

Le chômage des seniors

La réalité démographique
Un chômage important mais ciblé
Quelques constats de la recherche
La politique de l'OCE pour les seniors
Principaux arguments
Réponses aux idées reçues

Une réalité démographique

En 2010, 53% de la population a plus de 40 ans. Cette part sera de 59% en 2050.
A l'horizon 2050, près de **25% des salariés** en activité seront âgés de 55 ans et plus.

Les effets majeurs sont:

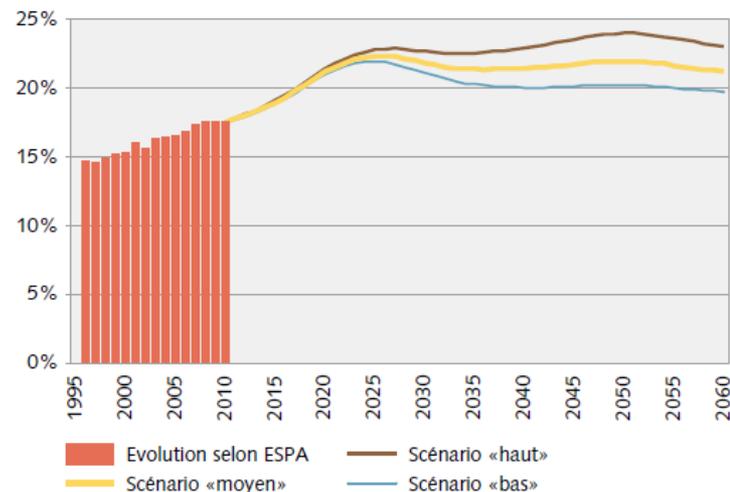
- Un marché des seniors qui se développe,
- Une pénurie de main-d'œuvre due aux départs à la retraite.

L'impact du vieillissement de la population active se fera **rapidement** sentir dans l'ensemble des branches, principalement dans celles:

- Qui auront de grands besoins de main d'œuvre, dû à la croissance de leurs activités (chimie, horlogerie, techniques, NTIC).
- Qui rationalisent leurs activités et/ou celles qui subissent une forte rotation de leur personnel (énergie, administration, banque, commerce).

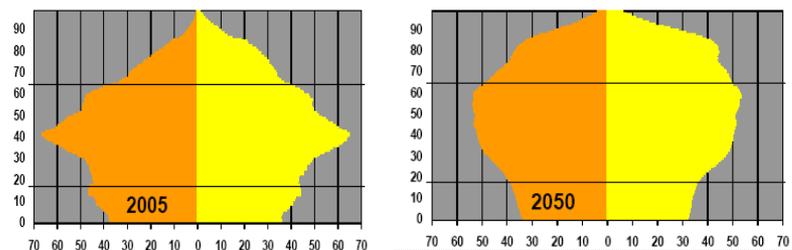
Part des personnes de 55 ans et plus dans la population active (1996 à 2010) et scénarios d'évolution (2011 à 2060)

G 1



Source: ESPA, évolution future de la population

© OFS



Source: Werner Haug (OFS) « Démographie, marché du travail, immigration : défis pour la Suisse » Cycle de conférences "CHANCES ET DEFIS DU VIEILLISSEMENT", Université de Genève, Lundi 6 novembre 2006, dia 6

Des entreprises peu préparées

Les entreprises suisses perçoivent le problème mais n'y sont pas encore préparées dans leur grande majorité (particulièrement les PME).

- **La grande majorité des entreprises européennes et suisses ne disposent pas des moyens leur permettant de connaître la structure des âges de leur personnel.**
- Elles ont une connaissance lacunaire dans la gestion de leurs savoirs.
- Le marché des seniors n'est pas une préoccupation pour les entreprises suisses.
- Le degré d'urgence de l'adaptation des pratiques à la réalité des seniors n'est pas perçu.
- Chaque entreprise devra inévitablement reconnaître et évaluer le potentiel des talents et la contribution réelle de leurs travailleurs plus âgés.
- Ne pas faire usage de leurs aptitudes et de leur expérience se révélera de plus en plus comme étant un gâchis de ressources injustifié

Analyse de la structure et des niveaux de connaissance

	Analyse globale et complète		Aucune analyse			
2006/07	Moyenne Europe d. 8		5 pays majeurs de l'UE		Suisse	
% d'entreprises						
Savoir technique spécifique à l'entreprise	42	20	47	16	33	29
Savoir technique spécifique au poste de travail	45	16	45	14	50	23
Risque de perte du savoir au départ d'un employé	34	26	32	27	44	20
Propriétaires du savoir critique pour l'entreprise	31	23	30	28	33	29

Source: Adecco Institute, 2007, "Analyse des aptitudes démographiques en Suisse", Lausanne, Genève

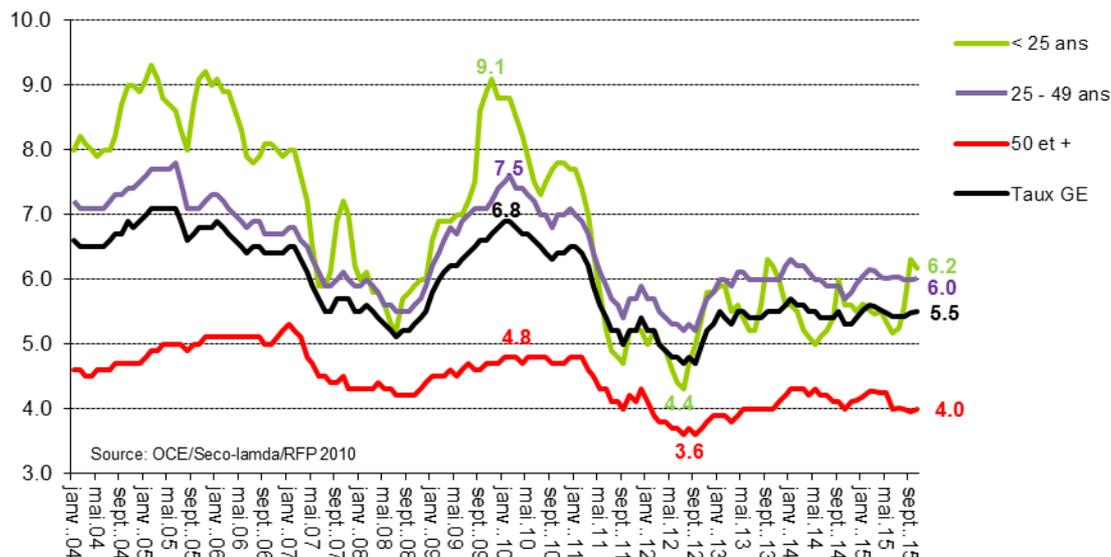
Le chômage des seniors

La population des seniors au chômage à Genève comme dans d'autres cantons diminue mais présente des durées (en jours) toujours plus longues.

Cette population répond de manière beaucoup plus faible aux variations conjoncturelles que d'autres catégories d'âge. Le chômage des seniors touche principalement les métiers qui ont vu leurs pratiques de base bouleversées par les nouvelles technologies, notamment informatiques et robotiques.

Entre nov. 2014 et oct.2015, à Genève, 33% des chômeurs de longue durée sont des seniors alors qu'ils ne représentent que 20% de la totalité des chômeurs.

Evolution du tx de chômage à GE selon l'âge entre ja. 2004 et oct. 2015



Genève	Durée de chômage selon l'âge - moyenne entre nov.2013 et oct. 2015			
	Niveau de formation			
	Sans	secondaire	tertiaire	Moyenne*
15-24 ans	142	128	121	132
25-49 ans	215	227	228	223
50 ans et plus	268	311	329	303
Total	225	230	245	231

* Calculé avec les non renseignés et inconnus

Source: OCE /Seco-Lamda

Quelques constats de la recherche

- Un bilan de carrière est indispensable, qui peut déboucher sur une réorientation professionnelle
- La motivation personnelle doit être travaillée
- Un coaching individualisé est nécessaire
- Un parcours progressif de retour à l'emploi doit souvent être envisagé
- L'argumentaire de placement auprès des entreprises doit être adapté

La politique de l'OCE en faveur des seniors

- Accès à des **mesures de reclassement** dès l'inscription au chômage afin d'accompagner les seniors dans leur recherche d'emploi.
- Pour les seniors plus éloignés du marché du travail, des **mesures métiers** immédiatement utilisables sur le marché du travail sont proposées rapidement.
- Des mesures spécifiques à un **projet d'indépendant** peuvent également être proposées suivant l'intérêt et les projets présentés.
- Dans le cas d'un chômage prolongé, des **stages de requalification** permettant la reprise d'une activité professionnelle leur seront proposés.

Pour plus d'information:

Service des mesures pour l'emploi – SMPE

helpline.mmt@etat.ge.ch

022 540 37 50

Des seniors discriminés ? (1)



Idée reçue	Problèmes	Arguments et Solutions
<p>Des coûts du travail et des prétentions salariales élevées</p>	<p>Même si la Suisse semble un modèle européen en matière de salaire à la performance, le coût des charges sociales pour les entreprises reste beaucoup plus élevé pour un senior que pour un junior.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Adecco et l'OFS montrent que le salaire brut a tendance à se stabiliser vers la cinquantaine pour diminuer à l'approche de la soixantaine.• Plusieurs enquêtes avancent que les seniors sont considérés comme plus efficaces que les moins de 30 ans et qu'ils commettent moins d'erreur. En tenant compte de ces paramètres, les bénéficiaires pour l'entreprise seraient en fin de compte plus positifs que négatifs.• L'entreprise a intérêt à développer une politique contractuelle favorable aux seniors en utilisant les possibilités dont elle dispose en termes d'aménagement du contrat de travail (changements de fonction, temps partiel, emplois temporaires, missions, contrats à durée déterminée, retraites à la carte, etc.).• Pour les DE seniors, le canton de Genève et l'assurance chômage proposent aux entreprises un ensemble de solutions mixtes parmi lesquelles on peut citer l'allocation d'initiation au travail (AIT) et l'allocation de retour en emploi (ARE).

Des seniors discriminés ? (2)



Idée reçue	Problèmes	Arguments et Solutions
<p>Une mobilité réduite</p>	<p>Les seniors sont moins mobiles que les jeunes, aussi bien géographiquement que professionnellement.</p>	<ul style="list-style-type: none">• La mobilité des seniors est souvent accrue par une situation familiale mature (enfants indépendants, situation personnelle stable) offrant une plus grande disponibilité.• Les diminutions salariales sont généralement bien accueillies lorsqu'elles s'accompagnent de modification de fonctions et d'un aménagement du temps de travail. Cela peut s'envisager par un passage à temps partiel tout en continuant à cotiser pleinement pour la retraite.• L'entreprise devrait mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et compétences, en particulier dans les PME. Cela passe aussi par une gestion appropriée du recours aux cessations anticipées d'activités (retraites anticipées).

Des seniors discriminés ? (3)



Idée reçue	Problèmes	Arguments et Solutions
<p>Une formation obsolète et un accès limité à la formation continue</p>	<p>Si elle n'a pas été complétée régulièrement par des formations continues, la formation de base des seniors s'avère rapidement obsolète, compte tenu de l'accélération des changements technologiques.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Les seniors savent recourir à des stratégies de compensation par une meilleure approche des problèmes et par des stratégies de travail basées sur l'expérience qui leur permettent de distinguer rapidement l'essentiel de l'accessoire.• Une pratique continue et un intérêt personnel concernant les nouvelles technologies permettent aux seniors d'anticiper et de maîtriser cette critique.• Il est nécessaire de généraliser les mesures (formation, incitations, mise à niveau) qui permettent un accès immédiat sur le marché de l'emploi à destination des seniors.• Il s'agit d'utiliser rapidement les possibilités de reconnaissance de l'expérience professionnelle afin de la valoriser de manière plus officielle.

Des seniors discriminés ? (4)



Idée reçue	Problèmes	Arguments et Solutions
<p>Une employabilité parfois limitée</p>	<p>L'employabilité des seniors apparaît diminuée par une mobilité mentale et technique plus réduite que celle des plus jeunes. Certains automatismes peuvent devenir des rigidités qui s'accommodent mal à des environnements en mouvement constant.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Les performances des seniors ne diminuent pas automatiquement, surtout si la fonction exige avant tout des aptitudes mentales et sociales.• Le potentiel professionnel des seniors est très souvent supérieur à celui des moins de 30 ans, grâce au sens stratégique, à l'expérience et au carnet d'adresses.• Chaque senior peut démontrer son potentiel en acceptant des missions spécifiques sous forme de mandats.• Les préjugés de rigidité touchant les seniors peuvent être combattus par une bonne image de soi ainsi qu'un intérêt démontré pour les nouveautés du domaine professionnel et pour la formation continue.• Dans l'optique du transfert de compétences, il convient de développer la pratique du tutorat dans l'entreprise dans une politique d'anticipation du déroulement de la fin de la carrière.

Des seniors discriminés ? (5)



Idée reçue	Problèmes	Arguments et Solutions
<p>Des problèmes de santé</p>	<p>Même dans le cas des métiers moins exigeants physiquement, les effets de l'âge subissent généralement une accélération à partir de 55 ans.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Les seniors d'aujourd'hui sont plus "jeunes", mieux formés et plus habitués au changement.• Ils sont également en meilleure santé que les générations précédentes.• Les seniors peuvent travailler leur condition physique (sport et loisir). Cela limite les problèmes de santé et permet de le faire savoir à son interlocuteur qu'il faut rassurer.• Ils sont plus fiables et plus consciencieux.• La majeure partie des absences due à des maladies ou accidents ne sont pas le fait des 55 ans et plus.

Des seniors discriminés ? (6)



Idée reçue	Problèmes	Arguments et Solutions
<p>Le senior présente une image de l'entreprise en décalage avec son message</p>	<p>Décalage du senior avec le reste d'une équipe, supérieurs hiérarchiques plus jeunes, produits et services ciblant un public plus jeune que le senior a qui on reproche son manque de combativité, de constance et de compréhension.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Cela ne sert à rien de contredire les préjugés portant sur le "young is beautiful" autrement que par des arguments valorisant les avantages concrets de la personne "senior".• La présence d'un senior au sein d'une équipe plus jeune a un effet apaisant et permet de régler en interne beaucoup de conflits entre employés.• Pour les entreprises actives dans les nouvelles technologies, start-up ou autres sociétés qui agissent sur des nouveaux marchés, la présence de seniors permet de gagner en confiance, respectabilité et maturité vis-à-vis des partenaires externes (banques, investisseurs).

Des seniors discriminés ? (7)



Idée reçue	Problèmes	Arguments et Solutions
<p>Les seniors sont les premiers sacrifiés lors des crises économiques?</p>	<p>Durant les périodes de ralentissements économiques, certains employeurs ont tendance à se séparer des seniors dont les salaires et les charges sociales sont les plus élevées</p>	<ul style="list-style-type: none">• En période de crise, les chiffres du chômage montrent que les seniors sont moins nombreux à perdre leur emplois que les plus jeunes.• Une enquête du magazine PME montrent que plus en plus d'entreprises estiment plus néfastes que rentables de se séparer des employés de plus de 50 ans. En effet, elles constatent que ce type de personnel est mieux armé pour comprendre et affronter les situations de crise.• Aujourd'hui déjà, les entreprises qui ont opté pour une politique du personnel axée sur la gestion des âges constatent que l'activité et le recrutement des seniors au sein de l'entreprise n'est pas un problème mais la solution du problème.

Les seniors: des atouts, des marchés, des opportunités

De l'aveu même des entreprises, préparées ou non à affronter le vieillissement de leurs effectifs, les seniors présentent de nombreux atouts.

Ces derniers concernent principalement les politiques de gestion du savoir, mais également la fiabilité et la stabilité ainsi que dans leurs expérience de gestion des situations.

Les discriminations dont souffrent les seniors, notamment ceux en recherche d'emploi, se fondent souvent sur des préjugés ou des lieux communs.

Si plusieurs dispositifs ciblés permettent de combler les lacunes dues à certains discriminants, le vieillissement de la population ouvre des opportunités aux entreprises qui doivent s'y adapter d'une manière ou d'une autre.

Le vieillissement de la population représente à la fois un défi et une opportunité. L'avenir de l'économie européenne appartiendra aux entreprises qui relèveront le premier et saisiront la seconde.

Bibliographie et contacts

Références bibliographiques

- OCDE, Vieillesse et politiques de l'emploi: Suisse 2014: mieux travailler avec l'âge, 2014, Edition OCDE
- Le Temps Carrières, "Les seniors ont été d'avantages touchés par les restructurations en 2012", 1er février 2013.
- OFS, la vie active et la situation des seniors, Démos, n°2, mai 2012, Neuchâtel.
- Office fédéral de la statistique; Les scénarios de l'évolution de la population de la Suisse 2010-2060, 2010, Neuchâtel.
- PME Magazine, Cadres de 50 ans, les sacrifiés de la crise?, N°6, juin 2009, IRL Lausanne
- Institut Adecco, Analyse des aptitudes démographiques en Suisse, Adecco, avril 2007, Londres.
- Daniel Porot, Trouver un emploi après 50 ans, Express éditions, octobre 2006, Paris
- Union patronale suisse, Stratégie pour l'emploi des seniors, juillet 2006 Zürich
- Union patronale suisse Guide pour les employeurs. Travail et seniors, août 2006 Zürich
- Von Rohr & Associates SA, Ethys SA, Interim Executives: L'évolution démographique : Un défi et une chance pour les entreprises de valoriser leurs talents. Rapport 2005, Genève, www.vonrohr.net/vr/library/FR/Rapport_Finale_30_nov.pdf
- Höpflinger François, Beck Alex; Grob Maja, Lüthi Andrea, Travail et carrière : perspectives après 50 ans. Enquête réalisée auprès des responsables du personnel de 804 entreprises suisses, Zürich: Avenir Suisse, Februar 2006, www.avenir-suisse.ch
- La Vie économique, Rapports intergénérationnels et marché du travail, Berne 7/2007, www.dievolkswirtschaft.ch/fr/archive/alltocs/200707.html
- La Vie économique, Croissance économique et vieillissement de la population active, Berne, 4/2006 www.dievolkswirtschaft.ch/fr/archive/alltocs/200604.html
- CdA, Argumentaire du Conseil des Anciens à l'usage des personnes actives de 50 ans et plus, Genève, 2007

Contacts

- Office Cantonal de l'Emploi www.geneve.ch/emploi/welcome.asp
- **Autres contacts et projets**
50 plus santé : www.50plussante.ch - Projet "Innovage" www.innovage.ch/ - Le Trialogue www.letrialogue.com -
Envie2vie <http://envie2vie.ch/>

Outils de gestion des âges au sein de l'entreprise

- Outils méthodologiques permettant de valoriser et d'inclure les salariés de plus de 50 ans: <http://www.mature-project.eu/>