

Zeitschrift: PS info : nouvelles de Pro Senectute Suisse
Herausgeber: Pro Senectute Suisse
Band: - (2009)
Heft: 2: Valoriser l'employabilité des aînés

Artikel: Vieillir dans le monde du travail
Autor: Seifert, Kurt
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-789342>

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: 04.05.2025

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

Editorial

Saisir les opportunités en période de crise



Lorsque j'ai pris mes fonctions chez Pro Senectute Suisse au mois de mars, les idées que je me faisais sur le thème des aînés dans le monde du travail étaient encore teintées de positivisme. Les articles dans la presse sur le changement démographique imminent et la demande accrue pour les compétences particulières des aînés présentaient les plus de 50 ans comme des gagnants potentiels sur le marché du travail actuel.

Mais les contacts intenses au sein de notre organisation et en particulier des articles de la bibliothèque de Pro Senectute sur ce thème m'ont présenté la situation sous un autre jour: la réalité de la majorité des travailleurs de plus de 50 ans ne laisse pas beaucoup de place à l'optimisme.

La crise économique actuelle a modifié la donne de départ. Quel est le comportement des entreprises vis-à-vis des travailleurs seniors en ces temps difficiles? Dans la réalité d'aujourd'hui, quelles sont encore les opportunités qui s'offrent aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans?

En tant que service de Pro Senectute, le centre de compétence spécialisé

dans la valorisation de l'âge et du travail, AvantAge, remplit une fonction clé en tant que partenaire des travailleurs. Grâce à sa longue expérience, Pro Senectute peut apporter une précieuse contribution pour trouver une réponse adaptée aux questions ouvertes.

Car c'est précisément en période de crise que les expériences acquises par les travailleurs seniors s'avèrent précieuses pour l'entreprise.

Alain Huber, Secrétaire romand et membre de la direction

THÈME

Vieillir dans le monde du travail

Parmi la population active, le pourcentage élevé des plus de 50 ans est un facteur de succès majeur de l'économie suisse. Comment le conserver et en quoi ce thème concerne-t-il Pro Senectute?

Kurt Seifert – Responsable du domaine Recherche & Travail de base, Pro Senectute Suisse

Il y a quelques années encore, les milieux économiques laissaient entendre qu'un jour, les entreprises ne trouveraient plus la main d'œuvre nécessaire en raison du vieillissement démographique. La dernière vague d'immigration rendue possible par les accords bilatéraux avec l'Union Européenne a réduit ces prévisions alarmistes au silence. Aujourd'hui, au vu de la récession mondiale majeure, qui n'est pas sans affecter une économie aussi axée sur les exportations que celle de la Suisse, d'aucuns se posent plutôt la question de savoir comment toutes les personnes désireuses de travailler vont pouvoir continuer à conserver un emploi rémunéré.

Les fluctuations conjoncturelles et les changements structurels sur le marché du travail exercent une influence très directe sur la situation des travailleurs seniors. La crise économique durable des années 90 en est un exemple: à l'époque, les grandes entreprises en particulier se sont préparées à évoluer vers la gestion informationnelle des processus de production en utilisant les départs anticipés à la retraite. Dans bon nombre des cas, les conséquences pour les personnes concernées ont été tempérées par les généreuses prestations des caisses de retraite. Entre-temps, cette solution n'est pratiquement plus à l'ordre du jour car bon nombre de caisses de retraite affichent un découvert à la suite de l'effondrement des places boursières.

Se perfectionner en permanence

En termes de taux d'emploi des 50 ans et plus, la Suisse se défend très bien en comparaison européenne. Avec les pays scandinaves, elle fait partie du peloton de tête des pays dont le taux d'emploi de ce groupe d'âge dé-

passe les 70% (chez les hommes, le taux est de 84%, chez les femmes, il est passé de 59 à environ 64% entre 1996 et 2007). La moyenne des pays de l'UE se situe largement en dessous des 60%. En Suisse, quasiment une personne active sur trois appartient à ce groupe d'âge. Il s'agit d'une valeur non négligeable: les travailleurs seniors disposent souvent d'un savoir empirique et de réseaux de relations professionnels dont les entreprises peuvent tirer profit si elles ne misent pas uniquement sur le facteur éphémère de la jeunesse.

Quoi qu'il en soit, les connaissances spécialisées acquises en formation deviennent actuellement beaucoup plus rapidement «obsoletes» qu'il y a une ou deux générations seulement. Ainsi, le fait de se perfectionner en permanence est une exigence à laquelle la majorité des travailleurs doivent satisfaire. Les conditions ad hoc ne sont pas identiques pour tous: les personnes qui possèdent une vaste formation de base ont généralement de meilleures chan-



photo: Bildlupe/Heiner H. Schmitt

La formation continue ne doit pas être le privilège des personnes bien qualifiées.

ces d'évoluer dans un monde du travail en rapide mutation que celles dont le bagage scolaire est mince.

Qualification et humanisation

Des désAvantAges de ce type dans l'acquisition du «capital formation» sont presque impossibles à compenser ultérieurement ou alors dans des conditions plus ardues. Il est donc impératif que les ressources nécessaires soient disponibles pour permettre l'égalité des chances dans la formation scolaire et professionnelle.

Une qualification permanente de la main d'œuvre et une humanisation des conditions de travail sont requises pour éviter un vieillissement prématuré des hommes et des femmes sur le marché du travail. En d'autres termes: il faut promouvoir les compétences et la productivité de façon à ce qu'elles se maintiennent sur le long terme. En revanche, les structures déficitaires qui mettent les travailleurs sous pression et ne leur offrent aucune marge d'autonomie ni aucune opportunité d'apprentissage,

engendrent une dévalorisation plus rapide de la main d'œuvre.

Dans sa stratégie en matière de politique de la vieillesse d'août 2007, le Conseil fédéral avait indiqué que les conditions de travail n'étaient pas encore suffisamment pensées en fonction de l'évolution du rendement des travailleurs avec l'âge. Des mesures ciblées visant à promouvoir l'emploi des travailleurs âgés, par exemple dans la formation continue, ont été jugées nécessaires à cet égard. Pro Senectute Suisse soutient cette déclaration du gouvernement fédéral et suggère dès lors l'élaboration d'une loi cadre sur la formation continue dans les meilleurs délais.

Promouvoir la formation continue

Aujourd'hui, la formation continue est souvent le privilège des personnes déjà bien qualifiées. Le fossé entre ces personnes et celles appartenant aux couches de la population qui n'ont pas accès à la formation se creuse donc d'AvantAge, et le risque pour ces dernières de ne plus trouver de place sur

le marché du travail augmente. Cela ne peut être dans l'intérêt de la collectivité, car il faut assurer d'une autre manière la subsistance matérielle des personnes exclues du monde du travail. En outre, la perte d'un emploi régulier se répercute sur le montant de la pension de retraite.

Exploiter les opportunités

Etant donné que la dernière période de la vie active a une grande influence sur la période suivant le départ à la retraite, Pro Senectute se préoccupe des questions liées à la préparation à la retraite depuis les années 80 déjà. Dans le cadre de cette activité, il est apparu que l'accompagnement des travailleurs seniors vers la retraite ne suffisait pas. Il s'agit bien d'AvantAge d'exploiter les opportunités qu'offrent les dernières années d'une carrière et de faire au mieux pour amener les compétences professionnelles à pleine maturité. Le centre de compétence pour le travail et la vieillesse AvantAge de Pro Senectute œuvre dans ce sens.