



Berne, avril 2016

Travailleuses et travailleurs plus âgés sous pression

Présentation de Travail.Suisse au sujet de la conférence nationale des travailleurs et travailleuses plus âgés du 21 avril 2016

Texte: Bruno Weber-Gobet, responsable de la politique de formation, weber@travailsuisse.ch

Graphiques: Gabriel Fischer, responsable de la politique économique, fischer@travailsuisse.ch

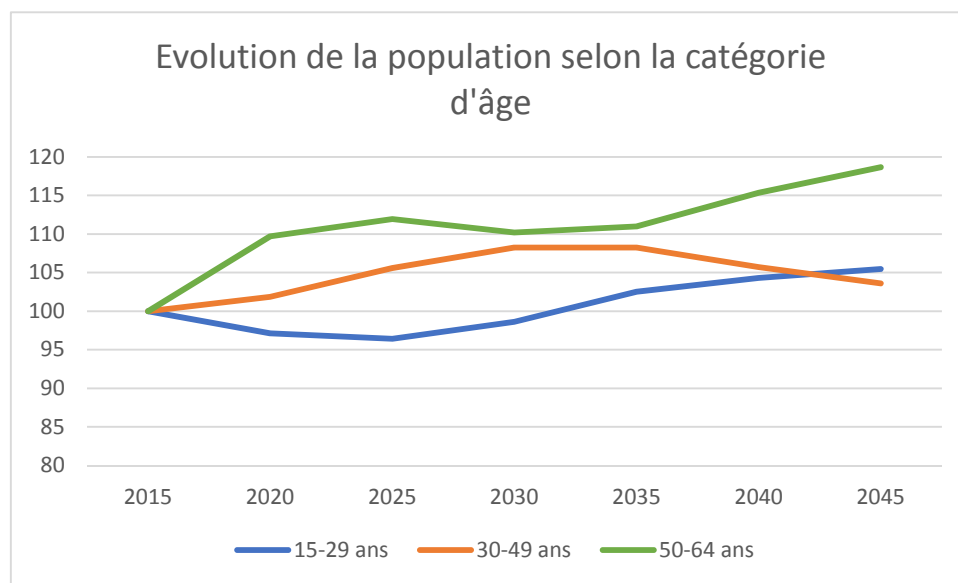
Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses salue la conférence nationale du 21 avril 2016 sur les travailleuses et travailleurs plus âgés. Aussi bien l'évolution démographique des prochaines années que la détérioration de la situation des travailleuses et travailleurs plus âgés sur le marché du travail requièrent rapidement des mesures utiles, en particulier dans le domaine de la formation et de la planification de la carrière.

A première vue, la situation ne semble pas problématique pour les travailleuses et travailleurs plus âgés sur le marché du travail. Selon le SECO, leur taux de chômage en 2015 avec 2.9% était plus bas que le taux moyen de 3.3%. Mais en rester au présent verrouille le regard qu'il faut porter aux défis en cours et futurs.

Evolution démographique

En raison de l'évolution démographique, l'importance des travailleuses et travailleurs plus âgés augmente sur le marché du travail. Les scénarios de référence de la Confédération sur l'évolution de la population active (15-64 ans) montrent clairement le surcroît de signification des travailleuses et travailleurs plus âgés jusqu'en 2025, respectivement 2045.

Graphique 1: Evolution de la population selon la catégorie d'âge 2015-2045



source: OFS, scénarios de l'évolution de la population de la Suisse à partir de 2015 – scénario de référence, représentation propre

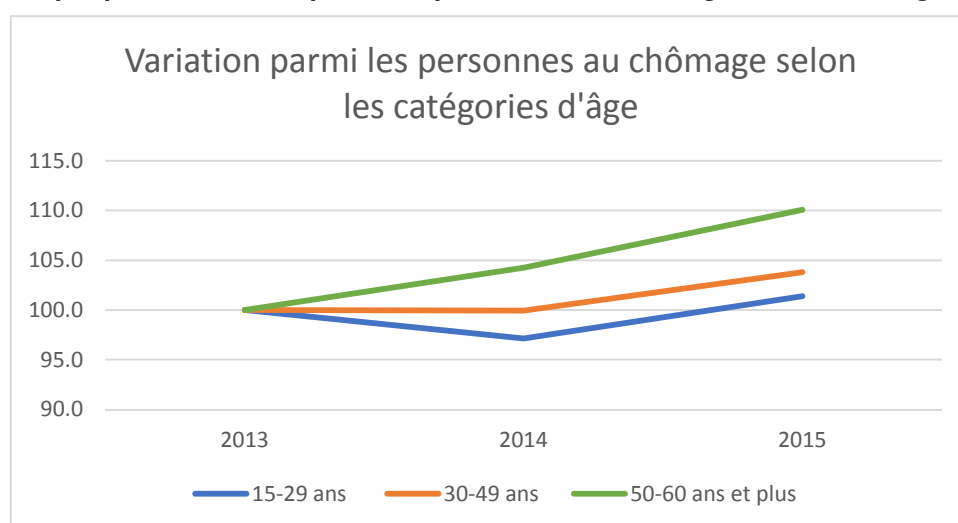
Pour que les travailleuses et travailleurs plus âgés puissent bien se préparer à leur future importance, il faut avoir à l'esprit des mesures à prendre dès aujourd'hui. Ils ne pourront maintenir et développer leur capacité à se maintenir sur le marché du travail que si tous les acteurs (travailleurs, employeurs,

syndicats, pouvoirs publics) contribuent à soutenir le développement des compétences des travailleuses et travailleurs plus âgés à partir de 40 ans¹. Pour cela, il est nécessaire de mettre en oeuvre sérieusement la loi sur la formation continue qui entre en vigueur au 01.01.2017².

Evolution préoccupante du chômage chez les travailleuses et travailleurs plus âgés

On rappelle fréquemment le fait que le taux de chômage des travailleuses et travailleurs plus âgés est proportionnellement plus bas que celui des autres groupes d'âge³. On voit toutefois depuis 2013 un accroissement disproportionné des personnes au chômage de plus de 50 ans. Alors que l'augmentation dans la catégorie d'âge la plus élevée a été de 10.1%, elle fut de 3.8% pour la catégorie d'âge moyenne et de 1.4% pour la catégorie d'âge la plus jeune.

Graphique 2: Evolution parmi les personnes au chômage selon les catégories d'âge 2013-2015



source: amstat; représentation propre.

Cette évolution est préoccupante. Elle montre que l'on ne peut pas occulter le problème. Pour éviter de renforcer ces tendances, il faut mettre en place maintenant les mesures adéquates.

Chiffres en augmentation dans le cadre de l'aide sociale et du travail temporaire

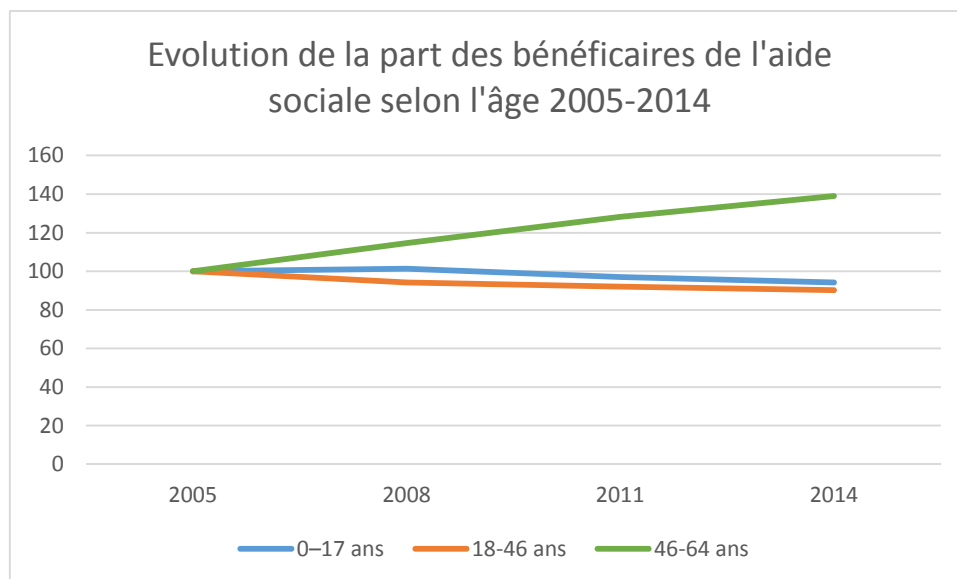
Les évolutions dans l'aide sociale et le travail temporaire montrent aussi l'augmentation du nombre de travailleuses et travailleurs plus âgés, ce qui traduit une pression accrue pour cette catégorie. Alors que le nombre total de bénéficiaires de l'aide sociale est resté stable au cours des dix dernières années, l'aide sociale a augmenté pour les 46 à 55 ans de 2.9% à 3.3% et, pour les 56 à 64 ans, de 1.9% à 2.7%.

¹ Voir à ce sujet le document de position de Travail.Suisse „Une politique de formation pour les travailleuses et travailleurs âgés », novembre 2014, http://www.travailsuisse.ch/system/uploadedfile3s/3164/original/TravailSuisse_Positionspapier_Aeltere-Arbeitnehmende_d.pdf

² Voir à ce sujet le document de position de Travail.Suisse „Favoriser la formation continue et réflexions sur la responsabilité des employeurs, des travailleurs et des organisations de travailleurs et travailleuses en matière de formation continue », janvier 2016, http://www.travailsuisse.ch/system/uploadedfiles/3611/original/2015_01_18_MK>Weiterbildung_Grundsatz-dokument.pdf

³ Voir à ce sujet aussi l'estimation du DEFR/SECO et des cantons sur la situation des travailleuses et travailleurs plus âgés dans la dernière déclaration finale de la conférence nationale sur le thème des travailleuses et travailleurs plus âgés du lundi 27 avril 2015, Berne, <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/39231.pdf>, S. 2.

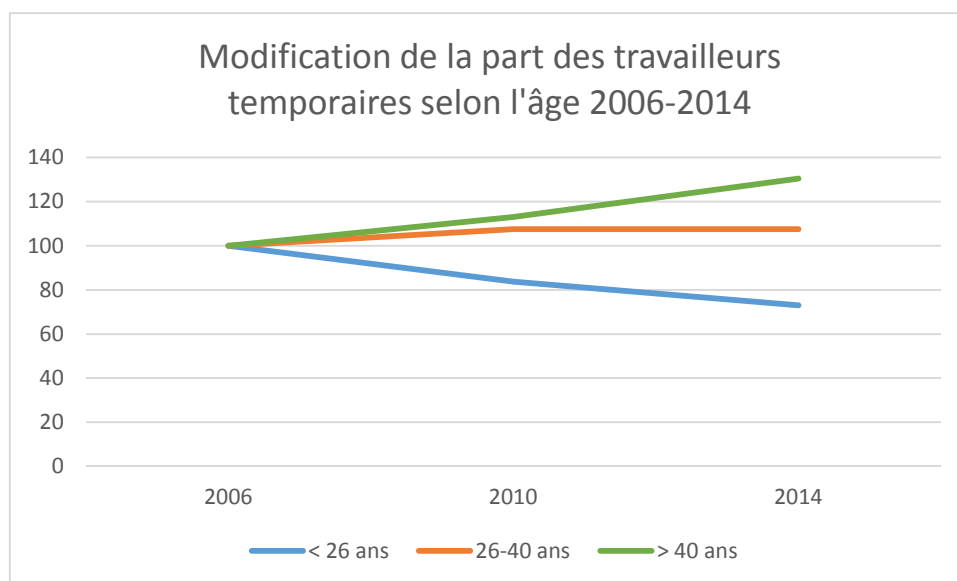
Graphique 3: Evolution de la part des bénéficiaires de l'aide sociale selon l'âge



source: OFS, statistique de l'aide sociale 2014; représentation propre.

L'évolution du travail temporaire va dans la même direction. Alors que le travail temporaire a diminué pour les moins de 25 ans, il a augmenté dans la même mesure pour les plus de 40 ans.

Graphique 4: Modification de la part des travailleurs temporaires selon l'âge



source: swissstaffing, le travail temporaire en Suisse – Etude actualisée. 2014; représentation propre.

Les graphiques 2 à 4 montrent une tendance claire : la situation de précarité des travailleuses et travailleurs plus âgés s'accroît. Des mesures sont nécessaires pour stopper cette tendance mais aussi parce que l'importance des travailleuses et travailleurs plus âgés augmente (voir le graphique 1). La 2^{ème} conférence nationale sur le thème des travailleuses et travailleurs plus âgés du 21 avril 2016 à Berne est l'occasion d'adopter des mesures utiles dans la perspective des deux défis à relever.

Mesures importantes du point de vue de Travail.Suisse

Pour Travail.Suisse, un premier succès sera atteint si les participants ne se contentent plus de belles paroles mais prennent au sérieux la situation et les défis qui se posent aux travailleuses et travailleurs plus âgés. Ce n'est qu'ainsi que des mesures pourront être prises répondant aux défis du futur. Les mesures suivantes sont particulièrement importantes :

1. **Bilan de compétences:** au plus tard entre 40 et 45 ans, tous les travailleurs devraient avoir la possibilité d'effectuer un bilan de compétences. Il doit les aider à réaliser pour la seconde moitié de la vie professionnelle une planification de la carrière et de la formation continue appropriée. Il faut clarifier et régler les points suivants :
 - a) Mesures de sensibilisation pour le bilan de compétences à la moitié de la vie professionnelle par la Confédération, les cantons, les organisations d'employeurs et de travailleurs.
 - b) Financement de ces mesures par la Confédération, les cantons, les CCT, l'entreprise et les personnes individuelles
 - c) Adaptations juridiques dans la loi sur la formation professionnelle et dans l'ordonnance sur la formation professionnelle en lien avec le chapitre « Conseil sur l'orientation de carrière et professionnelle ».

2. **Entretiens d'évaluation avec les collaborateurs et collaboratrices:** ces entretiens représentent le point d'ancrage de la formation continue et de la planification de carrière. Il faut les développer et les cibler pour le développement personnel, aussi dans la perspective des travailleuses et travailleurs plus âgés⁴.

3. **Formation continue:** selon les données statistiques actuelles, pas tous les travailleurs et travailleuses ne profitent des prestations subsidiaires des employeurs en matière de formation continue. Les personnes peu qualifiées, les femmes, les personnes travaillant à temps partiel et les collaborateurs et collaboratrices des petites entreprises trouvent plus rapidement un soutien. Il faut dès lors :
 - a) Une offensive de formation continue des pouvoirs publics pour des groupes déterminés de travailleuses et travailleurs plus âgés,
 - b) une intégration optimale des personnes qui se réinsèrent professionnellement,
 - c) l'accès des personnes ayant des lacunes dans les compétences de base aux cours correspondants,
 - d) le développement de la formation de rattrapage des personnes de plus de 40 ans.

Pour que ces mesures atteignent leur but, *tous* les acteurs doivent s'engager:

- **La Confédération et les cantons** sont appelés – malgré la pression à faire des économies – à investir davantage dans la formation et la formation continue des travailleuses et travailleurs plus âgés à partir de 40 ans.

⁴ La Fédération des maîtres menuisiers le réalise avec son projet „Entretien avec le collaborateur – comment et pourquoi?“, <http://www.vssm.ch/de/termine-veranstaltungen/impulsveranstaltung>

- Les **employeurs** doivent soutenir sérieusement la formation continue, en particulier celle des personnes moins qualifiées, et s'engager pour la mise en œuvre de la nouvelle loi sur la formation continue afin que la formation continue des collaborateurs et collaboratrices se réalise concrètement.
- Les **partenaires sociaux** sont tenus d'ancrer dans les conventions collectives de travail aussi bien des réglementations améliorées pour un meilleur accès aux bilans de compétences et à la formation continue que des dispositions particulières pour les travailleuses et travailleurs plus âgés.
- **Les syndicats** ont le devoir de motiver les travailleurs et travailleuses après 40 ans pour développer une stratégie de planification de carrière et de formation continue et de les soutenir à cet effet avec les instruments syndicaux⁵.

⁵ Voir à ce sujet le document de position de Travail.Suisse „Favoriser la formation continue et réflexions sur la responsabilité des employeurs, des travailleurs et des organisations de travailleurs et travailleuses en matière de formation continue, janvier 2016, http://www.travailsuisse.ch/system/uploadedfiles/3611/original/2015_01_18_MK_Weiterbildung_Grundsatz-dokument.pdf