

Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés

Le lundi 27 avril 2015 à Berne

Déclaration finale commune du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR, de la conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Économie Publique CDEP, de l'Union patronale suisse UPS, de l'Union syndicale suisse USS, de l'Union suisse des arts et métiers USAM et de Travail.Suisse

Dès 2011, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) lançait l'initiative suisse visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI). Cette initiative a notamment pour objectif le maintien en l'emploi jusqu'à la retraite et au-delà. Pour y parvenir, le Conseil fédéral mise en priorité sur de bonnes conditions générales pour la création de postes, sur un marché du travail fonctionnant bien et sur la sensibilisation, étant donné la faible marge de manœuvre de l'État pour influencer sur les décisions des entreprises (p. ex. recrutement de personnel) et sur celles des employés.

Avec l'adoption du postulat Rechsteiner (14.3569), le Parlement a chargé le Conseil fédéral de convoquer une conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés. Cette conférence devait désamorcer les problèmes selon le modèle de la Conférence sur les places d'apprentissage.

La conférence a trois objectifs :

1. appréhender les défis liés à l'emploi de travailleurs âgés et aux grands axes des mesures ;
2. renforcer l'engagement de tous les acteurs impliqués pour qu'ils prennent des mesures dans leur domaine de compétence et examinent régulièrement la mise en œuvre de ces mesures ;
3. informer les acteurs du marché du travail et la population des défis et des expériences positives liés à l'intégration de travailleurs âgés.

La conférence s'est tenue le 27 avril, sous la direction du DEFR (de concert avec le Secrétariat d'État à l'économie SECO et le Secrétariat d'État 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 (Union patronale suisse UPS, Union syndicale suisse USS, Union suisse des arts et métiers USAM et Travail.Suisse) ainsi que d'autres offices fédéraux (Office fédéral des assurances sociales OFAS et Office fédéral du personnel OFPER).

À cette occasion, les participants ont convenu des mesures énoncées au chiffre 2 ci-dessous.

1. Analyse de la situation des travailleurs âgés par le DEFR-SECO et les cantons

En Suisse, les travailleurs âgés jouissent d'une situation professionnelle favorable. Mais lorsque surgissent des problèmes, ils sont souvent lourds à porter – en particulier lorsqu'il s'agit de perte d'emploi.

Une analyse approfondie de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail par l'OCDE et le SECO a permis de constater, d'une part, que l'intégration sur le marché du travail des personnes de plus de 50 ans s'est également accrue grâce à la hausse de l'activité professionnelle des femmes et, d'autre part, que le taux d'activité des 55 à 64 ans, qui atteint 74 %, est l'un des plus élevés du monde (Enquête suisse sur la population active 2014). De plus, les travailleurs âgés bénéficient plus souvent que les jeunes de conditions de travail relativement stables. Le risque pour eux de se retrouver au chômage, notamment suite à un licenciement ou à la fin d'un contrat de travail à durée déterminée, est inférieur à la moyenne. En 2014, le taux de chômage des personnes de plus de 50 ans s'inscrivait à 2,8 %, soit 0,4 point de pourcentage de moins que la moyenne suisse. Il reste que des différences notables existent selon le sexe, le niveau de formation, la branche et la région considérés. Lorsque des personnes âgées se retrouvent au chômage, elles ont besoin de plus de temps que les autres pour retrouver un emploi et ce, quelles que soient leurs qualifications. Même si elles font des concessions en ce qui concerne leurs salaires et de leurs cotisations d'assurances sociales plus élevés du fait de leur âge, trouver un emploi est souvent difficile. Toutefois, les chômeurs âgés ont droit plus longtemps à des indemnités journalières et à des mesures du marché du travail, raison pour laquelle le taux de fin de droits n'est que légèrement supérieur à la moyenne pour ce groupe. Néanmoins, 6000 personnes de plus de 55 ans ont épuisé leurs droits à l'AC en 2014. Elles peuvent continuer à prendre part à des mesures de formation et d'occupation pendant un certain temps. Ainsi, plus de la moitié des personnes arrivées en fin de droits ont retrouvé un emploi au bout de deux ans. On constate toutefois que le nombre de personnes âgées de 56 à 64 ans recevant des prestations de l'aide sociale a augmenté. Certaines d'entre elles sont contraintes de retirer une partie de leurs avoirs de prévoyance vieillesse de manière anticipée. En outre, elles n'ont souvent pas la possibilité de percevoir leur 2^e pilier sous forme de rente.

Les bons résultats obtenus dans l'ensemble sont à mettre sur le compte de différents facteurs. Tout d'abord, il convient de mentionner ici que le service public de l'emploi tient compte aujourd'hui déjà des besoins des demandeurs d'emploi âgés, et ce, en raison de l'orientation de l'assurance-chômage, qui s'efforce de procéder à une réinsertion rapide, de lutter contre le chômage de longue durée et d'éviter les fins de droits. Ces demandeurs d'emploi ont en outre le droit de toucher des indemnités de chômage et de participer à des mesures du marché du travail à plus long terme que les assurés plus jeunes. En second lieu, il s'agit de souligner que le système de formation étendu et axé sur les besoins du marché du travail figure parmi les forces de la Suisse. En effet, la participation de travailleurs âgés à une formation continue liée à la profession est élevée en Suisse, en comparaison aussi bien avec les autres pays qu'avec les plus jeunes. Cependant, le taux de participation de personnes bénéficiant d'une formation tertiaire est nettement plus élevé que celui des personnes n'ayant obtenu aucun diplôme dans le cadre d'une formation post-obligatoire. Enfin, la prévoyance vieillesse prévoit une incitation financière à la poursuite de l'activité lucrative jusqu'à l'âge officiel de la retraite. Lorsque le besoin est largement confirmé, il est possible de convenir de possibilités de départ anticipé à la retraite, par le biais des partenaires sociaux par exemple. De plus, l'incitation visant à conserver une activité lucrative au-delà de l'âge de la retraite a pu être renforcée ces dernières années.

2. Mesures

Les organisations participant à la conférence ont identifié trois champs d'action : le renforcement des avantages existants ; l'embauche et le maintien des emplois ; la réinsertion et la protection sociale. Des mesures appliquées par toutes les parties peuvent améliorer la situation des travailleurs âgés de manière ciblée.

a. Les instruments dont dispose l'AC avec l'ORP sont en principe bien établis mais doivent encore être optimisés

Au niveau cantonal comme au niveau communal, il existe plusieurs services qui sont confrontés aux problèmes des travailleurs âgés. Les outils dont dispose l'AC sont orientés comme il convient pour répondre aux besoins des chômeurs de plus de 50 ans. Ces personnes étant exposées à un risque élevé de chômage de longue durée, un système d'indemnisation/d'indemnités journalières a été spécialement ancré pour eux dans la législation. Les prestations de conseil et de placement appropriées sont fournies par l'ORP, qui s'occupe des besoins et des ressources spécifiques des chômeurs. Les demandeurs d'emploi âgés bénéficient d'un conseil adapté à leurs attentes et de mesures du marché du travail appropriées, ce qui accroît leur aptitude au placement. Dans leurs contacts avec les employeurs, les conseillers des ORP peuvent inciter les employeurs à confier leurs postes vacants à des demandeurs d'emploi âgés. Des allocations d'initiation sont également versées au besoin. Afin de fournir un soutien encore plus ciblé aux chômeurs âgés, les mesures suivantes sont prévues :

- Les cantons (CDEP et AOST) procèdent à un état des lieux et effectuent un monitoring (sondage et contrôle) auprès des autorités du marché du travail cantonales compétentes afin de documenter des mesures de remplacement efficaces.
- La CDEP et l'Association des offices suisses du travail AOST soutiennent et encouragent l'échange intercantonal sur des projets et des mesures exemplaires de réduction de la période de versement de l'AC des demandeurs d'emploi âgés ainsi que sur leur intégration durable sur le marché du travail. Lors de l'échange annuel des OPR, le DEFR (SECO) traite en priorité les défis spécifiques aux demandeurs d'emploi âgés.
- La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux examinent dans quelle mesure les services cantonaux (également ceux en dehors de l'assurance-chômage), peuvent soutenir les employeurs et les salariés de manière encore plus ciblée en ce qui concerne les aspects spécifiques des travailleurs âgés.

b. Le perfectionnement professionnel doit être encouragé sans distinction d'âge, de sexe ou de niveau de qualification

Étant donné l'évolution démographique qui se dessine, un apprentissage toute la vie durant – et donc des employés âgés aussi – est essentiel pour maintenir et améliorer l'employabilité. En Suisse, la participation à des formations continues des personnes âgées de 55 à 64 ans est particulièrement élevée par rapport aux autres pays de l'OCDE. Mais la Suisse ne détient cette position que pour la formation continue des travailleurs âgés diplômés de l'enseignement supérieur, et pas pour les personnes sans diplôme professionnel. Les participants à la conférence ont donc convenu des principes et mesures suivants :

- il convient d'encourager le perfectionnement professionnel indépendamment de l'âge, du sexe et du niveau de qualification en cas de besoin et de capacité et de volonté de suivre une formation continue ;
- il relève aussi de la responsabilité des employés de poursuivre le développement de leurs qualifications professionnelles et de leurs compétences personnelles, et ainsi de maintenir leur employabilité ;
- les employeurs reconnaissent la contribution importante que les travailleurs âgés apportent à l'économie, en unissant leurs efforts à ceux des pouvoirs publics pour soutenir les employés – dans la mesure des possibilités de l'entreprise – en matière de formation et

de formation continue; il est recommandé de procéder régulièrement à un « état des lieux » au sein de l'entreprise ;

- il incombe aux partenaires sociaux, si cela s'avère judicieux, de trouver des accords sur la promotion mutuelle de la formation continue, dans les différentes entreprises ou pour une branche ;
- il convient également de vérifier s'il serait possible d'améliorer encore les prestations de conseil sur la profession, les études ou la carrière auprès des travailleurs âgés ; à cet égard, le DEFR (SEFRI) est disposé à examiner et à soutenir des projets pilotes dans ce domaine, conformément à l'art. 54 de la LFPPr.

c. Sensibilisation des employeurs, des employés et de la population par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics

Les demandeurs d'emploi âgés sont parfois soumis à des préjugés qui rendent leur embauche plus difficile. Cette situation doit être corrigée pour mettre en avant les potentiels des collaborateurs âgés. Pour ce faire, une sensibilisation est nécessaire à tous les échelons, tout comme d'ailleurs l'abandon de mesures qui augmentent les coûts d'une (ré-)embauche de travailleurs âgés, ou la rendent plus risquée. De plus, une gestion active de l'âge et une volonté d'apprentissage tout au long de la vie peuvent permettre aux entreprises et à la main-d'œuvre de se préparer suffisamment tôt aux changements démographiques.

- Les partenaires sociaux informent et soutiennent leurs membres afin de permettre le maintien et, si besoin, d'accroître l'employabilité des travailleurs âgés.
- Les employeurs publics et privés s'engagent à renoncer à citer le critère de l'âge dans les annonces d'emploi partout où cette précision n'est pas objectivement indispensable pour le poste. Ainsi, ce critère devrait devenir l'exception.
- La Confédération, les cantons et les autorités du marché du travail poursuivent leurs efforts pour sensibiliser les entreprises et le public aux besoins des travailleurs âgés.

d. Mesures dans le domaine de la prévention vieillesse

La réforme de la prévoyance vieillesse 2020 proposée par le Conseil fédéral prévoit des éléments qui permettent une transition plus souple de la vie active à la retraite tout en mettant en place des incitations à travailler plus longtemps.

- Il convient en outre d'examiner comment permettre aux travailleurs âgés tombés au chômage de préserver leurs avoirs de libre passage afin que les personnes concernées puissent les percevoir sous forme de rente une fois arrivées à l'âge de la retraite.

3. Feuille de route

Cette conférence a permis l'enclenchement d'un processus. Afin d'assurer la mise en place de ces mesures et d'autres mesures possibles, et de faire connaître les résultats des efforts consentis à tous les acteurs du marché de l'emploi et du public, les participants se sont mis d'accord sur une feuille de route. Une conférence de suivi aura lieu en avril 2016, qui réunira de nouveau tous les participants en vue de discuter des résultats et du succès des mesures prévues. Entre-temps, deux séances préparatoires auront lieu à l'automne 2015 et au printemps 2016, qui tiendront compte des organes existants de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.