

Zeitschrift: Générations
Herausgeber: Générations, société coopérative, sans but lucratif
Band: - (2018)
Heft: 101

Artikel: Chômage des seniors : une urgence qu'on tait
Autor: Verdán, Nicolas / Repetti, Marion
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-830835>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 28.01.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Chômage des seniors : une urgence qu'on tait

De plus en plus de seniors licenciés peinent à retrouver un travail. Les institutions d'action sociale proposent qu'ils touchent le chômage jusqu'à leur retraite.

Polyglotte, compétente, avenante et toujours tirée à quatre épingles, Piera, la cinquantaine, est réceptionniste et téléphoniste et ses anciens employeurs ne tarissent pas d'éloges sur la qualité de ses services. Et pourtant, depuis 2012, Piera est en recherche d'emploi comme tant d'autres. En Suisse, les quinquagénaires et les sexagénaires sont toujours plus nombreux dans la situation de cette Genevoise: bien formés, expérimentés, en bonne santé, mais privés d'accès au marché du travail. La raison? En résumé, les seniors sont jugés trop chers, plus au fait des dernières technologies, moins rapides. Autant d'idées reçues nourrissant une forme de discrimination qui s'exprime le plus souvent à mots couverts.

Dans tous les cas, les statistiques sont sans appel: entre 2012 et 2016, le taux de chômage des personnes de 50 ans et plus a grimpé de 17%, pour se situer à 2,8%. A noter aussi que la durée de recherche d'emploi de cette catégorie de la population est environ 1,5 fois plus longue que la durée de recherche moyenne pour toute la Suisse, et plus de deux fois plus longue que parmi les demandeurs d'emploi âgés de 15 à 24 ans. Par conséquent, les 50 ans et plus constituent les 42% (2016) de l'ensemble des chômeurs de longue durée.

Plus inquiétant encore: dans cette même catégorie d'âge, on trouve toujours plus de personnes en fin de droits au chômage. Entre 2010 et 2017, le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale entre 55 et 64 ans a tout simplement explosé: plus de 50,5%. Et, comme le précise la Conférence suisse des institutions d'action sociale (Csias), «une hausse de l'évolu-

tion démographique n'explique qu'en partie ce phénomène. Car, durant cette même période, la proportion des 55 à 64 ans dans la population totale n'a augmenté que de 12%.»

LENT RÉVEIL POLITIQUE

En dépit de l'urgence, dont les médias se sont largement fait l'écho, ces derniers temps, le chômage des seniors peine pourtant à s'imposer dans l'agenda politique. C'est en tout cas le sentiment de l'association romande soetplus qui estime que le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche escamote systématiquement cette question. Son refus d'entrer en matière sur le chômage des seniors serait ainsi confirmé, année après année, par la Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés qui regroupe les puissantes instances nationales en charge de l'emploi. Dans un récent communiqué, l'association soetplus fustige le conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann pour qui «la discrimination due à l'âge n'existe pas sur le marché du travail suisse». Toujours selon elle, la Conférence nationale se contenterait de mesures «cosmétiques», telles que, par exemple, la non-mention d'un âge limite dans les annonces d'emploi ou la nécessité de former les seniors en entreprise.

EMPÊCHER LE PASSAGE À L'AIDE SOCIALE

Au niveau des cantons, des premières réponses au chômage des seniors voient toutefois le jour. Vaud et Genève ont notamment élaboré une mesure «rente-pont ou allocation-pont» afin d'éviter que des personnes de plus de 63 ans (hommes) et de 62 ans (femmes) sans emploi >>>

depuis deux ans se retrouvent à l'aide sociale. Pour la Csias, il faut aller plus loin encore: «Les chômeurs seniors devraient bénéficier du chômage jusqu'à leur retraite.» Affiliés, les seniors continueraient

ainsi à être placés sur le marché du travail par les Offices régionaux de placement.

Une proposition que rejette catégoriquement le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO): «Il faut recon-

naître que la recherche d'emploi est plus difficile pour les demandeurs d'emploi âgés, mais elle n'est pas désespérée. Une durée de chômage indéterminée n'augmente pas les chances de réintégration.

Au contraire, elle envoie un signal négatif aux entreprises. Une telle réglementation équivaldrait à une politique de retraite anticipée subventionnée par l'Etat. Un modèle dont la Suisse a réussi à se >>>



MARTIAL CITTI
53 ANS, SPECIALISTE DE LOGISTIQUE ET TRANSPORTS DANS LA CONSTRUCTION

«J'ai protégé mes enfants»

Le 30 décembre dernier, la vie de Martial a changé du tout au tout. Employé dans une SA de la région lausannoise active dans l'étanchéité, il venait d'être libéré de ses obligations, et ce jusqu'au 31 mai prochain. A partir de cette date, ce sera le chômage. «Un matin, je suis arrivé au travail et j'ai reçu ma lettre de licenciement de la main même de mon patron, il a économisé sur le timbre», lâche cet homme qui peine encore à réaliser ce qui lui est arrivé. Ce jour-là, cet employé qualifié n'était pas le seul à recevoir la douche froide: «J'ai vu des collègues qui ont vingt-cinq ans de boîte pleurer quand le chef leur a annoncé la nouvelle avec une petite tape dans le dos.» Marié, il n'a pas tout de suite informé ses proches: «Ma femme était au courant, mais j'ai protégé mes enfants. Je voulais qu'ils passent les Fêtes sans ce poids.» Martial juge ses anciens patrons avec d'autant plus de sévérité qu'il estime avoir beaucoup donné pour cette entreprise: «J'ai fait mon job et, en fin de compte, j'ai compris que je n'étais qu'un numéro. Je suis un peu triste de devoir tout reprendre de zéro. Et, à mon âge, on ne tient pas le couteau par le manche dans les entretiens d'embauche.» Ces dernières années, Martial a transmis son savoir à de jeunes collègues. Aujourd'hui, il n'y a plus personne pour le faire. Comme beaucoup d'autres, cette entreprise n'engage plus que des temporaires, sous-qualifiés. Ils sont désormais plus nombreux que les employés de longue date qui perdent leur travail les uns après les autres. Membre du syndicat Unia, Martial regrette que le cap des 50 ans soit trop souvent associé par les employeurs à l'augmentation des charges sociales. «Nous travaillons souvent plus vite et avec plus de précision que des tout jeunes. Il faudrait des mesures de soutien pour encourager les entreprises à conserver leur personnel expérimenté.» Sur dix lettres pour un emploi envoyées, Martial reçoit en général deux réponses. Face au silence, il s'interroge: «Est-ce mon âge, mon profil? Personne ne nous dit que l'âge est un handicap.»

INTERVIEW MARION REPETTI

« L'image du retraité méritant est aujourd'hui fragilisée »

Marion Repetti, docteure en sciences sociales, s'intéresse aux mécanismes et aux transformations de l'Etat social. Elle vient de sortir un livre *Les bonnes figures de la vieillesse*, aux Editions Antipodes.

N'est-ce pas un paradoxe d'observer que les personnes sont encouragées à demeurer actives le plus longtemps possible, notamment à travers l'emploi, alors que l'économie tend de plus en plus à se séparer de personnes âgées ?

Oui et non, cela dépend du point de vue que vous adoptez. C'est un paradoxe si vous considérez qu'il est nécessaire que les personnes qui ne peuvent plus gagner leur vie sur le marché de l'emploi doivent être protégées par une assurance sociale. Des politiques de vieillissement actif (NDLR *Le fait d'aider les personnes âgées à rester aussi longtemps que possible les acteurs de*

leur propre vie et à contribuer à l'économie et à la société dans la mesure du possible) visant à relever l'âge de la retraite, par exemple, auraient pour effet de prolonger cette période. En revanche, si vous partez du principe que les personnes qui font face à un chômage de long terme doivent trouver des solutions elles-mêmes, et qu'il n'est pas pertinent, nécessaire ou juste que la collectivité leur assure une protection de type assuranciel, alors il n'y a pas de paradoxe. Donc cela dépend du point de vue politique adopté.

Il apparaît que les plus de 50 ans ont moins d'accès que les plus jeunes à la formation continue. N'est-ce pas un signe du décalage entre le discours politique sur l'idéal d'un vieillissement actif et la réalité du monde de l'entreprise ?

La réponse est dans votre question.

La Conférence suisse des institutions d'action sociale exige la suppression de la fin des droits au chômage pour les personnes de plus de 55 ans.

Il faudrait voir exactement les conditions et observer dans quelle mesure cela aboutirait à un changement dans la loi sur l'assurance chômage, par exemple. Cela dénote, en tout cas, un débat quant à la définition du risque lié à la fin de carrière.

La valorisation à tout prix du vieillissement actif renforce-t-elle la stigmatisation et l'auto-dévalorisation des chômeurs de plus de 55 ans ?

Je n'ai pas fait d'enquête auprès des chômeurs de 55 ans. Par défaut, je dirais que le fait de valoriser des seniors actifs implique que ceux qui ne le sont pas,

ou qui ne correspondent pas au modèle attendu, sont par conséquent moins valorisés socialement que les autres. Cela ne veut pas dire que les personnes elles-mêmes n'ont pas de ressources pour faire face à cette situation. Elles sont néanmoins en position de désavantage face à des seniors qui peuvent faire la démonstration de leur participation active au marché de l'emploi ou à d'autres formes de contribution socialement valorisées.

A vos yeux, qu'est-ce qui est le plus urgent en Suisse ? Repenser la protection sociale selon d'autres modalités que le régime actuel d'assurance ? Ou repenser la valeur du travail et les frontières entre activité rémunérée et bénévolat, par exemple ?

La question du risque lié à la fin de carrière a fait un retour dans le débat politique au cours des quinze dernières années. Rien là de nouveau, contrairement à ce qui est souvent affirmé dans les médias. En revanche, l'image du retraité méritant est aujourd'hui fragilisée et certaines conditions du droit à la retraite sont remises en question. Cela s'inscrit dans un débat plus large sur la question sociale. Il porte sur la question de savoir quelle est la responsabilité de la collectivité — par l'intermédiaire de l'Etat — et respectivement de l'individu dans l'assurance d'une protection face à certains risques, comme celui du chômage de longue durée. Il s'agit, bien entendu, d'une question politique. Elle se pose tant dans le cas de la réflexion quant à l'élaboration de nouvelles formes de protections sociales que dans la redéfinition de la frontière entre travail rémunéré et bénévolat.



prémunir jusqu'à aujourd'hui.» Olivier Sandoz, directeur général adjoint de la Fédération des entreprises romandes Genève (FER Genève) ne voit pas non plus la proposition de la Csias d'un bon œil: «On alourdirait l'assurance chômage qui, plus est, dans un pays comme le nôtre où le coût du travail est déjà l'un des plus élevés du monde. Un transfert de charges de l'aide sociale sur l'assurance chômage n'est pas souhaitable.» Pour rappel, les employeurs financent pour moitié les cotisations de l'assurance chômage.



« Nous misons sur le travail de réseau »

ÉRIC ÉTIENNE,
DIRECTEUR DE QUALIFE

CHANGER LE SYSTÈME DE PRÉVOYANCE

Soit, mais alors, on fait quoi? Pour Aldo Ferrari, vice-président d'Unia, la question est d'autant plus urgente qu'une génération entière de seniors et de futurs seniors va se retrou-

ver confrontée à la rapide mutation technologique: digitalisation, robotisation, les défis sont nombreux, avec le risque de voir toujours plus

de personnes marginalisées, faute de compétences ou tout simplement remplacées par des machines.

Tout en plaidant pour l'encouragement à la formation continue, l'un de ses chevaux de bataille, Aldo Ferrari pointe également du doigt le

système actuel de prévoyance professionnelle, «ce frein à l'embauche des seniors». Le syndicaliste défend le principe d'un taux de cotisation salariale unique perçu quel que soit l'âge et qui aurait l'avantage d'éviter de mettre en concurrence les jeunes employés avec les plus anciens. Ce système remplacerait l'échelonnement actuel et futur qui pénalise notamment les seniors dont le salaire assuré est ponctionné à hauteur de 18%. «Au final, sur une carrière, cela coûterait la même chose au patron», souligne Aldo Ferrari. Olivier Sandoz est ouvert à la discussion, mais souligne: «Augmenter la charge qui pèse sur les jeunes n'est pas forcément la bonne solution. L'équilibre à trouver n'est pas évident. Sur le fond, nous espérons que les entreprises conservent leurs employés le plus longtemps possible. A l'horizon des années 2020 et 2030, le vieillissement de la population et >>>



PeopleImages

De plus en plus de seniors vont devoir s'adapter aux mutations technologiques. Un risque réel pour l'emploi.

la pénurie de main-d'œuvre les y contraindront.»

VALORISATION DE L'ÂGE

Pour le SECO, s'il est effectivement nécessaire de «réduire les préjugés à l'encontre des demandeurs d'emploi âgés», ceux-ci doivent notamment réapprendre à postuler et à faire le bilan de leurs compétences. A Genève, la Fondation Qualife (financée par des fonds privés et reconnue d'utilité publique) en faveur de la qualification et de l'emploi va dans ce sens. Avec son slogan «Osez l'innovation : jouez la carte 50+», elle accompagne les personnes de 50 à 64 ans dans un projet de transition professionnelle qui valorise leurs talents et respecte leurs valeurs. «Notre équipe de spécialistes conseille et informe gratuitement les candidats à l'embauche, explique Eric Etienne, le directeur de Qualife. Nous misons sur le travail de réseau, en dehors des sites d'offres d'emplois classiques. Plus la personne est au chômage longtemps, plus elle a tendance à s'isoler. Nous encourageons dès lors nos candidats à reprendre de l'autonomie et à redevenir acteurs de leur recherche.» Cafés contacts, simulation d'entretien, refonte du CV, tout est mis en œuvre pour redonner confiance aux seniors en quête d'emploi. En consultant le site de Qualife, les entreprises sont incitées à découvrir des profils auxquels elles ne songeraient même pas. La fondation dresse aussi une liste de 15 bonnes raisons de recruter une personne de 50 ans et plus, parmi lesquelles ces trois-là : «Elle est souvent douée pour négocier / Elle rassure ses collègues / Elle transmet des connaissances.»

PAS GAGNÉ!

Sur le plan politique toutefois, le chômage des seniors s'impose avec peine dans l'agenda, que ce soit au niveau fédéral ou cantonal. Au Conseil national, la droite a récemment enterré trois initiatives parlementaires socialistes qui voulaient renforcer leur protection et la portée de l'assurance chômage. Sur Vaud, il y a quelques mois, le gouvernement a proposé directement aux milieux économiques

de constituer une réserve annuelle de mille emplois à durée déterminée pour les chômeurs en fin de droits de plus de 50 ans. Pour les organisations

patronales, c'est tout simplement inenvisageable. Selon elles, la création de postes de travail ne se fait pas sur décret. NICOLAS VERDAN



ANOUSHKA MORITZ
51 ANS, GRAPHISTE

« Plus de date de naissance sur le CV »

Cela fait quatre ans qu'elle cherche du travail. Anouchka, graphiste, mère de quatre enfants, n'a aujourd'hui plus droit au chômage. Et pourtant, son parcours professionnel devrait lui ouvrir des portes : «Mon expérience de plus de vingt ans en qualité de graphiste professionnelle me permet de maîtriser les dernières technologies du web ainsi que les techniques traditionnelles de l'édition.» Grâce à sa rencontre avec l'équipe de la Fondation Qualife, cette Genevoise a revu de fond en comble sa stratégie : «Je ne mets plus ma date de naissance sur mon CV, j'apprends à analyser les offres, en détectant mieux celles où l'âge n'est pas un problème, je travaille mon réseau de contacts et je partage des expériences et des informations avec d'autres personnes dans mon cas.» Ce soutien et ces conseils s'avèrent précieux : «Au début, quand le chômage vous tombe dessus, vous vous dites que c'est une occasion de prendre du recul. Mais, au fur et à mesure des mois qui passent, on se sent perdue et plus en phase avec le monde.» Face à des refus répétés, même sa conseillère de l'Office régional de placement (ORP) s'est montrée découragée. Histoire d'élargir son réseau, Anouchka a ouvert un compte LinkedIn : «Il paraît que c'est une ouverture sur un marché gris de l'emploi. Jusqu'à maintenant, cela ne saute pas aux yeux.» Mais cette femme ne se décourage pas pour autant : «Je me persuade que l'âge n'est pas un obstacle et, si je me présente à un entretien, je me concentre essentiellement sur mes qualités propres à remplir un mandat.» Pour l'heure, Anouchka ne trouve que des emplois temporaires. Une manière d'enrichir encore davantage son parcours. Elle a notamment travaillé pour Terre des hommes Suisse qui a bénéficié de ses talents dans la conception de ses documents pour le grand public.