

# Perspectives d'emploi pour les 55-65 ans en Suisse

Autor(en): **Nordmann, Jean-Luc**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **56 (1998)**

Heft 2: **Sans travail à 55 ans : et après?**

PDF erstellt am: **01.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-140728>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# **PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES 55 - 65 ANS EN SUISSE**

Jean-Luc NORDMANN  
*Directeur de l'Office fédéral du  
développement et de l'emploi (OFDE)*  
Berne

## **Introduction**

On constate aujourd'hui un écart croissant entre l'âge officiel et l'âge officieux de la retraite. D'un côté, l'âge officiel de la retraite tend à être augmenté, pour des raisons de politique budgétaire. Cette évolution peut être observée dans la plupart des pays industrialisés. Les prévisions démographiques tablent sur un vieillissement des populations. En conséquence, le relèvement de l'âge de la retraite apparaît comme une nécessité pour empêcher l'apparition d'un trop grand déséquilibre entre la catégorie des actifs et celle des non-actifs et, par là, pour garantir le financement, pour les prochaines années, du niveau actuel des prestations sociales. De l'autre côté, l'âge officieux de la retraite est tiré vers le bas par les forces du marché. Les personnes plus âgées semblent être actuellement de plus en plus souvent «rejetées» par le marché du travail. Malgré tout, la Suisse affiche un taux d'activité des personnes plus âgées supérieur à celui de bien d'autres pays.

Le présent exposé s'articulera en quatre parties. Dans un premier temps, la situation actuelle des personnes plus âgées sur le marché du travail sera analysée. Dans la deuxième partie, il s'agira de déterminer les causes de cette situation. Les perspectives seront examinées dans une troisième étape. Enfin, la proposition de solutions fera l'objet de la quatrième et dernière partie.

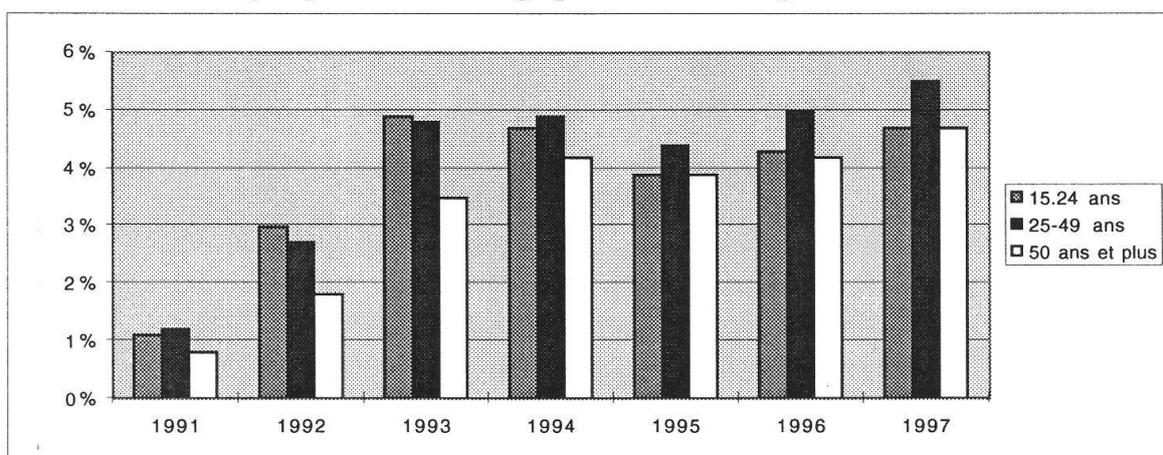
## 1. La situation actuelle des personnes plus âgées sur le marché du travail

Qu'en est-il de la situation des personnes plus âgées sur le marché du travail ? Sont-elles véritablement plus durement touchées par le chômage que les autres catégories d'âge ? Les données statistiques ne le laissent pas apparaître au premier coup d'œil. Une appréhension exacte de la situation nécessite la prise en compte de deux éléments : le risque de devenir chômeur et la durée de chômage.

### 1.1. Le risque de devenir chômeur

La statistique suisse du marché du travail révèle que, parmi les différentes catégories d'âge, celle des personnes de plus de 50 ans n'affiche pas le taux de chômage le plus élevé (graphique 1) : en 1997, les personnes actives de plus de 50 ans présentaient un taux de chômage de 4,7% (les personnes de 55-65 ans, de 4,6%), alors que le taux de chômage des personnes de 15-24 ans était de 4,7% et, surtout, celui des personnes de 25-49 ans, de 5,5%.

Graphique 1 : Chômage par classes d'âge, 1991-1997



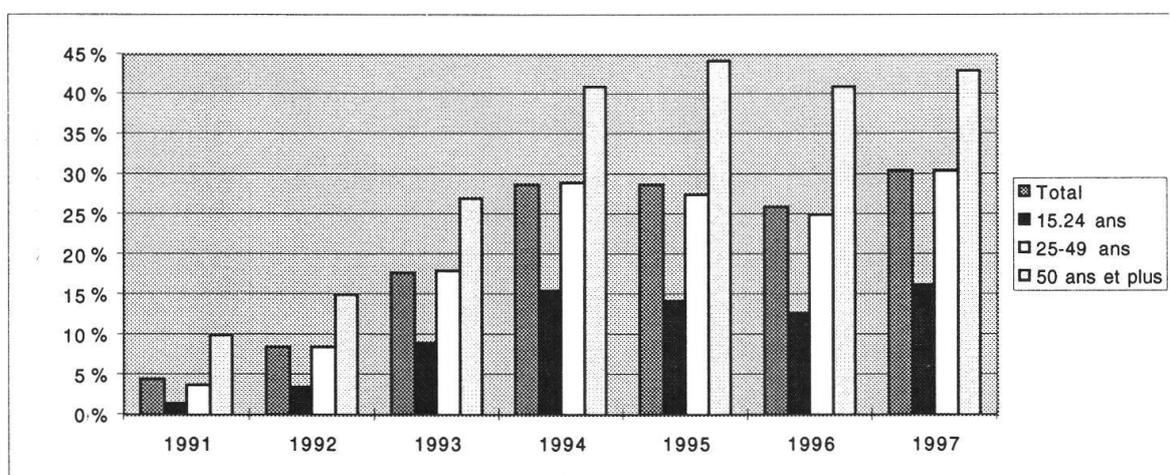
Source : OFDE

### 1.2. La durée de chômage

La majorité des chômeurs de longue durée (durée de chômage supérieure à un an) est âgée de moins de 50 ans. Cependant, actuellement, alors qu'environ un

nouveau chômeur sur huit est âgé de plus de 50 ans, un peu plus d'un chômeur de longue durée sur quatre appartient à la catégorie des plus de 50 ans. La proportion de chômeurs plus âgés est donc deux fois plus élevée parmi les chômeurs de longue durée. En 1997, 43,1% des chômeurs de plus de 50 ans étaient des chômeurs de longue durée (graphique 2). Si l'on observe la durée de chômage de manière encore plus détaillée, on s'aperçoit qu'à la fin février 1998, seuls 31,5% des chômeurs de plus de 50 ans avaient relativement rapidement retrouvé un emploi (durée de chômage de un à six mois), contre 44,9% des chômeurs de 25-49 ans et 61,0% des chômeurs de 15-24 ans (graphique 3).

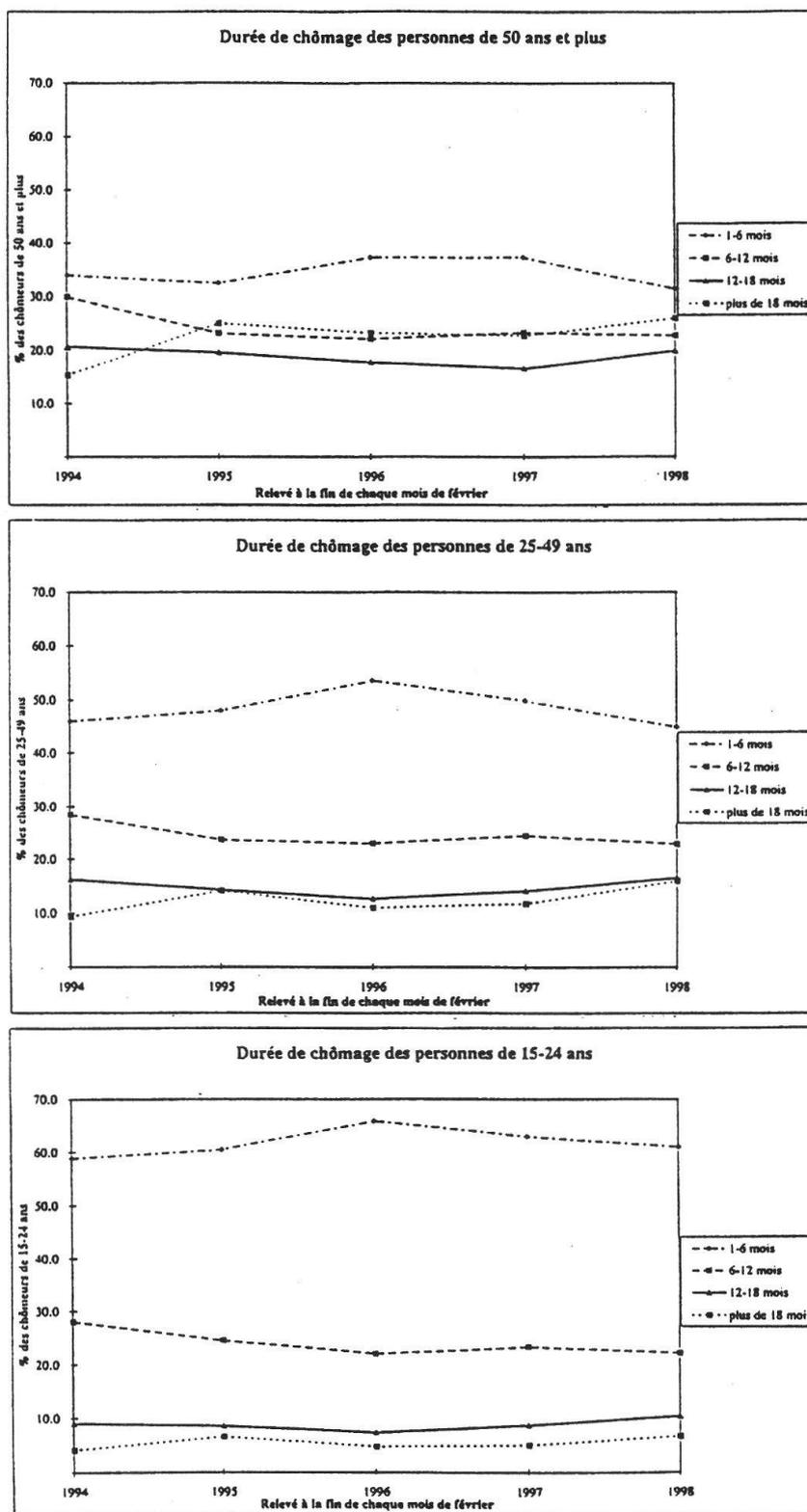
*Graphique 2 : Taux de chômage de longue durée, par classes d'âge (1991-1997)*



Source : OFDE

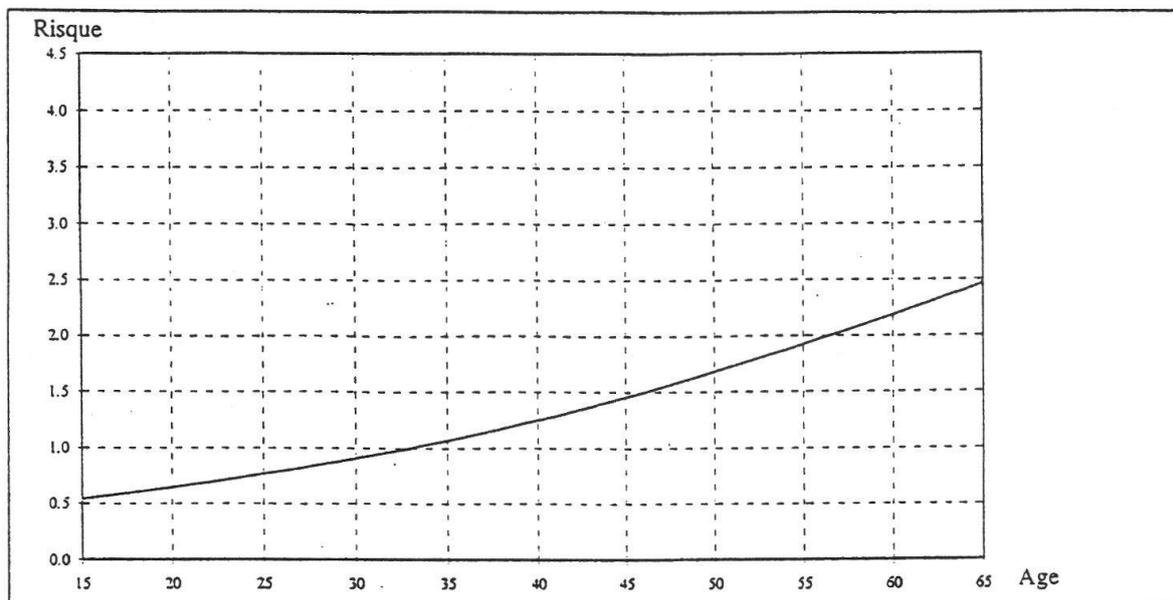
Une analyse a démontré la courbe suivante de risque de chômage de longue durée en fonction de l'âge des chômeurs (graphique 4). L'âge moyen de 33 ans des chômeurs du groupe de référence correspond au risque 1,0 ; les personnes âgées de 50 ans ont un risque environ 1,75 fois plus élevé de se retrouver en situation de chômage de longue durée, celles de 55 ans un risque quasiment double et celles de 60 ans, un risque environ 2,25 fois plus élevé.

Graphique 3 : Durée de chômage, par classes d'âge (février 1994-février 1998)



Source : OFDE

Graphique 4 : Risque de chômage de longue durée et âge en rapport avec le groupe de référence



Source : OFDE

Une enquête effectuée sur la situation des chômeurs en fin de droit en Suisse a en outre mis en évidence deux phénomènes. Premièrement, parmi les groupes de chômeurs affectés par cette situation dans une mesure supérieure à la moyenne, on trouve - outre les femmes, les ressortissants étrangers, les personnes mariées, les personnes sans formation, les personnes exerçant une activité d'auxiliaire et celles qui manquent de mobilité - les personnes âgées de plus de 49 ans. En second lieu, il est apparu que l'âge a été le facteur le plus fréquemment cité par les chômeurs en fin de droit comme problème entravant la recherche d'un emploi (par 54% des personnes sans emploi et par 47% des personnes avec emploi) (tableau 1).

Une autre analyse a permis de souligner le fait que le seul facteur «âge» produit un effet négatif, à la fois statistiquement et quantitativement significatif, notamment sur les chances d'un chômeur de retrouver un emploi, l'effet étant particulièrement marqué pour les personnes âgées de plus de 60 ans.

Tableau 1 : Principaux problèmes entravant la recherche d'emploi

Problèmes principaux dans la recherche d'emploi	Personnes avec emploi (100%=814)	Personnes sans emploi (100%=1072)
Age	379 (46,6%)	579 (54,0%)
Formation insuffisante	213 (26,2%)	403 (37,6%)
Manque d'expérience	206 (25,3%)	259 (24,2%)
Surqualification	194 (23,8%)	170 (15,9%)
Problèmes de langue	169 (20,8%)	333 (31,1%)
Nationalité (provenance)	102 (12,5%)	197 (18,4%)
Situation familiale	62 (7,6%)	76 (7,1%)
Seulement travail à temps partiel possible	92 (11,3%)	171 (16,0%)
Problèmes de santé	75 (9,2%)	219 (20,4%)
Autres	179 (22,0%)	162 (15,1%)

Les possibilités de réponses étaient données dans cet ordre sur le questionnaire. 100% correspondent aux 814 personnes avec emploi (colonne du milieu) ainsi qu'aux 1072 personnes sans emploi (colonne de droite). Etant donné que plusieurs réponses étaient autorisées, le total des colonnes est supérieur à 100%.

Source : nos propres calculs

Die Volkswirtschaft/La Vie économique

Il est à noter que, plus généralement, une étude de l'OCDE menée dans différents pays sur les pratiques d'embauches relatives à de nouveaux postes a également mis en évidence la préférence des entreprises à engager des personnes jeunes plutôt que des personnes plus âgées.

Pour résumer, on peut dire que les personnes de plus de 50 ans sont durement touchées par le chômage : elles détiennent, comparativement à d'autres classes d'âge, un risque moindre de se trouver au chômage, mais, pour les personnes touchées, les difficultés éprouvées dans la recherche d'un nouvel emploi sont supérieures à la moyenne. Or, l'époque des carrières linéaires étant terminée, un risque élevé de chômage est avant tout un indicateur d'un changement structurel et n'est ainsi pas, *a priori*, une mauvaise chose ; la situation devient précisément problématique à partir du moment où les personnes touchées restent longtemps sans emploi.

## **2. Les causes**

Les difficultés que les personnes plus âgées rencontrent actuellement sur le marché du travail peuvent notamment être expliquées de la manière suivante.

### ***2.1. La détérioration de la situation générale sur le marché du travail***

La situation générale sur le marché du travail s'est détériorée dans notre pays au cours des dernières années. Parmi les causes de cette évolution, on peut entre autres citer le ralentissement conjoncturel et la phase de restructuration que traverse l'économie mondiale et plus particulièrement l'économie suisse. Dans ce contexte, il faut relever qu'auparavant, les entreprises tendaient, dans de nombreux cas, à prendre en charge - partiellement ou entièrement - les coûts liés à la mise à la retraite anticipée de leurs employés. Toutefois, l'accroissement du nombre des départs nécessaires a entraîné une augmentation des dépenses liées à ce genre de mesures, qui sont très coûteuses. C'est pourquoi, les firmes se déchargent désormais de plus en plus souvent de ces frais en ayant recours au licenciement pur et simple. Certaines entreprises prévoient des plans sociaux.

### ***2.2. Les préjugés envers les personnes plus âgées***

Les personnes plus âgées sont souvent victimes de préjugés liés à leur âge. Elles sont considérées comme étant, entre autres, en moins bonne santé, moins mobiles, moins aptes à apprendre, plus résistantes au changement, plus réticentes à la prise de risque, pleines de certitudes et elles manqueraient de pouvoir d'adaptation. Il importe cependant de souligner combien chaque cas est particulier : attention aux généralisations abusives ! Les personnes plus âgées ont également souvent des atouts à faire valoir, tels que l'expérience, la maturité, la solidité, la crédibilité, l'autorité, la stabilité.

### ***2.3. L'incohérence du triangle coût-exigences-compétences***

La réticence des entreprises à engager des personnes plus âgées s'explique souvent par le fait que la cohérence du triangle coût-exigences-compétences n'est plus garantie. Les principaux éléments qui entrent ici en jeu sont les suivants :

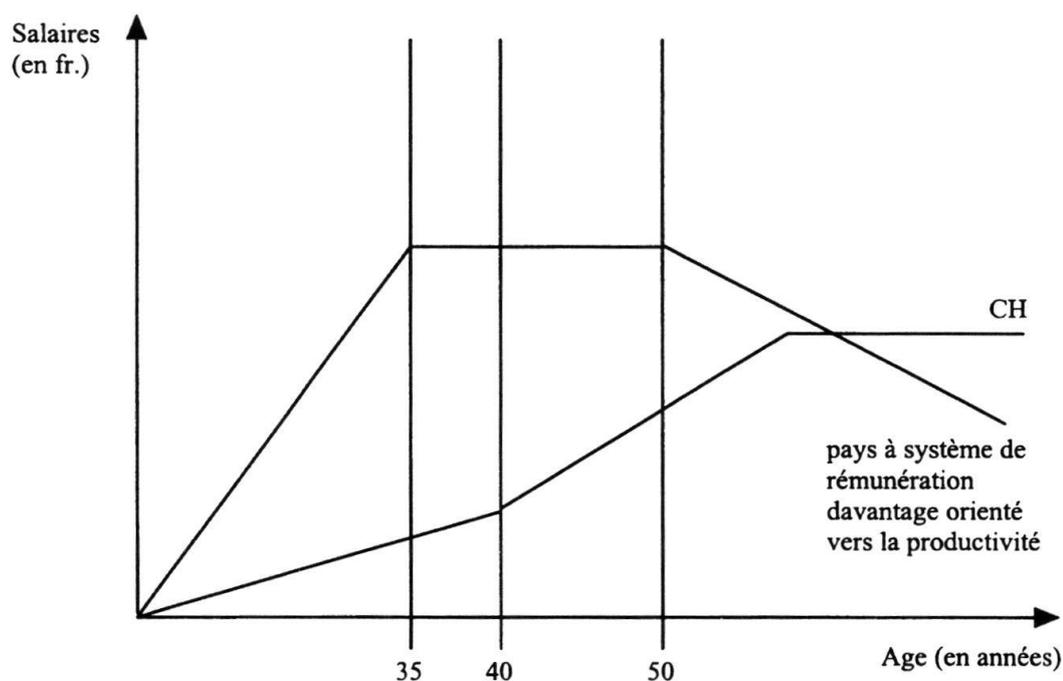
### 2.3.1. Les qualifications des personnes plus âgées

Les qualifications des personnes plus âgées peuvent devenir obsolètes, en particulier du fait de l'évolution technologique. En conséquence, elles ne correspondent plus - ou du moins pas au salaire perçu auparavant - aux qualifications recherchées par les entreprises.

### 2.3.2. Les exigences salariales des personnes plus âgées

Les exigences salariales des personnes plus âgées, celles des cadres notamment, sont fréquemment trop élevées. Le système de rémunération à l'ancienneté qui prévaut toujours en Suisse (graphique 5), dans lequel l'âge et les années de service jouent un rôle déterminant, n'est pas adapté à la productivité que le marché attribue à ces travailleurs. Alors que dans nombre de pays industrialisés, les salaires augmentent beaucoup plus rapidement durant les premières années d'activité professionnelle, subissent une stagnation entre 35 et 50 ans, puis décroissent à nouveau, en Suisse, la progression est lente durant les jeunes années, elle augmente davantage à partir de 40 ans, sans rediminuer avant la retraite. D'ailleurs, notre système de rémunération constitue l'une des explications, avec le système d'apprentissage, du faible taux de chômage des jeunes enregistré en Suisse, en comparaison de celui observé dans certains autres pays industrialisés.

Graphique 5 : Comparaison entre deux types de systèmes de rémunération



### *2.3.3. Le rapport coût d'initiation/durée de rendement*

Les employeurs craignent que le rapport entre les coûts nécessaires à l'initiation à un nouveau poste et la durée de rendement de cet investissement ne soit défavorable s'ils engagent des personnes plus âgées : en raison de l'imminence de la retraite, la période de rendement tend à être plus courte pour ces travailleurs. C'est pourquoi, ils préfèrent engager des collaborateurs jeunes et proposent aux personnes plus âgées des postes moins exigeants, donc souvent peu attractifs, pour lesquels les coûts d'initiation sont peu élevés.

Des analyses de l'OCDE ont cependant permis de démontrer que de telles craintes sont infondées pour les places de travail pour lesquelles la période de rendement est inférieure à cinq ans : dans ces cas-là, il est même conseillé d'accorder sa préférence aux personnes plus âgées - se trouvant malgré tout à au moins cinq ans de l'âge de la retraite - plutôt qu'aux jeunes, car elles sont plus stables, c'est-à-dire elles ont une propension moindre à changer d'emploi.

## **3. Les perspectives**

Etant donné le nombre et la nature des facteurs entrant en ligne de compte, se prononcer sur les perspectives d'emploi des personnes plus âgées n'est pas chose aisée. Il semble cependant que l'on puisse, en se basant sur deux facteurs importants - sur lesquels les acteurs du marché du travail eux-mêmes n'ont guère de prise -, faire une distinction entre les perspectives à court terme et celles à moyen et à long termes.

### *3.1. Perspectives à court terme*

Il est permis de penser que les personnes plus âgées se trouvent en ce moment sur le marché suisse du travail dans une phase particulièrement défavorable, dans la mesure où elles doivent simultanément faire face à deux facteurs importants agissant de manière négative sur leurs perspectives d'emploi : la détérioration de la situation générale sur le marché suisse du travail, liée à la faible conjoncture combinée avec la phase de restructuration que traversent nombre de branches économiques, et les effets encore peu prononcés du vieillissement démographique, en termes quantitatifs, sur l'offre de main-d'oeuvre.

### 3.2. Perspectives à moyen et à long terme

Par contre, dans un avenir que l'on pourrait qualifier de pas si lointain, la situation des personnes plus âgées sur le marché du travail devrait être susceptible de s'améliorer, ne serait-ce qu'en raison du déploiement progressif des effets du vieillissement de la population. Selon plusieurs études de l'Office fédéral de la statistique portant sur les scénarios de l'évolution démographique, le marché helvétique du travail est en pleine mutation ; dans environ dix ans, le nombre des personnes actives en Suisse abordera une pente descendante (tableau 2). Pour autant qu'elles parviennent à améliorer leur employabilité et leur mobilité professionnelle, les personnes plus âgées seront alors moins fortement concurrencées par les jeunes (puisque ceux-ci seront moins nombreux) sur le marché du travail.

Tableau 2 : Indicateurs démographiques entre 1995 et 2050, selon le scénario «tendance»

Indicateur	1995	2000	2010	2020	2030	2040	2050
1 Population résidante permanente au 31 décembre, en 1000	7019,0	7243,6	7443,3	7552,7	7581,7	7490,6	7355,9
2 Accroissement en %	0,7	0,6	0,1	0,1	0,0	-0,2	-0,2
3 Proportion des moins de 15 ans, en %	17,6	17,5	15,9	15,5	15,4	14,9	14,9
4 Proportion des plus de 64 ans, en %	14,7	15,3	17,5	20,5	23,7	24,9	24,9
5 Rapport entre les plus de 64 ans et les 20 à 64 ans, en %	23,7	25,1	28,9	35,0	42,9	45,6	45,3
6 Population active disponible, en 1000	3620,8	3713,1	3817,9	3760,4	3587,8	3511,2	3446,1
7 Accroissement de la population active disponible, en %	...	1,6	0,1	-0,4	-0,5	-0,1	-0,3
8 Taux d'activité global, en %	51,3	51,3	51,3	49,8	47,3	46,9	46,8

Source : OFS

La Vie économique

### 4. Les solutions

Il existe plusieurs mesures prévues - directement ou indirectement - à l'intention des personnes plus âgées dans le cadre de l'assurance-chômage, destinées soit à améliorer leur employabilité et leur mobilité professionnelle, soit à faciliter leur transition de la vie active à la retraite. Dans une optique de plus long terme,

l'action doit résider prioritairement dans des mesures visant à diminuer le risque de chômage de longue durée des personnes plus âgées.

#### ***4.1. Les solutions actuelles prévues dans le cadre de l'assurance-chômage***

##### *4.1.1. Les mesures actives de l'assurance-chômage*

Les offices régionaux de placement ont un rôle important à jouer en matière de conseil et de médiation. En outre, un des piliers de la récente réforme de l'assurance-chômage réside dans l'adoption du concept d'activation ; le chômeur doit désormais, s'il souhaite continuer à bénéficier des indemnités au-delà d'une période initiale assez courte, participer à un programme actif du marché du travail. Il s'avère que, dans l'offre existante, les chômeurs plus âgés profitent surtout des mesures suivantes :

- les programmes d'occupation temporaire (en particulier ceux proposés dans les domaines des soins et de la prise en charge des personnes âgées, ainsi que de l'encadrement des demandeurs d'asile),
- l'encouragement d'une activité indépendante (en 1994/95, 55-60% des demandes ont été effectuées par des personnes de plus de 45 ans; en 1996, plus de 50% d'entre elles ont été déposées par des personnes de plus de 41 ans),
- les allocations d'initiation au travail : ce genre de mesure peut constituer un instrument intéressant dans la lutte contre les préjugés envers l'âge sur le lieu de travail,
- les cours de formation (tels que les cours de perfectionnement professionnel, les cours de reconversion dans une profession différente, les cours dits de développement de la personnalité initiant le chômeur aux techniques de candidature et de présentation). Il manque cependant encore une offre de cours adaptée aux besoins spécifiques des personnes plus âgées. Par ailleurs, ces personnes manquent parfois de motivation, pour des raisons liées à l'âge (approche de la retraite) ou au niveau de formation (ce dernier est souvent peu élevé; or l'on sait qu'il existe un lien proportionnel entre le niveau de formation et l'intérêt en matière de formation continue).

#### **4.1.2. Les mesures relatives à la préretraite**

Il existe à ce jour deux types de mesures relatives à la préretraite, qui sont l'une et l'autre des expériences limitées dans le temps.

En premier lieu, au niveau national, l'ordonnance relative à l'encouragement de la préretraite, qui est actuellement en vigueur, a pour but d'encourager une personne plus âgée à «libérer» son poste de travail pour un jeune, en accordant un soutien financier public. Jusqu'à présent, elle n'a cependant rencontré qu'un succès limité en raison de ses strictes conditions d'application : le départ volontaire à la préretraite d'un collaborateur doit être d'une durée minimale de deux ans et la personne engagée à sa place doit avoir été au chômage pendant au moins six mois et avoir cherché un poste sans succès.

En second lieu, deux projets-pilotes en matière de préretraite vont débiter prochainement dans la branche de la construction. Il s'agit d'une part du projet valaisan «Retaval» (d'une durée de trois ans, à partir du 1<sup>er</sup> mai 1998), qui prévoit la possibilité d'une préretraite dès l'âge de 63 ans. Son financement est opéré à l'aide de prélèvements de 0,5% à la fois sur les salaires des employés et sur la masse salariale des employeurs, réunis dans un fonds géré par une association constituée de représentants du patronat et des syndicats et dont le déficit est couvert par l'assurance-chômage. La participation financière de la Confédération est subordonnée à la condition que le canton parvienne à augmenter de 10% (de 80% à 90%) le taux des apprentis pour lesquels une place est garantie à la fin de leur formation.

Le deuxième projet-pilote, le projet national «Altersteilzeit» (d'une durée de deux ans, à partir du printemps 1998), est destiné aux personnes âgées de plus de 60 ans, qui peuvent diminuer leur temps de travail de 50% en conservant 90% de leur salaire. Son financement est effectué à raison d'une prise en charge de 60% du salaire par l'employeur et de 30% du salaire par l'assurance-chômage. Pour bénéficier de la participation financière fédérale, l'organe de coordination, une commission paritaire des partenaires sociaux, doit veiller à ce que l'entreprise concernée offre une place d'apprentissage pour deux réductions de temps de travail ou un emploi à un chômeur pour quatre réductions de temps de travail.

## ***4.2. Les solutions de plus long terme***

A plus long terme, l'amélioration des perspectives d'emploi des personnes plus âgées doit prioritairement passer par des mesures visant à diminuer le risque de chômage de longue durée des personnes plus âgées en améliorant leur employabilité et leur mobilité sur le marché du travail. Il s'agit entre autres de :

### ***4.2.1. La lutte contre la discrimination liée à l'âge sur le lieu de travail***

Cette lutte passe avant tout par une sensibilisation des milieux patronaux et du grand public.

### ***4.2.2. L'introduction de barèmes de rémunération autres que ceux basés sur l'ancienneté et la diminution des prétentions salariales des personnes plus âgées***

Le système suisse de rémunération (présenté auparavant), qui est artificiel, tient par un contrat entre les générations : les personnes jeunes paient pour les personnes plus âgées. Ce système a cependant des effets néfastes, en particulier pour les personnes plus âgées qui se trouvent en situation de chômage. Un changement abrupt de système rencontrerait cependant certaines difficultés, parce que, dans notre pays, le pouvoir politique et économique est encore détenu par les personnes actives plus âgées, qui, elles, en bénéficient.

Par conséquent, le changement se fait progressivement : les personnes plus âgées, une fois au chômage, ne sont réembauchées, dans de nombreux cas, que moyennant une baisse de salaire. Cette transition se fait de manière douloureuse, car les personnes plus âgées qui sont touchées par le chômage, le sont de manière presque aléatoire. Elles éprouvent par conséquent un sentiment de culpabilité, comme s'il y avait faute individuelle.

### ***4.2.3. L'accent sur le perfectionnement professionnel et l'apprentissage à vie***

Le maintien et l'amélioration des compétences des travailleurs plus âgés requiert que l'accent soit mis sur le perfectionnement professionnel et l'apprentissage à vie. La question de l'influence de l'âge sur l'aptitude à apprendre («trainability») a fait l'objet de plusieurs études. Leurs résultats ne sont pas tou-

jours clairs. Il semble toutefois que le potentiel productif des personnes plus âgées ne soit pas affecté substantiellement par l'âge en tant que tel et que le fait d'apprendre nécessite avant tout un entraînement régulier (dynamique de type «use it or lose it»).

Des incitations de marché induisent, sur le marché du travail, un processus d'adaptation des pratiques d'embauche, de perfectionnement professionnel et de rémunération qui va dans la direction souhaitée. Cependant, ces ajustements ne se produisent pas de manière aussi approfondie et rapide qu'il le faudrait ; il existe en particulier un danger que les investissements destinés à améliorer l'aptitude à apprendre et la mobilité des personnes plus âgées soient insuffisants.

Dans ce contexte, il importe notamment de garder à l'esprit le fait que, si l'on veut inciter les employeurs à investir dans la formation des travailleurs et les convaincre que les investissements d'initiation au travail sont aussi rentables pour les personnes plus âgées, les contre-incitations au travail contenues dans les différents programmes sociaux doivent être réduites. En cela, le recours à la retraite anticipée constitue un signal erroné en matière de politique de l'emploi. Tout au plus peut-elle être envisagée, tel que c'est le cas actuellement, comme une mesure limitée dans le temps, destinée à détendre momentanément une situation tendue sur le marché du travail.

## **Conclusion**

La question des perspectives d'emploi des personnes plus âgées est une problématique humaine dont l'importance ne doit pas être négligée. Nombreux sont les individus de cette catégorie d'âge qui éprouvent les plus grandes difficultés à trouver un nouveau poste de travail. Il existe cependant - le présent exposé a aussi eu pour objectif de le mettre en évidence - des voies susceptibles de leur donner, et de les encourager à se donner, les moyens de contribuer à prévenir ce genre de situation, ainsi que, pour les personnes déjà en difficulté, les moyens de les aider à s'en sortir.

A l'heure actuelle, il faut le rappeler, environ un chômeur de cette catégorie d'âge sur trois effectue une durée de chômage que l'on peut qualifier de relativement courte (1 à 6 mois). Cela signifie par conséquent que les chances (pour cette catégorie d'âge) de trouver un nouvel emploi sont réduites - la tâche est plus difficile ! - mais elles existent bel et bien ! Il faut donc y croire !