

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Investir pour les travailleurs et travailleuses âgés en vaut la peine !

Conférence de presse du mercredi 19 avril 2017

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Berne, le 19 avril 2017 / communiqué de presse

Il faut des mesures concrètes en faveur des travailleuses et travailleurs âgés

Les travailleuses et travailleurs âgés ont de plus mauvaises cartes en mains que les candidates et candidats plus jeunes sur le marché du travail. Devenir chômeur après 50 ou 55 ans provoque la peur de la marginalisation sociale et de manquer de revenu avec l'âge. En préalable à la 3^{ème} Conférence nationale sur les travailleuses et travailleurs âgés, qui se déroulera le 25 avril 2017, Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, a présenté aujourd'hui dans le cadre d'une conférence de presse ses revendications sur ce sujet. En plus du développement de la formation et formation continue et de la nécessité d'effectuer un bilan de compétence, l'obligation d'annoncer les places vacantes pour les chômeurs doit être mise en œuvre de manière efficace.

C'est une réalité : celui ou celle qui a plus de 50 ans et qui perd son emploi a des difficultés à reprendre pied sur le marché du travail. Ainsi, en mars 2017, le pourcentage de personnes qui sont au chômage depuis plus d'une année est de 26.8 pourcent dans la catégorie d'âge des plus de 50 ans. Chez les 15 à 24 ans, il est de 2.3 pourcent, chez les 25 à 49 ans, il est de 14.1 pourcent. Ces chiffres témoignent qu'il faut agir ! Il faut soutenir de façon ciblée les demandeurs d'emploi âgés. La thématique devient plus urgente car les travailleuses et travailleurs âgés représentent un groupe toujours plus important (« babyboomers »). Il importe d'avoir aussi des mesures préventives qui contribuent à ce qu'ils ne décrochent pas du marché du travail. Le président de Travail.Suisse, Adrian Wüthrich, appelle les entreprises et la Confédération : « Investir pour les travailleuses et travailleurs âgés en vaut la peine. Il faut leur proposer à eux aussi des offres de formation continue ».

Les employeurs hésitent souvent à participer au financement de mesures de formation continue pour les personnes de plus de 50 ans. A tort, comme l'indique le Prof. em Dr. Norbert Thom, ancien Directeur de l'Institut pour l'Organisation et le Personnel de l'Université de Berne : « Nos recherches scientifiques ont montré que la durée d'emploi des personnes de cet âge chez un même employeur est très longue. C'est donc un investissement dans les ressources humaines qui est gratifié par un engagement et une productivité élevés. »

Si l'on interdit la formation continue à une personne en raison de son âge, on peut parler de discrimination selon l'âge. Une pareille discrimination a aussi lieu si une publication d'offre d'emploi mentionne une limite d'âge. Une intervention parlementaire de Jacques-André Maire, Conseiller national et vice-président de Travail.Suisse, a voulu interdire la mention de telles limites d'âge. La motion a été rejetée mais le problème demeure comme l'indique Jacques-André Maire : « Malgré les bonnes intentions exprimées par les employeurs à ce sujet, l'examen des offres d'emplois publiées dans les médias montre que près de 10% d'entre elles excluent de manière plus ou moins explicite les travailleurs de plus de 50 ans ! » Il faut donc clairement poursuivre la sensibilisation pour ce thème à tous les niveaux.

Pour planifier de manière ciblée une formation continue, le bilan de compétences est un instrument utile. Il est dès lors important que les travailleurs et les employeurs procèdent régulièrement à des bilans de compétence de manière interne ou externe. Le conseil d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) doit recevoir la valeur qui lui est attribuée sur le plan professionnel et sur la base de la loi sur la formation professionnelle. Pour Isabelle Zuppiger, Présidente de profunda-suisse, « Les travailleurs âgés doivent, eux aussi, avoir accès à des prestations qualitatives de haut niveau de la part de l'OPUC (informations, conseils, soutien dans la réalisation). »

Pour Travail.Suisse, les points concrets suivants sont centraux si l'on veut que les travailleuses et travailleurs âgés puissent maîtriser les défis professionnels du marché du travail du 21^{ème} siècle :

- Comme pour les arrêtés fédéraux sur les places d'apprentissage de la fin des années 90, on a besoin d'un crédit spécial pour la qualification des adultes sans diplôme professionnel et pour la requalification de personnes dont la formation n'est plus demandée sur le marché du travail.
- Il faut développer la formation et formation continue des travailleuses et travailleurs âgés. Les employeurs doivent favoriser la formation continue conformément à l'obligation ancrée dans la loi sur la formation continue.
- Il faut accorder plus de poids dans les entreprises en particulier à l'instrument du bilan de compétence et à l'entretien d'évaluation pour au moins maintenir l'employabilité.
- Les travailleuses et travailleurs âgés au chômage nécessitent un très bon coaching pour la recherche d'emploi. Là aussi, l'instrument du bilan de compétence joue un rôle important pour faire l'estimation de sa propre situation et pour planifier une éventuelle formation continue. Il faut que les cantons mettent à disposition les offres correspondantes.
- La protection de la santé et des temps de repos suffisants pour les travailleuses et travailleurs sont déterminants. Il faut conserver les dispositions correspondantes dans la loi sur le travail. Ce n'est qu'ainsi que l'on peut empêcher la sortie de la vie professionnelle pour des raisons de santé des travailleuses et travailleurs âgés.
- Il faut mettre en œuvre de manière efficace l'obligation d'annoncer les places vacantes pour donner aux demandeurs d'emplois âgés une réelle chance de retrouver le marché du travail. Les ORP et les entreprises doivent apporter la preuve qu'ils prennent bien davantage en considération les travailleuses et travailleurs âgés.
- Si la situation devait continuer à se détériorer, il faudrait prolonger les délais de résiliation pour les travailleuses et travailleurs âgés afin de pouvoir mieux les protéger contre les licenciements liés à l'âge.

Du fait que la pénurie de personnel qualifié s'aggrave année après année, il devient urgent d'investir pas seulement pour les jeunes mais aussi pour les travailleuses et travailleurs âgés. Encore plus que jusqu'ici, ils resteront un important soutien pour l'économie.

Pour d'autres informations :

Adrian Wüthrich, Président, tél. 079 287 04 93

Jacques-André Maire, Conseiller national, vice-président, Tél. 078 709 48 50

Les textes de la conférence de presse se trouvent sous :

www.travailsuisse.ch/medias/conferences_de_presse

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du 19 avril 2017

Revendications concernant la 3^{ème} Conférence nationale sur le thème des travailleuses et travailleurs âgés

L'obligation d'annoncer les places vacantes doit avoir un effet pour les travailleuses et travailleurs âgés

Une grande insatisfaction sur le marché du travail pour les travailleuses et travailleurs âgés est largement répandue, alimentée aussi de sentiments et d'expériences de discrimination¹. Devenir chômeur après 50 ou 55 ans provoque la peur de la marginalisation sociale, de manquer de revenus et d'être confronté à un marché du travail sur lequel les travailleuses et travailleurs âgés ont clairement de plus mauvaises cartes en mains que les candidat-e-s plus jeunes. Pour Travail.Suisse, l'organisation faïtière indépendante des travailleurs et travailleuses, il faut dès lors des mesures concrètes pour améliorer la situation. Il faut mettre un verrou à la discrimination, développer le conseil professionnel pour adultes et mettre en œuvre de façon efficace l'obligation d'annonce des places vacantes.

Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse / député au Grand conseil du canton de Berne

Le 25 avril 2017, à l'invitation du Conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann, se déroulera la 3^{ème} Conférence nationale sur le thème des travailleuses et travailleurs âgés. Les possibilités d'agir de cette conférence sont limitées parce qu'elle ne peut pas décider de réglementations légales ni ne dispose de moyens financiers. Toutefois, les représentant-e-s invité-e-s de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux ont la possibilité de fixer quelques signes clairs et de recommander des mesures pour la mise en œuvre politique.

Il est vrai que le taux de chômage des travailleuses et travailleurs âgés de plus de 50 ans est plus bas que celui des autres catégories d'âge. Mais la différence entre le taux de chômage des 15-24 ans et des plus de 50 ans se réduit. La différence qui était encore de 0.8 pourcent en 2015 n'était en mars 2017 plus que de 0.2 pourcent. Le pourcentage des chômeurs de longue durée (chômeur depuis plus d'un an) parmi les chômeurs de plus de 50 ans était en mars 2017 de 26.8 pourcent. Chez les 15-24 ans, le pourcentage était de 2.3 pourcent, chez les 25-49 ans de 14.1 pourcent. Le nombre des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans est encore plus grand que le chiffre officiel des chômeurs de plus de 50 ans. La part des plus de 50 ans en fin de droit augmente aussi. Les travailleuses et travailleurs âgés, mais aussi la société en général, considèrent de plus en plus ce résultat comme signe d'injustice et de discrimination.

¹ Selon un sondage représentatif gfs de décembre 2016 la population suisse désigne comme „travailleuse ou travailleur âgé » une personne à partir de 55.5 ans en moyenne. Ses chances pour l'avenir sont considérées avec plus de pessimisme. Plus à ce sujet sous : http://gfs-zh.ch/wp-content/uploads/2016/12/gfs-z%C3%BCrich_Befragung-zum-Thema-%C3%A4ltere-Arbeitsnehmende.pdf

Selon Travail.Suisse, il faut des mesures concrètes pour améliorer la situation:

1. Il faut contrer de manière déterminée la discrimination selon l'âge sur le marché du travail. Il faut que les employeurs s'engagent sur une base volontaire à **renoncer à fixer une limite d'âge dans les offres d'emploi**. La Confédération doit continuer à observer la situation. Il faut en outre étendre la protection légale contre le licenciement pour les plus de 55 ans.
2. Comme jusqu'ici, nombreux sont les travailleurs qui quittent la vie active en raison de problèmes de santé contractés au travail ; que ce soit avec une rente AI ou, dans le meilleur des cas, avec une retraite anticipée. Une participation plus longue à la vie active des travailleuses et travailleurs âgés ne peut être atteinte que si on réussit à maintenir leur état de santé **grâce à des mesures de protection de la santé et des temps de repos plus appropriés**. C'est pourquoi, il faut maintenir les prescriptions fixées dans la loi sur le travail.
3. Les travailleuses et travailleurs âgés au chômage ont besoin d'être bien coachés lors de la recherche d'emploi. En font partie **un bilan de compétence** qui permette d'estimer de manière réaliste sa propre situation et, si nécessaire, des mesures de formation continue induites par le bilan de compétence. Les cantons sont appelés à proposer des offres dans cette direction.
4. Travail.Suisse salue le fait que le Conseil fédéral prévoit de développer **un programme pour la formation continue des personnes peu qualifiées et en particulier les travailleuses et travailleurs âgés**. Comme lors de l'Arrêté fédéral sur les places d'apprentissage de la fin des années nonante, on a besoin d'un crédit spécial pour la qualification des adultes sans diplôme professionnel et pour la requalification de personnes dont la formation sur le marché du travail n'est plus demandée.
5. La nouvelle loi sur la formation continue exige des employeurs de favoriser la formation continue de leurs collaborateurs. « Favoriser la formation continue » est une mesure préventive pour le maintien et le développement de l'employabilité des travailleuses et travailleurs. Ces derniers doivent aussi, il est vrai, être prêts à vouloir aborder les défis et à apprendre – que ce soit au lieu de travail ou dans le cadre d'une formation/formation continue. Mais ils doivent avant tout en recevoir la possibilité de l'employeur. C'est pourquoi, il est particulièrement judicieux que les employeurs soutiennent les bilans de compétence de leurs collaborateurs et s'en servent pour **les entretiens d'évaluation et la planification de la carrière et de la formation continue**. Cette sorte de culture d'entreprise n'est malheureusement de loin pas encore assez développée². Les entreprises qui accordent de l'attention à cette forme de culture créent les conditions requises pour avoir des travailleuses et travailleurs âgés motivés et des collaborateurs en meilleure posture pour lutter contre les déqualifications. Travail.Suisse rejette catégoriquement les carrières en arc avec un salaire plus bas. Les effets sur les rentes seraient fatals.
6. Au cours des années à venir, la pénurie de personnel qualifié va se renforcer année après année en raison du nombre croissant de personnes arrivant à la retraite. Le monde du travail et les entreprises dépendront de plus en plus des futurs travailleurs âgés. Le moment est venu **d'investir pour les travailleuses et travailleurs qui appartiendront dans 10 à 15 ans au groupe d'âge des travailleuses et travailleurs âgés**. C'est là la meilleure « priorité à la main-d'œuvre indigène ». Passer outre cette réalité, c'est perdre un important soutien pour l'économie.
7. **L'obligation d'annoncer les places vacantes** doit freiner de façon visible l'immigration. Cela signifie qu'il faut mettre en oeuvre cette obligation de manière efficace par la voie d'ordonnances et que les entreprises doivent engager aussi les personnes qui sont proposées par les ORP.

² Le baromètre „Conditions de travail“ de Travail.Suisse montre dans un sondage représentatif que nettement plus de la moitié des travailleuses et travailleurs n'ont pas d'entretien d'évaluation ou alors dans une moindre mesure pour le considérer de façon constructive ou utile. Plus à ce sujet sous: http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/barometer_gute_arbeit

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du 19 avril 2019

Revendications en vue de la 3ème Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés

Développer des offres pour une planification judicieuse de la formation

A quelques jours de la troisième conférence nationale sur les travailleurs âgés, organisée par le Chef du DEFR, M. le Conseiller fédéral Johann Schneider Ammann, Travail.Suisse tient à exprimer ses préoccupations et ses revendications.

Jacques-André Maire, vice-président de Travail.Suisse, conseiller national (PS/NE)

Globalement, seul un chômeur de plus de 50 ans sur 4 retrouve un emploi dans les 6 mois qui suivent son inscription au chômage ! Le problème le plus aigu des séniors demeure donc le chômage de longue durée.

Ces 10 dernières années en Suisse, le nombre de chômeurs en fin de droit ayant passé à l'aide sociale a plus que doublé !

Selon les chiffres du SECO, le taux de chômage des plus de 55 ans est de l'ordre de 2,5%... il faut toutefois rappeler que ces chiffres ne prennent en considération que les chômeurs qui touchent des indemnités. En fait, si l'on prend en compte tous les demandeurs d'emploi, y compris ceux qui sont en fin de droit (selon les normes du BIT), le taux s'élève à plus de 5% !

Malgré les efforts de sensibilisation faits ces dernières années auprès des employeurs, les préjugés sur les travailleurs âgés (lenteur, fragilité, coût...) sont plus forts que leurs atouts en termes de compétences et d'expérience. Ils se trouvent donc souvent discriminés dans leurs recherches d'un emploi. A propos de discrimination, il est regrettable que le Conseil fédéral et la majorité du Conseil national aient refusé de donner suite à notre motion demandant d'interdire la mention de l'âge dans la publication des offres d'emploi. En effet, malgré les bonnes intentions exprimées par les employeurs à ce sujet, l'examen des offres d'emplois publiées dans les médias montre que près de 10% d'entre elles excluent de manière plus ou moins explicite les travailleurs de plus de 50 ans !

Il faut donc poursuivre le dialogue entre les partenaires sociaux et les autorités politiques afin de prendre des mesures très concrètes pour lutter plus efficacement contre le chômage des séniors.

Dans ce sens, Travail.Suisse exprime sa satisfaction de voir que le Conseil fédéral a chargé (le 5 avril dernier) le DEFR de développer jusqu'en novembre 2017, sur la base de la loi sur la formation professionnelle, un programme pour la formation continue des personnes peu qualifiées, en particulier les travailleuses et travailleurs plus âgés. Il est important maintenant que l'on définisse bien les bons critères de promotion.

Tous les travailleurs – et d’ailleurs aussi tous les employeurs – sont confrontés sur leur lieu de travail à des changements variés, d’ordre économique, sociétal et technologique. Tous doivent pouvoir maîtriser ces changements. Cela vaut aussi pour les travailleuses et travailleurs plus âgés et pour les personnes peu qualifiées.

Travail.Suisse soutient donc l’accent mis sur la formation dans les domaines des compétences de base, de la digitalisation et de la réorientation professionnelle en raison du changement structurel. Mais, pour Travail.Suisse, il est nécessaire que ces programmes promotionnels ne soutiennent pas seulement les formations continues de courte durée mais favorisent aussi le développement des offres pour une planification judicieuse de la formation conduisant si possible à des certifications reconnues. Car la formation continue n’est en fin de compte judicieuse que si l’on a fait préalablement une planification rigoureuse de la formation sur la base d’un bilan de compétences.

Dans ce sens, un effort tout particulier doit être fait pour faciliter l’accès, pour les travailleurs de plus de 45 ans, aux organisations dispensant des bilans de compétences et des conseils en matière de formation. Ainsi, les Offices régionaux de placement et Offices cantonaux d’orientation professionnelle doivent dispenser gratuitement ce genre de prestations aux adultes en recherche d’emploi ou à ceux qui envisagent une requalification ou une réorientation professionnelle. Grâce à de telles mesures, on peut conseiller de façon pertinente et ciblée les personnes concernées pour qu’elles acquièrent des compétences correspondant aux besoins actuels et futurs des entreprises et du marché du travail, et cela si possible avant de perdre son emploi.

En cas de perte d’emploi, on doit malheureusement constater que l’Assurance chômage se montre souvent trop restrictive par rapport à des projets de formations certifiantes qui permettraient pourtant de véritables réinsertions ou réorientations professionnelles. Dans ces conditions, certains conseillers ORP eux-mêmes avouent se trouver très démunis face aux demandeurs d’emploi de plus de 50 ans !

Travail.Suisse demande que, notamment au travers du mandat que le Conseil fédéral a confié au DEFR, et de façon générale, des mesures très concrètes soient prises pour améliorer l’employabilité des travailleurs de plus de 45 ans et la situation très préoccupante des demandeurs d’emploi seniors.

Prof.em. Dr. Norbert Thom, ancien Directeur de l'Institut pour l'Organisation et le Personnel de l'Université de Berne (www.iop.unibe.ch)

Concepts entrepreneuriaux pour les séniors

1 Thèses sur l'état actuel au sein des entreprises

Attirer des séniors et planifier leur formation continue ne semblent pas vraiment intentionnés, alors que la pratique de la mise à la retraite anticipée est généralisée.

Pour maint décideur, vieillir s'inscrit dans un modèle déficitaire. Il sous-entend que les séniors sont, par exemple, inflexibles, peu créatifs et opposés au changement.

La carrière professionnelle se termine à 45 ans : cette manière de penser est très répandue. Les personnes employées reçoivent rarement des perspectives, car pour de nombreux décideurs, les plus de 45 ans s'engagent déjà sur le chemin de la retraite anticipée.

2 Les seniors dans le cadre du débat scientifique

La capacité de fournir des prestations se réduit avec l'âge, mais elle peut être compensée par une longue expérience, un savoir élargi, une motivation professionnelle plus forte et une capacité des séniors actuels bien plus grande de travailler, tant physiquement qu'intellectuellement. D'autres qualités qui caractérisent les séniors sont la discipline dans le travail et la conscience de la qualité.

Du contraste entre la pratique professionnelle et la recherche scientifique peut se déduire la thèse suivante : la réalité du marché du travail s'oppose, en partie au moins, aux conclusions scientifiques de la recherche dans le domaine de l'âge.

3 De nouvelles conceptions de modèles de carrière

Hypothèse de base : les formes traditionnelles de carrière s'orientant fortement à l'échelle hiérarchique, suivant un chemin linéaire, ne sont plus les seules envisagées.

Un aménagement individualisé est souhaitable, même s'il exige d'importants efforts. Une voie individuelle motive la personne employée et s'avère profitable pour l'employeur.

La période du milieu de la carrière doit se prolonger par de nouveaux éléments tels que des défis au sein de projets, des tâches spéciales ou un changement de poste de travail. Idéalement la personne employée fait preuve d'initiative.

4 Trois concepts originaux pour une réorientation

Le premier concept est celui de modèles flexibles de temps de travail à un stade de développement plus complexe, le cas idéal étant le modèle du temps de travail sur toute une vie professionnelle partagée selon les besoins entre les formations de base et continue, l'exercice de la profession et le temps libre. Dans la pratique, cette flexibilité est plutôt restreinte au temps de travail sur une année ou réservée à des groupes déterminés de personnes pouvant s'offrir un sabbatical.

Un autre modèle du temps de travail est la retraite étagée. La retraite n'est plus fixée brutalement à une date précise. Bien plus, le départ se fait lentement sur une période et peut s'étendre au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. Les séniors passent le témoin de manière coulissante (modèle de passage à témoin), remplacent

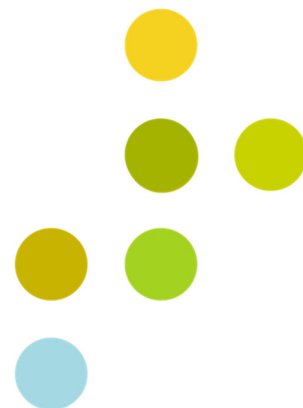
au pied levé une personne malade ou en vacances (modèle de remplacement), forment un jeune collègue ou entraînent les clients, effectuent des tâches spéciales ou de conseil.

Le deuxième concept est celui du modèle différencié de carrière. La carrière hiérarchique existera toujours. Mais depuis un certain temps s'est développée la carrière professionnelle. La personne grimpe l'échelle du savoir (de l'expert junior au sénior, l'expert international etc.) et n'augmente pas le nombre de personnes à diriger. La carrière de projets – le projet étant limité dans le temps - conduit la personne à des fonctions différentes au niveau professionnel ou de direction dans l'exercice de nouvelles tâches à la complexité croissante.

La carrière en arc est peu répandue. Dans ce modèle le sommet est atteint vers le milieu de la carrière, tant au niveau hiérarchique que salarial. Vers la fin du cycle, le retrait, conscient, volontaire, est planifié, par exemple en quittant une fonction de direction exigeante pour devenir conseiller interne ou coach sans responsabilité de ligne.

Le troisième concept est celui de la formation continue. Cette dernière permet de maintenir sa capacité de travail. Certains déficits inhérents à l'âge peuvent se compenser par la formation continue (par ex. maintenir sa capacité d'apprendre) et de nouvelles forces peuvent être développées comme celle de la capacité conceptionnelle. L'employeur traditionnel hésite souvent à former une personne de plus de 50 ans, mais nos recherches scientifiques ont montré que la durée d'emploi des personnes de cet âge est très longue. C'est donc un investissement dans les ressources humaines qui est gratifié par un engagement et une productivité élevés.

La présentation et le texte complet (bibliographie comprise) peuvent être retirés auprès de l'auteur (norbert.thom@bluewin.ch)



Conférence de presse de Travail.Suisse, du 19 avril 2017, portant sur le thème des travailleurs âgés

Dr Isabelle Zuppiger, présidente de profunda-suisse

Un conseil professionnel est nécessaire pour organiser sa carrière

Les travailleurs âgés sont particulièrement touchés par la numérisation et la désindustrialisation, par la nécessité d'actualiser constamment leurs connaissances techniques, par la dégradation de leur santé, les préjugés à l'égard des travailleurs de plus de 50 ans, des conditions de travail précaires, la pression exercée à propos du relèvement de l'âge de la retraite et, enfin, par la concurrence accrue sur un marché du travail globalisé.

Qu'implique cette évolution pour les travailleurs âgés ? Il est absolument nécessaire pour eux - c'est un must ! - de faire régulièrement et soigneusement le point sur leur situation professionnelle !

Dans une orientation de carrière, on discute avec le conseiller les compétences professionnelles et personnelles dont on dispose, la manière de les consolider et les domaines où elles seront mises à profit, à l'avenir aussi, dans une relation de travail existante ou sur le marché du travail. De nombreux travailleurs âgés ne sont pas parfaitement conscients de leurs compétences. Ils doivent savoir que leur profil en matière de compétences professionnelles est différent de celui d'individus plus jeunes ; ils ont de l'expérience et un savoir-faire à offrir, alors que chez les jeunes, ce qui est au premier plan, c'est leur potentiel. On acquiert de nombreuses compétences professionnelles indépendamment d'études formelles comme la formation et la formation continue. Aussi est-il judicieux de passer en revue ses compétences personnelles et professionnelles non seulement pour le processus de candidature, mais aussi d'une manière plus générale pour faire le point dans sa carrière professionnelle lors d'une consultation d'orientation. Ce faisant, on sélectionne d'une manière ciblée les compétences qui sont décisives pour maintenir son employabilité et qui s'inscrivent dans certains profils exigés sur le marché de l'emploi.

De nombreux travailleurs âgés ignorent aussi les nouvelles règles requises pour faire acte de candidature. Leur propre réseautage est prometteur pour eux. Au fil d'une longue expérience au travail, ils ont noué d'innombrables contacts professionnels et ont un réseau qu'ils ne cessent d'étendre. Un réseautage réussi procède d'une pratique éprouvée et donne la possibilité d'aborder activement sa réorientation professionnelle.

Se porter candidat implique la notion de « se vendre » ; on ne peut se positionner et se présenter avec succès que lorsqu'on se connaît bien soi-même, que l'on connaît ses intérêts, son

profil professionnel lié à sa personnalité et à ses compétences, ainsi que ses motivations professionnelles.

profunda-suisse invite la Confédération et les cantons à améliorer leur soutien aux travailleurs âgés par l'orientation de carrière !

La loi sur la formation professionnelle contraint les 26 cantons à offrir des services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC). Les structures nécessaires pour conseiller les travailleurs âgés existent. profunda-suisse observe attentivement la réduction des services dans les cantons. Dans le cadre des programmes d'austérité récurrents, les prestations et les ressources de l'OPUC se réduisent comme peau de chagrin et certains bureaux de conseils sont fermés (p.ex. dans les cantons d'Argovie et de Lucerne). Aux cours des dernières années, de nombreux cantons ont introduit des émoluments pour les prestations de services destinées aux adultes (ayant terminé une formation du degré secondaire deuxième cycle ou du degré tertiaire). À l'heure actuelle, il est impossible d'introduire de nouvelles prestations de services destinées aux travailleurs âgés et de créer les postes nécessaires à cet effet dans les bureaux de conseils. Le risque existe donc que les travailleurs âgés ne bénéficient pas, ou pas assez, des prestations liées à l'orientation de carrière. Cela vaut en particulier pour les personnes qui n'ont pas les moyens de faire appel à des conseils privés en matière de carrière.

En outre, profunda-suisse appelle la Confédération et les cantons à mettre en place dans ces derniers la collaboration interinstitutionnelle (CII) entre l'AI, les offices régionaux de placement (ORP) et l'aide sociale, de manière à ce que l'OPUC soit obligatoirement liée à la CII.

Les services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) doivent conserver l'importance qui leur revient sur le plan professionnel et sur la base de la loi sur la formation professionnelle. Les travailleurs âgés doivent, eux aussi, avoir accès à des prestations qualitatives de haut niveau de la part de l'OPUC (informations, conseils, soutien dans la réalisation). Ainsi, il leur sera possible de relever les défis professionnels posés par le marché du travail du XXI^e siècle.

Seule la parole fait foi.

19 avril 2017, Dr Isabelle Zuppiger, présidente de profunda-suisse