



# Rapport

## Chômage des personnes âgées de 50 ans et plus (50+)

**Tableau 1**

Aperçu des chiffres relatifs au nombre de chômeurs

	Années							Proportion (en %)	Evolution (en %)
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016		
Ø Chômeurs inscrits	151 986	122 892	125 594	136 524	136 764	142 810	149 317	100	4.6
Taux de chômage	3.5 (3,9 <sup>1</sup> )	2.8	2.9	3.2	3.0 <sup>2</sup>	3.2 <sup>2</sup>	3.3 <sup>2</sup>		3.1
Chômeurs « 50+ »	34 072	29 299	29 272	31 937	33 293	35 155	37 892	25.38	7.8
Femmes :									
50-54 ans	5904	5142	5132	5695	5921	6208	6678	4.5	7.6
55-59 ans	4501	3903	3864	4201	4424	4696	5002	3.3	6.5
60 ans et plus	3136	2991	2872	2953	3046	3144	3328	2.2	5.9
Hommes :									
50-54 ans	7897	6504	6951	7796	8122	8693	9393	6.3	8.1
55-59 ans	6394	5303	5512	6182	6526	6987	7598	5.1	8.7
60 ans et plus	6240	5456	4941	5110	5253	5428	5893	3.9	8.6
Taux de chômage chez les « 50+ »	2.8 (3.5 <sup>1</sup> )	2.4	2.4	2.6	2.5 <sup>2</sup>	2.6 <sup>2</sup>	2.8 <sup>2</sup>		7.7*
Chômeurs de longue durée des 50 ans et plus	11 226	10 095	8 118	8 518	9 143	9 266	10 133	26.7**	9.4

Ø : moyenne ; \* : en points de pourcentage ; \*\* : par rapport à l'ensemble des chômeurs 50+ (37 892 personnes) ; <sup>1</sup> : recensement 2000 (*recensement 2010* à partir de 2010) ; <sup>2</sup> : Afin de calculer les taux de chômage, les données sur la population active mises à disposition par l'Office fédéral de la statistique ont été actualisées. Tous les taux de chômage à partir du mois de janvier 2014 se basent désormais sur les données concernant la population active établies dans le cadre du pooling de 2012 à 2014.  
Source : SECO.

## Situation initiale

Deux phénomènes sont apparus au cours des dernières décennies : d'une part, l'espérance de vie et le nombre d'années d'existence passées en bonne santé ont augmenté ; d'autre part, l'allongement des formations et l'essor des retraites anticipées ont entraîné une diminution de la durée de vie active moyenne. En outre, il faut s'attendre ces prochaines décennies à un vieillissement démographique important. Le rapport quantitatif entre population active et personnes à la retraite va évoluer en faveur de ces dernières, et le système de prévoyance vieillesse sera donc de plus en plus sollicité.

Dans ce contexte, un fait s'avère central pour le développement du marché du travail : le nombre d'individus actifs âgés de plus de 50 ans progresse de façon continue par rapport à celui des travailleurs plus jeunes. La question de la place qu'occupent les séniors sur le marché du travail devient d'autant plus cruciale si l'on considère cette évolution. A l'avenir, le changement structurel économique<sup>1</sup> passera beaucoup moins par un renouvellement générationnel – c'est-à-dire par l'entrée de jeunes adultes dans la vie professionnelle – que par une capacité accrue, chez les travailleurs d'âge moyen et avancé, à s'adapter aux nouvelles exigences du marché de l'emploi. Ainsi, la nécessité d'apprendre tout au long de sa vie sera de plus en plus forte. Partant, la demande en formation continue même au cours des phases tardives de la vie active augmentera elle aussi. Citons enfin un phénomène non négligeable : le besoin de plus en plus marqué de conditions d'emploi flexibles (p. ex. le télétravail, le partage des tâches, la souplesse dans les horaires, l'aménagement du poste de travail, etc.).

En plus de l'évolution démographique, on observe que la seconde moitié de la vie est touchée par d'autres types de mutations. La génération née juste après la guerre (les baby-boomers) est la première à avoir appris avec succès à rester « jeune » jusqu'à un âge avancé. S'il est vrai qu'on observe un processus de vieillissement démographique, il faut toutefois noter que, d'un point de vue socioculturel, les personnes en seconde moitié de vie ont clairement « rajeuni ». Il en résulte une dynamique particulière : les formes de carrière et de vie tardives tendent à être plus courantes (p. ex. un deuxième cursus d'études à 40 ans, un changement de métier à 50, l'émigration à 60), ce qui trouve également un écho sur le marché du travail.

Etant donné ces différents éléments, la tâche consistant à améliorer l'intégration des travailleurs de plus de 50 ans tout comme le soutien qui leur est apporté constitue un facteur décisif. D'un côté, une intégration professionnelle optimale de ce groupe de population réduit la pression exercée sur le système des assurances sociales ; de l'autre, en renforçant la mobilisation et le maintien des compétences des séniors, l'effet négatif du nombre toujours plus bas de travailleurs jeunes peut être atténué. Une utilisation accrue du potentiel disponible au sein de la population plus âgée serait appropriée, en particulier à la lumière de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui menace. Selon les estimations de l'année 2009, la main-d'œuvre potentielle que représentent les chômeurs et les personnes inoccupées – ou actives à temps partiel – de 55 à 64 ans correspond à 420 000 équivalents plein temps (EPT). Si ce potentiel théorique pouvait être utilisé à hauteur de 20 %, l'économie suisse disposerait de quelque 84 000 EPT supplémentaires.<sup>2</sup>

## Situation des séniors sur le marché du travail suisse<sup>3</sup>

En Suisse, les séniors sont fondamentalement bien intégrés au marché de l'emploi et bénéficient de **rapports de travail stables** plus souvent que les personnes moins âgées. Le taux d'activité des séniors (50-64 ans) était de 81,8 % en 2015. Leur **participation au marché du**

---

<sup>1</sup> Plus d'informations sur le changement structurel en page 5.

<sup>2</sup> Cf. Rapport du EFD (actuel Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR) « [Du personnel qualifié pour la Suisse - Une initiative du Département fédéral de l'économie](#) ».

<sup>3</sup> On trouvera des chiffres supplémentaires dans le [tableau 1](#) du présent document (p. 1) et le [tableau 2](#) de l'annexe.

**travail** est donc **très élevée** et compte parmi les plus fortes en comparaison internationale (cf. [graphique 1](#) de l'annexe).

Par rapport aux classes d'âge regroupant les jeunes, les seniors ne sont pas plus fortement touchés par le chômage. Depuis le début des années 1990, le taux national de chômage des seniors (50+) se situe **de manière constante sous le taux global de chômage** et, en règle générale, il est également inférieur aux chiffres relatifs aux autres classes d'âge. En outre, ces dernières années, le taux de chômage des personnes âgées **a évolué conjointement à celui des personnes plus jeunes**. Ainsi, la situation des seniors ne s'est pas dégradée (cf. [graphique 2](#) et [tableau 4](#) de l'annexe).

Pour l'année 2016, la proportion de seniors sans emploi par rapport au nombre total de chômeurs était de 25,4 % (cf. [graphique 3](#) de l'annexe). Certes, ce taux a légèrement augmenté dans le courant des quinze dernières années, mais, compte tenu de la proportion croissante d'actifs occupés au sein du groupe des 50-64 ans ainsi que de la pyramide des âges de la population active, on peut considérer ce faible accroissement comme très positif (cf. [graphique 4](#) de l'annexe). Pour la même période, la proportion de personnes actives plus âgées par rapport à la population active totale a augmenté de manière constante en raison des générations de baby-boomers des années 1940 à 1965, période suivie d'une chute du taux de natalité. En revanche, toujours pour les années 2000 à 2016, la proportion des seniors sans emploi par rapport au nombre total de chômeurs n'a que légèrement augmenté (cf. [graphique 4](#) et [graphique 5](#) de l'annexe). Ce fait vient étayer la thèse conformément à laquelle **le risque d'une perte d'emploi est plus bas** au sein de la population de travailleurs âgés.

Toutefois, quand une personne de plus de 50 ans perd sa place de travail, il lui est comparativement plus difficile de trouver un nouveau poste. La durée de recherche d'emploi des 50+ est environ 1,5 fois plus longue que la durée de recherche moyenne pour toute la Suisse, et plus de 2 fois plus longue que chez les demandeurs d'emploi âgés de 15 à 24 ans (cf. [graphique 6](#) de l'annexe). Par conséquent, les 50+ constituent le 42 % (2016) de l'ensemble des chômeurs de longue durée<sup>4</sup> ; ils sont clairement **touchés par le chômage de longue durée de manière surproportionnelle** (cf. [graphique 7](#) de l'annexe). Le taux de chômeurs de longue durée au sein du groupe des 50+ est de 26,7 % ; chez les personnes âgées de 25 à 49 ans, en revanche, il n'est que de 14,5 % (cf. [graphique 8](#) de l'annexe).

Malgré le taux élevé de chômeurs de longue durée caractéristique des seniors, ces derniers **ne sont touchés par l'arrivée en fin de droits que de manière légèrement surproportionnelle** en regard des personnes plus jeunes. La tendance est la suivante : on observe tout d'abord une augmentation des arrivées en fin de droits proportionnelle à l'âge, puis, à partir de 50 ans, ces dernières diminuent à nouveau (cf. [graphique 9](#) et [graphique 10](#) de l'annexe). Plus on s'approche de l'âge de la retraite, plus cette décroissance est marquée. Cela s'explique en partie par le fait que les 55+ ont droit à un plus grand nombre d'indemnités journalières.<sup>5</sup> En outre, chez les plus de 60 ans, les arrivées en fin de droits sont moins fréquentes en raison des retraites anticipées.<sup>6</sup>

## Raisons du chômage

**Les fluctuations conjoncturelles affectent moins le taux de chômage chez les seniors que chez les jeunes.** En cas d'effondrement économique, le nombre de chômeurs âgés augmente de façon moins marquée ; en revanche, lors d'une reprise, il diminue plus lentement

---

<sup>4</sup> Sont considérés comme chômeurs de longue durée les individus qui se trouvent au chômage depuis plus d'un an.

<sup>5</sup> Cf. [tableau 3](#) de l'annexe.

<sup>6</sup> Cf. Office fédéral de la statistique OFS, « [L'activité professionnelle des personnes de 50 ans et plus](#) », paru le 6.2.2008.

qu'au sein des classes d'âge regroupant les jeunes. La raison en est que les seniors se trouvent plus rarement que leurs cadets dans des rapports de travail à durée déterminée. Le danger d'être licencié en cas de suppression d'emplois est respectivement plus bas.<sup>7</sup> Un fait favorise cette tendance : pour les employés âgés de plus de 50 ans qui totalisent vingt ans de service ou davantage, la fin des rapports de travail doit être compensée par un dédommagement.<sup>8</sup> Notons également que les mesures liées aux suppressions d'emplois peuvent être atténuées par des départs anticipés à la retraite. Dans les phases de reprise, en revanche, les seniors rencontrent en moyenne plus de difficultés à se réintégrer sur le marché du travail. Ainsi, le risque de chômage de longue durée chez les 50+ est plus important que chez les individus moins âgés. Les seniors semblent être fréquemment victimes de préjugés de la part des recruteurs concernant des facteurs comme la santé, la flexibilité, la productivité, la capacité d'apprentissage et la motivation. C'est oublier que, la plupart du temps, les problèmes financiers, sociaux et de santé – tout comme les conflits personnels – découlent en premier lieu du fait que l'employé a pâti d'une période de chômage prolongée.

L'hypothèse suivante a été évoquée à plusieurs reprises : **l'échelonnement des bonifications de vieillesse dans la prévoyance professionnelle** en fonction de l'âge constituerait un handicap pour les demandeurs d'emploi âgés. Les bonifications de vieillesse se montent à 7 % du salaire si l'on a entre 25 et 34 ans, à 10 % dès 35 ans, à 15 % dès 45 ans et à 18 % à partir de 55 ans.<sup>9</sup> En cas d'acceptation par le peuple de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020, les bonifications de vieillesse seront modifiées au 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 7 % du salaire si on a entre 25 et 34 ans (comme jusqu'à présent), 11 % dès 35 ans (+1 point de pourcentage), 16 % dès 45 ans (+1 point de pourcentage) et 18 % à partir de 55 ans (comme jusqu'à présent)<sup>10</sup>. Comme les cotisations au 2<sup>e</sup> pilier sont généralement prises en charge pour moitié par l'employeur, les coûts salariaux engendrés par les personnes âgées sont plus hauts que pour de jeunes employés touchant le même salaire. Il en découle – du moins est-on amené à le supposer – que les demandeurs d'emploi âgés ont moins de chances de trouver du travail. Toutefois, aucune preuve empirique n'est encore venue étayer cette hypothèse.<sup>11</sup> Les **dépenses** liées à la prévoyance professionnelle ne doivent pas nécessairement correspondre aux **charges** de l'employeur. En effet, il est également envisageable que les travailleurs endossent de leur plein gré une partie des cotisations de l'employeur en renonçant à une portion de leur revenu salarial, ce qui leur permet de recevoir par la suite des prestations plus généreuses de la caisse de pension – **dans la mesure où les cotisations versées à la caisse sont considérées comme un revenu de substitution**. L'élasticité de l'offre et de la demande sur le marché du travail détermine à qui incombe la charge **restante**. D'habitude, les travailleurs dépendent assez fortement d'un revenu salarial et sont géographiquement moins mobiles que les employeurs. Comme ces derniers peuvent substituer le travail par du capital, ce sont généralement les employés qui prennent en charge les coûts salariaux, et cela indépendamment du taux relatif des cotisations respectives de l'employeur et du travailleur. Dans une telle situation, l'échelonnement des taux de bonification en fonction de l'âge n'a aucun effet sur les chances de réinsertion professionnelle des seniors.

Une des raisons pour lesquelles les seniors sont défavorisés pas rapport aux travailleurs plus jeunes tient au **déficit dans les domaines de la formation et de la formation continue**.

---

<sup>7</sup> Dans les périodes de conjoncture faible, les entreprises procèdent souvent selon le principe *last in, first out*. En d'autres termes, on licencie en premier les personnes qui sont arrivées en dernier. Ce procédé permet de conserver le savoir-faire au sein de l'entreprise.

<sup>8</sup> Cf. l'art. 339b du code des obligations en ligne ([Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse \(Livre cinquième: Droit des obligations\)](#)).

<sup>9</sup> Cf. Office fédéral des assurances sociales OFAS : [2e pilier | Les cotisations](#).

<sup>10</sup> Cf. Office fédéral des assurances sociales OFAS : [Prévoyance vieillesse 2010](#)

<sup>11</sup> L'étude la plus récente consacrée à ce sujet (Sheldon et Cueni, 2011) évalue les données de plus de 1 million de demandeurs d'emploi en Suisse. Elle utilise deux approches économétriques distinctes pour observer l'effet des seuils d'âge de la LPP sur les chances de réinsertion professionnelle. Aucune des deux méthodes n'a permis d'établir des effets avérés sur la réinsertion par rapport aux seuils fixés dans la loi, ni même de possibles effets précurseurs. Cf. Sheldon, G. et Cueni, D. (2011) „[Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer](#)“ (disponible uniquement en allemand).

Souvent, les 50+ n'ont pas suivi de tels programmes depuis plusieurs années. Même lorsque la personne bénéficie d'une ancienneté considérable au sein d'une société, où elle a acquis de nouvelles capacités grâce à l'expérience pratique et à la formation continue, ces compétences sont la plupart du temps très spécifiques à l'entreprise. Dans une autre place de travail, ce type de connaissances n'est pas toujours utile. Le savoir propre à une société augmente chez l'employé en proportion des années passées au service de celle-ci ; par conséquent, il est plus développé chez les séniors que chez les jeunes travailleurs. Le profond **bouleversement technologique** de ces dernières décennies a fortement compliqué la situation des chômeurs âgés sur le marché du travail pour ce qui touche à la formation et aux connaissances informatiques.

Le système des savoirs propres à une firme s'accompagne en outre d'une identification croissante du travailleur, ce qui entrave sa **flexibilité professionnelle**. L'éventail d'offres d'emploi accessibles aux chômeurs séniors est par conséquent moins large, puisque ceux-ci auront tendance à viser des champs d'activité qu'ils connaissent. La prédisposition à une certaine **mobilité géographique**, en plus de l'aspect lié au métier lui-même, diminue aussi très souvent avec l'âge. Les personnes plus âgées, selon leur situation familiale, les réseaux sociaux qu'elles entretiennent et les biens fonciers qu'elles possèdent, sont solidement enracinés dans leur lieu de résidence.

Souvent, les **attentes salariales** trop grandes constituent elles aussi un obstacle sur la route des demandeurs d'emploi âgés. Lors de l'embauche de séniors, la question du salaire s'avère souvent problématique, car l'expérience professionnelle des candidats entre en conflit avec la structure de rémunération de l'entreprise. La pratique montre que les chômeurs possédant davantage d'expérience doivent plus souvent accepter une baisse de leur salaire – temporaire, la majorité du temps – pour parvenir à se réintégrer professionnellement. Notons aussi que l'augmentation du salaire est moins marquée après une longue période de chômage que dans le cas d'un chômage de courte durée.

Cette disparité entre les qualifications et les exigences professionnelles n'est pas uniquement due au bouleversement technologique : c'est également le **changement structurel** qui se trouve en cause. D'un côté, on observe un transfert des activités artisanales et industrielles vers les métiers de prestations de services – ou, pour l'exprimer autrement, de la société industrielle vers une société basée sur le savoir. De l'autre côté, on remarque une **internationalisation** croissante de la division du travail. De plus en plus d'activités – relativement simples, la majorité du temps – sont externalisées à l'étranger. Ainsi, non seulement les exigences professionnelles en termes de formation et de formation continue augmentent, mais la proportion d'activités plus simples diminue, ce qui entraîne de surcroît une péjoration des chances de réintégrer le marché du travail pour des personnes peu qualifiées issues de toutes les classes d'âge.

## Mesures de l'assurance-chômage (AC)

En plus des prestations garantissant un revenu minimum vital en cas de perte d'activité (indemnité de chômage/indemnités journalières), l'AC offre un soutien professionnel dans le cadre de la recherche d'un nouveau poste. Pour le placement, deux instruments importants sont mis à contribution : les ORP (offices régionaux de placement), qui conseillent et placent les demandeurs d'emploi, ainsi que les MMT (mesures relatives au marché du travail), utilisées pour favoriser une réinsertion durable dans la vie active.

Si la recherche d'emploi s'avère difficile, il est possible de recourir à des MMT, également ouvertes aux personnes âgées.<sup>12</sup> Les MMT offrent une large palette de cours et de pro-

---

<sup>12</sup> Dans la mesure où les conditions visées aux art. 8 et 59b LACI sont remplies, ces conditions ne dépendent pas de l'âge.

grammes grâce auxquels les demandeurs d'emploi acquièrent une qualification ciblée en fonction des besoins du marché du travail. Ces mesures contribuent ainsi de manière significative à la prévention du chômage de longue durée.

### **MMT fréquemment sollicitées par les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus<sup>13</sup>**

#### ***Allocations d'initiation au travail (AIT)<sup>14</sup>***

Cette mesure offre aux assurés bénéficiant de l'indemnité journalière la possibilité d'actualiser ou d'élargir leurs compétences professionnelles en effectuant une période d'initiation auprès d'un employeur. Si, à l'issue de la période d'initiation, la personne assurée est embauchée aux conditions usuelles sur le lieu et dans la branche d'activité, l'employeur reçoit l'AIT en guise de soutien. Les salaires des assurés de plus de 50 ans sont pris en charge par la caisse de chômage compétente à hauteur de 60 % durant la première moitié de la période de travail et de 40 % durant la seconde moitié. La durée de cette MMT peut aller jusqu'à douze mois pour les assurés de 50 ans et plus. Les demandeurs d'emploi plus jeunes perçoivent en moyenne 40 % du salaire sous forme d'AIT pendant six mois au maximum.<sup>15</sup>

#### ***Contribution aux frais de déplacement quotidien et aux frais de séjour hebdomadaires (PESE)<sup>16</sup>***

Cette mesure vise à encourager la mobilité géographique des assurés qui n'ont pas trouvé de travail convenable dans la région où ils habitent et se sont déclarés disposés à travailler en dehors de ladite région afin d'éviter le chômage.

La contribution aux frais de déplacement quotidien couvre les coûts de voyage – sur présentation d'un justificatif – occasionnés par la pendularité entre le domicile et le lieu de travail.

En revanche, si le lieu de travail se trouve trop loin du lieu de résidence, de sorte qu'un déplacement quotidien ne semble plus approprié, une contribution aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires peut être versée. Dans de tels cas, la caisse de chômage cofinance les frais de voyage et de repas effectifs ainsi que les frais de logement sur le lieu de travail.

#### ***Programmes d'emploi temporaire (PET)<sup>17</sup>***

Les programmes d'emploi temporaire sont utilisés pour maintenir, voire améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi et leur offrir un cadre quotidien structurant. En règle générale, les programmes durent six mois et sont organisés dans différents secteurs (administration, activités sociales, nature et environnement, recyclage). Les participants reçoivent des indemnités journalières pendant le programme.

#### ***Soutien aux assurés qui entreprennent une activité indépendante (SAI)<sup>18</sup>***

Avec la MMT « soutien aux assurés qui entreprennent une activité indépendante », l'AC aide les demandeurs d'emploi ayant un esprit entrepreneurial à créer une petite entreprise. Durant la phase de planification de leur projet, ils reçoivent des indemnités journalières particulières pendant nonante jours au plus et sont libérés de l'obligation de chercher un emploi. En outre, des cours de gestion d'entreprise leur sont proposés, qui portent sur les aspects juridiques et administratifs de la création d'une firme ainsi que sur la tenue d'une comptabilité. Ces cours donnent également lieu à l'élaboration d'un *business plan* et, le cas échéant, à un coaching

---

<sup>13</sup> Cf. [graphique 11](#) de l'annexe.

<sup>14</sup> Cf. art. 65 LACI en ligne [Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité \(Loi sur l'assurance-chômage, LACI\)](#).

<sup>15</sup> Cf. art. 66 LACI.

<sup>16</sup> Cf. art. 68-70 LACI.

<sup>17</sup> Cf. art. 64 LACI.

<sup>18</sup> Cf. art. 71 LACI.



individuel. Jusqu'à présent, 80 % des entreprises créées par ce biais ont rencontré du succès. Cette mesure a donc un impact positif sur le marché de l'emploi étant donné qu'elle permet la création de nouveaux postes de travail.

Notons qu'il est possible de retirer ses capitaux de prévoyance de manière anticipée afin de réunir les fonds de départ nécessaires au lancement de l'activité indépendante. Toutefois, si cette dernière échoue, les avoirs de vieillesse sont perdus. Le risque est particulièrement important pour les demandeurs d'emploi d'un certain âge, car ils présentent un danger plus grand d'opter, par résignation, pour une activité indépendante alimentée par leurs capitaux de prévoyance. De telles décisions prises dans cet état d'esprit ont incité certains cantons à appliquer la mesure SAI de façon plus restrictive s'agissant des demandeurs d'emploi âgés.

### **Cours<sup>19</sup>**

Les ORP proposent plusieurs cours de durées diverses et dans différents domaines. L'objectif consiste à soutenir de manière ciblée des chômeurs ou des personnes menacées par le chômage en fonction de leurs besoins et de leurs domaines professionnels spécifiques (p. ex. connaissances en informatique), surtout dans les secteurs recelant un potentiel de développement et dans lesquels on observe une demande sur le marché du travail.

### **Bases juridiques**

Les chômeurs de plus de 50 ans ne font partie d'aucun groupe cible relatif à une stratégie d'intégration distincte. Toutefois, cette tranche d'âge est exposée à un risque élevé de chômage de longue durée. Un système spécifique d'indemnisation et d'indemnités journalières a donc été inscrit pour eux dans la loi. Les personnes de plus de 55 ans bénéficient d'un droit à 520 indemnités journalières au maximum pour une période de cotisation de vingt-deux mois au moins. Sous certaines conditions<sup>20</sup>, les seniors peuvent même prétendre à des indemnités journalières supplémentaires, dont le versement peut être prolongé jusqu'à la perception de la rente AVS ordinaire.

Depuis la 4<sup>e</sup> révision partielle de la LACI (1.4.2011), les assurés âgés de plus de 50 ans peuvent participer à des mesures de formation et d'occupation pendant un certain temps<sup>21</sup>, même après la fin de leurs droits.

Du reste, les seniors sont soumis aux mêmes bases légales – découlant de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI) – que les personnes entrant dans les autres tranches d'âge.

### **Comparaison internationale**

Comme expliqué dans la deuxième section, **la Suisse occupe une place de choix en comparaison internationale** (cf. [graphique 1](#) de l'annexe). Le taux d'activité des travailleurs plus âgés se situe bien au-dessus de la moyenne européenne et n'est dépassé que par la Suède et l'Islande. Ce phénomène s'explique entre autres par la bonne qualification professionnelle des seniors. Plus de 84,5 % des 55 à 64 ans possèdent un diplôme du degré secondaire II<sup>22</sup>. La participation à l'emploi des seniors a tendance à baisser quelques années avant l'âge officiel de la retraite. Les taux d'activité des personnes âgées de 50 ans et plus se situent généralement un peu en dessous de ceux relatifs à la population des 25-49 ans.

---

<sup>19</sup> Cf. art. 60 LACI.

<sup>20</sup> Cf. note de bas de page du tableau 3 de l'annexe.

<sup>21</sup> Cf. art. 59 LACI.

<sup>22</sup> Cf. OFS [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Education et science > Indicateurs de la formation > Système de formation suisse > Par thèmes > Impact > [Niveau de formation](#)

Parmi d'autres indicateurs relatifs au marché du travail, et comparables sur le plan international, on peut évoquer le taux d'emploi (ou taux d'actifs occupés)<sup>23</sup> et le taux de chômage. Ces valeurs attestent elles aussi de l'excellente position internationale de la Suisse pour ce qui touche à la situation des séniors sur le marché du travail. Le taux d'emploi au sein des 50+ se situait pour 2015 à 78,7 %. Seule l'Islande affiche de – tout juste – meilleures valeurs. Il en va de même pour le taux de chômage, la Suisse se classe à la 4<sup>ème</sup> place pour cette classe d'âge en comparaison internationale (cf. [graphique 12](#) de l'annexe). Globalement, la Suisse garantit un **bon accès au marché du travail** aux personnes âgées de plus de 50 ans.

---

<sup>23</sup> Le taux d'actifs occupés représente la proportion de *personnes actives occupées* au sein de la population, tandis que le taux d'activité indique la proportion de *personnes actives*. On regroupe sous l'appellation « personnes actives » les personnes actives occupées et les chômeurs. Les personnes actives constituent l'offre de travail, et le taux d'activité correspond au taux de participation au marché du travail.



## Annexe I : tableaux et graphiques

**Tableau 2**

Autres caractéristiques des chômeurs enregistrés selon leur classe d'âge, en % (2016)

	50+	25-49 ans
<b>Sexe</b>		
Femmes	39.6	44.9
Hommes	60.4	55.1
<b>Nationalité</b>		
Suisse	63.0	46.8
Etrangère	37.0	53.2
<b>Qualifications</b>		
Pas terminé l'école obligatoire	1.3	0.8
Ecole obligatoire	23.1	22.7
Degré secondaire	48.5	46.1
Degré tertiaire	21.4	69.0
Inconnu	5.8	70.0
<b>Secteurs</b>		
Secteur 1 (agriculture et domaine forestier, pêche)	0.8	0.8
Secteur 2 (industrie)	29.7	25.1
Secteur 3 (prestations de services)	65.7	69.0
Pas de données, autres	3.7	5.1

Source : SECO

**Tableau 3**

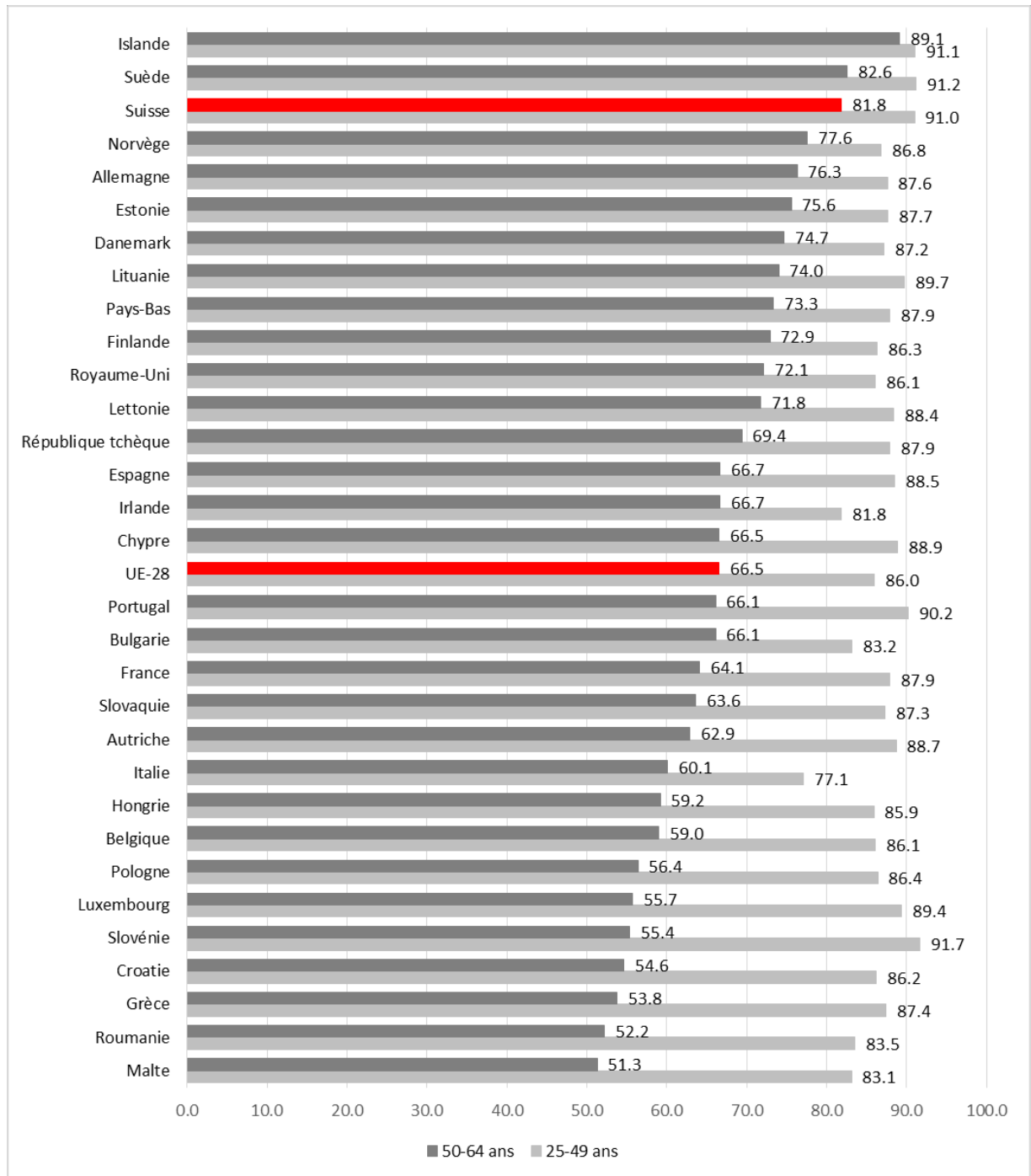
Nombre maximum d'indemnités journalières selon l'art. 27 LACI

Période de cotisation (en mois)	Age/obligation d'entretien	Condition	Indemnités
12 à 24	Jusqu'à 25 sans obligation d'entretien		200
12 à < 18	A partir de 25		260 <sup>1</sup>
12 à < 18	Obligation d'entretien		260 <sup>1</sup>
18 à 24	A partir de 25		400 <sup>1</sup>
18 à 24	Obligation d'entretien		400 <sup>1</sup>
22 à 24	A partir de 55		520 <sup>1</sup>
22 à 24	A partir de 25	Perception d'une rente AI correspondant à un degré d'invalidité d'au moins 40 %	520 <sup>1</sup>
22 à 24	Obligation d'entretien	Perception d'une rente AI correspondant à un degré d'invalidité d'au moins 40 %	520 <sup>1</sup>
<b>Exonération de cotisations</b>			90

<sup>1</sup> Dans ces catégories, le droit peut être augmenté de 120 indemnités journalières si la personne assurée est entrée au chômage quatre ans avant d'avoir atteint l'âge de la retraite et que le placement est impossible ou fort compliqué pour des raisons générales ou liées au marché du travail.

## Graphique 1

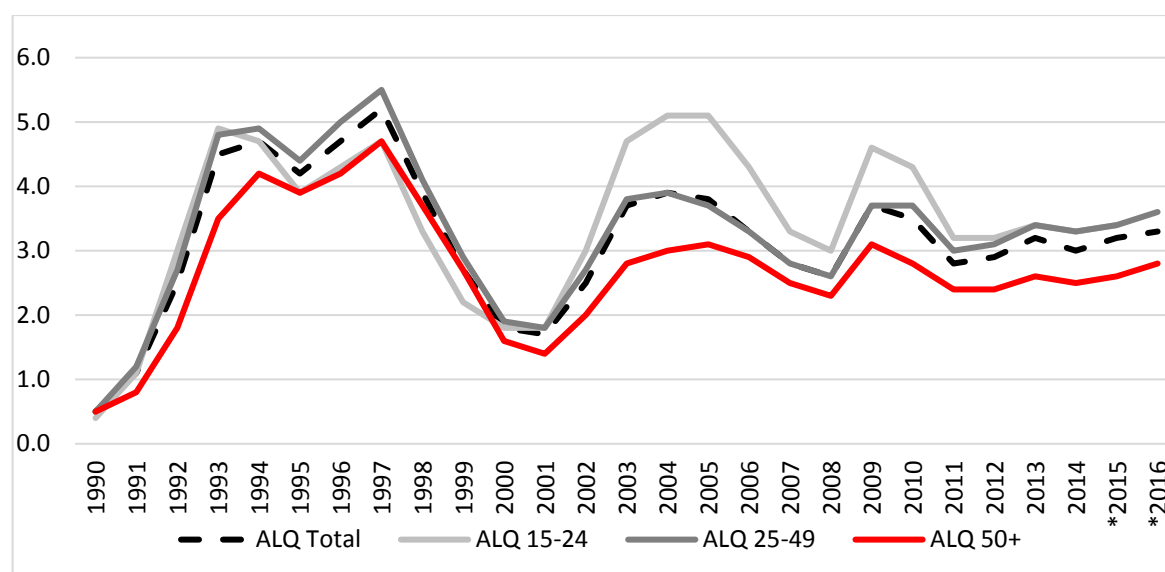
Taux d'activité des personnes âgées de 50 à 64 ans (2015)



Source : Eurostat

## Graphique 2

Evolution du taux de chômage par tranche d'âge



Source : SECO

Précisions à propos du graphique 2 : le taux de chômage est calculé sur la base du recensement fédéral de la population (RFP) qui, jusqu'en 2010, ne s'effectuait qu'une fois tous les dix ans. Or, entre deux relevés – soit dans le courant d'une décennie –, le vieillissement démographique exerce un impact sur la structure de la population. Ce phénomène s'observe aussi dans les taux de chômage. Au début des années 1990, les premiers représentants de la génération du baby-boom dépassaient le seuil des 50 ans. Vers la fin de la même décennie, ils commençaient à peser dans la balance, ce qui explique que la proportion de personnes âgées se rapproche du taux de chômage global puisque, dans le cadre du calcul de ce taux, le numérateur (chômeurs inscrits) a augmenté tandis que le dénominateur (personnes actives du RFP) est resté constant. Cette convergence des taux, qui s'observe tous les dix ans, est principalement due aux données. C'est donc la première vague de baby-boomers qui est le plus fortement concernée, en raison de l'augmentation soudaine de personnes actives âgées de plus de 50 ans.

\* Afin de calculer les taux de chômage, les données sur la population active mises à disposition par l'Office fédéral de la statistique ont été actualisées. Tous les taux de chômage à partir du mois de janvier 2014 se basent désormais sur les données concernant la population active établies dans le cadre du pooling de 2012 à 2014.

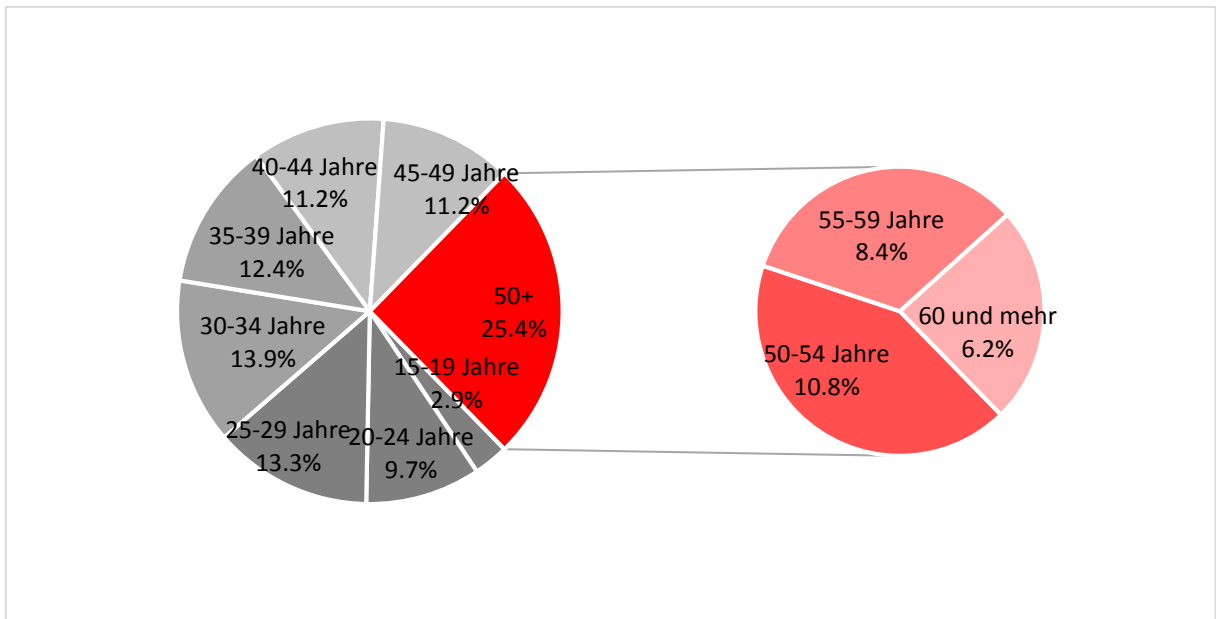
**Tableau 4** TDC global TDC 15-24 TDC 25-49 TDC 50+

Année	TDC global	TDC 15-24	TDC 25-49	TDC 50+
1997	5.2	4.7	5.5	4.7
1998	3.9	3.3	4.1	3.7
1999	2.7	2.2	2.9	2.7
2000	1.8	1.8	1.9	1.6
2001	1.7	1.8	1.8	1.4
2002	2.5	3	2.7	2
2003	3.7	4.7	3.8	2.8
2004	3.9	5.1	3.9	3
2005	3.8	5.1	3.7	3.1
2006	3.3	4.3	3.3	2.9
2007	2.8	3.3	2.8	2.5
2008	2.6	3	2.6	2.3
2009	3.7	4.6	3.7	3.1
2010	3.5	4.3	3.7	2.8
2011	2.8	3.2	3	2.4
2012	2.9	3.2	3.1	2.4
2013	3.2	3.4	3.4	2.6
2014	3	3.3	3.3	2.5
*2015	3.2	3.4	3.4	2.6
*2016	3.3	3.4	3.6	2.8

Source : SECO.

### Graphique 3

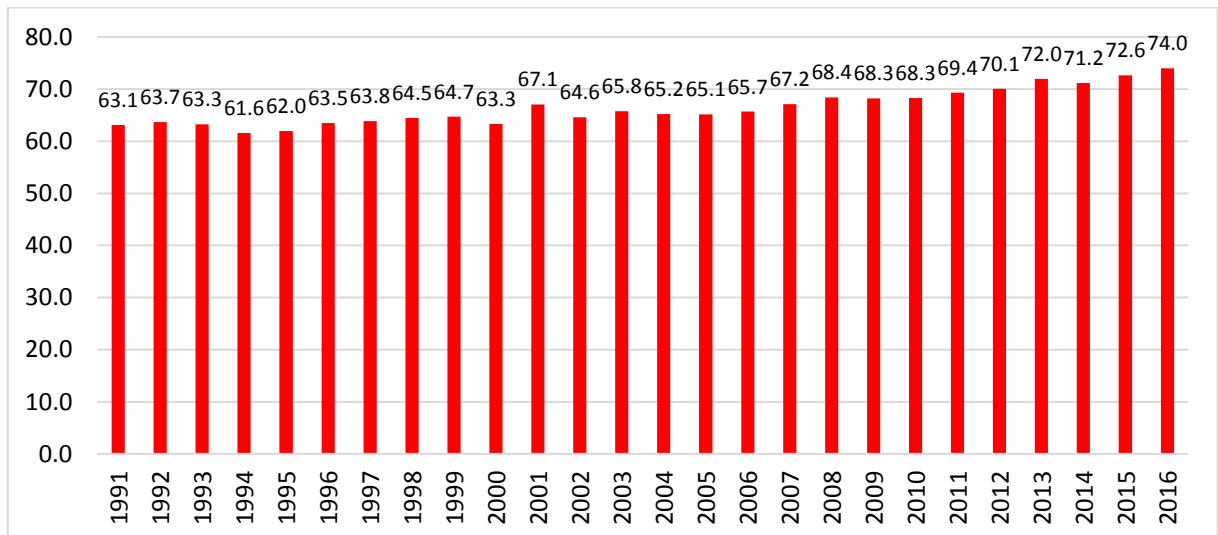
Taux de 50+ par rapport au nombre total de chômeurs (2016)



Source : SECO

### Graphique 4

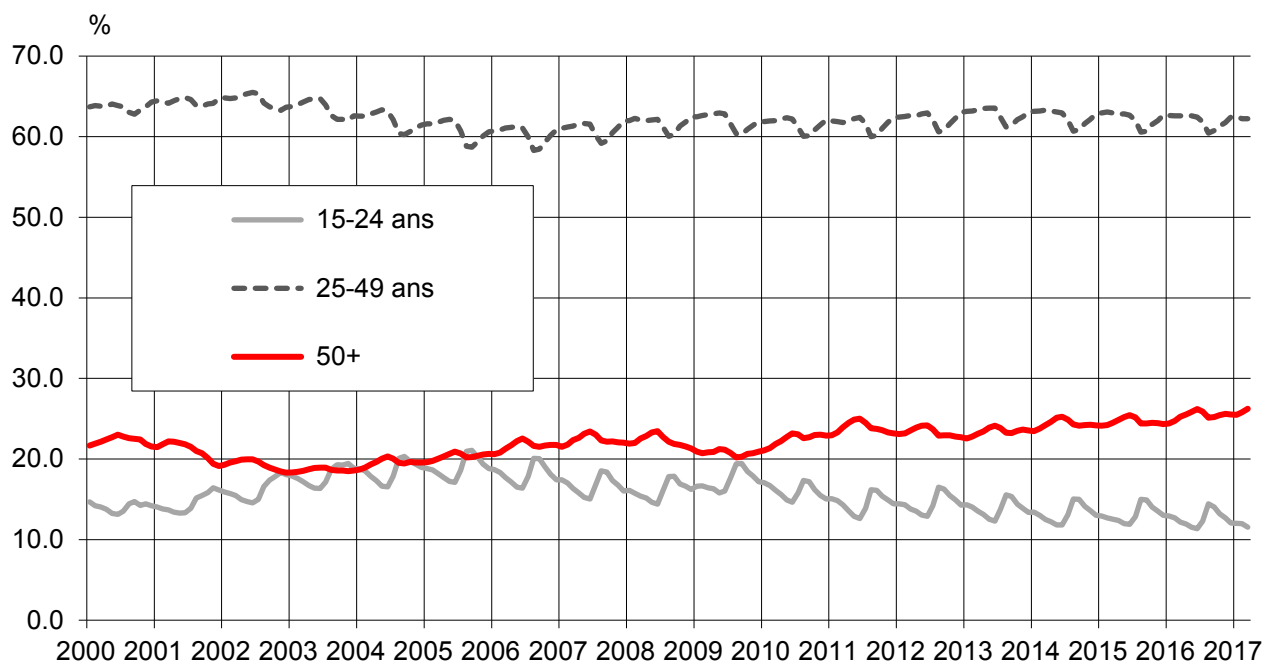
Evolution du taux d'actifs occupés au sein du groupe d'âge des 55-64 ans



Source : ESPA (valeurs moyennes, deuxième trimestre)

## Graphique 5

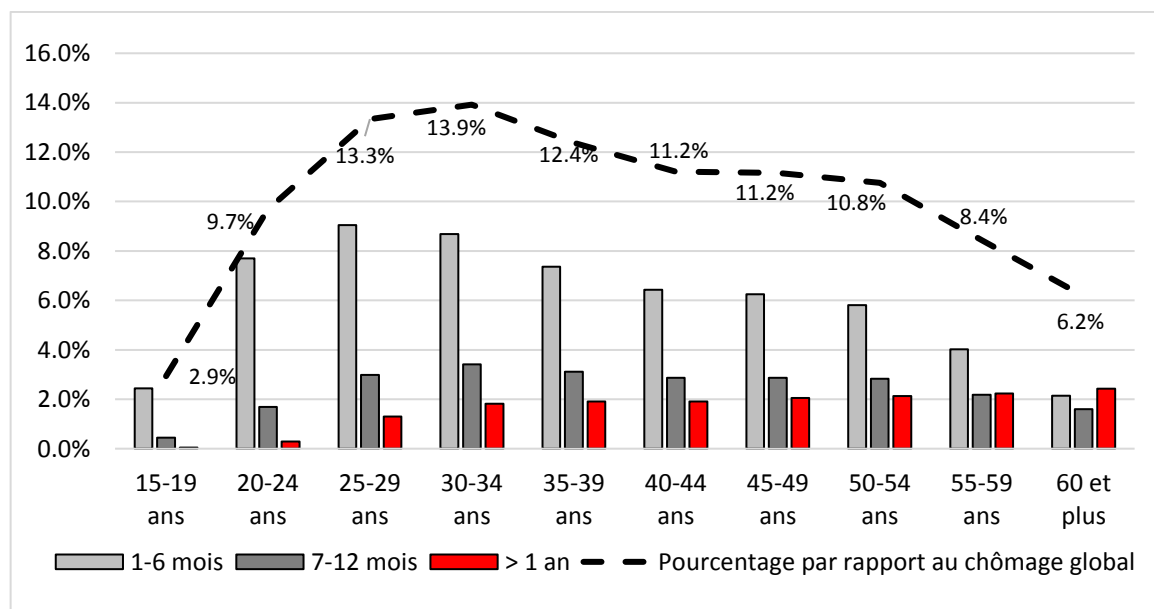
Taux de chômeurs selon leur classe d'âge par rapport au totale des chômeurs en %



Source : SECO

## Graphique 6

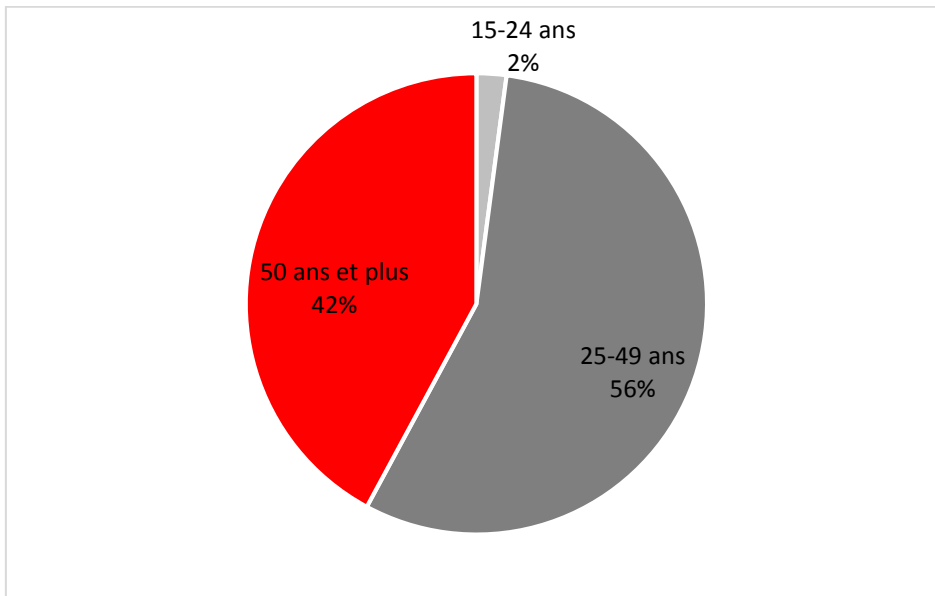
Durée du chômage selon la classe d'âge (2016)



Source: SECO

### Graphique 7

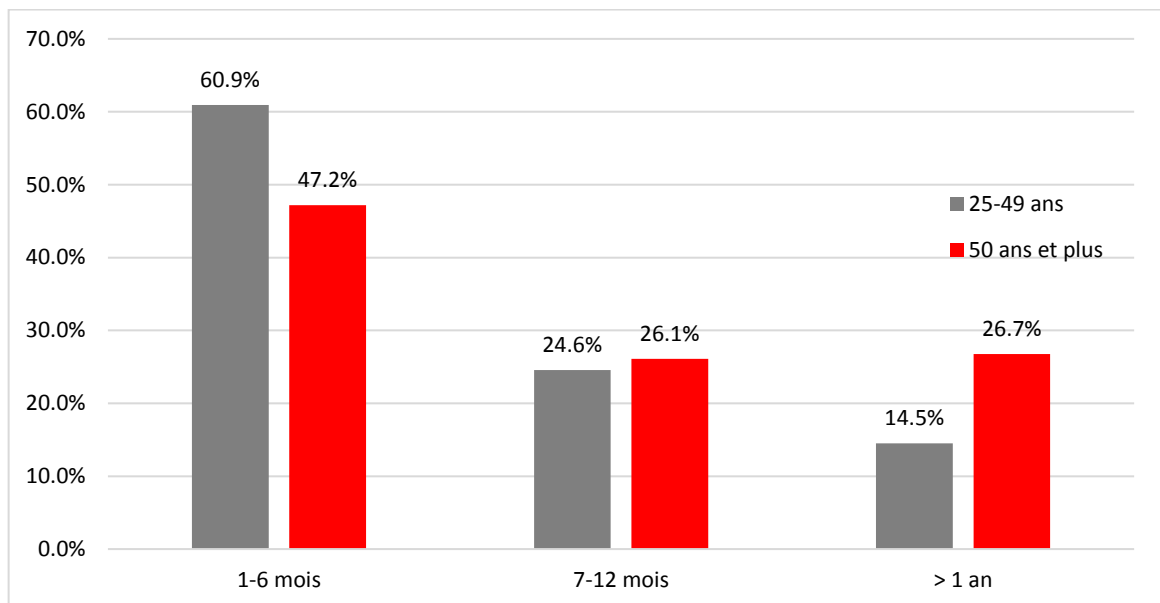
Taux de chômeurs de longue durée, par tranche d'âge, par rapport au nombre total de chômeurs de longue durée (2016)



Source : SECO

### Graphique 8

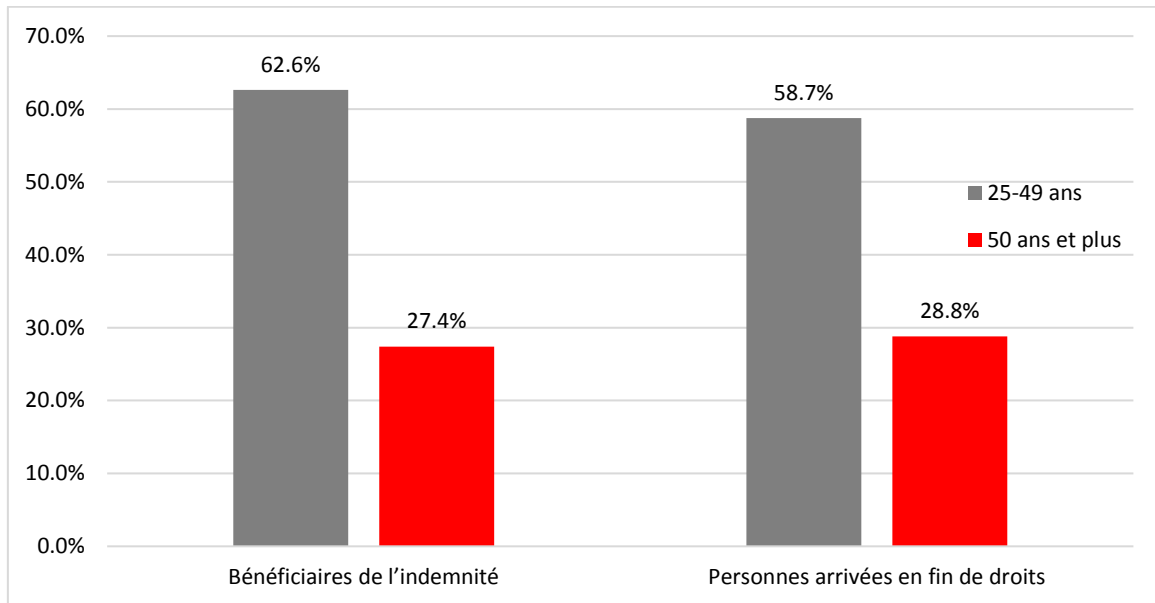
Taux de chômeurs selon la durée d'inscription, selon la classe d'âge (2016)



Source : SECO

### Graphique 9

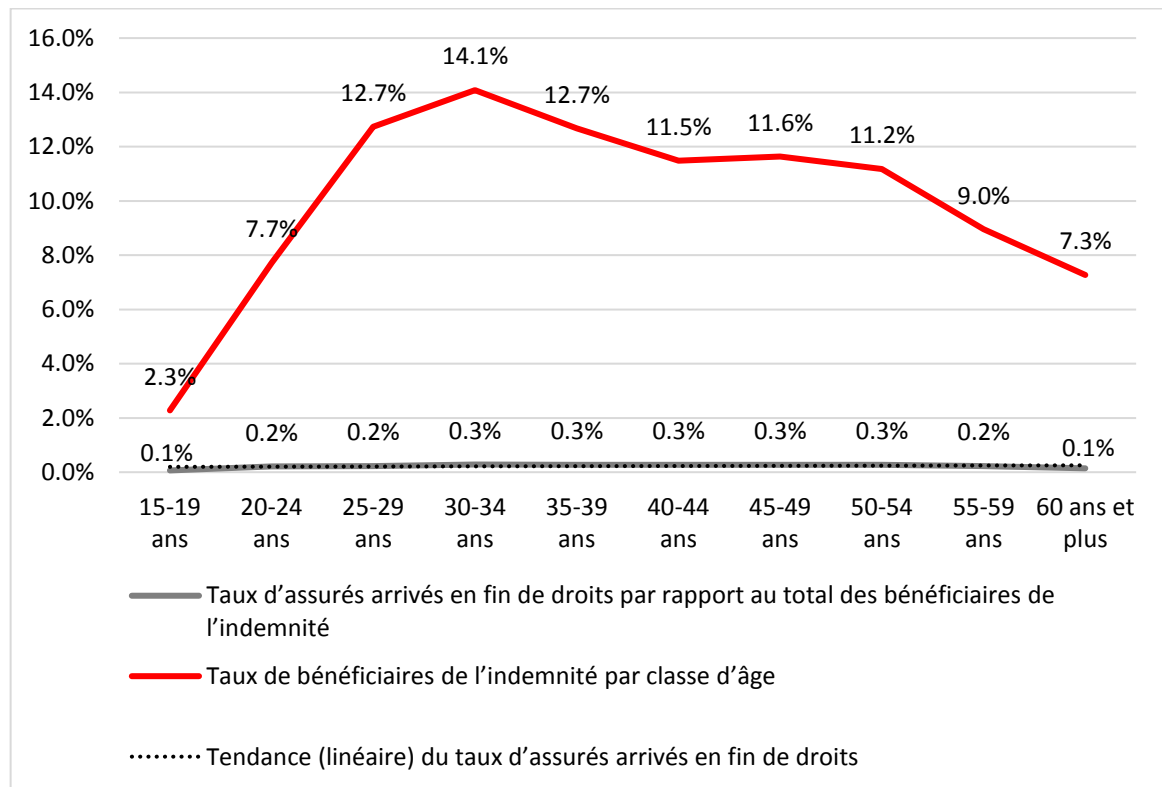
Bénéficiaires de l'indemnité et taux d'assurés arrivés en fin de droits selon la classe d'âge (2016)



Source : SECO

### Graphique 10

Perception d'indemnités journalières et arrivées en fin de droits selon la classe d'âge (2016)

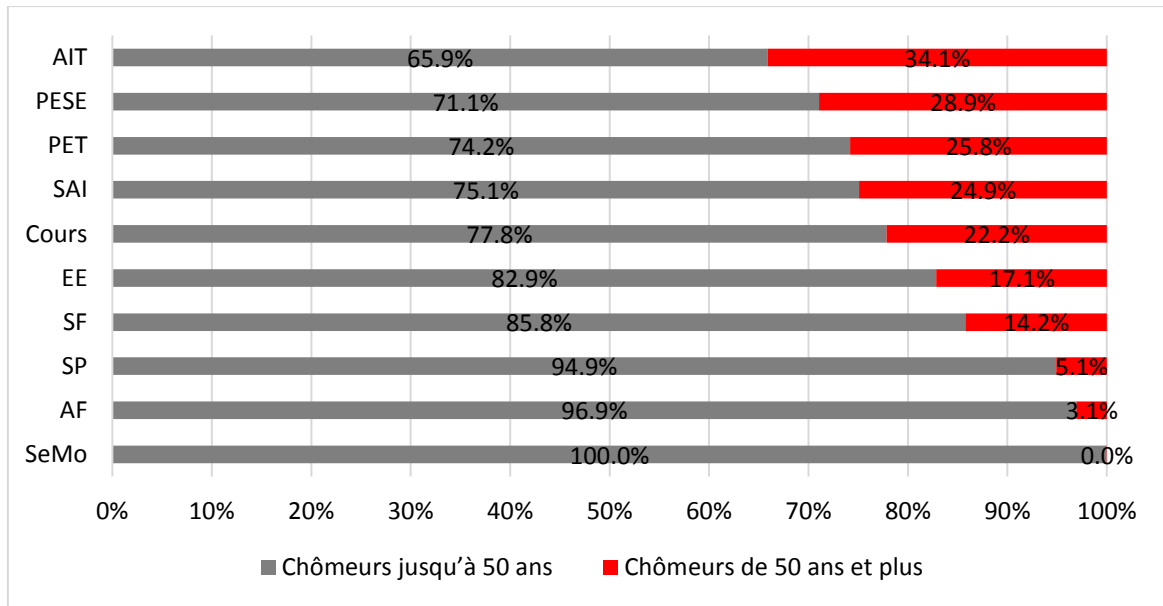


Source : SECO



## Graphique 11

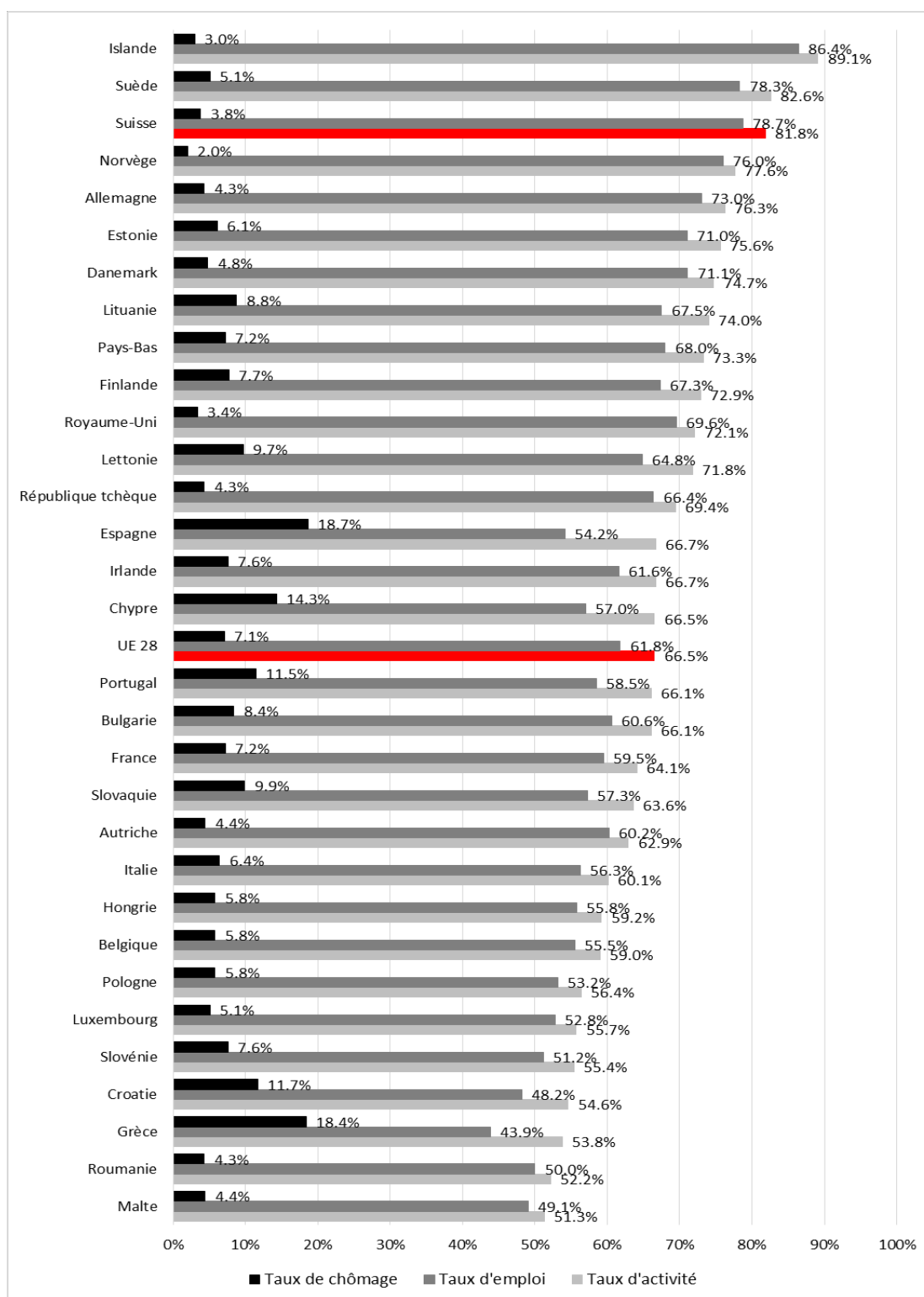
Taux de recours aux MMT par classe d'âge (2016)



Source : SECO

## Graphique 12

Indicateurs relatifs au marché du travail pour la classe d'âge 50-64 ans (2015)



Source : Eurostat

Précisions à propos du graphique 12 : Le taux d'emploi est à mettre en rapport avec le taux d'actifs occupés de la Suisse. Quant au taux de chômage, il est compris au sens de l'OIT. De plus, contrairement au taux d'activité, le taux d'emploi tient compte seulement des travailleurs soumis au régime des assurances sociales. Il ne tient pas compte, par exemple, des indépendants. Voilà pourquoi le taux d'emploi est plus bas que le taux d'activité. On trouvera des explications dans le document de l'OFS « [Vie active et rémunération du travail – Définitions](#) ».

## Annexe II : questions fréquemment posées (FAQ)

1. *Quelles mesures les cantons appliquent-ils ou sont-ils en train de planifier pour combattre le chômage et la dépendance à l'aide sociale des personnes âgées de 50 ans et plus ?*..... 19
2. *De nouvelles mesures sont-elles prévues pour les chômeurs de plus de 50 ans ? Faudrait-il lancer une campagne d'encouragement à l'embauche des chômeurs seniors, au vu de l'évolution démographique et de ses effets sur le marché du travail ?* ..... 19
3. *Comment motiver les employeurs à engager des travailleurs plus âgés pour occuper les places vacantes au sein de leurs entreprises ? Comment mettre à contribution le secteur privé ?*..... 20
4. *Ne serait-il pas judicieux de motiver les entreprises en réduisant le coût des cotisations à la prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier) pour les personnes de plus de 50 ans ?* ..... 20
5. *Pourquoi n'existe-t-il pas de meilleure protection des travailleurs seniors contre les licenciements ?* ..... 21
6. *Comment concilier l'augmentation de l'âge de la retraite et le fait que les 50+ éprouvent des difficultés à retrouver du travail ?* ..... 22
7. *De quelles mesures dispose-t-on pour combattre le risque, chez les personnes d'un certain âge, de rester inscrites auprès d'un ORP pendant plus de douze mois ?* .. 22
8. *L'administration fédérale est l'un des plus gros employeurs du secteur public. Qu'entreprend-elle pour lutter contre les différents problèmes évoqués ?* ..... 22

1. *Quelles mesures les cantons appliquent-ils ou sont-ils en train de planifier pour combattre le chômage et la dépendance à l'aide sociale des personnes âgées de 50 ans et plus ?*

L'assurance-chômage (AC) soutient les séniors dans le cadre de leur recherche d'emploi et applique, au besoin, des mesures du marché du travail ciblées. Le soutien apporté aux personnes d'un certain âge qui s'inscrivent auprès du service public de l'emploi passe notamment par des allocations d'initiation au travail, des contributions aux frais de déplacement quotidien et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires ainsi que des cours individuels ou des programmes d'occupation temporaire.

La LACI prévoit une durée d'indemnisation de chômage plus longue pour les assurés de plus de 55 ans que pour les jeunes demandeurs d'emploi. En outre, indépendamment de leur droit à l'indemnité de chômage, les séniors peuvent participer à des mesures de formation et d'occupation jusqu'à la fin de leur délai-cadre. Le législateur a entre autres fortement soutenu les allocations d'initiation au travail (AIT) pour les chômeurs âgés et créé des instruments visant à encourager leur utilisation. Le droit aux AIT accordé aux 50+ a été globalement étendu à douze mois et le cofinancement du salaire a augmenté en moyenne de 40 à 50 %.

La mise en œuvre d'une aide sociale incitative incombe aux cantons et aux communes. La Confédération soutient la collaboration interinstitutionnelle (CII) entre l'AC et l'aide sociale. Un aperçu de la situation réalisé en 2013 par le bureau de recherche Interface montre qu'il existe déjà des projets de ce type, notamment dans le canton de Zurich (conseil en matière d'intégration fourni par l'office régional de placement, ORP) et la ville de Zurich (offre de coaching aux chômeurs arrivant en fin de droits) ainsi que dans les cantons de Lucerne (collaboration entre les services sociaux et l'ORP), de Fribourg (plateforme entre les services sociaux régionaux et l'ORP) et d'Appenzell Rhodes-Extérieures (collaboration entre l'ORP et l'aide sociale).

De plus, à l'automne 2014, l'OCDE a terminé et publié un rapport national pour la Suisse : *Vieillesse et politiques de l'emploi, Suisse – mieux travailler avec l'âge*. En mai 2016, le site web [www.personnelqualifie-suisse.ch](http://www.personnelqualifie-suisse.ch) a été lancé ; il regroupe de nombreuses initiatives cantonales sous le thème prioritaire 50+. Enfin, la brochure publiée en marge de la troisième conférence nationale sur les travailleurs âgés (2017) présente des exemples de bonnes pratiques qui existent dans les entreprises et dans les cantons (à télécharger sur le site [www.personnelqualifie-suisse.ch](http://www.personnelqualifie-suisse.ch)).

2. *De nouvelles mesures sont-elles prévues pour les chômeurs de plus de 50 ans ? Faudrait-il lancer une campagne d'encouragement à l'embauche des chômeurs séniors, au vu de l'évolution démographique et de ses effets sur le marché du travail ?*

L'âge en soi ne constitue pas une caractéristique suffisante à rendre compte de l'aptitude au placement d'une personne. En effet, les problématiques relatives aux chômeurs âgés sont généralement très hétérogènes. Voilà pourquoi, dans une perspective d'insertion professionnelle, il est plus judicieux d'utiliser des mesures qui tiennent compte, au cas par cas, d'un ensemble de caractéristiques ou de problématiques individuelles. De nos jours, dans la plupart des cantons, c'est déjà la façon de procéder habituelle.

Les mesures en vigueur et planifiées dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI) recoupent la campagne d'encouragement à l'embauche évoquées dans la question ci-dessus. L'un des objectifs centraux de la FKI est d'encourager l'activité professionnelle des travailleurs âgés. Dans le cadre de la conférence nationale sur les travailleurs âgés organisée pour la troisième fois en 2017, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux travaillent de concert pour atteindre cet objectif.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Cf. Déclaration finale commune et autres documents sur le site [www.personnelqualifie-suisse.ch](http://www.personnelqualifie-suisse.ch) > 50+ > Exemples > [Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés](#)

Les instruments de l'AC, à commencer par les ORP, doivent être optimisés. Les cantons ont en outre procédé à un état des lieux et ont assuré un suivi auprès des autorités cantonales du marché du travail afin de recenser les mesures de réinsertion efficaces. L'accent doit être également mis sur la formation continue, raison pour laquelle il est recommandé de dresser régulièrement un bilan des compétences des collaborateurs au sein d'une entreprise. Il faut en outre sensibiliser les employeurs, les employés et l'opinion publique. Les travailleurs âgés doivent parfois faire face à des préjugés négatifs qui compliquent l'embauche. Il convient de corriger cette image et de mettre en avant leur potentiel. Enfin, les employeurs du secteur privé comme du secteur public doivent s'engager à éviter, dans la mesure du possible, de donner une indication d'âge dans leurs mises au concours.

Par ailleurs, les mesures suivantes ont notamment été décrétées au niveau législatif :

- Dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020, s'agissant de la poursuite de l'activité professionnelle des séniors, les bases légales dans le domaine de l'assurance-vieillesse et survivants et de la prévoyance professionnelle sont améliorées. Ainsi, la personne assurée qui reste active au-delà de l'âge de la retraite doit pouvoir, en parallèle, recevoir une rente partielle ou augmenter sa propre rente.
- Dans le cadre des réformes liées à la sécurité financière des systèmes de prévoyance vieillesse, la Confédération examine des incitations favorables permettant d'assurer une forte participation des travailleurs âgés sur le marché du travail.

3. *Comment motiver les employeurs à engager des travailleurs plus âgés pour occuper les places vacantes au sein de leurs entreprises ? Comment mettre à contribution le secteur privé ?*

Avant de mettre sur pied des instruments de stimulation, il s'agit de sensibiliser les entreprises ainsi que toute la population à ces questions. Pas tout le monde n'a encore pris conscience des conséquences du vieillissement démographique. Cette sensibilisation fait partie intégrante de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI). Au sein du groupe d'accompagnement qui s'y rattache, on trouve les différents partenaires sociaux, USAM et UPS inclus. La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux étudient, dans leurs domaines de compétence respectifs, les façons possibles de sensibiliser les entreprises à la promotion de la participation des séniors au marché du travail et les moyens envisageables d'encourager l'échange de bonnes pratiques. Les partenaires sociaux doivent orienter l'activité de leurs associations ainsi que les politiques du personnel qui y sont liées en conformité avec cette logique. Aux yeux du Conseil fédéral, l'idée de stimuler les entreprises en les amenant à se convaincre par elles-mêmes de la pertinence de cette démarche fonctionne à plus long terme qu'une décision étatique les obligeant à embaucher certains groupes de personnes. L'UPS, par exemple, a déjà lancé le projet dans le cadre de la FKI « Avenir du marché suisse du travail ».

4. *Ne serait-il pas judicieux de motiver les entreprises en réduisant le coût des cotisations à la prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier) pour les personnes de plus de 50 ans ?*

La situation des demandeurs d'emploi âgés ne peut pas être imputée en bloc à l'échelonnement des contributions à la prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier) en fonction de l'âge. Cette situation découle davantage d'une conjonction de circonstances diverses. Au nombre de celles-ci, citons le bouleversement technologique des dernières décennies, le changement structurel, l'internationalisation du partage des tâches, les caractéristiques individuelles et, ne l'oublions pas, le vieillissement démographique.

En outre, l'hypothèse selon laquelle la progression des cotisations au 2<sup>e</sup> pilier en fonction de l'âge provoque des incitations inopportunes a plusieurs fois fait l'objet de longues discussions

et négociations au Parlement – pour la dernière fois en 2012.<sup>25</sup> Un rapport a été rédigé en réponse à des interventions parlementaires antérieures portant sur ce point litigieux. Il clarifie les raisons du maintien de l'échelonnement.<sup>26</sup>

Les résultats du rapport le démontrent : les modèles alternatifs réalisés pour l'échelonnement des bonifications de vieillesse ne provoquent, à moyen terme, aucune amélioration substantielle de la situation de la main-d'œuvre âgée sur le marché du travail. En outre, la majorité des employés sont assurés à des conditions allant au-delà du minimum prescrit par la LPP, lesquelles peuvent prévoir un nivellement plus ou moins important des cotisations.

Déjà lors de l'introduction de la LPP, le risque de discrimination des travailleurs âgés sur le marché du travail avait été discuté. On avait notamment évoqué le handicap que peuvent éventuellement représenter les bonifications de vieillesse élevées en fin de carrière, synonymes d'importants coûts salariaux accessoires. C'est pourquoi un dispositif de compensation des risques a été créé en faveur des caisses qui présentent une structure d'âge défavorable, c'est-à-dire un nombre d'assurés âgés supérieur à la moyenne. Ces dernières touchent des subsides du fonds de garantie dans la mesure où la somme des bonifications de vieillesse dépasse 14 % de la somme des salaires coordonnés correspondants (art. 58, al. 1, LPP). Si une institution de prévoyance ne comprend que des personnes de plus de 55 ans, la charge résultant des bonifications de vieillesse ne sera donc pas de 18 %, mais seulement de 14 % grâce à ces subsides.

Dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020, le Conseil fédéral a proposé au Parlement de modifier les taux des bonifications de vieillesse définis dans la LPP. En mars 2017, le Parlement a accepté un réajustement des taux des bonifications sous une forme allégée (7 %, comme jusqu'à présent, entre 25 et 34 ans, +1 point de pourcentage à 11 % dès 35 ans, +1 point de pourcentage à 16 % dès 45 ans et 18 %, comme jusqu'à présent, à partir de 55 ans). Cette adaptation des taux des bonifications de vieillesse fait disparaître le surcoût de la prévoyance professionnelle pour les personnes de 55 ans et plus. Cela devrait favoriser l'emploi des travailleurs âgés.

##### *5. Pourquoi n'existe-t-il pas de meilleure protection des travailleurs seniors contre les licenciements ?*

Les seniors n'encourent pas un risque plus élevé d'être licenciés que les jeunes travailleurs. Les dispositions de protection contre les licenciements protègent les rapports de travail existants. La jurisprudence reconnaît une obligation accrue de protéger la personnalité des travailleurs âgés (ATF 132 III 115, arrêt 4A\_558/2012 du 18 février 2013). Leur licenciement sera donc abusif si l'employeur n'a pas pris en compte leur situation particulière.

Le Conseil fédéral a proposé d'augmenter le montant maximum de l'indemnité à douze mois de salaire en cas de congé abusif ou injustifié. Cette mesure est actuellement en suspens, mais la réflexion sur ce point sera poursuivie. Un traitement différencié des travailleurs âgés dans la loi n'est pas justifié, ce qui n'empêche pas la jurisprudence de prendre en compte l'âge avancé du travailleur lorsqu'elle fixe l'indemnité en équité. De ce fait, le Conseil fédéral n'estime pas judicieux de renforcer les dispositions de protection contre les licenciements pour les travailleurs plus âgés.

---

<sup>25</sup> Cf. le postulat Vitali du 19 septembre 2012 (12.3731, « Eliminer les discriminations dans la LPP ») et l'interpellation Aubert du 26 septembre 2012 (12.3794, « Mesures LPP pour améliorer les chances des travailleurs d'un certain âge sur le marché du travail »).

<sup>26</sup> Cf. Rapport du Conseil fédéral (2006) « [Mesures propres à promouvoir l'emploi des travailleurs âgés, en particulier nouvel échelonnement des bonifications de vieillesse dans la prévoyance professionnelle](#) ».

6. *Comment concilier l'augmentation de l'âge de la retraite et le fait que les 50+ éprouvent des difficultés à retrouver du travail ?*

Le maintien et l'amélioration des possibilités de travail des personnes âgées de plus de 50 ans est un objectif affiché du Conseil fédéral. C'est pourquoi il s'oppose au relèvement de l'âge de la retraite au-delà de 65 ans. Au printemps 2017, le Parlement a accepté d'harmoniser, dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020, l'âge de référence pour la retraite des femmes et des hommes à 65 ans dans l'AVS et dans la prévoyance professionnelle. Différentes mesures doivent aussi aider à rendre plus souple le passage de la vie active à la retraite. Rendre, à moyen terme, le marché du travail encore plus accessible aux personnes d'un certain âge nécessitera le concours de tous les acteurs (Etat, partenaires sociaux).

7. *De quelles mesures dispose-t-on pour combattre le risque, chez les personnes d'un certain âge, de rester inscrites auprès d'un ORP pendant plus de douze mois ?*

L'assurance-chômage (AC), consciente du problème posé par l'augmentation des risques encourus par les assurés âgés de tomber dans un chômage de longue durée, agit en conséquence. Elle soutient les demandeurs d'emploi par le biais du conseil et du placement. Les autorités du marché du travail axent leurs stratégies de conseil et de placement sur les groupes cibles concernés. Le groupe des chômeurs âgés présente un risque élevé de chômage de longue durée ; en matière d'insertion, la plupart des cantons poursuivent des stratégies spécifiques à ces personnes. Les conseillers en personnel au sein des offices régionaux de placement (ORP) mettent en place, si besoin, des mesures ciblées relatives au marché du travail (MMT).

De plus, depuis l'année 2000, les organes d'exécution de l'AC sont pilotés sur la base d'indicateurs de résultats, selon une évaluation comparative. Cette façon de procéder permet de fixer des objectifs pour une réinsertion rapide et durable. On incite ainsi fortement les organes d'exécution à mettre à contribution les instruments dont ils disposent pour combattre le chômage de longue durée ; en effet, cette stratégie permet d'améliorer considérablement les résultats d'un canton.

8. *L'administration fédérale est l'un des plus gros employeurs du secteur public. Qu'entreprend-elle pour lutter contre les différents problèmes évoqués ?*

Les défis que pose le développement démographique ont été reconnus très tôt. Le 10 décembre 2010, le Conseil fédéral a adopté une stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011 à 2015. Le concept de « gestion des générations au sein de l'administration fédérale » qui en découle prévoit des mesures et des stratégies qui définissent, entre autres, des possibilités et des conditions-cadre (juridiques, organisationnelles, financières, etc.) pour garder les collaborateurs de la Confédération en emploi au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. Diverses mesures ont été mises en œuvre sur cette base en 2016 (analyse de la structure du personnel, monitoring des départs).

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



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

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

## 1 Liens

Espace-Emploi

[http://www.espace-emploi.ch/jobsuche/50\\_plus/](http://www.espace-emploi.ch/jobsuche/50_plus/)

SECO

[https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/aeltere\\_arbeitnehmende.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/aeltere_arbeitnehmende.html)

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt/aeltere-arbeitnehmende.html>

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Aeltere-Arbeitnehmende.html>

Initiative Personnel Qualifié Suisse – 50plus

<https://www.personnelqualifie-suisse.ch/fr/50plus/>

<https://www.personnelqualifie-suisse.ch/fr/50plus/exemples/>

AC | Les conditions et prestations

<http://www.bsv.admin.ch/kmu/ratgeber/00731/00741/index.html?lang=fr>

LACI

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19820159/index.html>