à prendre.

Que va-t-il se passer maintenant?

Je ne veux rien enjoliver. Trouver un dénominateur commun à tous les acteurs n'a pas été facile, car chacun d'eux a ses propres intérêts. Il est d'autant plus important que la Confédération, les cantons

et les partenaires sociaux – à savoir l'Union patronale suisse, l'Union syndicale suisse, l'Union suisse des arts et métiers et Travail. Suisse – aient pu s'entendre sur une déclaration finale commune. J'attends de tous les acteurs qu'ils tirent à la même corde. En avril prochain, c'est-à-dire dans un an, nous nous rencontrerons de nouveau pour tirer un premier bilan. Tous les intervenants se sont déclarés prêts à emprunter la voie proposée.

Existe-t-il un consensus sur l'analyse entre les partenaires sociaux, la Confédération et les cantons?

Les statistiques montrent clairement que la situation des seniors actifs est, dans l'ensemble, satisfaisante. L'intégration des personnes âgées de plus de 50 ans dans le marché du travail est non seulement très bonne en comparaison internationale, mais aussi vis-à-vis des autres classes d'âge. Il ne s'agit pas d'ignorer ou de relativiser le fait que certains seniors actifs sont dans une situation très difficile. Chaque destin particulier présente son lot de difficultés et nécessite que nous agissions tous ensemble. Les participants à la conférence sont d'accord sur l'essentiel des résultats obtenus dans le cadre des analyses statistiques, mais il existe des divergences sur leur interprétation.

Vous avez défini trois champs d'action. Le premier porte sur le renforcement des avantages existants: qui doit y contribuer?

Comme je l'ai dit, la situation des seniors actifs en Suisse est bonne en comparaison internationale. Il convient de consolider cet état de fait. Ce qui a fait ses preuves doit être conservé et amélioré. L'une des forces de la Suisse réside dans son système de formation professionnelle développé. Ce dernier se concentre sur les besoins du monde du travail. L'acquisition d'une formation professionnelle continue



Le conseiller fédéral Johann N. Schneider-Amman expose les résultats de la conférence nationale sur les travailleurs âgés sous le regard de Paul Rechsteiner, président de l'USS. La déclaration finale de la conférence est disponible à l'adresse: www.admin.ch.



Le conseiller fédéral Johann N. Schneider-Ammann à la journée des employeurs de Lausanne.

et de qualifications supérieures par les adultes est aujourd'hui un impératif. Ceux qui ne disposent pas de diplôme de niveau post-obligatoire sont moins bien intégrés dans le marché du travail et courent davantage de risques de se retrouver au chômage. C'est pourquoi nous devons garantir l'accès non seulement aux offres de perfectionnement, mais aussi à la formation professionnelle initiale dispensée à l'âge adulte.

Comment la Confédération y contribue-t-elle?

En Suisse, la formation professionnelle accroît les chances d'insertion dans le marché du travail. C'est pourquoi il convient de faciliter l'accès des adultes à la formation professionnelle initiale: le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (Sefri) encourage, de concert avec ses partenaires, le développement d'offres de formation adaptées aux adultes et menant à un diplôme professionnel. Ce qu'il faut également, c'est interpeller directement les groupes cibles et conseiller les personnes intéressées par une qualification. Il est en outre nécessaire d'assurer le financement de la formation professionnelle initiale d'adultes.

Le deuxième champ d'action concerne l'embauche et le maintien des emplois. Que faut-il faire pour que les seniors actifs conservent le plus longtemps possible une activité professionnelle, dans le meilleur des cas jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite ou au-delà?

Une partie des demandeurs d'emploi âgés sont victimes de préjugés qui empêchent leur embauche par les entreprises. Cela ne devrait pas être le cas. C'est pourquoi il est important de sensibiliser les employeurs, les travailleurs et le grand public. Nous avons par ailleurs décidé, lors de la conférence, que les employeurs publics et privés renonceraient à indiquer un âge dans les offres d'emploi lorsque c'est possible. Je m'oppose en revanche à toute intervention exagérée en la matière. Ainsi, l'introduction d'une protection renforcée contre

La Suisse s'en sort déjà bien dans différents domaines: nous avons un taux d'activité élevé, y compris chez les seniors.

le licenciement à partir d'un certain âge serait contre-productive, car elle réduirait massivement les chances d'embauche des seniors. Le système libéral reposant sur un partenariat social qui a fait ses preuves est un des atouts de la Suisse. Il serait inconsidéré de le compromettre.

Qu'entend-on d'autre, concrètement?

On doit également examiner si les organes chargés de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière peuvent encore optimiser les services qu'ils proposent aux seniors actifs. Le Sefri est prêt à se pencher sur des projets pilotes dans ce domaine et à leur apporter son soutien, ainsi que le prévoit d'ailleurs la loi sur la formation

professionnelle. Comme vous le voyez, de véritables progrès ne pourront être réalisés que grâce à la volonté de tous les acteurs impliqués (partenaires sociaux, personnes directement concernées et État).

S'agissant du troisième champ d'action – réinsertion et protection sociale –, quel rôle les assurances sociales jouent-elles en la matière? Y a-t-il une coordination avec le projet «Prévoyance professionnelle 2020»?

Les demandeurs d'emploi âgés ont en moyenne besoin de plus de temps que les autres pour se réinsérer dans le marché du travail. Le service public de l'emploi leur accorde donc une attention particulière. Par ailleurs, les incitations financières à travailler jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite et au-delà, présentes dans la prévoyance professionnelle suisse, accroissent l'intégration des seniors actifs. Elles ont déjà été renforcées au cours des dernières années et doivent encore s'amplifier, notamment dans le cadre du projet de réforme «Prévoyance professionnelle 2020». Ainsi, les contributions AVS versées après l'âge ordinaire de la retraite aboutiront-elles à une augmentation de la rente vieillesse reçue ultérieurement.

Monsieur le Conseiller fédéral, connaissez-vous personnellement des seniors qui ont du mal à trouver leur place sur le marché du travail?

Oui. Je connais des personnes d'un certain âge qui ont perdu leur emploi et qui ont ou ont eu des difficultés à en trouver un autre. Cette problématique me concernait déjà lorsque j'étais entrepreneur. J'ai d'ailleurs toujours fait mon possible pour placer des seniors en recherche d'emploi. La situation est très difficile pour les personnes concernées et leur entourage. Il est d'autant plus important de s'efforcer de réinsérer dans le marché du travail les chômeurs âgés au bénéfice d'une longue expérience et d'un solide savoir-faire.

Que leur conseillez-vous?

Je conseille à chacun de commencer une formation continue quand il est encore jeune et de continuer dans cette voie lorsqu'il arrive à un âge avancé.

Entretien (écrit) avec Susanne Blank, rédactrice en chef de *La Vie économique*.



Paul Rechsteiner

Président de l'Union syndicale suisse (USS) et conseiller aux États (PS/SG)

«Globalement, la situation n'a fait que se détériorer ces quinze dernières années»

La conférence sur la situation des travailleurs âgés, qui a réuni en avril dernier à Berne, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux est née d'un postulat du conseiller aux États (PS/SG) Paul Rechsteiner. Le président de l'Union syndicale suisse (62 ans) a confié à *La Vie économique* que les résultats sont faibles.

Connaissez-vous personnellement des seniors qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail?

Malheureusement oui. Ces dernières années, j'ai été de plus en plus souvent confronté, dans ma vie quotidienne, avec des personnes de plus de 50 ans qui subissent des discriminations fondées sur l'âge. Que leurs qualifications soient bonnes et qu'elles aient perdu leur emploi sans faute de leur part ne change rien. Le piège du chômage de longue durée et de l'exclusion sociale se referme sur beaucoup de gens. Depuis peu, il semble que nombre d'experts en informatique se retrouvent dans cette situation.

D'après vous (ou l'Union syndicale suisse), quelle est aujourd'hui la situation des seniors sur le marché du travail?

Globalement, leur situation n'a fait que se détériorer ces quinze dernières années. Certes, beaucoup de travailleurs âgés ne sont pas personnellement touchés, mais eux aussi ressentent les changements. Un climat de peur malsain règne dans certaines entreprises. Il contraste fortement avec les déclarations officielles de Berne, selon lesquelles nous vivrions en quelque sorte dans le meilleur des mondes. Ce déni de réalité se paie sur le plan politique et la facture ne se fait pas attendre, comme l'a montré le comportement de ce groupe d'âge lors de la votation du 9 février 2014.

Où se situent, à vos yeux, les principaux problèmes?

Le respect de l'âge et de l'expérience a disparu. Il y a quelques années, un tabou non écrit prévalait encore en Suisse à propos du licenciement. Il disait ceci: on ne licencie pas des employés méritants ayant travaillé longtemps dans l'entreprise, à moins que cela soit inévitable. Ce serait, par exemple, le cas si l'employeur fait faillite. Ces règles informelles, mais importantes, ont disparu. J'ai rencontré récemment le chef de production d'une entreprise industrielle moyenne. Il m'a raconté que le nouveau responsable des finances, fraîchement sorti de l'université de Saint-Gall, se propose de licencier progressivement ces prochaines années toutes les personnes

de plus de 50 ans – en commençant par celles qui ont été en arrêt de travail pour cause de maladie. Si un salarié de cet âge est licencié, il aura beaucoup de difficultés à retrouver un emploi.

Quelles solutions préconisez-vous?

Commençons par prendre le problème au sérieux, au lieu de nous contenter de belles paroles. C'est, en quelque sorte, le principal résultat de la première conférence sur les travailleurs âgés. Un changement de mentalités s'impose tant au niveau politique que dans les entreprises. Les propositions concrètes adoptées par les participants à la conférence sont hélas très loin de répondre aux besoins. À condition d'être effectivement mises en œuvre, leur impact ne sera toutefois pas négligeable. Cela va de l'élimination de la discrimination dans les offres d'emploi à la création de services d'accueil, en passant par le maintien du droit à la rente après la perte d'un emploi. Aujourd'hui, ce droit expire au moment où l'affilié sort de la caisse de pension. C'est souvent une tragédie pour les personnes concernées.

Que fait concrètement l'USS pour changer cette situation?

Les syndicats se préoccupent depuis longtemps de ce problème. Des améliorations ont pu être apportées à certaines conventions collectives de travail. Dans des cas particuliers, nous parvenons régulièrement à imposer le réengagement de salariés licenciés, malgré l'absence d'un droit à la réintégration. Vu l'ampleur du problème, ce ne sont toutefois que des gouttes d'eau dans la mer. Beaucoup de choses doivent encore changer sur le plan politique et au sein de nombreuses entreprises. Il existe pourtant suffisamment d'établissements exemplaires, qui se comportent correctement et qui apprécient que les différents groupes d'âge se mélangent au sein de leur personnel.

**Un changement
de mentalités s'impose
tant au niveau
politique que dans les
entreprises.**



Valentin Vogt
Président de l'Union patronale suisse (UPS)

«Les salariés doivent être ouverts au changement»

L'Union patronale suisse (UPS) a débattu avec les syndicats, la Confédération et les cantons de la situation des travailleurs âgés, en avril dernier. Le président de l'UPS Valentin Vogt (54 ans) a expliqué à *La Vie économique* que les entreprises devraient soutenir la formation continue de ce type de salariés.

Connaissez-vous personnellement des seniors qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail?

En ce moment, je suis en contact avec cinq personnes qui ont sollicité un soutien de ma part. Au cours des douze derniers mois, j'ai déjà réussi, en déployant des efforts similaires, à trouver du travail à une dizaine d'autres seniors. Ces contacts me permettent de très bien connaître la situation des travailleurs âgés.

D'après vous (ou l'Union patronale), quelle est aujourd'hui la situation des seniors sur le marché du travail?

L'Union patronale suisse partage le point de vue qui a été exprimé par le Seco et les cantons durant la conférence nationale: le taux d'activité des personnes de 55 à 64 ans, qui atteint 74%, est l'un des plus élevés au monde. L'an dernier, le taux de chômage des plus de 50 ans se situait à 2,8%, soit 0,4 point de moins que la moyenne suisse. Toutefois, lorsque des personnes de cet âge perdent leur emploi, elles mettent plus que temps que les autres à en retrouver un. En outre, il existe d'importantes disparités selon le genre, le niveau de formation, les branches et les régions.

Où se situent, à vos yeux, les principaux problèmes?

Le principal problème réside dans l'hétérogénéité de cette catégorie de travailleurs: chaque cas est différent. Cela complique à la fois l'analyse du problème et la recherche de solutions. Les attentes salariales élevées (on parle de «rémunération à l'ancienneté») jouent certainement un rôle, de même que les qualifications ne correspondant pas au profil des postes. En outre, les compétences acquises durant la vie professionnelle doivent être constamment adaptées aux mutations de la société et à l'évolution technique.

Quelles solutions préconisez-vous?

Pour traiter ce problème de manière appropriée, nous avons besoin d'une bonne base de connaissances. Un meilleur système de collecte des données pourrait donc s'avérer utile. Nous pourrions ainsi élaborer des dispositions plus efficaces pour améliorer la situation des travailleurs âgés. En tout cas, il est important de continuer à améliorer l'adéquation entre les postes vacants et les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

Les attentes salariales élevées jouent certainement un rôle, de même que les qualifications ne correspondant pas au profil des postes.

Que fait concrètement l'Union patronale – autrement dit les employeurs – pour changer cette situation?

Les employeurs reconnaissent l'importance des travailleurs âgés pour l'économie. Ils en ont besoin, en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et du ralentissement de l'immigration, qui se profile. En même temps, les salariés doivent être ouverts au changement: c'est à eux qu'il incombe de développer leurs qualifications techniques et personnelles, afin de maintenir leur employabilité. En contrepartie, les employeurs et les pouvoirs publics soutiennent la formation et le perfectionnement des travailleurs âgés dans la mesure où l'exploitation de l'entreprise le permet. Une autre approche consiste à établir des «bilans de compétences» au sein de l'entreprise. Nous recommandons également de renoncer à mentionner une limite d'âge dans les offres d'emploi lorsque ce critère n'est pas déterminant pour le poste.



Ernst Landolt

Membre de la Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique (CDEP) et président du Conseil d'État schaffhousois (UDC)

«Je crois que la Confédération et les cantons peuvent faire encore plus d'efforts pour sensibiliser les entreprises et le public»

Les cantons jouent un rôle important dans la lutte contre le chômage des personnes âgées en raison des offices régionaux de placement. Ernst Landolt (61 ans), président du Conseil d'État schaffhousois et membre de la CDEP, a déclaré à *La Vie économique* qu'à son avis, les travailleurs âgés restent plus longtemps au chômage en raison des charges salariales qu'ils génèrent.

Connaissez-vous personnellement des seniors qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail?

Oui, je connais des personnes de plus de 55 ans qui font beaucoup d'efforts pour trouver un nouveau défi professionnel. Il est important qu'ils puissent compter sur les mesures du marché du travail mises en place par l'État pour réussir leur réorientation.

D'après vous (ou la CDEP), quelle est aujourd'hui la situation des seniors sur le marché du travail?

En comparaison internationale, leur situation est très bonne. Nous ne voyons pas de problèmes structurels fondamentaux qui affecteraient les travailleurs âgés. Les personnes de 55 à 64 ans sont même moins durement touchées par le chômage que les groupes plus jeunes. L'ennui, c'est que, quand les seniors perdent leur emploi, ils ont plus de difficultés à en retrouver un autre.

Où se situent, à vos yeux, les principaux problèmes?

Pour différentes raisons, les demandeurs d'emploi âgés ont peut-être moins d'atouts à faire valoir auprès des employeurs que leurs concurrents plus jeunes. Preuve en est le fait qu'ils restent plus longtemps au chômage, même s'ils ont une formation supérieure. Ce phénomène tient aux charges salariales qui augmentent avec l'âge. Les préjugés au sujet des travailleurs âgés – par exemple, on suppose qu'ils sont plus lents et moins flexibles que les autres – sont aussi responsables de cette situation. On oublie souvent des facteurs importants, comme leur longue expérience professionnelle et personnelle. Ainsi, les seniors maîtrisent d'anciens programmes ou machines qui sont encore en activité, mais que les jeunes collaborateurs, faute de connaissances appropriées, ne peuvent ni entretenir ni réparer.

Quelles solutions préconisez-vous?

Je n'ai pas une solution idéale. Les salariés doivent prendre leurs responsabilités et continuer à se former même après 45 ans. Ils ne peuvent, toutefois, le faire que si les conditions nécessaires sont réunies. Cela interpelle les employeurs, mais aussi la Confédération et les cantons. Ainsi, les autorités responsables du marché du travail ont notamment pour tâche d'aider les demandeurs d'emploi à se réinsérer aussi vite et durablement que possible dans le monde professionnel.

Que font concrètement les cantons pour changer cette situation?

Les autorités cantonales responsables du marché du travail s'efforcent au quotidien d'aborder les besoins particuliers et les possibilités des chômeurs, en dispensant des conseils et une aide à la recherche d'emploi dans les offices régionaux de placement. Dans le canton de Schaffhouse, nous avons fait de bonnes expériences avec des mesures élaborées spécialement à l'intention des demandeurs d'emploi âgés. Il faut mentionner à cet égard les programmes «Horizont Generation plus» et «Perspektive Generation Plus». Par ailleurs, nous pouvons diffuser des stratégies et des exemples appropriés par le biais des instances intercantionales existantes, ce qui profite à toute la Suisse. Je crois que la Confédération et les cantons peuvent faire encore plus d'efforts pour sensibiliser les entreprises et le public.

On oublie souvent des facteurs importants, comme la longue expérience professionnelle et personnelle des travailleurs âgés.

¹ Voir www.tandem-sh.ch/horizontgenerationplus