Service médias Travail.Suisse – Edition du 11 mai 2015

**Point de la situation 40+ du marché du travail: pour que les travailleurs vieillissants puissent trouver le bon chemin**

**La première conférence nationale sur le thème des travailleurs vieillissants, qui réunissait des représentants de la Confédération et des cantons et les partenaires sociaux, a eu lieu le 27 avril. A côté de différences notables, on notait des appréciations concordantes. Celle-ci notamment: les travailleurs vieillissants se trouvent dans des situations très différentes. Cette constatation rend d’autant plus nécessaire, selon Travail.Suisse, de faire le point de la situation 40+, ce qui permettrait de proposer et de mettre en œuvre des solutions individuelles pour la seconde moitié de la vie professionnelle.**

*Martin Flügel, Président de Travail.Suisse*

De manière générale, la situation des travailleurs vieillissants en Suisse n’est pas mauvaise. En comparaison internationale, le taux d’emploi est élevé et le taux de chômage des travailleurs d’un certain âge, plus bas que dans les autres classes d’âge. Les salaires et les conditions de travail sont corrects dans l’ensemble, et le risque de licenciement reste inférieur à la moyenne.

**Principaux problèmes: le chômage de longue durée et l’hétérogénéité des situations**

Mais c’est en y regardant de plus près qu’on voit apparaître les problèmes, et les participants à la conférence nationale dédiée aux travailleurs vieillissants sont unanimes à le penser. D’une part, les travailleurs vieillissants ont nettement plus de difficultés à retrouver un emploi après une période de chômage. En effet, près de 60% des chômeurs de plus de 55 ans restent plus d’une année sans travail, ce qui est beaucoup plus que la moyenne internationale. De plus, cette part va en augmentant, passant de 40% en 2002 à 60%. Les difficultés des travailleurs vieillissants ont donc elles aussi nettement augmenté. D’autre part, les différences entre les branches et entre les situations personnelles des travailleurs – l’hétérogénéité - sont très grandes.

**Différences entre branches**

Dans l’industrie, le service public et les anciennes régies fédérales (La Poste, CFF, Swisscom) et dans quelques grandes entreprises du secteur des services (Migros, Coop), un nombre relativement élevé de personnes vieillissantes conservent leur emploi. Mais la situation est tout autre dans une grande partie des entreprises artisanales et du secteur des services. Certes, on y forme de nombreux apprentis et on y emploie beaucoup de jeunes qui débutent dans la profession, mais seule une petite fraction d’entre eux y restent jusqu’à 55 ans, voire jusqu’à l’âge de la retraite. Chez les plâtriers-peintres, par exemple, il y a environ 400 actifs d’une même classe d’âge chez les 46 à 50 ans, mais il n’en reste plus qu’une moitié chez les plus de 55 ans. Ce nombre restreint de travailleurs vieillissants occupés signifie aussi que les chances des chômeurs d’un certain âge de retrouver un emploi sont quasi nulles.

**Le point de la situation 40+ est propice aux solutions individuelles**

Les différences entre branches se doublent de grandes différences dans les situations personnelles des travailleurs vieillissants. Il est donc plus difficile de trouver des solutions simples et générales pour améliorer les chances de ces travailleurs sur le marché du travail. Ces différences individuelles et celles qui existent entre branches appellent donc deux mesures, décidées par la conférence nationale sur proposition de Travail.Suisse: la première consiste à faire le point régulièrement dans l’entreprise, la seconde consiste à promouvoir le conseil professionnel et le conseil en matière de carrière que les cantons réservent aux travailleurs vieillissants.

La manière dont une personne maîtrise la seconde moitié de sa vie professionnelle dépend essentiellement de réorientations, qui interviennent entre 40 et 50 ans. Seuls des points de la situation dans les entreprises et des conseils gratuits donnés par les services cantonaux d’orientation professionnelle et de carrière et axés sur les situations personnelles des travailleurs vieillissants permettent de prendre en compte la spécificité des situations personnelles et des branches et d’adopter les mesures susceptibles de bénéficier tant aux entreprises qu’aux travailleurs eux-mêmes pour la suite de leur activité professionnelle.

Le bilan 40+ aide donc simultanément les unes et les autres à trouver le chemin adéquat compte tenu de la situation de la branche et de celle du travailleur pour envisager une seconde moitié de vie professionnelle réussie.

**D’autres efforts sont nécessaires**

Ces premières étapes sont réjouissantes, mais encore insuffisantes. Travail.Suisse juge indispensables les mesures suivantes, qui doivent permettre aux travailleurs vieillissants de garder toutes leurs chances:

* Il faut lancer une campagne nationale, axée sur le long terme et bien dotée financièrement, afin de sensibiliser les employeurs, campagne analogue à celle que le canton d’Argovie mène sous le titre Potentiel50+. Elle peut s’inspirer de la campagne Stop Sida, renouvelée depuis plus de 30 ans, dans laquelle ont été investis au moins 85 millions de francs.
* La Confédération et les cantons doivent montrer l’exemple en embauchant des travailleurs vieillissants et exiger que leurs entreprises fassent de même (La Poste, Swisscom, les CFF, les entreprises qui fournissent l’électricité, etc.).
* La Confédération doit mener une politique de formation continue 50+. Celle-ci vise des buts spécifiques, qui présupposent d’autres méthodes et une autre didactique.
* La formation professionnelle des adultes 40+ doit être promue grâce à l’engagement ciblé de moyens. L’initiative parlementaire du Conseiller national Felix Müri (UDC) ou la motion quasi identique de la Conseillère aux Etats Anita Fetz (PS) indiquent le chemin.

Il faut en outre un organe de surveillance des embauches, en fonction de l’âge et du lieu de domicile, qui puisse mesurer les objectifs quantitatifs visés. Ensuite seulement, il sera possible de communiquer de manière positive avec la population et les travailleurs vieillissants.

Travail.Suisse, Hopfenweg 21, 3001 Berne, tél. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch,

www.travailsuisse.ch