

Deuxième conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, le 21 avril 2016 à Berne

Déclaration finale commune – bilan et prochaines étapes

La deuxième conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés a établi un bilan globalement positif des mesures adoptées l'année dernière. L'économie accordant une importance accrue aux travailleurs âgés, les efforts entrepris doivent être poursuivis, déployés efficacement et complétés ponctuellement par de nouvelles mesures.

La deuxième conférence a eu lieu le 21 avril 2016 sous la houlette du DEFR (avec le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI), de la Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique CDEP et des partenaires sociaux (l'Union patronale suisse UPS, l'Union syndicale suisse USS, l'Union suisse des arts et métiers USAM et Travail.Suisse) ainsi que d'autres offices fédéraux (l'Office fédéral des assurances sociales OFAS et l'Office fédéral du personnel OFPER).

Objectifs de la deuxième conférence

- Maintien de l'engagement de tous les acteurs impliqués
- Information sur les expériences et les progrès réalisés en matière d'intégration des travailleurs âgés
- Établissement d'un premier bilan concernant les mesures adoptées à la première conférence.
- Consolidation des mesures visant à encourager l'activité professionnelle des travailleurs âgés

L'engagement de toutes les parties prenantes, travailleurs, employeurs et autorités étatiques, est indispensable pour que les efforts déployés aboutissent. En se réunissant pour cette 2e conférence nationale, les participants réaffirment leur volonté de poursuivre ensemble le processus.

1. Situation des travailleurs âgés sur le marché suisse du travail

Les personnes de plus de 50 ans jouent un rôle de plus en plus important sur le marché suisse du travail. Cette tranche d'âge croît plus fortement que la moyenne en raison de l'évolution démographique mais, par ailleurs, la participation des personnes âgées au marché du travail a progressé ces dernières années. Le niveau de qualification augmente et les personnes âgées contribuent de plus en plus à satisfaire la demande de personnel qualifié en Suisse.

Le taux de chômage a été en moyenne de 3,3 % selon le SECO en 2015 et de 2,9 % parmi les personnes de plus de 50 ans. Alors que les aînés restent moins exposés au risque du chômage que la moyenne, leur réinsertion sur le marché du travail est nettement plus difficile que pour les travailleurs jeunes. Sur les deux derniers trimestres, le chômage des hommes de plus de 55 ans a augmenté. L'évolution sera suivie de près.

Selon le groupe d'experts de la Confédération, le taux de chômage devrait atteindre 3,6 % cette année. Le ralentissement conjoncturel actuel touche également les travailleuses et travailleurs âgés. Par conséquent, il convient d'accorder une attention particulière aux aînés en raison de leur réinsertion difficile sur le marché du travail.

2. Bilan et autres évolutions

a. Optimisation des instruments performants de l'assurance-chômage au niveau des offices régionaux de placement

Un dispositif spécial d'indemnisation / d'indemnités journalières est prévu par la loi pour le groupe des demandeurs d'emploi âgés, dans la mesure où ils sont plus exposés au risque de chômage de longue durée. Les instruments de l'assurance-chômage (AC) prennent bien en compte les besoins des chômeurs de plus de 50 ans. Les indicateurs¹ qui ont été déterminés pour piloter efficacement les ORP comportent des incitations adaptées pour favoriser l'intégration des travailleurs âgés au marché du travail.

Dans la plupart des cantons, les offices régionaux de placement (ORP) sont en contact avec des bureaux de placement spécialisés pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Dans le cas des aînés, les mesures relatives au marché du travail (MMT) apportent également un soutien si la recherche d'emploi s'avère difficile. Depuis la 4e révision partielle de la LACI, les assurés de plus de 50 ans en fin de droits peuvent aussi participer à des mesures de formation et d'emploi pendant un certain temps.

Efforts déployés

Les cantons (CDEP et AOST) ont réalisé un inventaire auprès des autorités cantonales compétentes du marché du travail pour réunir des données sur les mesures efficaces en matière de réinsertion. L'accent a été mis sur les mesures et projets cantonaux axés sur les « mesures et projets spécifiques en faveur des demandeurs d'emploi âgés ». En collaboration avec les cantons, le DEFR (SECO) s'est penché sur les exigences particulières des demandeurs d'emploi âgés, thème phare de l'échange annuel d'information ORP/LMMT des 23 et 24 novembre 2015. Ce congrès a confirmé la très forte sensibilité des organes d'exécution à la situation des demandeurs d'emploi âgés. Les solutions sur mesure des organes d'exécution cantonaux se sont avérées judicieuses (informations détaillées dans l'annexe).

Depuis le 1er juillet 2015, l'administration fédérale accorde par ailleurs aux demandeurs d'emploi inscrits dans les ORP un accès prioritaire aux postes vacants. Elle communique aux offices régionaux de placement (ORP), une semaine au moins avant leur publication officielle, tous les postes vacants mis au concours. Cette mesure doit favoriser le recrutement de personnel indigène ainsi que la réinsertion de chômeurs de tous groupes d'âge sur le marché du travail.

On constate que la publication des postes permet une plus grande transparence sur le marché du travail. Les ORP peuvent ainsi informer les chômeurs des postes vacants et faciliter en particulier la réinsertion des demandeurs d'emploi âgés.

Prochaines étapes

Les autorités institutionnelles fédérales du marché du travail maintiennent leur engagement en faveur d'une réinsertion aussi rapide que possible des demandeurs d'emploi âgés dans le monde du travail. Il s'agit surtout d'appliquer les mesures relatives au marché du travail de manière efficace au niveau du conseil et du placement.

- Les échanges d'informations entre les organes d'exécution concernant les demandeurs d'emploi âgés sont activement encouragés par l'AOST. La Confédération soutient ces efforts.
- Conformément à l'échange d'expérience au niveau cantonal et aux enseignements tirés d'études en cours, le DEFR (SECO) soumettra la question des stratégies de réinsertion

¹ Réinsertion rapide ; éviter le chômage de longue durée ; éviter l'exclusion du marché du travail ; éviter les réinscriptions

spécifiques groupe d'âge à la discussion au sein de la commission de surveillance pour le fonds de compensation de l'assurance-chômage.

- La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux examinent quelle forme permettrait que les postes mis au concours publiquement soient connus des ORP.

b. La formation continue devrait être encouragée indépendamment de l'âge, du sexe et du niveau de qualification du travailleur

Le maintien de l'employabilité des travailleurs âgés est crucial dans la perspective d'une insertion durable sur le marché du travail. Au milieu de leur vie active, les collaborateurs devraient examiner leur situation professionnelle en tenant compte de l'évolution permanente du monde du travail, et se préparer par des formations à d'éventuels changements. Comparativement aux autres pays de l'OCDE, la participation des 55-64 ans aux formations en Suisse est particulièrement élevée. Cependant, ce bon classement de la Suisse concerne la formation des travailleurs âgés diplômés de l'enseignement supérieur, mais pas les travailleurs sans qualification professionnelle.

Efforts déployés

Le DEFR (SEFRI) a mandaté en 2015 deux études sur le thème « Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes », dans le but de définir de manière plus précise le profil et le potentiel du groupe ciblé. Les résultats permettent d'axer les offres sur les besoins immédiats et à plus long terme.

Lors de la réunion au sommet de la formation professionnelle de 2014, le conseil sur les professions, les études et les carrières a été adopté comme axe d'action prioritaire, et on a retenu le thème de la qualification professionnelle des adultes pour 2016 en mettant l'accent sur la sensibilisation.

Les instituts de formation des partenaires sociaux se sont alors mis à proposer des bilans de situation pour préparer les travailleuses et les travailleurs à la poursuite de leur carrière professionnelle.

D'autres projets actuellement prévus sont résumés dans l'annexe.

Prochaines étapes

Il incombe aux travailleurs en premier lieu d'établir régulièrement un bilan, de veiller au maintien et au développement de leurs propres compétences et de profiter d'offres appropriées allant dans le sens d'un apprentissage tout au long de la vie. Dans le cadre de leurs possibilités et de leurs besoins, les employeurs s'efforcent de favoriser la formation continue de leurs collaborateurs. Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de sensibiliser leurs associations membres à l'importance cruciale des bilans et de la formation continue, et de contribuer ainsi à un relèvement de l'offre et de la demande. La Confédération et les cantons contribuent aussi à rendre visibles les offres correspondantes.

- Des études en cours, qui seront achevées en mai 2016, portent sur l'offre cantonale en matière de conseil sur les professions, les études et les carrières. Les participants à la conférence soutiennent le projet d'une analyse ultérieure approfondie de l'activité de conseil pour les travailleurs âgés.
- De nombreuses conventions collectives de travail (CCT) contiennent déjà actuellement des dispositions sur la formation. Lors des négociations de nouvelles CCT ou de la prolongation des CCT existantes, il doit être examiné si certaines dispositions relatives aux possibilités de formation pourraient être introduites ou si des dispositions existantes pourraient éventuellement être renforcées.
- Les partenaires sociaux reconnaissent l'utilité des bilans pour les personnes qui sont au milieu de leur vie professionnelle.

- L'Union syndicale suisse et Travail.Suisse interviennent auprès de leurs associations membres pour que les travailleurs se penchent suffisamment tôt sur la question de leurs compétences et de leur situation personnelle sur le marché du travail et qu'ils profitent des possibilités de formation existantes.
- L'Union patronale suisse et l'Union des arts et métiers sensibilisent leurs associations membres pour que les collaborateurs qui le souhaitent puissent suivre des formations professionnelles en fonction des besoins et de la politique du personnel de l'entreprise.
- La Confédération et les cantons s'efforcent de rendre visibles les offres de conseil aux adultes dans les cantons.
- Le DEFR (SECO) et les autorités cantonales du marché du travail se penchent sur la question d'un renforcement général de la formation de rattrapage dans l'AC, conformément à l'étude du SECO « Possibilités et limites pour l'assurance-chômage ».
- Le 18 décembre 2015, le Conseil fédéral a décidé d'examiner de plus près le financement de la formation de travailleurs âgés. Les résultats intermédiaires font ressortir les groupes cibles pour lesquels il existe un besoin de soutien en matière de formation, et mentionnent les instruments de soutien évoqués dans les publications spécialisées. Dans une étape suivante, l'accent sera mis sur les groupes cibles plus particulièrement concernés et des instruments de soutien adaptés seront indiqués. Les résultats doivent être présentés lors du sommet consacré à la pénurie de personnel qualifié.

C. Sensibilisation des employeurs, des travailleurs et du public

Les demandeurs d'emploi âgés doivent faire face à des préjugés, en partie négatifs, qui les pénalisent à l'embauche. Il convient de corriger cette image et de mettre en avant leur potentiel. Pour ce faire, la sensibilisation à tous les niveaux est tout aussi nécessaire que la renonciation aux mesures qui rendent plus cher le recrutement de travailleurs âgés. Les employeurs suisses prennent au sérieux leur devoir de sollicitude envers leurs collaborateurs. Ce devoir de sollicitude s'applique, entre autres, aussi aux collaborateurs âgés présents dans l'entreprise depuis de nombreuses années, ce qui montre également que les personnes âgées sont plus rarement touchées par les licenciements. Cependant, il existe des cas où le devoir de sollicitude n'est pas exercé.

Efforts déployés

La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux ont recours à de larges canaux de communication pour informer les employeurs et les entrepreneurs des possibilités permettant de maintenir et de promouvoir l'employabilité des collaborateurs âgés (qualification, santé, intégration, etc.).

Les associations d'employeurs se sont prononcées, en outre, l'an passé en faveur de la renonciation, là où c'est possible, à l'indication d'une limite d'âge dans les annonces d'offres d'emploi. Un rapport ² mandaté par le DEFR (SECO) auprès du Moniteur du Marché de l'Emploi Suisse de l'Université de Zurich met en évidence l'évolution et la diffusion des indications d'âge dans les mises au concours de postes. Les premiers résultats montrent qu'il est relativement rare que des limites d'âge soient fixées. D'une manière générale, la proportion d'annonces d'emploi fixant une limite d'âge a régressé ces dix dernières années (2006 – 2015).

Les initiatives concrètes sont résumées dans l'annexe.

Prochaines étapes

² Buchs H. et A.-S. Gnehm (2016), Moniteur du Marché de l'Emploi Suisse, « Altersgrenzen in Stelleninseraten 2006-2015 », mandaté par le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Les participants se prononcent résolument pour la poursuite de leur engagement en faveur de la sensibilisation du public.

- Le DEFR (SECO) poursuivra, en collaboration avec l'Université de Zurich, l'examen de l'évolution des indications de limite d'âge dans les offres d'emploi au cours des prochaines années, si nécessaire.
- Le DEFR (SECO) établira, en collaboration avec les départements intéressés ainsi que les cantons et les partenaires sociaux, une brochure consacrée aux défis des entreprises concernant les travailleurs âgés, présentant des exemples de bonnes pratiques.

Dans différentes branches, les conventions collectives de travail comportent des dispositions de protection particulières pour les collaborateurs âgés présents dans l'entreprise depuis de nombreuses années. L'année dernière, des dispositions adéquates ont été introduites dans de nouvelles CCT.

- Lors des négociations de nouvelles CCT ou de la prolongation de CCT existantes, il convient d'examiner dans quelle mesure de telles dispositions doivent être introduites ou éventuellement renforcées.

d. Mesures dans le domaine de la prévoyance vieillesse

La réforme Prévoyance vieillesse 2020 proposée par le Conseil fédéral prévoit des éléments tels qu'une plus grande flexibilité dans le versement de la retraite, un échelonnement plus plat des taux de bonification de vieillesse, la transformation de l'avoir du 2e pilier en rente, la conservation de la prévoyance auprès de la dernière institution de prévoyance ainsi que la déduction des cotisations, qui incitent à rester actif plus longtemps. À la séance d'automne, le Conseil des États a adopté le projet de réforme Prévoyance vieillesse 2020. Le dossier est actuellement traité par la CSSS-N. Les mesures sont présentées de manière détaillée dans l'annexe.

Efforts déployés

L'administration fédérale propose différentes possibilités pour rendre plus flexible le passage à la retraite.

- Grâce à la primauté des cotisations, la prévoyance professionnelle permet un départ à la retraite flexible à partir de 60 ans. Les bases formelles pour une poursuite de l'activité professionnelle au-delà de l'âge de la retraite ordinaire sont déjà en place : les collaborateurs peuvent ainsi, avec l'accord de l'employeur, continuer de travailler jusqu'à l'âge de 70 ans. L'administration fédérale dispose en outre du cadre juridique adéquat pour le travail à temps partiel à tous les âges en matière de droit du personnel.

Prochaines étapes

- Les cantons suivent l'évolution de l'optimisation des règlements de prévoyance auprès de l'administration fédérale. Des améliorations possibles peuvent être recommandées à l'attention des institutions cantonales.

3. Feuille de route

En avril 2017, une conférence de suivi aura lieu et donnera à tous les participants l'occasion de se réunir à nouveau pour partager les résultats et les succès des mesures prévues. Entre-temps, deux réunions préparatoires seront organisées en automne 2016 et au printemps 2017.

Les participants ont pris connaissance de la thématique portant sur les dispositions de protection contre le licenciement. Le groupe de travail abordera ce sujet durant la prochaine réunion et décidera d'une éventuelle intervention dans le cadre de la troisième conférence.

Annexe

Recueil d'exemples sur le marché du travail en vue de mettre en œuvre les mesures existantes et de prendre des mesures supplémentaires dans les domaines prioritaires compris dans la déclaration finale.

a. Optimisation des instruments de l'assurance-chômage qui ont fait leurs preuves avec les offices régionaux de placement

Portefeuille des autorités cantonales du marché du travail

Les cantons (CDEP et AOST) ont rédigé le « Rapport des autorités cantonales du marché du travail »³, qui évoque les mesures et les projets cantonaux en matière de mobilisation du potentiel de main-d'œuvre nationale, et s'intéresse particulièrement aux demandeurs d'emploi âgés.

Extraits du rapport de juin 2015, les exemples suivants de bonnes pratiques ont surgi hors du cadre centralisé et se répandent grâce à l'échange et à la collaboration entre les cantons :

- Les collaborateurs chargés des contacts avec les employeurs dans les ORP du canton de Bâle-Campagne ont suivi une formation continue en conseil démographique. Cela leur permet d'analyser la situation des entreprises, de mettre en valeur les atouts des demandeurs d'emploi âgés et d'inciter les entreprises à les engager.
- Le canton de Genève propose une formation continue pour les responsables du personnel sur le thème des travailleurs âgés.
- Développé par le canton de Saint-Gall, le projet « Tandem 50plus » a remporté un franc succès. D'autres cantons l'ont également mis en pratique tout en l'étendant à d'autres groupes cibles. Le canton de Saint-Gall offre en outre des consultations aux entreprises en vue « d'assouplir » la vie active au-delà de la cinquantaine (4^e pilier). Celles-ci prévoient une nouvelle approche dans le traitement des collaborateurs âgés de plus de 50 ans.
- Le canton de Schaffhouse met à la disposition des demandeurs d'emploi âgés hautement qualifiés des outils de réseautage, de tandem et de formation continue, ainsi que des mesures relatives au marché du travail.
- Le canton de Zoug mise sur la formation continue des demandeurs d'emploi âgés en collaborant avec une institution de formation réputée, qui forme principalement des personnes dans le secteur privé.

Thème principal lors de l'échange annuel ORP/LMMT les 23 et 24 novembre 2015

Les fonctions d'exécution des cantons permettent de tirer les enseignements fondamentaux suivants, qui devront être pris en compte dans les travaux à venir :

- En ce qui concerne les mesures du marché du travail, une application fédérale garantit l'existence de solutions adéquates sur place. Le conseil et les mesures du marché du travail à appliquer doivent s'adapter aux besoins individuels et au profil des demandeurs d'emploi. Du point de vue des services de placement, une stratégie orientée uniquement sur les personnes d'un certain âge ne remplit pas les objectifs. Les cantons doivent être soutenus dans l'élaboration de mesures ponctuelles supplémentaires et dans l'acquisition de connaissances approfondies sur les groupes cibles spécifiques.
- Afin de faciliter les placements, les ORP misent également sur un contact étroit avec les entreprises locales (service pour les employeurs). Afin de renforcer les relations des

³ www.vdk.ch >> 18.06.2015 | Mobilisation du potentiel de main d'œuvre nationale >> Rapport des autorités cantonales du marché du travail

ORP avec les employeurs, l'AOST a lancé le projet « Contacts des ORP avec les employeurs », qui devrait également profiter aux demandeurs d'emploi âgés.

- Étant donné que les actifs âgés perdent moins souvent leur emploi, mais qu'ils ont besoin de plus de temps pour réintégrer le marché du travail, il convient d'accorder une importance particulière à la prévention. Il faut empêcher autant que possible le chômage des travailleurs âgés en sensibilisant les employeurs, ce que les ORP devraient être en mesure d'accomplir grâce aux contacts qu'ils entretiennent avec eux. Les meilleures perspectives de réussite résident dans l'attitude de l'employeur, notamment s'il favorise les mesures de formation continue, mais aussi du côté des demandeurs d'emploi qui savent saisir de telles opportunités.

Projet pour favoriser la réinsertion des demandeurs d'emploi âgés

- Avec IPT et la participation de l'Union patronale suisse, l'usam et swissstaffing ont ébauché en 2015 le projet « Alliance pour le travail », qui a pour objectif de réintégrer les demandeurs d'emploi âgés (50+) dans le marché du travail en tenant compte des besoins de l'économie et du recrutement. Ce concept est actuellement à l'étude en collaboration avec le DEFR (SECO).

b. La qualification professionnelle devrait être encouragée indépendamment de l'âge, du sexe et du niveau de formation du travailleur

Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes

Outre les formes classiques de conseil, de diffusion d'informations et d'événements, l'orientation scolaire et professionnelle dresse également des bilans de compétences et s'intéresse de plus en plus aux questions liées à l'orientation des travailleurs âgés.⁴

La qualification professionnelle des adultes a été un thème central lors du Sommet national de la formation professionnelle de cette année. La sensibilisation des employeurs comme des travailleurs a été placée au premier plan. Un guide sur les formations et les examens adaptés aux adultes et la version remaniée du guide relatif à la validation verront également le jour en 2016. Ces documents serviront de base aux cantons et aux organisations du monde du travail pour élaborer et proposer des offres de formation adaptées aux adultes. Le SEFRI soutient financièrement ces travaux et a fait de ce thème une priorité dans la promotion de projets.

Encouragement de la formation professionnelle supérieure

Grâce à des subventions fédérales, la charge financière directe que représentent les candidats aux examens professionnels, supérieurs ou non, devrait se rapprocher de celle des autres diplômes de degré tertiaire.

Initiatives dans le monde du travail en matière de formation initiale et continue, et bilan professionnel

- L'administration fédérale propose divers cours de formation initiale et continue, ainsi que des mesures de sensibilisation. Le processus annuel de définition des objectifs permet en outre de dresser un bilan de la situation professionnelle. En 2015, les cours permettant de réaliser un bilan professionnel ont été revus. Les travailleurs âgés disposent désormais d'un nouveau cours spécialisé. Également remaniés, les cours obligatoires destinés aux cadres sensibilisent les responsables aux besoins des travailleurs âgés en termes de formation continue. En 2015, près de 350 personnes au total ont pris part à des cours visant à établir un bilan professionnel. Le 18 novembre 2015, le Conseil fédéral a adopté la Stratégie Personnel 2016 – 2019, qui prévoit des

⁴ En 2014, déjà 10 % des personnes qui ont demandé conseil étaient âgées de plus de 40 ans, 3 % d'entre elles ayant plus de 50 ans.

jours consacrés à la formation initiale et continue parmi ses paramètres stratégiques. Les cours de formation de l'administration fédérale sont disponibles pour toutes les catégories d'âge sans distinction.

- Sous le titre « Beruflich nochmals durchstarten » (« Redémarrer sa carrière »), le canton d'Argovie propose différents cours destinés à des petits groupes de participants d'âge mûr, ainsi qu'un cahier d'exercices pour ceux qui souhaitent aborder ce thème individuellement. Le SEFRI soutient en outre le projet argovien « www.arbeitsmarktinformationen.ch », un service de conseil en matière de formation et de travail. Concrètement, il permettra de combiner des informations sur les offres d'emploi dans un secteur ou un métier particuliers et des données officielles sur le marché du travail, et de les illustrer à l'aide de graphiques clairs. Ainsi, les adultes qui planifient leur carrière, suivent une formation continue, reprennent le travail ou souhaitent changer d'activité se verront soutenus dans leurs prises de décisions.
- Sur mandat des ORP, les services d'orientation scolaire et professionnelle de Bâle-Campagne proposent aux personnes sans activité les cours « Chance 45plus », qui en dix jours leur permettent d'établir un bilan professionnel. Dresser un bilan des objectifs atteints, examiner les attentes des participants pour l'avenir et évaluer leur situation personnelle de manière réaliste : tels sont les principaux piliers de ce cours. Ce processus débouche sur de nouvelles étapes concrètes et contribue à renforcer la motivation des demandeurs d'emploi.
- Inspirés par Travail.Suisse, les services d'orientation professionnelle des cantons de Fribourg et du Valais ont lancé un projet intitulé « Gestion des compétences des personnes de 50 ans et plus », dont les grandes lignes sont déjà formulées. Des entreprises actives au niveau régional comme national sont actuellement recherchées pour participer à ce projet. En collaboration avec les services d'orientation, plusieurs programmes censés augmenter les chances des travailleurs âgés sur le marché du travail seront menés dans ces entreprises.
- L'institut de formation ARC, auquel sont liées les fédérations membres de Travail.Suisse, offre des cours spécifiques de bilan professionnel et de planification de carrière pour les travailleurs âgés de 40 à 50 ans et de plus de 50 ans.
- Un employeur peut aider ses employés à participer à des activités de formation de deux façons : en versant une contribution financière à cet effet ou en leur offrant la possibilité d'accomplir au moins une partie de cette formation durant les heures de travail. En matière d'éducation non formelle (cours, séminaires, etc.), ce sont les personnes âgées d'environ 45 ans, bien ancrées dans le monde professionnel, qui reçoivent le plus grand soutien.
- Avec l'aide de diverses associations professionnelles, l'usam a relevé les profils d'exigences scolaires de près de 190 professions et les a comparés à des situations professionnelles typiques, qui peuvent maintenant être consultées directement en ligne. Chaque mois, près de 5500 personnes intéressées par une formation visitent le site internet et téléchargent 250 MB d'informations. Les adresses IP recensées proviennent de tous les cantons. Même si au départ ce projet a été conçu pour des écoliers, il permet également aux travailleurs âgés d'obtenir de précieuses informations en vue d'une réorientation professionnelle ou d'une formation continue.
- L'usam propose, en collaboration avec le réseau de Femmes PME, l'obtention d'un brevet fédéral de spécialiste en gestion de PME. En Suisse, près de 64'000 femmes se trouvent à la tête d'une PME familiale. La grande majorité d'entre elles ont appris leur profession en la pratiquant. La phase pilote est désormais terminée et le projet fonctionne maintenant de manière régulière. En 2014, 12 femmes ont pu se présenter à l'examen professionnel par la voie de la validation des acquis et obtenir ainsi leur brevet fédéral. En 2015, elles étaient sept.

- L'Union patronale suisse a lancé un projet pilote visant à établir des bilans professionnels au sein des entreprises. Des séminaires pilotes seront mis sur pied afin d'encourager et d'aider les travailleurs en milieu de carrière à évaluer leur situation professionnelle et personnelle au regard de l'évolution constante du monde du travail, et à se préparer de manière ciblée à d'éventuels changements, notamment en suivant une formation continue. Le but de ce projet est d'encourager les entreprises et leurs collaborateurs à suivre ensemble ce processus dans un intérêt mutuel. L'objectif formel des séminaires pilotes est d'évaluer l'acceptation et la pertinence des instruments utilisés (moyens d'enseignement, contenu des séminaires) en vue d'une mise en œuvre à plus grande échelle dans les entreprises.
- L'Association Suisse des maîtres menuisiers mène actuellement un projet visant à renforcer les entretiens avec les collaborateurs dans le secteur. À cet effet, des rencontres sont organisées dans différentes régions entre les membres de l'association. Le renforcement des entretiens avec les collaborateurs devrait favoriser le développement professionnel, notamment chez les travailleurs âgés, ainsi que la fidélité à l'entreprise dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
- L'administration fédérale cherche à relever les défis posés par l'évolution démographique, la pénurie de personnel qualifié, et, de manière générale, le changement des valeurs dans la société. La Stratégie Personnel 2016 – 2019 prévoit d'adapter le marketing du personnel à différents groupes cibles afin de couvrir les besoins au niveau des spécialistes et de cadres. Il s'agit d'exploiter au mieux le potentiel que représente la main-d'œuvre disponible sur le territoire national, quelle que soit sa génération. La Stratégie prévoit en outre de proposer des conditions d'engagement correspondant encore davantage aux besoins des collaborateurs au cours des différentes phases de la vie. L'objectif est d'exploiter au mieux le potentiel des travailleurs âgés.

C. Sensibilisation des employeurs, des travailleurs et du grand public

La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux informent les employeurs, les travailleurs et le public dans le but de préserver les possibilités d'emploi des travailleurs âgés et de les accroître si nécessaire. Ils s'engagent à poursuivre ces efforts de sensibilisation à l'avenir par différents canaux.

Initiatives du monde professionnel en matière de sensibilisation

- En mai 2016, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux vont lancer conjointement le site internet www.personnelqualifie-suisse.ch. Le suivi des mesures fédérales et des projets concrets qui concernent les travailleurs âgés se fera par l'intermédiaire de ce site dans le cadre de la priorité 50+.
- En 2013 déjà, le canton d'Argovie a lancé une campagne d'une durée de deux ans en faveur des demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus. L'objectif de cette campagne est de sensibiliser les employeurs et le grand public au potentiel des quinquagénaires, et d'augmenter les chances des demandeurs d'emploi âgés de réintégrer le marché du travail. Avec sa campagne « L'âge a du potentiel », le Conseil d'État du canton de Zoug s'attaque lui aussi à cette thématique en 2016.
- Au cours des trois dernières années, l'usam a publié 9 articles dans son Journal des arts et métiers sur les thèmes de la formation professionnelle (supérieure), de la formation continue et du bilan professionnel, et 14 articles dans la version allemande de cette revue. Sur le thème de la validation des acquis, quatre articles ont été publiés en 2015, en français comme en allemand. L'usam entend poursuivre son travail de sensibilisation à l'avenir.

- Dans le cadre de son programme « Avenir du marché suisse du travail », l'Union patronale suisse a recueilli plusieurs exemples tirés de la pratique⁵ afin de révéler comment les entreprises suisses traitent les travailleurs âgés. La question des travailleurs âgés est régulièrement abordée dans les commissions internes et lors d'événements externes.

Initiatives du monde du travail concernant la protection des travailleurs âgés

Dans de nombreux secteurs, il existe des CCT offrant certaines dispositions de protection aux travailleurs âgés.

- En 2015, de telles mesures ont été introduites dans les CCT de Stadler Rail et d'AOT skyguide.
- Les syndicats défendent les intérêts des travailleurs âgés dans des situations de licenciement, d'abus et de discrimination. Dans certains cas, ils ont réussi à obtenir la réintégration de ces personnes.

d. Mesures dans le domaine de la prévoyance vieillesse

Grâce à une approche globale et équilibrée, le message relatif à la réforme de la prévoyance vieillesse 2020 assure le niveau de prestations de la prévoyance vieillesse. Il veille à ce que l'AVS et la prévoyance professionnelle bénéficient d'un financement suffisant et permettent une transition plus souple vers la retraite. L'entrée en vigueur est prévue pour 2018. Sont prévues les mesures suivantes :

- Aménagement souple et individuel du passage à la retraite dans les 1^{er} et 2^e piliers entre 62 et 70 ans, avec un âge de référence de 65 ans : possibilité de percevoir la totalité ou une partie de la rente. L'âge minimal de perception des prestations de vieillesse dans le 2^e pilier sera porté de 58 à 62 ans, des exceptions étant possibles pour des situations particulières.
- Adaptation des taux des bonifications de vieillesse définis dans la LPP : l'adaptation des taux des bonifications de vieillesse fait disparaître le surcoût de la prévoyance professionnelle pour les personnes de 55 ans et plus (taux unique à partir de 45 ans). Cela devrait favoriser l'emploi des travailleurs âgés. Ce changement n'affecte pas la possibilité pour les institutions de prévoyance de fixer d'autres taux de bonification réglementaires.
- Déduction des cotisations : les cotisations des personnes qui maintiennent volontairement leur prévoyance après l'interruption de l'assurance obligatoire (art. 47 et 47a) peuvent être déduites des impôts directs de la Confédération, des cantons et des communes. Pour les personnes assurées au sens de l'art. 47 qui ne perçoivent pas de revenu soumis à la cotisation AVS, les cotisations sont déductibles pendant deux ans maximum, mais jusqu'à l'âge de référence au plus tard.
- Conversion d'un avoir en rente : les personnes ayant déposé leur 2^e pilier dans une institution de libre passage auront la possibilité de convertir cet avoir en rente auprès d'une institution supplétive à partir de l'âge de 62 ans (art. 60-60a LPP). Le calcul sera effectué selon les paramètres techniques de l'institution supplétive, car elle seule assume les risques financiers liés à la rente concernée.
- Consolidation du cadre juridique des modèles de flexibilité collective : dans le cadre des modèles de flexibilité collective, un départ à la retraite avant 62 ans (par ex. par l'intermédiaire de la Fondation FAR) doit rester possible, malgré le relèvement général de l'âge minimal pour la perception des prestations de vieillesse.

⁵ Découvrez ces exemples sur www.arbeitgeber.ch/fr/type_category/bonne-pratique

- Maintien de la prévoyance auprès de la dernière institution de prévoyance : le nouvel article 47a LPP donne aux personnes licenciées après l'âge de 58 ans la possibilité de maintenir leur prévoyance auprès de la dernière institution de prévoyance. Cette option améliore la situation des chômeurs tout en étant financièrement viable pour eux. Ces personnes obtiennent en outre la possibilité de toucher une rente de vieillesse basée sur un taux de conversion adapté. Cette mesure a été intégrée dans le projet par le Conseil des Etats suite à la première conférence.