
EN POINT DE MIRE

«Les travailleurs âgés sont déjà très bien intégrés au marché du travail – améliorations possibles grâce à des mesures ciblées»

21 avril 2017

- En comparaison internationale, les travailleurs âgés affichent en Suisse un degré d'intégration au marché du travail supérieur à la moyenne. En Europe, parmi les actifs âgés de 55 à 64 ans, la Suisse présente le troisième taux de chômage le plus faible et le troisième taux d'occupation le plus élevé.
- Le taux de chômage des 55 à 64 ans est bien inférieur au taux de chômage moyen de l'ensemble de la population active suisse (c'est-à-dire les travailleurs entre 15 et 64 ans).
- En Suisse, le niveau de formation des seniors actifs est élevé; un sur deux possède un titre de formation du degré secondaire II et un sur trois un titre du degré tertiaire. Ils sont proportionnellement plus nombreux à posséder un titre du secondaire II que la moyenne de la population active en Suisse.
- Dans notre pays, le chômage de longue durée des travailleurs âgés est inférieur à la moyenne de l'UE-19, mais supérieur à la moyenne de l'ensemble de la population active suisse. Pour les membres de cette classe d'âge qui ont perdu leur emploi, il est particulièrement difficile – pas seulement en Suisse d'ailleurs – de reprendre pied sur le marché du travail.
- Les mesures prises doivent se focaliser sur la prévention contre les licenciements de travailleurs âgés et la préservation de leur employabilité. A cet égard, tant les employeurs que les travailleurs doivent prendre leurs responsabilités.

LES SENIORS INTÉRESSENT DAVANTAGE LE MONDE POLITIQUE

Aujourd'hui, les discussions politiques sur des thèmes relatifs au marché du travail n'évitent plus guère la question des difficultés rencontrées par les travailleurs âgés¹ soucieux de s'intégrer au monde du travail. De très nombreuses raisons sont avancées à cet égard. À côté de facteurs justifiés, ce thème émotionnellement chargé est souvent utilisé, de manière abusive, à des fins de profillement politique. Car ces catégories de personnes sont des citoyens qui, d'une manière générale, participent davantage que le reste de la population à la vie politique et présentent ainsi un intérêt particulier aux yeux du monde politique notamment. Mais on oublie souvent qu'il s'agit d'un groupe très hétérogène présentant passablement de disparités, notamment en matière culturelle, d'origine sociale ainsi que de revenus et de niveaux de fortune.

Les défis des travailleurs âgés sur le marché du travail doivent être traités de manière ciblée à l'aide de mesures efficaces.

Il est évident que dans la question de l'intégration au marché du travail des personnes âgées, on fait face à des défis qui doivent être traités de manière ciblée. Pour cette raison, le présent «En point de mire» aborde dans un premier temps la situation des travailleurs âgés à la lumière des données statistiques nationales et internationales, afin de proposer ensuite, sur cette base, des moyens d'améliorer la situation des travailleurs âgés. Dans cette analyse, les mesures existantes et qui donnent le plus souvent satisfaction ne doivent pas être perdues de vue. Les actions décidées doivent, à court et à moyen termes, viser les causes identifiables des problèmes et ne pas servir de prétexte à des démarches d'inspiration politique s'attaquant aux symptômes sur ce thème émotionnellement chargé.

On compare souvent à tort la situation des travailleurs âgés à celle des jeunes. Ce parallèle est boiteux ne serait-ce que parce que la probabilité de se retrouver au chômage est plus de deux fois plus élevée parmi les jeunes que chez les seniors. De plus, dans les périodes de bouleversements économiques, ce sont le plus souvent les jeunes qui perdent en premier leurs emplois, mais aussi eux qui en retrouvent d'autres le plus rapidement. Les travailleurs âgés sont dans une situation bien plus avantageuse que les jeunes pour faire face à une demande accrue de personnel expérimenté offrant des qualifications et des aptitudes supérieures. En revanche, les seniors touchant des revenus moyens et occupant des postes qui ont récemment été automatisés grâce au numérique ont plus de difficultés que les jeunes à retrouver un emploi à des niveaux de revenu et de qualification élevés. Ils sont ainsi exposés au risque d'une polarisation vers les segments de qualification inférieurs ou supérieurs². Par le passé, on les retrouvait souvent dans les postes de services de la zone des revenus inférieurs.

APPRÉCIATION STATISTIQUE DE LA SITUATION

Classer les défis qui se posent aux travailleurs âgés en matière d'intégration au marché du travail exige au préalable un solide travail de préparation des bases statistiques. Les constats qui en découlent doivent ensuite alimenter le débat sur les mesures susceptibles d'assurer une meilleure intégration des travailleurs âgés.

La situation des travailleurs âgés en comparaison internationale

Pour se faire une idée complète de la situation des travailleurs âgés sur le marché suisse du travail, il faut regarder par-dessus nos frontières et comparer leur situation en Suisse à celle de leurs collègues de l'UE et des pays de l'OCDE.

1 Il n'existe pas de définition uniforme de la catégorie dite des travailleurs âgés, ou vieillissants. Dans le débat, les notions «plus de 50 ans» et «plus de 55 ans» apparaissent quasiment synonymes. En Suisse, l'Office fédéral de la statistique se réfère souvent aux actifs âgés de 55 à 64 ans.

2 Bolli, T., Breier, C., Renold, U. et Siegenthaler, M. (2015). «Für wen erhöhte sich das Risiko in der Schweiz, erwerbslos zu werden?». Étude KOF N° 65, juillet 2015: <http://e-collection.library.ethz.ch/view/eth:49558>.

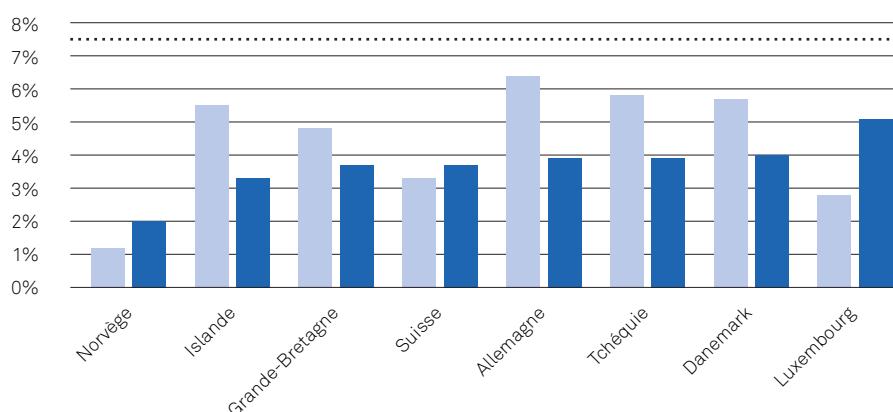
Taux de chômage et taux d'occupation

La [figure 1](#) montre les huit pays européens qui présentent respectivement les taux de chômage les plus faibles et les taux d'occupation les plus élevés selon l'OFS. Dans les deux cas de figure, la Suisse affiche de très bons chiffres, bien que le taux de chômage ait progressé chez nous de 0,4 point entre 2011 et 2016. En comparaison nationale, toutefois, cette hausse est restée au-dessous de la moyenne, puisque le taux de chômage de l'ensemble de la population active a progressé de 0,6 point sur la même période. Le niveau de chômage très avantageux de la Suisse ressort aussi nettement de la comparaison avec la moyenne des pays de l'UE-19³, qui le dépasse de 3,8 points. A l'échelle européenne, la Suisse affiche avec la Grande-Bretagne le troisième taux le plus bas, après la Norvège et l'Islande (cf. [tableau 1](#)).

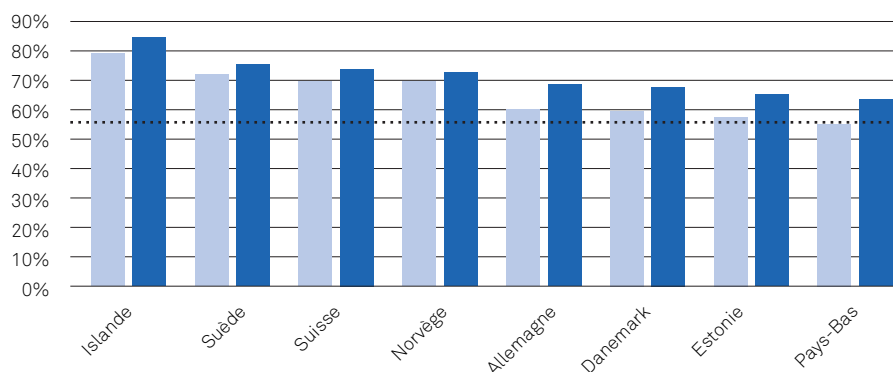
Figure 1

TAUX DE CHÔMAGE ET TAUX D'OCCUPATION DES PERSONNES ÂGÉES DE 55 À 64 ANS EN 2016

Taux de chômage de l'OFS



Taux d'actifs occupés



● 2011 ● 2016 ○ UE-19

Sont mentionnés les huit pays européens qui affichent les valeurs les plus favorables, ainsi que la moyenne des pays de l'UE-19⁴.

Source: OCDE

³ L'UE-19 comprend les pays suivants: Allemagne, France, Italie, Autriche, Belgique, Espagne, Portugal, Pays-Bas, Finlande, Grèce, Irlande, Luxembourg, Chypre, Malte, Lettonie, Lituanie, Estonie, Slovaquie et Slovaquie.

⁴ Celui de 2016 n'étant pas encore disponible, le taux de chômage de l'Islande est celui de 2015.

On observe un tableau similaire pour le taux d'occupation des travailleurs âgés, dont le niveau a progressé ces dernières années dans la plupart des pays de l'OCDE suite au vieillissement démographique. En Suisse, ce taux a augmenté de 0,4 point de 2011 à 2016 et même de plus de 8 points entre 2006 et 2016. On observe donc sur le marché du travail une proportion de plus en plus importante de seniors. Sous ce rapport, la comparaison avec les pays de l'UE-19 illustre de façon saisissante la position avantageuse de la Suisse. Dans notre pays, en effet, sur 100 personnes âgées, 74 ont une activité lucrative, contre un peu plus de 55 en moyenne dans les pays de l'UE-19. Il n'est pas surprenant non plus, pour le taux de chômage comme pour le taux d'occupation, que deux pays nordiques sortent à chaque fois du lot, tant il est vrai que les pays nordiques se distinguent le plus souvent par d'excellents résultats en ce qui concerne le marché du travail.

Tableau 1

TAUX DE CHÔMAGE (TC) ET TAUX D'OCCUPATION (TO) DES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE 55 À 64 ANS DANS LES ANNÉES 2006, 2011 ET 2016

	2006 TC / TO [%]	2011 TC / TO [%]	2016 TC / TO [%]
Norvège	1,1 / 67,4	1,3 / 69,6	2,0 / 72,6
Islande	1,6 / 84,3	5,4 / 79,2	- / 84,6
Grande-Bretagne	2,9 / 57,3	4,8 / 56,7	3,7 / 63,4
Suisse	3,0 / 65,7	3,3 / 69,5	3,7 / 73,8
Allemagne	12,4 / 48,1	6,4 / 60,0	3,9 / 68,6
Tchéquie	5,3 / 45,2	5,8 / 47,6	3,9 / 58,5
Danemark	3,9 / 60,7	5,7 / 59,5	4,0 / 67,8
Luxembourg	1,4 / 33,2	2,8 / 39,3	5,1 / 39,4
Suède	4,4 / 69,6	5,2 / 72,0	5,3 / 75,5
UE-19	7,1 / 41,8	7,3 / 47,0	7,5 / 55,3
Estonie	4,1 / 58,4	11,6 / 57,5	8,1 / 65,3

Sont mentionnés les pays de l'OCDE ayant les plus faibles taux de chômage et les plus forts taux d'occupation

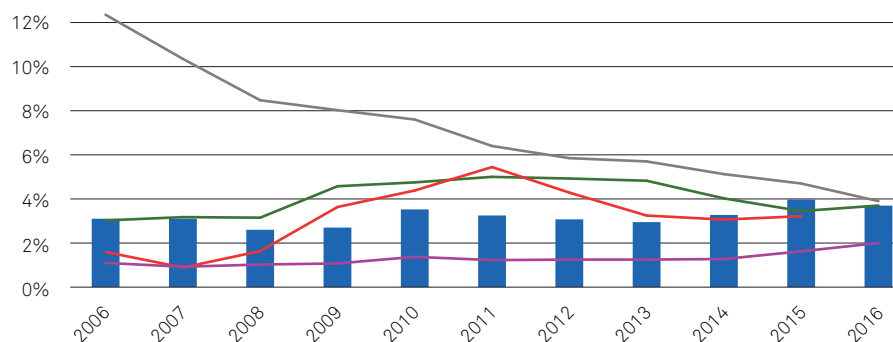
Source: OCDE

Dans la [figure 2](#), on est frappé par le fait que le taux de chômage selon l'OFS a reculé en Suisse de 0,3 point entre 2015 et 2016, après avoir progressé globalement de plus d'un point entre 2013 et 2015. Le [tableau 1](#) fait ressortir l'impressionnante performance de l'Allemagne, où le chômage a baissé de 8,5 points et le taux d'occupation augmenté de 20,5 points entre 2006 et 2016. La comparaison taux de chômage/taux d'occupation entre les pays européens montre clairement que la Suisse, pour le groupe des travailleurs âgés, fait également très bonne figure sur le plan international, du point de vue du niveau comme de la stabilité des deux taux.

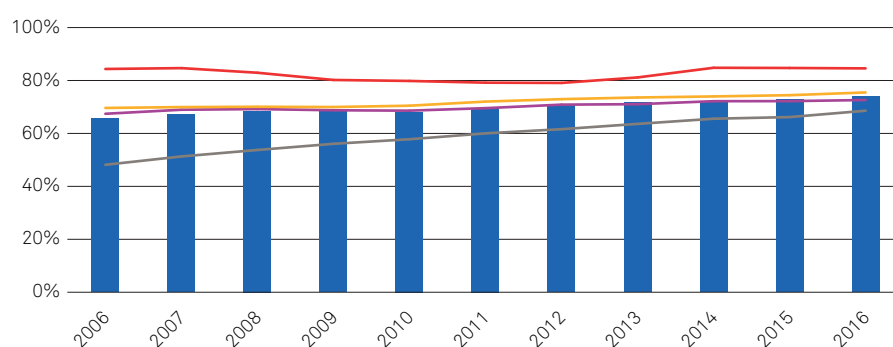
Figure 2

ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE ET DU TAUX D'OCCUPATION DES ACTIFS ÂGÉS DE 55 À 64 ANS ENTRE 2006 ET 2016

Taux de chômage de l'OFS



Taux d'actifs occupés



● Suisse

● Norvège

● Grande-Bretagne

● Islande

● Suède

● Allemagne

Sont représentés les cinq pays européens qui affichent les valeurs les plus avantageuses.

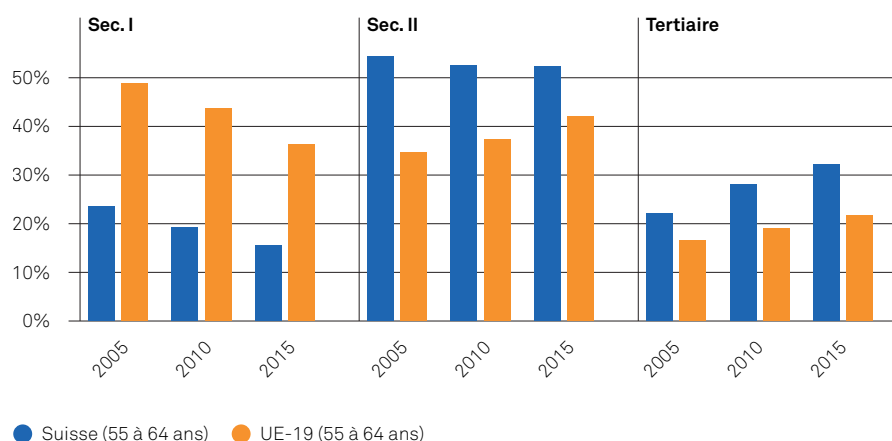
Source: OCDE

Niveau de formation

Une autre question en rapport avec l'intégration des travailleurs âgés au marché suisse du travail concerne leur niveau de formation (cf. [figure 3](#)). De 2010 à 2015, la proportion de seniors actifs possédant le titre le plus élevé du degré secondaire I a baissé en Suisse de 3,8 points et celle des titulaires d'un degré secondaire II de 0,2 point. Ces reculs ont été contrebalancés par une progression de 4,0 points de la part des personnes ayant un titre de formation tertiaire. Sur la même période, en moyenne des pays de l'UE-19, la part des personnes avec un titre du degré secondaire I a diminué de 7,4 points. Ce mouvement s'est accompagné - contrairement à la Suisse - d'une progression (de 4,7 points) de la part des titulaires d'un diplôme du degré secondaire II et d'une plus faible augmentation (2,7 points) du nombre de détenteurs de titres du tertiaire.

Figure 3

ÉVOLUTION DES NIVEAUX DE FORMATION DES ACTIFS ÂGÉS DE 55 À 64 ANS ENTRE 2005 ET 2015⁵



Les données présentées sont celles de la Suisse, comparées aux moyennes de l'UE-19.
Source: Eurostat

Un autre constat intéressant est qu'en Suisse, environ 85 pour cent des travailleurs âgés possèdent un titre de formation du secondaire II ou du tertiaire, contre 64 pour cent seulement en moyenne dans l'UE-19. La composition est toutefois inégale: en 2015, en Suisse, sur dix travailleurs âgés, deux en moyenne avaient une formation de degré secondaire I, cinq une formation de secondaire II et trois une formation tertiaire. En moyenne de l'UE-19, les chiffres étaient les suivants: quatre avaient un niveau secondaire I, quatre autres un niveau secondaire II et deux seulement une formation tertiaire (cf. [tableau 2](#)).

La forte proportion de travailleurs âgés possédant un diplôme du degré secondaire II montre le grand avantage du système de formation dual axé sur la pratique.

La proportion élevée et jusqu'ici pratiquement stable de personnes détentrices de diplômes du degré secondaire II en Suisse montre le grand avantage que présente le système de formation dual axé sur la pratique. De même, il est réjouissant de constater que la part des personnes au bénéfice d'un titre supérieur de degré tertiaire a progressé de 10 points entre 2005 et 2015. Il apparaît que dans la catégorie des 55 à 64 ans, les personnes bien formées sont de plus en plus nombreuses. En comparaison, le niveau de formation dans l'ensemble des pays de l'UE-19 progresse aussi en moyenne, mais bien davantage en faveur des personnes possédant un diplôme de degré secondaire II que des titulaires de diplômes de degré tertiaire.

⁵ A ce stade, les données sur la formation publiées par Eurostat pour l'ensemble de la population et par classes d'âges ne vont pas au-delà de 2015.

Tableau 2

**PARTS DES DEGRÉS DE FORMATION CHEZ LES
PERSONNES DE 55 À 64 ANS EN 2015**

	2015		
	Degré sec. I [%]	Degré sec. II [%]	Degré tertiaire [%]
Lituanie	5,5	64,9	29,5
Estonie	8,2	56,3	35,4
Lettonie	8,6	66,6	24,7
Tchéquie	12,3	73,3	14,5
Allemagne	14,0	60,3	25,6
Slovaquie	14,3	73,2	13,4
Pologne	14,9	71,5	13,6
Suisse	15,5	52,4	31,1
Norvège	19,0	48,0	33,0
Finlande	19,8	43,9	36,3

UE-19	36,3	42,0	21,7
Autriche	23,3	54,9	21,8
Grande-Bretagne	26,9	39,4	33,8
France	35,4	42,5	22,1
Italie	52,8	34,9	12,3

Sont représentés les dix pays européens présentant les parts les plus faibles de personnes détentrices de diplômes du degré secondaire I, ainsi que la France, l'Italie, l'Autriche, la Grande-Bretagne et la moyenne des pays de l'UE-19.

Source: Eurostat

En principe, une faible proportion de personnes de 55 à 64 ans détentrices d'un diplôme de degré secondaire I traduit un niveau de formation plus élevé chez les personnes de ce groupe d'âge. En Suisse, sont considérées comme qualifiées les personnes au bénéfice d'un diplôme de degré secondaire II ou de degré tertiaire. Il ressort de ce tableau que les travailleurs âgés des trois Etats baltes (Lituanie, Estonie et Lettonie) ainsi que les pays de l'Europe de l'Est Tchéquie, Slovaquie et Pologne ont un niveau de formation élevé. Comparativement à la Suisse, l'Allemagne compte elle aussi une part plus faible de travailleurs âgés porteurs de diplômes du degré secondaire I. Dans le cas de la Tchéquie, cette situation est très marquée en faveur de titulaires de diplômes de degré secondaire II. Après la Finlande, l'Estonie, la Grande-Bretagne et la Norvège, la Suisse a la proportion la plus élevée de diplômés du degré tertiaire de cette liste de pays avec 31,1 pour cent.

Les travailleurs âgés en Suisse sont déjà bien formés et l'évolution entre 2005 et 2015 (cf. [figure 3](#)) laisse supposer qu'avec l'arrivée de personnes très bien formées de classes d'âge plus jeunes, le niveau de formation moyen des personnes d'un certain âge sera encore relevé à l'avenir.

Chômage de longue durée

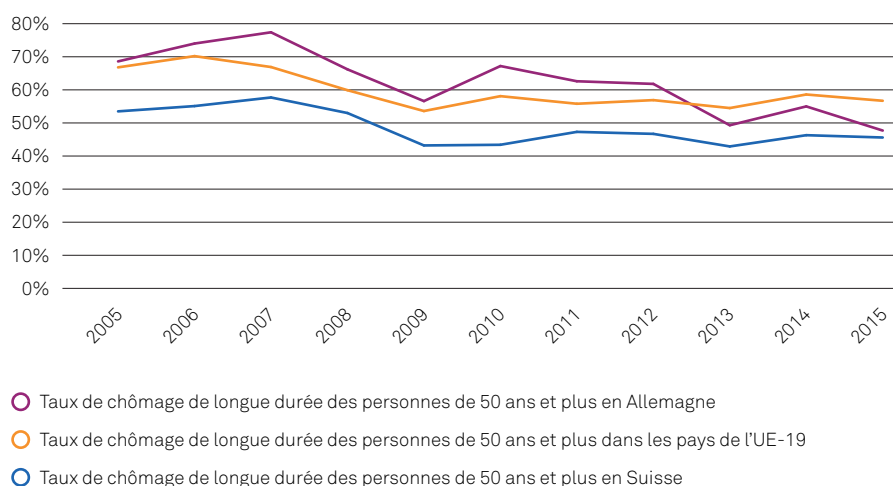
Pour conclure la discussion sur les faits marquants en comparaison internationale, un élément important est la part des chômeurs de longue durée dans toute la population sans travail de plus de 50 ans. Est considérée comme chômeur/euse de longue durée toute personne restée sans travail pendant plus d'une année. Il est connu qu'une fois sortis du marché du travail, les chômeurs d'un certain âge rencontrent de plus grandes difficultés à retrouver un emploi que les plus jeunes.

Le taux de chômage de longue durée chez les sans-emploi de plus de 50 ans évolue en Suisse depuis des années à un niveau presque toujours plus bas que la moyenne des

pays de l'UE-19 (cf. [figure 4](#)). La différence est la plupart du temps de 10 points, ce qui montre de manière frappante que le phénomène du chômage de longue durée touche la plupart des pays. Le taux de l'Allemagne baisse plus fortement que celui de la Suisse et que la moyenne des pays de l'UE-19, de sorte qu'en 2015, il ne dépassait plus que de 2,1 points celui de la Suisse. On ne peut toutefois pas en déduire que la Suisse connaît un réel problème. Ces dernières années, l'évolution du marché du travail en Allemagne a été à maints égards remarquablement positive.

Figure 4

ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE CHEZ LES PERSONNES DE PLUS DE 50 ANS ENTRE 2005 ET 2015⁶



Sont représentées les données de la Suisse, de l'Allemagne et de la moyenne des pays de l'UE-19.
Source: Eurostat

Il ressort de cette analyse que la Suisse n'a pas à rougir de la comparaison internationale des chiffres de son marché du travail concernant les travailleurs âgés. Au contraire, elle montre que les travailleurs âgés de la Suisse sont mieux intégrés que la moyenne sur le marché du travail et aussi que son taux de chômage de longue durée est inférieur à celui de la moyenne des pays de l'UE-19. Toutefois, il serait faux d'en conclure que la Suisse n'a aucun défi à relever et qu'elle peut se reposer sur ses lauriers.

La situation des travailleurs âgés en Suisse

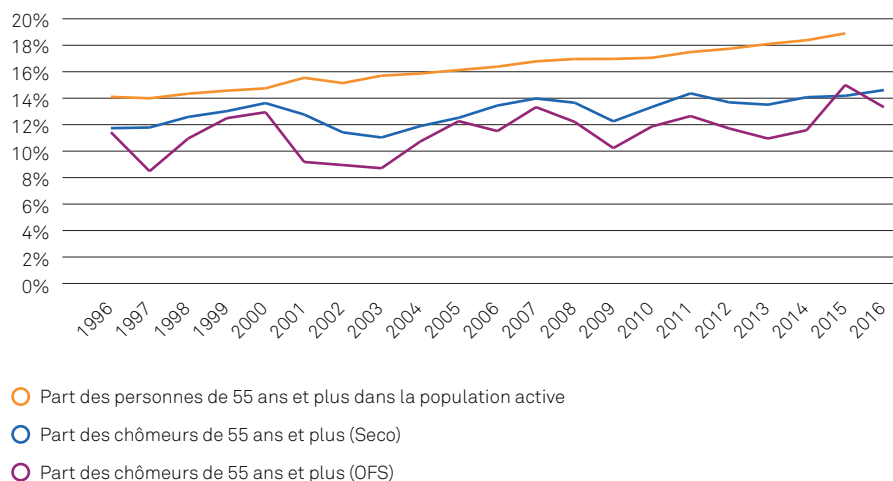
Taux de chômage de l'OFS et taux de chômage du Seco

Sur le plan national, il apparaît tout d'abord que la proportion des personnes sans emploi de plus de 55 ans rapportée à l'ensemble des inactifs est plus faible que celle des personnes actives de plus de 55 ans dans l'ensemble de la population active (cf. [figure 5](#)). En d'autres termes: rapportés à leur représentation dans l'ensemble de la population, les travailleurs âgés sont souvent moins nombreux que la moyenne à se trouver sans emploi. Suivant l'évolution des courbes, cette différence devrait encore s'accroître à l'avenir.

⁶ Les données disponibles pour la classe d'âge des 55 à 64 ans sont lacunaires.

Figure 5

PART DES CHÔMEURS SELON LE SECO ET SELON L'OFS ET DES PERSONNES ACTIVES DE PLUS DE 55 ANS AUX POPULATIONS TOTALES RESPECTIVES ENTRE 1996 ET 2016



Source: Office fédéral de la statistique et Eurostat

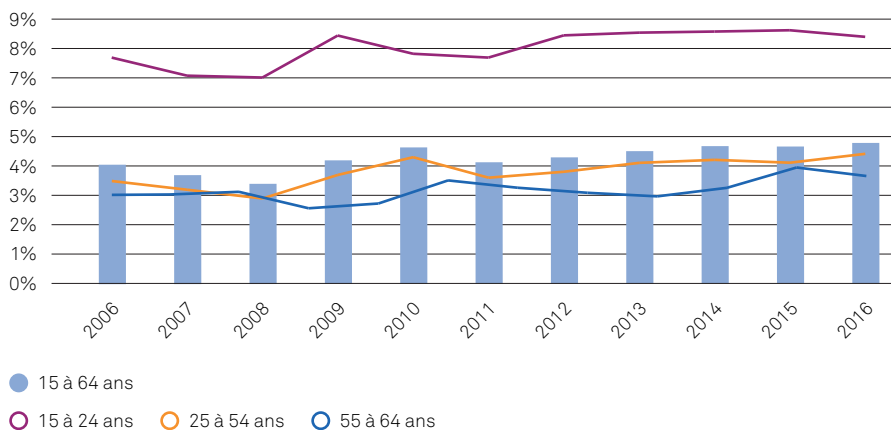
Le nombre des personnes sans emploi est recensé aussi bien par le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) que par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Tandis que le taux de chômage du Seco est fondé sur un recensement complet de toutes les personnes enregistrées au chômage, le taux de chômage de l'OFS est fondé sur une enquête représentative par appels téléphoniques, puis extrapolé à l'ensemble de la Suisse. Contrairement aux chiffres du taux de chômage publiés chaque mois par le Seco, l'OFS ne publie le nombre de personnes sans emploi que tous les trimestres (cf. En point de mire: «[Il y a \(taux de chômage\) et \(taux de chômage\)](#)»). Les deux taux doivent être pris en considération dans ce qui suit car il n'est pas toujours possible d'en tirer les mêmes constats.

La probabilité de se retrouver au chômage est plus de deux fois plus élevée chez les jeunes que chez les travailleurs âgés.

A la [figure 6](#), le taux de chômage publié par l'OFS donne une image claire: pour les personnes ayant entre 55 et 64 ans, il est fortement inférieur à la moyenne en comparaison du taux total de personnes sans emploi (entre 15 et 64 ans). Entre 2015 et 2016, il a en outre diminué de 0,3 point pour s'établir à 3,7 pour cent, évoluant ainsi en sens inverse du taux total. L'examen de la [figure 6](#) montre en outre que la comparaison des situations auxquelles on procède parfois entre les catégories de jeunes (15 à 24 ans) et les personnes d'un certain âge est boiteuse. Si en 2016 plus de huit personnes sur 100 étaient au chômage chez les jeunes, elles étaient à peine quatre dans la catégorie des plus âgés. La probabilité de se trouver sans emploi en tant que jeune est ainsi plus de deux fois plus élevée que ce n'est le cas pour les travailleurs âgés. De même, le taux de chômage chez les personnes d'âge moyen (25 à 54 ans) est plus élevé que celui des personnes plus âgées. Il faut dire que la différence s'est encore accentuée entre 2015 et 2016.

Figure 6

LES TAUX DE CHÔMAGE DE L'OFS DANS LEUR ENSEMBLE ET CEUX DES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'ÂGE DE 2006 À 2016

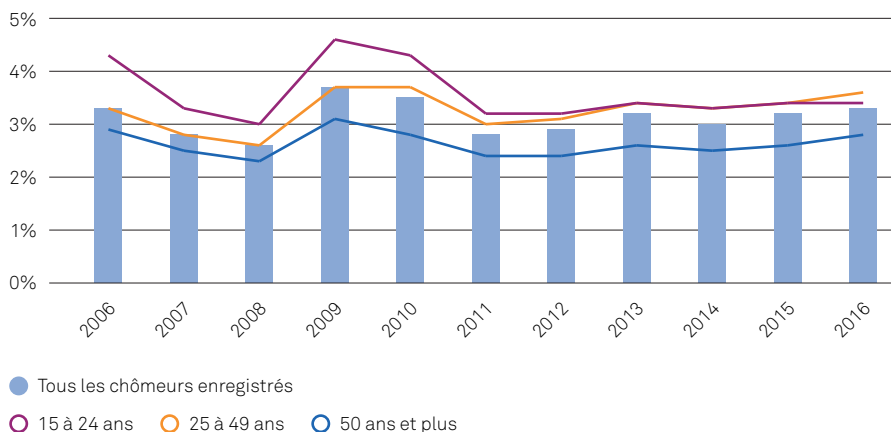


Source: OFS

Une image comparable, quoique moins nette, se dégage des taux de chômage du Seco (cf. [figure 7](#)). Avec sa méthode de recensement également, on arrive pour les personnes plus âgées (à partir de 50 ans) à un taux fortement inférieur à la moyenne. Mais contrairement à ce qui se passe avec le taux de chômage de l'OFS, on constate depuis 2015, avec le taux de chômage du Seco, une légère progression liée à l'augmentation du taux de l'ensemble des chômeurs enregistrés. Tout comme le taux de chômage des plus âgés, celui des personnes d'âge moyen (25 à 49 ans) a progressé depuis 2014 de 0,3 point.

Figure 7

LES TAUX DE CHÔMAGE DU SECO DANS LEUR ENSEMBLE ET CEUX DES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'ÂGE DE 2006 À 2016

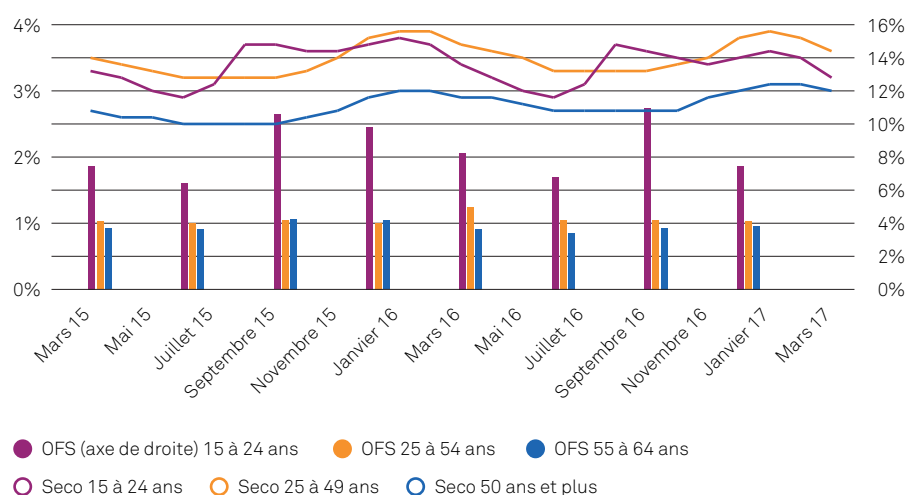


Source: Seco

La [figure 8](#) montre les dernières données mensuelles disponibles tant de l'OFS que du Seco. On y voit clairement l'évolution saisonnière des différents taux, les fluctuations des courbes ne se situant pas dans le même espace de temps pour toutes les classes d'âge. Alors qu'aussi bien le taux s'appliquant aux personnes d'âge moyen que celui des plus âgés atteignent leur valeur annuelle maximale en février, ce moment correspond plutôt à l'automne pour la catégorie des jeunes. Il n'y a pas lieu d'entrer plus en détail ici sur les raisons de cette saisonnalité.

Figure 8

ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DE L'OFS ET DE CELUI DU SECO POUR LES DIFFÉRENTES CLASSES D'ÂGE DE MARS 2015 À MARS 2017



Source: OFS et Seco

Le taux de chômage chez les travailleurs âgés affiche en mars 2017 une progression de 0,1 point par rapport au chiffre correspondant de l'année précédente, soit mars 2016, alors que le chômage dans son ensemble a reculé de 0,1 point. En chiffres absolus, il y avait ainsi 760 personnes⁷ de plus au chômage qu'au mois correspondant de l'année précédente. Mais la comparaison annuelle donne 1333 personnes de plus pour le mois de février et même 1963 de plus pour le mois de janvier; les chiffres sont ainsi en recul (cf. [tableau 3](#)).

Taux d'occupation

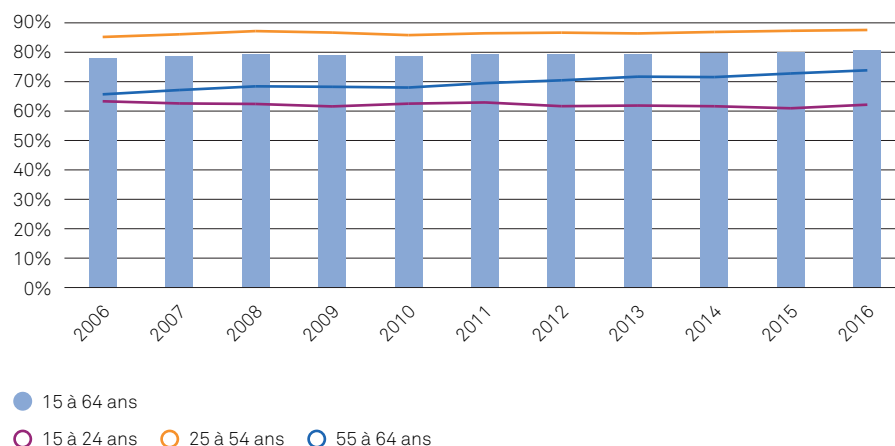
Depuis 2002, le taux d'actifs parmi les travailleurs âgés est plus élevé que celui des jeunes. La différence, en hausse permanente, s'inscrivait déjà en 2016 à près de 12 points (cf. [figure 9](#)). Entre 2006 et 2016, le taux d'actifs des travailleurs âgés a progressé de 8 points alors que celui de la population active dans son ensemble a augmenté de 3 points. Plus de sept personnes sur dix entre 55 et 64 ans sont actives. Dans un classement européen, c'est la Suisse qui, après l'Islande et la Suède, présente le taux d'emploi le plus élevé chez les personnes de cette catégorie d'âge (cf. [figure 1](#)). Le taux d'emploi des travailleurs âgés et celui de la classe d'âge moyenne ne cessent de se rapprocher: si l'écart entre ces catégories atteignait encore près de 20 points en 2006, il n'était plus que de 14 points en 2016.

Dans notre pays, plus de sept personnes sur dix âgées de 55 à 64 ans exercent une activité lucrative.

7 10 personnes entre 50 et 54 ans et 750 entre 55 et 64 ans.

Figure 9

TAUX D'OCCUPATION TOTAL ET POUR LES DIFFÉRENTES CLASSES D'ÂGE DE 2006 À 2016



Source: OFS

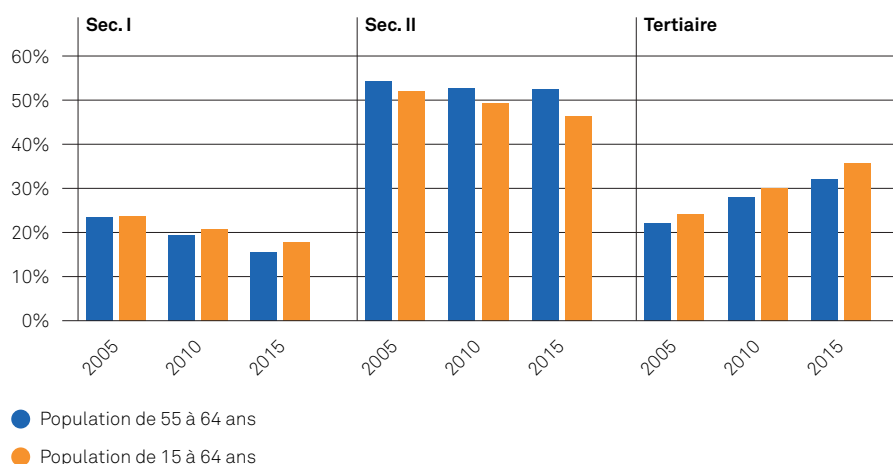
Niveau de formation

Il ressort d'un examen attentif des formations les plus élevées parmi les travailleurs d'un certain âge qu'elles correspondaient en 2015, avec 84,5 pour cent, à un pourcentage plus élevé de professionnels qualifiés (degré secondaire II et degré tertiaire confondus) que l'ensemble de la population en âge de travailler (82,1 pour cent; cf. [figure 10](#)). Entre 2005 et 2015, la part des seniors détenteurs d'un diplôme de degré secondaire I a diminué de 8 points (ensemble de la population -5,9) et celle au bénéfice d'un diplôme de degré secondaire II de 2 points (-5,6), ce qui s'est traduit par une augmentation de 10 points (+11,5) dans la catégorie des personnes ayant un diplôme de degré tertiaire.

Ainsi, les seniors actifs disposent toujours d'une part plus élevée de diplômes de degré secondaire II que la moyenne de la population en âge de travailler. Alors que dans l'ensemble de la population, près de 36 pour cent des personnes ont acquis une formation de degré tertiaire, c'est le cas de 32 pour cent, soit un peu moins, chez les travailleurs âgés.

Figure 10

ÉVOLUTION DES NIVEAUX DE FORMATION DES PERSONNES DE 15 À 64 ANS ET DE 55 À 64 ANS EN SUISSE ENTRE 2005 ET 2015

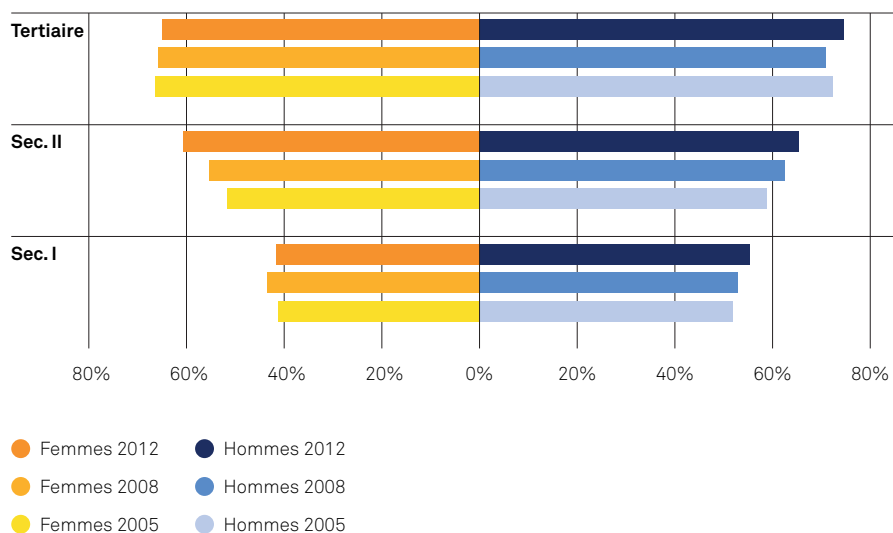


Source: Eurostat

La figure 11 montre que le maintien d'un travailleur âgé sur le marché du travail jusqu'au stade de la retraite dépend beaucoup de ses qualifications. Ainsi, en 2012, la part des hommes toujours présents sur le marché du travail avec un niveau de formation de degré secondaire II et de degré tertiaire est supérieure de respectivement 10 points et de près de 20 points à celle de ceux qui n'ont qu'une formation de degré secondaire I. Chez les femmes, la différence est encore plus marquée: la part de celles de niveau secondaire II et de niveau tertiaire qui restent sur le marché du travail est supérieure de respectivement 19 et 23 points à celle des femmes n'ayant qu'une formation de degré secondaire I. Cette évolution tient aussi au fait qu'au cours de leur vie active, les personnes ayant une formation de niveau plus bas effectuent souvent des travaux physiquement plus astreignants que celles qui sont au bénéfice de titres supérieurs. Elles ne sont souvent plus à même, pour des raisons de santé, de travailler jusqu'à l'âge de la retraite. On constate toutefois qu'à tous les niveaux de formation, les travailleurs âgés restent de plus en plus longtemps actifs.

Figure 11

PART DES PERSONNES ACTIVES OCCUPÉES JUSQU'À CINQ ANS AVANT L'ÂGE ORDINAIRE DE LA RETRAITE, EN FONCTION DU NIVEAU DE FORMATION, EN 2005, 2008 ET 2012⁸



Source: OFS

Pour les employeurs, il deviendra de plus en plus important, à l'avenir, d'offrir aux seniors des conditions de travail attrayantes.

L'augmentation du taux d'occupation – due notamment au fait que les travailleurs âgés restent actifs plus longtemps – et l'amélioration du niveau de formation déjà élevé des seniors confirment que le potentiel de ce groupe de personnes sur le marché du travail va encore s'accroître. Pour les employeurs, à l'avenir, il deviendra encore plus important qu'aujourd'hui d'offrir aux seniors des conditions de travail attrayantes s'ils souhaitent les garder ou les engager dans leur entreprise.

Chômage de longue durée et fin de droits

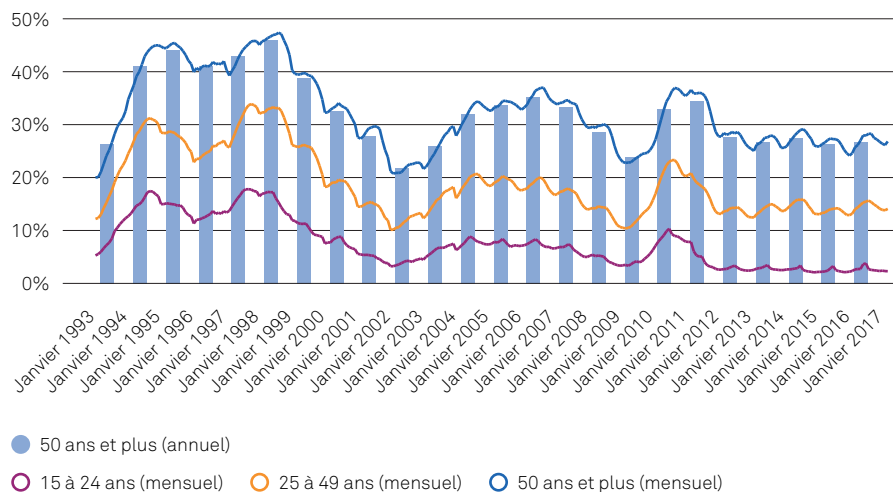
Le nombre des chômeurs de longue durée comparé à celui des chômeurs inscrits ainsi que le rapport entre le nombre des personnes âgées en fin de droits et celui des bénéficiaires d'indemnités journalières fournissent de précieuses informations sur la réinsertion des demandeurs d'emploi âgés dans le marché du travail après une perte d'emploi. Entre 2015 et 2016, le taux de chômage de longue durée chez les personnes âgées de 50 ans et plus a légèrement progressé (0,4 point), tandis que, durant le même laps de temps, il a augmenté de 0,9 point dans la population totale (dès 15 ans). Après avoir atteint un pic de plus de 34 pour cent en 2011, le taux de chômeurs de longue durée âgés de 50 ans ou plus s'est stabilisé à un niveau moyen de 27 pour cent (cf. figure 12). Autrement dit, à partir de 50 ans, une personne sur quatre inscrite au chô-

⁸ Les données les plus récentes de l'OFS datent de 2012.

mage reste plus d'un an sans travail. Dans la population totale, ce taux est de 15,6 pour cent, soit d'une personne sur six.

Figure 12

PART DES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE (PLUS D'UN AN) AU TOTAL DES CHÔMEURS INSCRITS EN FONCTION DES CLASSES D'ÂGE, DE JANVIER 1993 À MARS 2017

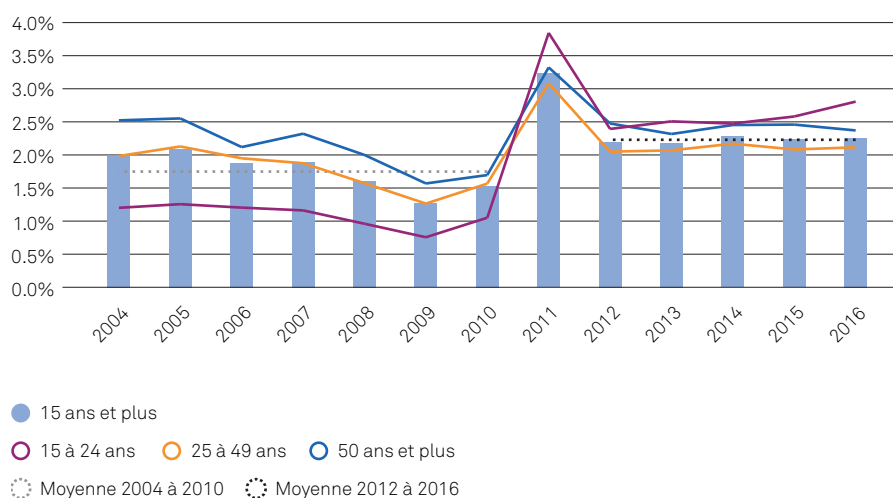


Source: Seco

Le taux de personnes en fin de droits est calculé sur la base du nombre des bénéficiaires d'indemnités journalières de la même classe d'âge (cf. [figure 13](#)). Depuis la révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) en 2011, la durée de perception des indemnités journalières est plus étroitement liée à la durée de cotisation, ce qui explique pourquoi, à partir de cette année, le taux de personnes en fin de droits âgées de plus de 50 ans est descendu légèrement en dessous de celui de la plus jeune classe d'âge. Comparée à celle des deux autres tranches d'âge, la durée de cotisation des jeunes de 15 à 24 ans est en effet inférieure à la moyenne et, depuis la révision de la LACI, les jeunes affichent le taux de fin de droits le plus élevé. On a aussi observé, toujours à la suite de cette révision, une hausse du taux de personnes actives dès 15 ans arrivées en fin de droits: de 1,7 pour cent pour la période 2004 à 2010, il est passé à 2,2 pour cent pour la période 2012 à 2016. Cette progression s'explique par la diminution de la durée de perception légale des indemnités journalières pour les chômeurs inscrits. De 2015 à 2016, le taux des personnes de plus de 50 ans en fin de droits a reculé de 0,1 point, tandis que le taux total toutes classes d'âge confondues a légèrement augmenté. Depuis 2012, quelque 2,4 pour cent des 50 ans et plus au bénéfice de l'assurance-chômage sont arrivés en fin de droits en moyenne annuelle.

Figure 13

**PART DES PERSONNES ARRIVÉES EN FIN DE DROITS AU TOTAL
DES BÉNÉFICIAIRES D'INDEMNITÉS JOURNALIÈRES EN FONCTION
DES CLASSES D'ÂGE, DE 2004 À 2016**



Source: Seco

Le [tableau 3](#) montre que, durant les trois premiers mois de 2017, le nombre des chômeurs inscrits, des chômeurs de longue durée et des personnes en fin de droits a augmenté d'une année à l'autre, mais que les écarts se resserrent.

Tableau 3

**ÉVOLUTION DU NOMBRE DES CHÔMEURS INSCRITS, DES CHÔMEURS DE
LONGUE DURÉE ET DES PERSONNES EN FIN DE DROITS DÈS 50 OU 55 ANS**

		Janvier 2017	Février 2017	Mars 2017
Chômeurs inscrits	50+ ans	41'933 (1963)	41'231 (1333)	39'949 (760)
	55+ ans	23'901 (1227)	23'632 (982)	23'123 (750)
Chômeurs de longue durée	50+ ans	11'067 (1412)	10'779 (965)	10'716 (642)
	55+ ans	7'573 (972)	7'382 (665)	7'360 (461)
Chômeurs en fin de droits	50+ ans	961 (108)	-	-
	55+ ans	493 (35)	-	-

Les chiffres entre parenthèses indiquent la différence par rapport au même mois de 2016.

Source: Seco

**MESURES DESTINÉES À OPTIMISER LA SITUATION
DES SENIORS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

Les chiffres le prouvent, la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail est tout sauf inquiétante et ne justifie pas vraiment les débats parfois très animés qu'elle suscite. Il ressort des analyses tant internationales que nationales que les travailleurs âgés s'en sortent relativement bien, en termes de taux de chômage comme de taux d'occupation, ce dernier étant même en constante amélioration parmi eux. Bien que supérieur à celui de la population helvétique totale, le taux de chômage de longue durée chez les seniors reste en Suisse inférieur à la moyenne des pays de l'UE-19. Force est donc de constater que la Suisse n'est pas la seule touchée par un taux de chômage de longue durée supérieur à la moyenne des seniors. Le problème principal des chômeurs âgés tient au temps qui s'écoule entre le moment où ils perdent leur travail

et le moment où ils retrouvent un emploi ou arrivent en fin de droits. Ils rencontrent en effet beaucoup plus de difficultés que les jeunes à se réintégrer sur le marché du travail dans un délai raisonnable.

Les diverses raisons qui expliquent la difficulté des seniors à se réinsérer dans la vie active sont partiellement liées au durcissement de la concurrence entre demandeurs d'emploi. Pour décrocher un emploi, les travailleurs âgés doivent en effet rivaliser avec des candidats souvent plus jeunes, plus agiles et plus versés qu'eux dans l'utilisation des outils informatiques. Les employeurs peuvent ici prendre des mesures ciblées pour les soutenir dans leurs démarches. Car, pour un senior sans emploi qui a une belle carrière professionnelle derrière lui, il est souvent très frustrant de se retrouver dans la situation pénible et inconfortable d'avoir à chercher un emploi.

Les mesures en faveur des travailleurs âgés doivent donc s'articuler en deux temps: en priorité, il s'agit de prévenir autant que faire se peut tout licenciement, sachant que la réinsertion professionnelle des seniors est difficile et semée d'embûches. Dans un second temps, lorsque les licenciements sont inévitables, il faut à tout prix préserver l'employabilité des personnes concernées si l'on ne veut pas qu'elles viennent grossir les rangs des chômeurs de longue durée, voire en fin de droits.

Pour les seniors, les mesures les plus efficaces et les plus utiles sont celles qui sont prises en amont afin de les maintenir en emploi.

On l'aura compris, les mesures les plus efficaces et les plus utiles pour les seniors sont celles qui sont prises en amont afin de les maintenir en emploi. Tant les employeurs et que les travailleurs sont appelés à assumer leurs responsabilités et à tirer à la même corde pour trouver des solutions qui répondent au mieux à leurs besoins respectifs. Les patrons doivent mettre en œuvre une politique du personnel «systématique», engager un dialogue ouvert et proactif avec leurs collaborateurs âgés et leur exposer les perspectives et possibilités au sein de l'entreprise. Celles-ci passeront par des mesures plus ou moins importantes telles que rotations de postes, programmes de coaching, réduction du temps de travail ou modèles de retraite flexible. Autrement dit, l'employeur devra, le cas échéant, être disposé à investir davantage que d'ordinaire dans la formation de ses collaborateurs âgés pour les préparer à de nouvelles tâches. Comme l'a montré l'analyse, les seniors jouissent déjà d'un niveau de formation comparativement élevé, ce qui constitue une excellente base pour continuer de se former et acquérir de nouvelles connaissances.

De la part des travailleurs, on attend qu'ils soient prêts à se soumettre à un bilan de compétences, à revoir leur plan de carrière ou même à envisager une reconversion, autant de démarches qui requièrent de la souplesse d'esprit et de la curiosité pour acquérir de nouvelles compétences et s'adapter à de nouvelles conditions de travail. Dans certains cas, il peut s'avérer judicieux et positif pour les deux parties de réduire le cahier des charges et les responsabilités d'un collaborateur afin d'alléger son volume de travail, moyennant une éventuelle diminution adéquate de son revenu. Un tel modèle de travail, appelé aussi carrière en arc, doit toutefois être dûment planifié et discuté au préalable avec les travailleurs concernés.

Malgré les efforts consentis de part et d'autre pendant la durée des rapports de travail, il n'est pas toujours possible d'éviter les licenciements. C'est ici que doivent intervenir les offices régionaux de placement (ORP) en soutenant et en encourageant la formation et le perfectionnement des travailleurs âgés, afin de les aider à se préparer de manière ciblée aux entretiens et d'accroître leurs chances d'embauche. Concrètement, il s'agit d'adapter les connaissances et les aptitudes des demandeurs d'emploi à leurs besoins et de les mettre en adéquation avec les profils et les qualifications requis par les postes vacants.

L'analyse de l'OCDE sur la situation des seniors sur le marché du travail suisse arrive à des conclusions similaires. Elle recommande à la Suisse de renforcer les mesures en faveur du maintien des travailleurs âgés dans la vie active, d'adapter leurs qualifications et leurs aptitudes aux exigences du marché du travail et d'éliminer dans toute la mesure du possible les obstacles à l'embauche rencontrés par les seniors. Pertinentes, ces recommandations le deviendront de plus en plus, puisque, pour d'évidentes rai-

sons liées au vieillissement de la population, la question de l'intégration des seniors dans le marché du travail est appelée à prendre de l'importance à l'avenir.

Les travailleurs âgés disposent souvent de compétences que leurs jeunes collègues n'ont pas (encore). Ils ont de nombreux atouts à faire valoir auprès des employeurs, à commencer par leur expérience professionnelle et leur vaste réseau de relations tissé tout au long de leur carrière, leurs connaissances de l'entreprise et des spécificités de leur branche d'activité. Dans l'actuel contexte de pénurie de personnel qualifié, ce sont précisément ces facteurs qui peuvent faire la différence par rapport aux générations plus jeunes et rendre les seniors intéressants pour les entreprises. Suivant le secteur et les circonstances, l'âge peut aussi se transformer en précieux atout, par exemple vis-à-vis des clients qui préfèrent traiter avec un interlocuteur expérimenté et chevronné.

Il faut démentir l'idée reçue selon laquelle la situation des jeunes et celle des travailleurs âgés sur le marché du travail seraient comparables. Au contraire, elles n'ont guère de points communs et il faut clairement les distinguer dans la discussion, sauf sur un aspect spécifique: l'entrée ou la réinsertion dans la vie active. Cela étant, les mesures à mettre en place pour résoudre ce problème ne sont pas les mêmes pour les deux catégories de personnes.

Préférence nationale: les seniors très recherchés comme main-d'œuvre qualifiée

Une autre mesure, celle de la préférence nationale adoptée fin 2016 par le Parlement, vise à offrir, dans les branches et les professions qui affichent un taux de chômage supérieur à la moyenne, un avantage temporel et stratégique aux demandeurs d'emploi indigènes. Concrètement, les ORP enverront dans un délai de deux à trois jours aux employeurs qui leur ont annoncé des postes vacants des dossiers de demandeurs d'emploi qui correspondent au profil recherché et parmi lesquels les employeurs choisiront les candidats qu'ils invitent à un entretien d'embauche. Cette mesure profitera aussi aux seniors sans emploi, en leur donnant la possibilité de rencontrer des employeurs potentiels et de faire valoir leurs atouts spécifiques. Et comme les travailleurs âgés savent généralement mieux se vendre que les jeunes sans expérience, ils ont aussi plus de chances d'être embauchés. En même temps, tout demandeur d'emploi qui souhaite se réinsérer dans le marché du travail doit faire preuve de persévérance et consentir les efforts nécessaires pour préserver et améliorer son employabilité.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Simon Wey

Spécialiste Économie du marché du travail
wey@arbeitgeber.ch

Avec «En point de mire», l'Union patronale suisse contribue à une meilleure compréhension du marché du travail. Elle y traite de questions actuelles, présente des chiffres et des faits et les regroupe sous une forme succincte.

Cette série de publications paraît à intervalles irréguliers et est également disponible dans [l'appli des employeurs](#) pour les appareils mobiles.

Impressum

Éditeur: Union patronale suisse,
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich
Rédaction: Daniela Baumann
Graphisme: dast visual, Daniel Stähli