Service médias Travail.Suisse – Edition du 14 octobre 2013

**Les 50+ sur le marché du travail : pourquoi il faut agir**

**et comment**

**En comparaison internationale, le taux de participation des travailleurs de plus de 50 ans au marché du travail suisse est élevé. Mais l’évolution démographique va faire augmenter notablement la part de ce groupe dans la population active. Le moment est venu d’agir concrètement, en particulier pour parer au manque de personnel qualifié qui va faire sentir de plus en plus ses effets dans les années à venir.**

*Denis Torche, Responsable de la politique extérieure, Travail.Suisse*

Le taux d’activité des 50-64 ans était de 76% en 2011 et celui des 55 ans et plus de 70%, ce qui place notre pays – dans le cadre des pays de l’UE/AELE – en troisième position derrière l’Islande et la Suède. Quant à la moyenne de l’UE elle est de 49,7. Ces bons résultats ne doivent toutefois pas donner l’impression que tout va pour le mieux et que la nécessité d’agir soit faible.

En effet, si en 2010, on dénombrait 786'000 personnes actives de 55 ans ou plus, soit 17,5% de la population active, selon le scénario moyen de l’évolution de la population de la Suisse, cette catégorie représentera plus de 20% en 2020 et 22% vers 2025.[[1]](#footnote-1)

Etant donné qu’aujourd’hui déjà se profile une pénurie de main-d’œuvre dans de nombreux métiers – les professions MINT[[2]](#footnote-2) mais aussi d’autres professions par exemple dans le secteur public (enseignants, CFF), il est très important d’anticiper l’évolution démographique et de faire en sorte que les travailleurs plus âgés puissent se maintenir plus longtemps sur le marché du travail. Les autres raisons qui plaident pour promouvoir l’emploi des 50 ans et plus sont la nécessité de limiter le report de charges vers les assurances sociales et l’aide sociale et de ne pas dépendre trop fortement de la solution parfois de facilité offerte par la libre-circulation des personnes.

Certaines branches sont plus touchées que d’autres par le phénomène du vieillissement de leur personnel : ce sont notamment les branches de la santé et de l’action sociale et de l’enseignement qui ont vu, entre 2000 et 2010, une importante progression du nombre de travailleurs plus âgés.

S’il est vrai que la pénurie de main-d’œuvre a fait prendre conscience du problème et suscite un débat pour améliorer l’employabilité des travailleurs plus âgés, prédomine encore une vision marquée par le jeunisme avec l’idée que les 50+ sont moins performants. Or la réalité est beaucoup plus complexe car tout dépend des tâches qu’ils effectuent et des possibilités de changements de postes. Relevons aussi que catégoriser les travailleurs plus âgés en tant que tels est arbitraire tant il existe de différences individuelles.

Des entreprises de placement ou de travail temporaire rendent compte d’une dégradation récente de la situation pour les personnes de plus de 50 ans sur le marché du travail. D’une part, ils sont davantage licenciés, d’autre part les entreprises les embauchent moins facilement ou, pire, ont comme politique – tacite – de ne pas engager les personnes de plus de 50 ans.[[3]](#footnote-3)

**Améliorer les conditions-cadres…**

Depuis quelques années, le Département fédéral de l’intérieur (DFI) et le Département fédéral de l’économie, de la formation et de la recherche (DEFR) ont pris conscience de la nécessité de promouvoir la participation des travailleurs plus âgés au marché du travail, compte tenu du vieillissement démographique. Mais les mesures prises jusqu’ici demeurent trop ponctuelles et modestes. Ainsi, pour ce qui est de l’assurance-chômage, on a légèrement amélioré les conditions pour les allocations d’initiation au travail pour les chômeurs de plus de 50 ans. Des efforts sont faits pour promouvoir la santé au travail. Mais des mesures pourtant nécessaires font complètement défaut comme par exemple la nécessité de mettre en place une politique de non-discrimination par l’âge à l’embauche. Il est aussi très important de favoriser la formation et la formation continue des 50+. Le Conseil fédéral et le Parlement commencent à en prendre conscience et on peut espérer que bientôt les bases légales seront modifiées pour tenir compte de cette nécessité.

Le DEFR, dans son initiative pour combattre la pénurie de personnel qualifié, relève que les principaux potentiels disponibles se trouvent chez les femmes et les travailleurs âgés. En 2009, l’économie aurait disposé de 420'000 équivalents plein temps supplémentaires si le potentiel des sans-emploi et des personnes non actives et occupées à temps partiel âgés de 55 à 64 ans avait été entièrement mis à profit. Le potentiel est donc là et des mesures concrètes devraient être mises en œuvre pour en tirer au moins partiellement profit.

**… et diffuser les bonnes pratiques d’entreprises**

Mais à elle seule, l’amélioration des conditions-cadres générales pour les travailleurs plus âgés ne suffira pas à promouvoir suffisamment l’emploi et l’employabilité des 50+. Pour y arriver, il faut que les bonnes pratiques d’entreprises relatives à une politique de gestion des âges soient mieux connues et généralisées. Car il n’est pas nécessaire de réinventer la roue. De nombreuses études réalisées au cours de ces dernières années en Suisse ou à l’étranger indiquent assez clairement quelles sont les mesures qui peuvent être mises en place ; à titre d’exemple on peut citer le passage flexible vers la retraite, une évolution des fonctions, l’ergonomie et un case-management 50+, la formation continue, les politiques d’embauche non discriminatoires, l’aménagement des relations intergénérationnelles, la connaissance par l’entreprise de la structure des âges etc.[[4]](#footnote-4)

On constate en tout cas une volonté d’un certain nombre d’entreprises d’aller de l’avant sur cette question comme en témoignent par exemple les initiatives prises par de nombreuses grandes entreprises suisses, dont certaines viennent de se regrouper dans un réseau d’entreprises pour entreprises avec le but de réaliser un management des générations permettant la réussite économique.[[5]](#footnote-5)

**La migration n’est pas une solution**

Il serait dangereux de croire que le problème du vieillissement de la population active pourra être durablement compensé par la migration ou la libre circulation des personnes. En effet, le vieillissement de la population est une réalité en cours dans toute l’Europe et certains pays se voient peu à peu confrontés à une évolution démographique plus défavorable que celle de la Suisse, l’Allemagne par exemple. Si l’on prend ce dernier pays, devenu un important pourvoyeur de personnel qualifié ces dernières années pour l’économie suisse, on constate de plus en plus d’initiatives visant à faire revenir en Allemagne les personnes venues travailler en Suisse, par exemple par d’importantes incitations financières. On peut en conclure qu’une optimisation du potentiel de main-d’œuvre indigène, où la valorisation des travailleurs plus âgés est un volet très important, doit être considérée comme une stratégie fondamentale pour le maintien du taux de population active et donc de la prospérité et du bien-être pour la population de notre pays.

**Un projet sur les travailleurs plus âgés de Travail.Suisse avec des partenaires de Hongrie**

Dans le cadre de la contribution à l’élargissement de la Suisse aux nouveaux pays membres de l’UE Travail.Suisse a obtenu un financement pour un projet de coopération sous le titre *« Promotion de l’emploi des travailleurs plus âgés. L’expérience suisse et actions proposées en Hongrie. »*

En Hongrie, le taux d’activité des plus de 50 ans est parmi les plus bas des pays de l’UE alors que c’est l’inverse en Suisse. C’est la raison pour laquelle les partenaires hongrois du projet (la fédération nationale des conseils d’entreprise (MOSz) et l’Association nationale des entrepreneurs et employeurs de Hongrie) veulent mieux connaître la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail helvétique.

Une partie du projet consiste dans un tour d’étude en Suisse du 25 au 30 novembre 2012, organisé par Travail.Suisse pour des représentants de ces deux partenaires. Pendant le tour, les partenaires hongrois visiteront des entreprises suisses ayant de bonnes pratiques pour les travailleurs plus âgés ainsi que des organisations syndicales et patronales et autres institutions concernées par cette problématique. Dans une seconde phase, un workshop aura lieu en Hongrie intégrant et commentant les expériences de la pratique en Suisse ainsi que celles ayant en cours en Hongrie.

Il en résultera une publication avec des recommandations qui feront l’objet de séminaires régionaux en Hongrie. Le but est de diffuser les bonnes pratiques existantes dans les différentes régions de Hongrie. Ce projet permet simultanément de mieux connaître la situation des travailleurs plus âgés en Suisse même et de faire un travail de sensibilisation pour mieux promouvoir l’emploi et l’employabilité des travailleurs plus âgés aussi dans notre pays.

Travail.Suisse, Hopfenweg 21, 3001 Berne, tél. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch, [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)

1. Démos newsletter, no2, mai 2012, Office fédéral de la statistique [↑](#footnote-ref-1)
2. Il s’agit des professions des mathématiques, informatique, sciences naturelles, ingénieurs [↑](#footnote-ref-2)
3. NZZ am Sonntag, „Kein Job, keine Rente“, p. 25, 30 juin 2013 [↑](#footnote-ref-3)
4. Par ex. Etudes relatives à la place des personnes d’un certain âge dans les entreprises. Résumés. 27p. 2009. Promotion Santé Suisse ; Stratégie pour l’emploi des seniors. 61p. 2006. Union patronale suisse ; A guide to good practice in age management. 48p. 2006.  European Foundation for the Improvment of living and Working Conditions. [↑](#footnote-ref-4)
5. [www.demographieforum.ch](http://www.demographieforum.ch); [www.demographie-netzwerk.ch](http://www.demographie-netzwerk.ch) [↑](#footnote-ref-5)