



Viellissement et politiques de l'emploi

SUISSE

MIEUX TRAVAILLER AVEC L'ÂGE



Vieillessement et politiques de l'emploi : Suisse 2014

MIEUX TRAVAILLER AVEC L'ÂGE

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2014), *Viellissement et politiques de l'emploi : Suisse 2014 : Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264222823-fr>

ISBN 978-92-64-22281-6 (imprimé)

ISBN 978-92-64-22282-3 (PDF)

Collection : Viellissement et politiques de l'emploi

ISSN 1990-1046 (imprimé)

ISSN 1990-1038 (en ligne)

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Crédits photo : Couverture @iStockphoto.com/MirekP.

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur :

www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OCDE 2014

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à rights@oecd.org. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), info@copyright.com, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), contact@cfcopies.com.

Avant-propos

Dans un contexte de vieillissement rapide de la population, il est crucial de donner aux travailleurs âgés de meilleurs choix et incitations au travail pour promouvoir la croissance économique et améliorer la viabilité du système public de dépenses sociales. Le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE a décidé en 2011 d'entreprendre un nouvel examen des politiques pour encourager plus de participation des travailleurs âgés au marché du travail en favorisant l'employabilité, la mobilité professionnelle et la demande de travail. Cet examen sur la Suisse s'inscrit dans le suivi de travaux déjà menés par l'OCDE sur cette question dans la série *Vieillessement et politiques de l'emploi* et dans son rapport comparatif de première importance, *Vivre et travailler plus longtemps*, publié en 2006.

Sur la base des résultats de l'examen comparatif des réformes récentes, de l'analyse empirique des facteurs du marché du travail et d'études nationales approfondies, un rapport *Mieux travailler avec l'âge* sera préparé en 2015. Les questions importantes et les recommandations en termes de choix de politiques à mener y seront analysées pour ensuite être discutées par les ministres de l'Emploi et du Travail de l'OCDE à un forum politique à haut niveau.

Faisant suite au rapport de 2003 *Vieillessement et politiques de l'emploi : Suisse*, l'objectif de ce rapport est de relever les domaines dans lesquels des changements ou de nouvelles réformes sont nécessaires à mener pour encourager le travail jusqu'à un âge plus avancé.

Le rapport sur la Suisse a été préparé par Nicola Duell (*Economix Research and Consulting*, Allemagne) et Anne Sonnet (chef de projet) avec l'aide statistique de Thomas Manfredi et l'assistance de Monica Meza-Essid et de Rossella Iannizzotto. Il s'agit du quatrième rapport, après celui de la Norvège, de la France et des Pays-Bas, préparé dans le cadre de cet examen thématique supervisé par Mark Keese (chef de division). Une version préliminaire de ce rapport a été présentée et discutée à un séminaire à Berne le 5 mai 2014. Ce séminaire, organisé par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) et l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), a réuni des représentants des autorités publiques, des partenaires sociaux et des milieux académiques.

Table des matières

Acronymes et abréviations	9
Résumé	13
Évaluation et principales recommandations	15
Chapitre 1. Le défi de vivre et travailler plus longtemps en Suisse	31
L'ampleur du défi démographique	32
Réformes récentes dans le domaine de l'emploi pour faire face au vieillissement	37
Notes	39
Bibliographie	39
Chapitre 2. La situation des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse	41
La Suisse par rapport aux autres pays de l'OCDE	42
Principaux constats	53
Note	55
Bibliographie	55
Chapitre 3. Renforcer les incitations à la poursuite du travail en Suisse	57
Transition de l'emploi à la retraite	58
Retraite	61
Invalidité	79
Chômage	87
Aide sociale	93
Principaux constats	94
Notes	99
Bibliographie	101
Chapitre 4. Encourager les employeurs à recruter les travailleurs âgés et à les maintenir en emploi en Suisse	107
Vue d'ensemble des emplois occupés par les travailleurs âgés	108
Recrutement et maintien dans l'emploi	110
Discrimination liée à l'âge	115
Protection de l'emploi	116
Départs anticipés à la retraite et mise à la retraite d'office	120

Salaire et productivité	123
Pratiques innovantes ou à améliorer dans les entreprises.....	130
Actions des partenaires sociaux et des associations	138
Principaux constats.....	140
Notes	142
Bibliographie.....	144
Chapitre 5. Renforcer l'employabilité des travailleurs âgés en Suisse.....	151
Compétences des travailleurs	152
Services de l'emploi	159
Conditions et organisation du travail.....	176
Principaux constats.....	183
Notes	185
Bibliographie.....	187

Graphiques

Graphique 1.1. Ratio de dépendance des personnes âgées, pays de l'OCDE, 2012 et 2050	32
Graphique 1.2. Espérance de vie en bonne santé à l'âge de 50 ans, par sexe, pays européens, 2011.....	36
Graphique 2.1. Profil d'activité des 50-69 ans par sexe dans six pays de l'OCDE, 2012.....	43
Graphique 2.2. Taux d'emploi des 55-64 ans et des 65-69 ans par sexe, pays de l'OCDE, 2007 et 2012.....	45
Graphique 2.3. Taux de chômage des 55-64 ans et incidence du chômage de longue durée, pays de l'OCDE, 2007 et 2012.....	46
Graphique 2.4. Personnes ni en emploi ni complètement à la retraite dans cinq pays et en Europe, par sexe et classe d'âge, 2002 et 2012	48
Graphique 2.5. Disparités socio-démographiques des taux d'emploi des travailleurs âgés, Suisse et OCDE, 2011	49
Graphique 2.6. Fréquence du travail à temps partiel selon le sexe et la classe d'âge, pays de l'OCDE, 2012	51
Graphique 2.7. Taux d'emploi équivalent plein temps selon le sexe des travailleurs de 55-64 ans ajusté par les heures travaillées, pays de l'OCDE, 2012.....	52
Graphique 3.1. Age effectif de sortie de la population active par sexe, pays de l'OCDE, 1970-2012	58
Graphique 3.2. Raisons de ne pas être en emploi pour les hommes de 58-65 ans et les femmes de 58-64 ans, Suisse, 2012-13 et 2008-11	59
Graphique 3.3. Part des hommes (65-70 ans) et des femmes (64-69 ans) dans les prestations du système de prévoyance vieillesse par type de prestation, Suisse, 2008 ...	68
Graphique 3.4. Taux bruts de remplacement pour la retraite, pays de l'OCDE.....	73

Graphique 3.5. Nouvelles rentes AI et mesures de réadaptation professionnelle, Suisse, 2002-12	81
Graphique 3.6. Taux d'emploi des invalides une année après leur entrée en invalidité, par classe d'âge, Suisse, 2007-09	83
Graphique 3.7. Taux nets de remplacement du chômage, pays de l'OCDE, 2011	88
Graphique 3.8. Rigueur des obligations de recherche d'emploi et de disponibilité, pays de l'OCDE, 2012	89
Graphique 3.9. Durée maximale d'indemnisation d'assurance chômage pour un salarié ayant un profil d'affiliation complet selon l'âge, pays européens, 2012	92
Graphique 4.1. Taux d'embauche et de séparation par classe d'âge, pays européens, 2012	111
Graphique 4.2. Stratégies envisagées par les entreprises en cas de pénurie de main-d'œuvre, Suisse, 2011	113
Graphique 4.3. Protection des travailleurs permanents contre les licenciements individuels et collectifs, pays de l'OCDE, 2013	117
Graphique 4.4. Taux de maintien en emploi, après 60 ans par sexe, pays de l'OCDE, 2012	119
Graphique 4.5. Profils de salaire par sexe et âge des travailleurs à plein temps, quatre pays de l'OCDE, 2010	124
Graphique 4.6. Taux de croissance annuel composé de la productivité du travail, Suisse et OCDE, 1995-2012.....	129
Graphique 5.1. Répartition des travailleurs de 55-64 ans par sexe selon le niveau de diplôme, Suisse et Union européenne, 2002-12	152
Graphique 5.2. Fréquence de la formation liée à l'emploi pour les 55-64 ans par sexe et niveau d'éducation, pays européens, 2012	153
Graphique 5.3. Taux de chômage des 40-54 ans et des 55-64 ans par groupe de profession, Suisse, 2012	160
Graphique 5.4. Diversité de méthodes de recherche d'emploi des chômeurs au sens du BIT, par âge, Suisse et pays européens, 2007 et 2011	161
Graphique 5.5. Participation des chômeurs indemnisés à des mesures actives du marché du travail, par classe d'âge et canton, Suisse, 2012.....	165
Graphique 5.6. Diversité des mesures actives des participants de plus de 50 ans, par canton, Suisse, 2012.....	166
Graphique 5.7. Principaux éléments favorisant la poursuite du travail au-delà de l'âge de la retraite, Suisse, 2011	177
Graphique 5.8. Participants aux mesures d'intervention précoce, de réinsertion et d'ordre professionnel, Suisse, 2012.....	180

Tableaux

Tableau 1.1. Vieillessement et politiques de l'emploi, Suisse, situation mi-2012.....	38
Tableau 2.1. Indicateurs clés sur les travailleurs âgés, Suisse, Union européenne et OCDE, 2002, 2007 et 2012	54
Tableau 3.1. Bénéficiaires de prestations complémentaires de l'AVS par sexe et nationalité, Suisse, 2012.....	65
Tableau 3.2. Nombre de délais-cadre ouverts dans l'assurance chômage entre 55 et 65 ans, Suisse, 2013	91
Tableau 4.1. Catégories socio-professionnelles des travailleurs plus de 55 ans par sexe, Suisse, 2012	109
Tableau 4.2. Temps de travail fixé dans les contrats de travail, par classe d'âge, Suisse, 2012.....	137
Tableau 5.1. Formation continue par thème selon la classe d'âge, Suisse, 2011	155

Acronymes et abréviations

AI	Assurance invalidité
AIT	Allocation d'initiation au travail
AVS	Assurance vieillesse et survivants
BIT	Bureau international du travail
CHF	Franc suisse
DEFER	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
EFT-UE	Enquête communautaire sur les forces de travail
ESPA	Enquête suisse sur la population active
EUR	Euro
FAR	Fondation retraite anticipée
INQA	Initiative nouvelle qualité du travail
LACI	Loi fédérale sur l'assurance chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LAMal	Loi fédérale sur l'assurance maladie
LCA	Loi fédérale sur le contrat de travail
LFCo	Loi fédérale sur la formation continue
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle
MISSOC	<i>Mutual Information System on Social Protection</i> de l'Union européenne
OEE	Observatoire européen de l'emploi
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFS	Office fédéral de la statistique
OFSP	Office fédéral de la santé publique
ORP	Office régional de placement
PIAAC	Enquête internationale de l'OCDE sur les compétences des adultes
PIB	Produit intérieur brut
PP	Prévoyance professionnelle
RH	Ressources humaines
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SPE	Service public de l'emploi
SUVA	Principale caisse d'assurance accidents (semi-)privée
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union européenne
UE21	21 pays de l'Union européenne qui font partie de l'OCDE
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Cantons suisses

AG	Argovie
AI	Appenzell Rhodes-Intérieures
AR	Appenzell Rhodes-Extérieures
BE	Berne
BL	Bâle-Campagne
BS	Bâle-Ville
FR	Fribourg
GE	Genève
GL	Glaris
GR	Grisons
JU	Jura
LU	Lucerne
NE	Neuchâtel
NW	Nidwald
OW	Obwald
NO	Nidwald et Obwald
SG	Saint-Gall
SH	Schaffhouse
SO	Soleure
SZ	Schwytz
TG	Thurgovie
TI	Tessin
UR	Uri
VD	Vaud
VS	Valais
ZH	Zurich
ZG	Zoug

Pays de l'OCDE

AUS	Australie
AUT	Autriche
BEL	Belgique
CAN	Canada
CHE	Suisse
CHL	Chili
CZE	République tchèque
DEU	Allemagne
DNK	Danemark
ESP	Espagne
EST	Estonie
FIN	Finlande
FRA	France
GBR	Royaume-Uni
GRC	Grèce
HUN	Hongrie
IRL	Irlande
ISL	Islande
ISR	Israël
ITA	Italie
JPN	Japon
KOR	Corée
LUX	Luxembourg
MEX	Mexique
NLD	Pays-Bas
NOR	Norvège
NZL	Nouvelle-Zélande
POL	Pologne
PRT	Portugal
SVK	République slovaque
SVN	Slovénie
SWE	Suède
TUR	Turquie
USA	États-Unis

Résumé

La Suisse se situe dans le peloton de tête des pays de l'OCDE pour ce qui concerne le taux moyen d'emploi des personnes âgées. Pourtant, elle est parmi les champions uniquement pour les hommes de moins de 60 ans et pour les diplômés de l'enseignement supérieur tandis qu'il suffit d'avoir 60-64 ans, d'être une femme ou de ne pas avoir de diplôme de l'enseignement supérieur pour ne plus être parmi les meilleurs. Davantage pourrait donc être fait pour donner à tous les travailleurs de meilleurs choix et incitations pour continuer à travailler. Une stratégie d'ensemble est nécessaire pour qu'une meilleure gestion des âges soit menée dans les entreprises, le rôle des autorités publiques étant d'encourager les partenaires sociaux à investir plus dans les travailleurs âgés.

Renforcer les incitations pour travailler plus longtemps

- Mettre en œuvre les mesures visant à travailler plus longtemps prévues par le projet de réforme *Prévoyance vieillesse 2020*.
- Encourager les partenaires sociaux et les caisses de pension à rendre les modèles du deuxième pilier moins incitatifs au départ en préretraite et à mieux assurer leur financement.
- Rapprocher les dispositifs de l'assurance invalidité du monde du travail.
- Mieux activer les budgets de l'aide sociale pour aider les chômeurs âgés à retrouver du travail.

Lever les obstacles au recrutement et au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés

- Lutter contre la discrimination liée à l'âge.
- Encourager les partenaires sociaux à privilégier l'expérience dans les pratiques salariales.

- Impliquer le plus tôt possible les entreprises dans la mise en œuvre de *l'Initiative pour combattre la pénurie de personnel qualifié*.
- Multiplier les efforts pour informer et porter conseil aux employeurs dans le domaine de la gestion des âges.

Améliorer l'employabilité des travailleurs âgés

- Rendre la formation plus attrayante aux yeux des travailleurs peu qualifiés et encourager les entreprises à continuer à les former en fin de carrière.
- Renforcer les actions des offices régionaux de placement en faveur du retour durable à l'emploi des chômeurs âgés.
- Faire en sorte que les conditions de travail ne continuent pas à se détériorer dans les entreprises.
- Mieux mobiliser le potentiel des femmes en promouvant leur employabilité tout au long de leur carrière.

Évaluation et principales recommandations

La Suisse affiche de très bonnes performances pour promouvoir l'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans

La Suisse se situe dans le peloton de tête des pays de l'OCDE pour ce qui concerne le taux d'emploi des personnes âgées. Il a atteint en 2012 70.5 % de la population de 55-64 ans, après l'Islande (79.2 %), la Nouvelle-Zélande (73.9 %), la Suède (73.1 %) et la Norvège (70.9 %), et surpasse de près de 17 points de pourcentage la moyenne de l'OCDE (54 %).

Davantage pourrait être fait pour donner à tous les travailleurs de meilleurs choix et incitations pour continuer à travailler

- La Suisse est parmi les champions uniquement pour les hommes de moins de 60 ans et pour les diplômés de l'enseignement supérieur tandis qu'il suffit d'avoir 60-64 ans, d'être une femme ou de ne pas avoir de diplôme de l'enseignement supérieur pour ne plus être parmi les meilleurs.
- En mesurant le taux d'emploi des hommes et des femmes en équivalent plein temps, la Suisse reste parmi les meilleurs pour le taux d'emploi des hommes de 55-64 ans (cinquième place après l'Islande, la Suède, la Nouvelle-Zélande et la Norvège) mais elle passe de la 7^e à la 15^e place pour les femmes de la même classe d'âge. Cela s'explique en grande partie par le fait que la Suisse est le pays de l'OCDE avec la part la plus élevée d'emplois à temps partiel pour les travailleurs de 55-64 ans. Cette part est en 2012 de 16 % pour les hommes, mais presque quatre fois plus élevée pour les femmes, 59 % des Suissesses de 55-64 ans travaillant à temps partiel, devancées uniquement par les Néerlandaises (66 %).
- Le taux d'emploi de 65 à 69 ans a peu progressé en Suisse depuis le début des années 2000 (+ 2.7 points de pourcentage contre + 3.6 en moyenne de l'OCDE entre 2002 et 2012), avec en 2012 un taux d'emploi de 20.3 %, en 14^e position parmi les 34 pays de l'OCDE, loin derrière le maximum atteint en Islande (48 %).

Le chômage de longue durée progresse pour les sans-emploi de plus de 55 ans

La crise financière mondiale a peu pesé sur le taux de chômage des 55-64 ans qui n'est que de 3.1 % en 2012, deux fois moins élevé que la moyenne de l'OCDE (6 %). Ce qui est préoccupant en Suisse comme dans les autres pays de l'OCDE, c'est que les plus âgés peinent à sortir du chômage. Plus de la moitié (58.6 %) des chômeurs suisses de plus de 55 ans est restée plus d'un an sans emploi en 2012, plus qu'en moyenne dans la zone OCDE (47.2 %). La situation s'est détériorée en Suisse durant cette dernière décennie car la fréquence du chômage de longue durée pour les chômeurs de plus de 55 ans n'était que de 40 % en 2002.

Compte tenu des différentes modalités de sortie de l'emploi des travailleurs âgés (principalement la (pré)retraite, le chômage, l'invalidité et l'inactivité), le taux de chômage des 55-64 ans, qui rapporte le nombre de chômeurs au nombre d'actifs de cette classe d'âge, ne donne qu'une vue partielle de la situation de non-emploi des personnes de 55-64 ans. Un indicateur plus global a été estimé pour tous les pays de l'OCDE et rend compte de la part dans la population de cette classe d'âge de ceux qui ne sont ni en emploi ni complètement à la retraite. Cet indicateur comprend les chômeurs au sens du BIT et ceux qui souhaitent travailler qu'ils soient en invalidité, en (pré)retraite ou inactifs pour d'autres raisons. Il s'agit d'une réserve de main-d'œuvre potentiellement disponible pour le marché du travail et particulièrement utile à mobiliser dans un pays comme la Suisse qui connaît une pénurie de travailleurs. En Suisse, cet indicateur est de 7.9 % de la population de 55-64 ans en 2012, ce qui est très proche de la moyenne de la zone OCDE (7.7 %), et a légèrement baissé depuis le début des années 2000 où il atteignait presque 10 %.

Une analyse plus détaillée par sexe des différents statuts des individus qui forment le groupe des individus ni en emploi ni complètement à la retraite car souhaitant travailler permet de mettre en avant les tendances suivantes pour la Suisse au cours de la dernière décennie : i) il s'agit moins de (pré)retraités en 2012 qu'en 2001, particulièrement pour les femmes de 55-59 ans et les hommes de 60-64 ans ; ii) le pourcentage reste particulièrement important en 2012 pour les hommes de 60-64 ans (7.7 % de la classe d'âge) et pour les femmes de 55-59 ans et de 60-64 ans (9.2 % de chacune des deux classes d'âge) ; et iii) la proportion de chômeurs, d'invalides et d'inactifs souhaitant travailler dans les deux classes d'âge a augmenté tant pour les hommes que pour les femmes (sauf pour celles de 60-64 ans). Dès lors si les embauches et la demande de travail ne progressent pas pour les personnes âgées sans emploi mais qui souhaitent travailler, il y a un risque d'accroître la précarité de ce groupe sur le marché du travail.

Une stratégie d'ensemble est nécessaire

L'objectif de ce rapport est d'établir en 2014 un état des lieux sur la mise en œuvre des mesures pour les travailleurs âgés et d'identifier des champs prioritaires d'actions à mener ou à poursuivre dans les trois domaines préconisés dans le rapport de 2003 *Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse* : i) renforcer les incitations pour travailler plus longtemps ; ii) lever les obstacles au recrutement et au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés ; et iii) améliorer l'employabilité des travailleurs âgés. L'évaluation synthétique par l'OCDE des actions menées depuis 2003 indique que les excellentes performances de la Suisse en termes de taux d'emploi des travailleurs âgés résultent d'actions principalement dans les premier et troisième domaines. Par contre, beaucoup reste à faire dans le deuxième domaine qui porte sur la demande de travail de la part des entreprises.

Une stratégie d'ensemble reste nécessaire. Le rôle des autorités publiques est d'encourager les partenaires sociaux à investir plus dans les travailleurs âgés tout en continuant à renforcer les incitations pour travailler plus longtemps et améliorer l'employabilité des travailleurs âgés. Il faut s'attaquer aux préjugés toujours bien présents sur l'absence de motivation et la faible employabilité des travailleurs âgés, conduisant progressivement à un affaiblissement des recrutements après 55 ans. Rien ne peut en effet se faire sans les partenaires sociaux car c'est de leur responsabilité d'agir sur le terrain, particulièrement à travers des partenariats au niveau sectoriel et local.

En définitive, le principal message de ce rapport est le suivant : pour pouvoir répondre au défi de *Vivre et travailler plus longtemps*, il faut *Mieux travailler avec l'âge* en optimisant le taux d'emploi au cours de la vie professionnelle. Une gestion des âges innovante doit être menée dans les entreprises pour promouvoir un emploi de qualité tant pour les hommes que pour les femmes au cours de leur vie professionnelle et leur donner accès à plus de choix et d'opportunités en fin de carrière.

Renforcer les incitations pour travailler plus longtemps

Accompagner le vieillissement de la population nécessitera d'adopter une vision large des réformes à mener dans le domaine de la retraite, de l'invalidité, du chômage et de l'aide sociale. Il faut en effet reconnaître que les revenus au moment de la retraite reflètent la situation de l'emploi et de la situation sociale tout au long de la vie de chaque individu.

Le système de retraite

Comme le souligne l'OCDE dans le *Panorama des Pensions 2013*, de nombreux pays ont lancé durant cette dernière décennie d'importantes réformes du système de retraite qui passent par un relèvement de l'âge de la retraite (notamment en l'indexant sur l'espérance de vie), une modification du mode de calcul des prestations et diverses autres mesures (notamment la diversification des risques par la promotion des régimes par capitalisation à côté du régime par répartition) pour assurer la viabilité du système de retraite à long terme et de garantir aux citoyens un revenu suffisant au moment de la retraite.

Les différences des situations professionnelles des hommes et des femmes en Suisse ont un impact quand ils se retrouvent à la retraite. Tout d'abord, la fonction redistributive du premier pilier (le système public par répartition ou l'AVS) est nécessaire pour assurer des rentes (pensions de retraite) décentes, surtout aux retraitées les plus âgées. En 2012, 12.2 % des bénéficiaires de l'AVS touchaient une prestation complémentaire pour couvrir leurs besoins vitaux, et majoritairement les femmes de plus de 85 ans. Effectivement, les femmes ont plus souvent des carrières interrompues, ont une probabilité plus élevée que les hommes de toucher un bas salaire et donc une faible rente pendant de nombreuses années. En 2012, le nombre potentiel d'années à la retraite des femmes en Suisse est de 23.3 années contre 18.1 années pour les hommes. Ensuite, la règle du plafonnement des rentes pour couples mariés (c'est-à-dire la somme des rentes principales servies à un couple marié ne doit pas dépasser 150 % de la rente maximale) peut exercer un premier effet désincitatif pour les femmes d'augmenter leur activité professionnelle. Le système d'imposition s'appliquant aux couples en Suisse marqué par une progression des taux marginaux d'imposition sur les revenus additionnés plus forte qu'en cas d'imposition individuelle des revenus de chaque conjoint, phénomène connu sous le nom de « pénalisation du mariage », peut constituer un second effet désincitatif comme le reconnaît l'OCDE dans son *Étude économique de la Suisse de 2013*.

Le deuxième pilier, c'est-à-dire la prévoyance professionnelle (PP) par capitalisation, constitue un des instruments de gestion des ressources humaines (RH) des entreprises. Ces dernières ont montré dans plusieurs enquêtes qu'elles ne voulaient pas perdre cette marge de manœuvre. Les modèles en place dans le deuxième pilier sont dès lors très variés et souvent plus pragmatiques que les minima imposés par la loi. À titre illustratif, les cotisations (bonifications de vieillesse) augmentent avec l'âge selon la loi et pourraient avoir un impact négatif sur l'embauche et le maintien en emploi des travailleurs âgés mais dans la pratique, leur échelonnement par âge est moins étendu que le minimum légal. De même, mais ce n'est pas fréquent,

certains travailleurs, ceux dont les revenus professionnels sont en-dessous du seuil d'accès fixé par la loi, peuvent être couverts par certaines caisses de pension. Ce groupe est surtout constitué de femmes travaillant à temps partiel et/ou qui touchent des bas salaires. De plus, c'est principalement dans le deuxième pilier que l'on retrouve divers dispositifs de départ anticipé dès l'âge d'ouverture des droits (58 ans) allant de la mise en préretraite d'office à des dispositions particulièrement incitatives pour les salariés ayant fait de belles carrières. Les conditions d'aménagement de la retraite anticipée sont laissées à l'appréciation des partenaires sociaux à travers les conventions collectives ou les accords sectoriels de branche, par exemple dans le bâtiment. Enfin, même si les taux appliqués à une diminution (décote) d'une rente du deuxième pilier sont actuariels selon la loi, l'entreprise dispose de la liberté de compenser la baisse de la rente en cas de retraite anticipée.

Depuis l'examen par l'OCDE de la Suisse en 2003, le système de retraite suisse, qui est en révision périodique depuis sa création, a peu changé. La onzième révision du premier pilier a été repoussée à deux reprises, une fois par référendum en 2004 et la deuxième fois par le Parlement en 2010. Concernant le second pilier, et si l'on excepte des réformes ciblées comme la Réforme structurelle et la Révision du financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public, c'est en 2006, avec la troisième et dernière partie de la première révision de la loi sur la PP qu'un projet de réforme globale est entré en vigueur pour la dernière fois. Il faut mettre en avant que certains éléments avaient été mis en place en 2005 pour élargir la couverture du deuxième pilier. Des études ont montré que l'abaissement du seuil d'accès n'améliore guère le niveau de prévoyance vieillesse des personnes qui en bénéficient. Cette mesure n'a un impact notable sur le niveau de prévoyance future des nouveaux assurés à titre obligatoire (à l'exception des plus pauvres) que si elle est combinée avec l'abaissement de la « déduction de coordination ». En effet, pour éviter une double assurance ainsi qu'une sur-assurance à la survenance d'un cas de prévoyance (vieillesse, invalidité, décès), les différentes assurances sociales coordonnent leurs prestations entre elles.

Le Conseil fédéral a adopté fin novembre 2013 l'avant-projet de réforme du système de retraite, *Prévoyance vieillesse 2020*, qu'il a soumis à la procédure de consultation jusque fin mars 2014. Après l'analyse des résultats, le Conseil fédéral soumettra au Parlement, d'ici la fin de 2014, le message relatif à cette réforme. Ce qui est très porteur, c'est que cette réforme porte à la fois sur les premier et deuxième piliers et a pour objectif de rendre plus souple et plus tardive la transition de la vie active à la retraite. Les mesures qui pourraient effectivement augmenter les incitations à travailler plus longtemps sont les suivantes : i) une surcote plus élevée pour les personnes travaillant au-delà de l'âge légal de pension (65 ans ou âge de

référence) ; ii) la possibilité de cotiser après avoir atteint l'âge de référence et de bénéficier de nouveaux droits de retraite ; iii) l'augmentation de l'âge à partir duquel on peut partir de manière anticipée à la retraite ; et iv) le rapprochement des premier et deuxième piliers quant à l'âge minimal et l'âge de référence du départ à la retraite.

En définitive, les paramètres du système actuel vont être ajustés en 2020 sans que la réforme ne soit de grande ampleur. Une des raisons souvent évoquée en Suisse est que le système politique de démocratie semi-directe est un frein aux réformes systémiques. Dès lors, l'âge légal de départ à la retraite, appelé l'âge de référence, devrait uniquement augmenter de 64 à 65 ans pour les femmes pour rejoindre celui des hommes d'ici 2020. De plus, si la réforme peut entraîner une transition plus flexible de la vie active à la retraite entre 62 et 70 ans, son financement serait mieux assuré à long terme si les possibilités de travailler plus longtemps, et plus fréquemment à plein temps au cours de la vie professionnelle, sont favorisées. Enfin, le déficit potentiel de financement du deuxième pilier du système de retraite pourrait également constituer un risque, en particulier si les taux d'intérêt restent à un niveau très bas.

Par conséquent, on peut faire deux constats en comparant la Suisse aux autres pays de l'OCDE. Premièrement, la Suisse fait partie de la dizaine des pays de l'OCDE où l'âge effectif de sortie de la population active des hommes (66.1 ans) et des femmes (63.9 ans) est en 2012 au moins aussi élevé que l'âge légal. Deuxièmement, la Suisse est un des rares pays de l'OCDE qui n'envisage pas de relever l'âge de la retraite de 65 à 67 ans d'ici 2050 ni de l'indexer sur l'espérance de vie.

Le système d'assurance invalidité

Le système d'assurance invalidité (AI) a beaucoup évolué au cours de la dernière décennie. Les quatrième et (2004) et cinquième révisions (2008) et le premier volet de la sixième révision de l'AI (2012) ont été mis en œuvre en renforçant les volets activation et employabilité des personnes en invalidité. Bien que les mesures de l'AI soient ciblées sur les plus jeunes, des initiatives dans la cinquième révision, notamment la détection précoce et l'intervention rapide, permettent également de promouvoir l'emploi des travailleurs âgés. Des progrès ont pu être réalisés mais il semble que le changement de stratégie de l'AI n'est pas encore bien perçu par les travailleurs et les entreprises, surtout les PME. C'est particulièrement le cas quand les employeurs sont confrontés à des salariés souffrant de troubles mentaux comme le souligne le rapport de l'OCDE *Santé mentale et emploi en Suisse* publié en 2014.

Depuis 2012, il y a une activité accrue de l'AI pour le réexamen des rentes octroyées et la réadaptation des bénéficiaires, mais ces révisions ne concernent pas les bénéficiaires qui ont 55 ans ou plus ou qui bénéficient d'une rente depuis plus de 15 ans. Dans de nombreux cas, l'accès à une rente AI passe par des phases de désinsertion professionnelle. Une politique préventive doit donc identifier le plus tôt possible les risques liés à ces phases et renforcer l'activation. La collaboration interinstitutionnelle entre organismes de l'AI, d'assurance chômage, de l'aide sociale, de la formation professionnelle et du domaine de migration, qui s'est développée depuis plusieurs années en Suisse, est une approche importante pour tirer profit des connaissances pluridisciplinaires des différentes institutions et d'éviter les risques de désinsertion mais aussi de « carrousel » en passant d'une prestation à une autre.

Les prestations de chômage et d'aide sociale

En Suisse, les prestations de chômage sont généreuses mais leur conditionnalité est assez stricte en comparaison internationale. Ainsi, les chômeurs doivent accepter tout emploi convenable proposé par le Service public de l'emploi (SPE), sauf si la rémunération est inférieure à 70 % par rapport à l'emploi antérieur. De plus, la Suisse se situe parmi les pays de l'OCDE qui appliquent plus fréquemment des sanctions aux chômeurs qui ne respectent pas leurs obligations.

L'assurance chômage prévoit une phase plus longue d'indemnisation des chômeurs âgés. Avec la quatrième révision de la Loi sur l'assurance chômage (LACI) en 2011, la durée d'indemnisation est plus longue après 55 ans (24 mois après 22 mois de cotisations ininterrompues) que pour les moins de 55 ans (12 mois après 12 mois de cotisations). Les chômeurs à partir de 60 ans (femmes) et de 61 ans (hommes) qui se situent quatre ans avant l'âge légal de la retraite ont droit à six mois supplémentaires. Enfin, un chômeur est exempt de recherche d'emploi six mois avant l'âge légal de la retraite. Pourtant, il ne semble pas que les entreprises et les salariés en Suisse utilisent l'assurance chômage comme une préretraite déguisée. Cet « effet tunnel » jusque la retraite a été identifié dans les dernières décennies dans quelques pays de l'OCDE. Ainsi, cet effet semble exister aujourd'hui en France. Dans ce pays, l'explosion du chômage des plus de 50 ans, dont l'indemnisation est beaucoup plus longue que celle des chômeurs de moins de 50 ans, reflète souvent une situation de préretraite, les nombreux dispositifs publics qui finançaient la cessation anticipée depuis les années 80 ayant été presque tous supprimés.

L'aide sociale en Suisse est régie par des lois cantonales et octroyée par les municipalités. Celles-ci ont une grande marge de manœuvre dans leurs politiques. La part des bénéficiaires de l'aide sociale diminue avec l'âge, notamment parce que les retraités pauvres bénéficient dans la plupart des cas des prestations complémentaires à l'AVS. Pourtant, l'aide sociale est en

hausse depuis quelques années parmi les personnes de plus de 45 ans. Ceci pourrait être en partie lié à la dernière révision de la LACI, qui a eu comme effet une augmentation du nombre de personnes en fin de droits, notamment celles qui avaient cotisé pendant une période trop courte. Il est préoccupant que de nombreuses municipalités ne rendent pas obligatoire la recherche d'emploi après 55 ans et offrent peu de mesures d'aide au retour à l'emploi à partir de 50 ans. Il est vrai qu'intervenir en faveur des personnes qui ont déjà perçu d'autres prestations ou bénéficié à plusieurs reprises de mesures actives a un rapport coût/efficacité élevé. Néanmoins, un changement de culture par rapport à l'activation des bénéficiaires de l'aide sociale de plus de 50 ans devrait être préconisé. Ceci impliquerait probablement une plus grande collaboration interinstitutionnelle et plus de partenariats avec des entreprises responsables qui seraient prêtes à recruter ce public en difficulté.

Les pistes d'action suivantes sont dès lors recommandées :

- *Mettre en œuvre les mesures visant à travailler plus longtemps prévues par le projet de réforme Prévoyance vieillesse 2020.* À plus long terme, il faudrait envisager de relever l'âge de référence pour la retraite en l'indexant sur l'espérance de vie comme dans la plupart des pays de l'OCDE.
- *Encourager les partenaires sociaux et les caisses de pension à rendre les modèles du deuxième pilier moins incitatifs au départ en préretraite et à mieux assurer leur financement.* Les pistes suivantes pourraient être encouragées : ne pas compenser au cas par cas la baisse de la rente ; faire débiter les cotisations au premier contrat de travail comme dans le premier pilier ou à partir de 20 ans ; faire disparaître la progression des cotisations selon l'âge ; et empêcher les mises à la (pré)retraite d'office.
- *Rapprocher les dispositifs de l'AI du monde du travail.* Il faudrait d'une part, mieux faire connaître la démarche de détection précoce et d'intervention rapide de l'AI auprès des entreprises et des travailleurs et d'autre part, accélérer la prise de décision des agents de l'AI pour éviter la désinsertion professionnelle des travailleurs à risque d'invalidité.
- *Mieux activer les budgets de l'aide sociale pour les chômeurs âgés pour les aider à retrouver du travail.* La recherche d'emploi par les personnes indemnisées par l'aide sociale doit être requise après l'âge de 55 ans et des mesures d'aide au retour à l'emploi doivent leur être proposées. Il faudrait intensifier davantage la collaboration interinstitutionnelle pour agir tôt et le plus efficacement possible mais aussi renforcer le partenariat avec des entreprises responsables qui seraient prêtes à recruter ce public en difficulté.

Lever les obstacles au recrutement et au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés

Premièrement, il est préoccupant que le taux d'embauche après 55 ans soit plus bas en Suisse qu'en moyenne dans la zone OCDE même si le marché du travail en Suisse se caractérise par une protection de l'emploi comparativement faible. Cela peut s'expliquer par le fait que les pratiques discriminantes à l'embauche selon l'âge, qui ne sont pas légalement interdites en Suisse, restent courantes. L'absence d'une loi générale sur les discriminations correspond à la volonté des autorités suisses, le Conseil national ayant rejeté en septembre 2009 une initiative parlementaire visant l'établissement d'une loi pour prévenir la discrimination. Dès lors, la législation ne contient aucune disposition permettant d'imposer des sanctions aux entreprises, et il n'existe pas d'institution chargée de traiter ce type d'affaire. La non-discrimination, y compris celle liée à l'âge, est uniquement inscrite dans la Constitution fédérale. Les entreprises sont pourtant sensibilisées aux diverses discriminations par différentes campagnes d'information et diverses actions. Ainsi, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes diffuse les bonnes pratiques pour s'attaquer à la discrimination hommes/femmes.

Presque tous les pays de l'OCDE ont adopté, sous une forme ou sous une autre, une législation ou des directives contre la discrimination liée à l'âge dans l'emploi. Dans ce domaine, les recommandations du rapport de l'OCDE de 2003 n'ont pas été suivies par la Suisse. La grande question est de savoir si avoir ce type de loi est efficace pour promouvoir l'emploi des travailleurs âgés. Des travaux récents montrent que c'est le cas pour les États-Unis. L'impact d'une loi contre la discrimination liée à l'âge est positif : elle permet d'améliorer les effets des réformes des retraites et de la protection sociale en répondant aux incitations du côté de l'offre créées par ces réformes par une réduction des barrières du côté de la demande, non seulement en termes de maintien dans l'emploi mais également de recrutement et de mobilité professionnelle. Cependant, comme l'a souligné l'OCDE depuis 2006 dans son rapport *Vieillir et travailler plus longtemps*, pour lutter efficacement contre la discrimination liée à l'âge, la législation doit s'appuyer sur des campagnes d'information et sur des lignes directrices stimulant les bonnes pratiques de gestion des âges dans les entreprises.

Deuxièmement, les pratiques salariales basées sur l'âge et l'ancienneté ont peu évolué en Suisse durant cette dernière décennie. Le salaire relatif des 55-59 ans travaillant à plein temps par rapport à celui des 25-29 ans une année donnée est resté un peu plus élevé en Suisse relativement aux moyennes internationales, le ratio étant de 1.4 à 1.5 au cours de la dernière décennie contre 1.3 en moyenne de l'OCDE. Afin d'augmenter les

possibilités de mobilité professionnelle, particulièrement en fin de carrière, les grilles de salaires qui lient automatiquement une partie de l'augmentation des salaires à l'âge devraient être modifiées par les employeurs et les syndicats. Un lien plus étroit devrait être créé entre productivité, expérience et salaire. La mobilité interne des travailleurs dans les entreprises pourrait être encouragée davantage à tous les niveaux, aussi pour les cadres dirigeants.

Troisièmement, il est important que les entreprises prennent des actions pour relever la productivité en Suisse, notamment celle des travailleurs âgés. Selon l'OCDE dans son *Étude économique de la Suisse de 2013*, au cours des dernières décennies, la croissance du PIB a été alimentée par l'immigration et, depuis le début du XXI^e siècle, par l'arrivée d'une main-d'œuvre qualifiée en provenant de l'Union européenne. La croissance de la productivité a reculé fortement en Suisse par rapport à celle des autres pays de l'OCDE et elle est aujourd'hui très inférieure à celle des pays les plus performants en la matière. Au fur et à mesure que la population vieillit et que l'immigration ralentit (notamment suite au référendum « Contre l'immigration de masse »), il faudra faire porter encore davantage l'accent de la politique économique sur des mesures visant à favoriser la hausse de la productivité et à exploiter les ressources de main-d'œuvre inutilisées. L'adoption par le Conseil fédéral en novembre 2013 de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié est un pas dans la bonne direction. Elle promeut la mise en place pendant quatre ans d'un ensemble de mesures pour mobiliser davantage le potentiel que représente la main-d'œuvre « indigène », en particulier les travailleurs âgés et les femmes.

Enfin, une meilleure prise en compte par les entreprises de la problématique du vieillissement, notamment à travers une politique de gestion des âges, est nécessaire, particulièrement dans les PME. Tous les acteurs concernés devraient dès lors multiplier leurs efforts pour informer et porter conseil aux employeurs. Par exemple, l'Union patronale suisse pourrait actualiser son guide sur le travail des seniors de 2006 grâce à son initiative « Plateforme Marché du travail 45plus » lancée en novembre 2013. Les syndicats de leur côté pourraient refaire le point sur les facteurs qu'ils jugent essentiels pour promouvoir l'emploi des travailleurs âgés. Enfin, le SECO pourrait jouer un rôle de modérateur en organisant des échanges sur les pratiques des entreprises dans le domaine de la gestion des fins de carrière. La Suisse pourrait s'inspirer de la démarche adoptée en Norvège d'avoir un organisme tripartite, le *Centre for Senior Policy*, pour sensibiliser la société, et en particulier les entreprises, à la question des travailleurs âgés.

Les principaux leviers d'intervention dans les entreprises portent sur les domaines suivants :

- *Lutter contre la discrimination liée à l'âge.* Il serait nécessaire de combattre les représentations négatives des travailleurs âgés dans le monde du travail par des campagnes d'information. De plus, la Suisse devrait adopter une législation ou des directives contre la discrimination liée à l'âge comme c'est le cas dans la plupart des pays de l'OCDE.
- *Encourager les partenaires sociaux à privilégier l'expérience dans les pratiques salariales.* La question de la progression salariale en fonction de l'âge, notamment la prime d'ancienneté et la prise en compte de l'ancienneté et de l'âge dans les grilles salariales, devrait être revue pour mieux appréhender l'expérience, facteur de maintien de la productivité, particulièrement de ceux qui ont pu mettre à jour leurs compétences.
- *Impliquer le plus tôt possible les entreprises dans la mise en œuvre de l'Initiative pour combattre la pénurie de personnel qualifié.* Si en sa qualité d'employeur, la Confédération donne l'exemple, il faudrait impliquer dans ce processus dès la première année les entreprises privées et publiques.
- *Multiplier les efforts pour informer et porter conseil aux employeurs dans le domaine de la gestion des âges.* Les efforts conjoints des partenaires sociaux, des chambres de commerce, d'industrie et de services ainsi que des branches professionnelles devraient permettre l'échange de bonnes pratiques. Le SECO pourrait jouer un rôle de modérateur dans ce domaine. La Suisse pourrait s'inspirer des activités du *Centre for Senior Policy* norvégien pour sensibiliser tous les acteurs à la question des travailleurs âgés.

Améliorer l'employabilité des travailleurs âgés

Premièrement, il faut continuer à promouvoir l'accès de tous les travailleurs à la formation professionnelle. La participation à la formation liée à l'emploi des personnes de 55-64 ans est particulièrement élevée en Suisse comparée aux autres pays de l'OCDE. Pourtant, si la Suisse est championne pour la formation des travailleurs âgés avec un diplôme supérieur, c'est presque le contraire pour ceux qui n'ont pas de diplôme. Ces derniers bénéficient sept fois moins d'une formation liée à l'emploi que les travailleurs à haut niveau d'éducation, cinq fois moins pour les femmes. L'inégalité est particulièrement marquée en Suisse car l'écart par qualification est le double de la moyenne européenne. Des efforts ciblés sur

les travailleurs avec un niveau faible d'éducation pourraient être faits pour inciter les entreprises à offrir plus de possibilités de formation professionnelle à ce public. De même, pour promouvoir la mobilité professionnelle dans une population active plus âgée et pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, les coûts d'investissement dans le capital humain devraient être mieux partagés entre les entreprises et les individus, avec l'appui de l'État en priorité sur les publics sans emploi qui doivent se reconverter professionnellement.

Deuxièmement, la Suisse a continué à faire des progrès en encourageant les actions innovantes des offices régionaux de placement (ORP) en faveur du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi âgés, particulièrement quand leur chômage se prolonge. Il s'agit principalement du suivi individualisé et de l'accompagnement précoce et renforcé. Il y a également des campagnes stimulantes qui ont été lancées dans les media par des ORP pour sensibiliser la société suisse aux atouts de l'expérience des demandeurs d'emploi âgés. Pourtant, la Suisse reste confrontée au défi du chômage de longue durée des chômeurs âgés. Des mesures de formation qualifiante et de remise à niveau pourraient être plus souvent proposées aux chômeurs peu qualifiés. En effet, du fait d'un effet « horizon » lié à la prolongation de la vie active jusqu'au moins 65 ans, des reconversions professionnelles et des formations longues se justifient au-delà de 55 ans. Il faudrait dès lors établir plus systématiquement des bilans de compétences pour les quinquagénaires non pour les pousser à partir en préretraite mais pour les aider à se lancer dans une deuxième carrière. De plus, il faudrait encourager davantage la validation des acquis de l'expérience pour mieux mobiliser les atouts de l'expérience au travail et pouvoir la faire figurer dans des certificats reconnus par les employeurs. L'expérience acquise informellement hors travail devrait être également reprise dans les CV, particulièrement des femmes.

Ce qui est primordial dans les stratégies d'activation de l'ensemble des chômeurs, c'est de renforcer la réinsertion durable dans l'emploi. Deux dimensions peuvent être mobilisées avec un impact positif pour les demandeurs d'emploi âgés : d'une part, les contacts permanents entre conseillers des ORP et employeurs pour encourager le recrutement des chômeurs difficiles à placer, et d'autre part, la collaboration interinstitutionnelle entre les différents acteurs de la politique sociale et de l'emploi afin d'assurer un meilleur suivi des chômeurs de longue durée, et notamment des personnes en fin de droits. En particulier, il faut mettre en œuvre une activation après l'âge de 60 ans avec accès aux mesures du marché du travail les plus efficaces.

Troisièmement, les mécanismes pour faire face aux questions d'invalidité au travail ont été révisés avec succès durant cette dernière

décennie en Suisse. La panoplie de mesures d'intervention précoce et d'activation rapide a été accrue pour promouvoir la réinsertion sociale et professionnelle des personnes concernées. En particulier, l'octroi de conseils et le maintien d'un suivi des invalides de retour au travail sont maintenant prévus. Il semble pourtant exister une grande diversité dans la mise en œuvre des nouveaux outils de la cinquième révision de l'AI en 2008 entre les cantons, certains offices cantonaux de l'AI n'exploitant pas pleinement leur potentiel.

Le principal organisme de l'assurance accident, la SUVA, met surtout l'accent sur la prévention des accidents de travail dans les entreprises. Pourtant, la SUVA a également à sa disposition plusieurs dispositifs de remédiation, comme les mesures de réadaptation et de réhabilitation professionnelle, et finance aussi des reclassements professionnels. Une bonne pratique est, par exemple, l'initiative « Réintégration professionnelle » pour des personnes qui se retrouvent sans emploi après un accident et n'ont pas droit à des prestations d'invalidité. Ces mesures sont mises en place en collaboration avec l'AI dans des entreprises qui sont disposées à proposer un emploi aux participants réhabilités ou reconvertis. Cette approche est intéressante car elle a le soutien des entreprises, sans toutefois être suffisamment implantée dans les PME.

L'assurance maladie comprend une partie obligatoire pour les soins et une partie facultative pour obtenir des indemnités journalières. De fait, l'indemnisation journalière en cas de maladie diffère beaucoup selon les entreprises. En principe, c'est l'employeur qui choisit la caisse maladie ou un assureur privé ainsi que le type d'assurance. Dans le système actuel, l'accès aux emplois comportant une protection contre la perte de gains peut être difficile pour les travailleurs âgés, surtout lorsqu'ils sortent d'une période de maladie ou d'une phase de réadaptation. Un système plus solidaire qui couvre mieux les risques de santé pourrait diminuer les freins à l'embauche des travailleurs âgés. Par ailleurs, une assurance perte de gains en cas de maladie obligatoire pour toute personne exerçant une activité lucrative favoriserait la flexibilité sur le marché de l'emploi et améliorerait la coordination avec l'AI en matière de détection précoce.

Les entreprises sont particulièrement concernées quand il s'agit de l'amélioration des conditions de travail. La Suisse est reconnue pour avoir des bonnes conditions de travail mais les résultats de la cinquième Enquête européenne sur les conditions de travail indiquent qu'elles se sont détériorées entre 2005 et 2010. Dans l'ensemble, la part des travailleurs exposés à des pénibilités physiques et psychiques a plus augmenté en Suisse qu'en moyenne européenne, particulièrement en comparaison avec l'Allemagne et l'Autriche où elle a diminué. Ce constat pourrait justifier les mesures de retraite anticipée financées par les employeurs et les travailleurs

dans les secteurs particulièrement concernés par la pénibilité du travail, tel que le secteur du bâtiment. Pourtant, il importe avant tout que des mesures pour améliorer les conditions de travail soient mises en œuvre par les entreprises bien en amont pour tous les travailleurs. La Suisse pourrait s'inspirer du dispositif de l'employabilité durable des Pays-Bas. Il s'agit d'une démarche en réseau développée par l'administration de l'emploi auprès d'entreprises volontaires qui a pour objectif entre autres d'améliorer les conditions de travail et la productivité de tous les travailleurs.

Enfin, il faudrait adopter des formes d'emploi plus diverses que le seul temps partiel pour permettre aux femmes d'être mieux valorisées et plus productives sur le marché du travail. La forte proportion des temps partiels chez les femmes mariées dépend principalement des spécificités du système d'imposition en Suisse (« pénalisation du mariage », voir plus haut). Il faudrait également augmenter les dépenses publiques et privées consacrées à la garde des enfants, à l'accueil parascolaire et au soin des parents âgés pour permettre aux femmes de mieux concilier travail et vie familiale. De plus, des emplois de qualité, davantage proche du plein temps, pourraient plus souvent leur être proposés pour les inciter à travailler plus et plus longtemps et à avoir accès à un revenu suffisant au moment de la retraite. Une meilleure utilisation du potentiel des femmes qui constituent un vivier important de main-d'œuvre qualifiée peut mieux préparer la Suisse aux multiples défis du vieillissement.

Les principaux leviers d'action portent sur les domaines suivants :

- *Rendre la formation plus attrayante aux yeux des travailleurs peu qualifiés et encourager les entreprises à continuer à les former en fin de carrière.* Il faudrait privilégier la validation des acquis de l'expérience formelle et informelle au travail et hors du travail ainsi que les possibilités de formation professionnelle continue qualifiante et de longue durée des travailleurs peu qualifiés pour promouvoir leur reconversion professionnelle.
- *Renforcer les actions des ORP en faveur du retour durable à l'emploi des chômeurs âgés.* En particulier, il faut mettre en œuvre une activation après l'âge de 60 ans avec un accès renforcé aux mesures du marché du travail les plus efficaces.
- *Faire en sorte que les conditions de travail ne continuent pas à se détériorer dans les entreprises.* Les autorités helvétiques pourraient s'inspirer de la démarche d'employabilité durable développée par l'administration de l'emploi aux Pays-Bas auprès d'entreprises volontaires qui a pour objectif entre autres d'améliorer les conditions de travail et la productivité de tous les travailleurs.

- *Mieux mobiliser le potentiel des femmes en promouvant leur employabilité tout au long de leur carrière.* Il faudrait élargir le champ des possibilités offertes aux femmes sur le marché du travail, plus investir dans les infrastructures sociales pour les enfants et les dépendants âgés et supprimer « la pénalisation du mariage » au niveau fédéral en remplaçant par exemple l'imposition commune des conjoints par une imposition individuelle.

Chapitre 1

Le défi de vivre et travailler plus longtemps en Suisse

Le vieillissement démographique pèsera sur la composition de la population en âge d'activité en Suisse. Alors que l'ampleur du vieillissement a été atténuée ces dernières décennies par une immigration importante, il y a un risque d'accélération des problèmes de pénurie de main-d'œuvre après l'acceptation de la proposition contre l'immigration de masse. Ce chapitre résume ce défi démographique, fait le point sur les réformes menées au cours de la dernière décennie et propose une évaluation synthétique de la mesure dans laquelle la Suisse a suivi les recommandations de l'OCDE du rapport de 2003 Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse.

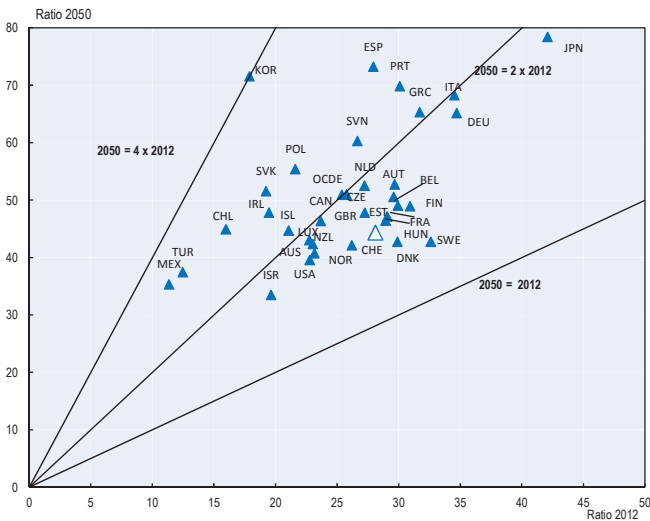
Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

L'ampleur du défi démographique


Le ratio de dépendance des personnes âgées permet de quantifier la charge du vieillissement supportée par la population d'âge actif en rapportant la population de 65 ans et plus à la population de 20-64 ans. Ce ratio devrait presque doubler en Suisse entre 2012 et 2050, ce qui est inférieur à l'augmentation moyenne dans la zone OCDE (graphique 1.1). Deux tendances de fond sont à relever en Suisse pour faire face au défi démographique (OCDE, 2014). Premièrement, la fécondité est relativement basse (1.5 enfant par femme contre 1.7 en moyenne de l'OCDE en 2011). Contrairement à la baisse constatée depuis la crise dans les deux tiers des pays de l'OCDE, elle est restée stable en Suisse qui a été relativement peu touchée par la crise. Deuxièmement, la population immigrée représente en Suisse la part la plus élevée de la population totale par rapport aux autres pays dans la zone OCDE, après le Luxembourg (respectivement 27.3 % et 38.7 % contre 12.6 % en moyenne de l'OCDE en 2011). La part de la population immigrée a par ailleurs augmenté en Suisse comme dans tous les pays de l'OCDE entre 2001 et 2011, sauf en Estonie, en Israël et en Pologne.

Graphique 1.1. **Ratio de dépendance des personnes âgées, pays de l'OCDE, 2012 et 2050**

Population de 65 ans et plus en pourcentage de la population de 20-64 ans



Source : Base de données de l'OCDE sur la population et les projections de population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143145>

Migrations internationales

Par conséquent, les migrations internationales jouent un rôle crucial dans l'évolution à moyen et long termes de la population en âge d'activité en Suisse, notamment parce que la population étrangère est en moyenne plus jeune (38.4 ans) que la population suisse (42 ans)¹. La très grande majorité (85 % en 2012) de la population étrangère en Suisse provient d'un pays européen, d'abord de l'Italie (16 %), suivie de l'Allemagne (15 %), du Portugal (12 %), de la Serbie (6 %) et de la France (5.5 %). Il en résulte qu'en 2012, près d'un quart des personnes actives occupées en Suisse était étrangère, avec les parts les plus élevées allant des professions élémentaires (49 %), des conducteurs et assembleurs (39 %), des métiers de l'industrie (30 %) aux directeurs, cadres de direction et gérants (26 %) et aux professions intellectuelles et scientifiques (21 %).

Au cours des dernières décennies, la croissance économique en Suisse a été alimentée par l'immigration et, depuis le début du XXI^e siècle, par l'arrivée d'une main-d'œuvre qualifiée en provenant de l'Union européenne. Il s'agit entre autres de répondre à une relève non suffisante pour faire face au départ à la retraite des baby-boomers. Pourtant comme *l'Étude économique de la Suisse* de l'OCDE de 2013 l'a souligné, la productivité a reculé fortement en Suisse par rapport à celle des autres pays de l'OCDE et elle est aujourd'hui très inférieure à celle des pays les plus performants en la matière (OCDE, 2013). Au fur et à mesure que la population vieillit et que l'immigration ralentit, il faudra faire porter encore davantage l'accent de la politique économique sur des mesures visant à favoriser la hausse de la productivité, à exploiter les ressources de main-d'œuvre inutilisées, en particulier parmi les femmes et les travailleurs âgés, et à continuer à améliorer l'intégration des immigrants.

Le Conseil fédéral a adopté en novembre 2013 un ensemble de mesures liées à l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, notamment en recourant davantage au potentiel que représente la main-d'œuvre « indigène » (encadré 1.1). Une stratégie contre la pénurie de main-d'œuvre existe également en Allemagne qui ressemble beaucoup à l'initiative suisse, exception faite de la politique d'immigration qui fait partie intégrante de la stratégie allemande (encadré 1.2). Pourtant, l'immigration demeure pour l'économie suisse un facteur important lorsqu'il s'agira de combler des besoins dans les domaines où il n'est pas possible de mobiliser suffisamment de main-d'œuvre qualifiée résidant déjà en Suisse.

Encadré 1.1. **Combattre la pénurie de personnel qualifié : l'initiative suisse**

Quatre champs d'action sont préconisés :

1. Relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins des entreprises.
2. Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
3. Créer de bonnes conditions de travail pour promouvoir l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà.
4. Encourager l'innovation afin d'atténuer la pénurie de personnel qualifié.

La Confédération coordonne ses efforts avec ceux des cantons et des partenaires sociaux tout en jouant un rôle catalyseur.

- La Confédération prend la direction et la coordination de cette initiative et sensibilise l'opinion à cette thématique. Elle met également à disposition des acteurs des éléments de décision, notamment en développant un système d'indicateurs destinés à identifier les groupes de professions dans lesquels la main-d'œuvre qualifiée fait défaut (Rolewicz et Weber, 2014).
- En sa qualité d'employeur, la Confédération donne l'exemple et prend, dans son domaine, des mesures supplémentaires. Elle veut notamment encourager l'activité professionnelle des travailleurs âgés, permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et soutenir la formation initiale et le perfectionnement.
- Les cantons et les partenaires sociaux prendront eux aussi des mesures supplémentaires, chacun dans son domaine de compétences. Dans la perspective de garantir la coordination du processus, un groupe d'accompagnement sélectionné parmi leurs membres respectifs a été constitué.

Le rapport du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) décrit en détail les mesures qui sont prévues pour une durée de quatre ans afin d'en permettre la mise sur pied et le développement (DEFR, 2013). Deux rapports de monitoring sont par ailleurs planifiés.

Source : DEFR (2013), *Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Analyse de la situation et rapport sur les mesures*, Berne ; Rolewicz, M. et B. Weber (2014), « La pénurie de main-d'œuvre qualifiée possède son système d'indicateurs », *La Vie économique*, n° 4, DEFR, SECO, Berne.

Encadré 1.2. **Combattre la pénurie de main-d'œuvre: la stratégie allemande**

Face au déclin projeté de la population active durant les vingt prochaines années et dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail, le gouvernement allemand a adopté en 2011 un concept pour « préserver l'offre de main-d'œuvre qualifiée » (ou *Fachkräftesicherung*).

Cinq objectifs et champs d'action ont été définis :

1. Renforcer l'activation et le maintien en emploi des travailleurs âgés.
2. Permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
3. Promouvoir dès l'enfance l'accès à l'éducation et à la formation de tous les groupes de la société.
4. Encourager la formation professionnelle tant initiale que continue.
5. Améliorer l'intégration des immigrés et renforcer l'immigration de main-d'œuvre qualifiée.

Ces objectifs sont mis en œuvre conjointement par le gouvernement fédéral, les Länder et les communes mais aussi par les partenaires sociaux dans les entreprises. Le gouvernement fédéral a lancé une campagne de sensibilisation sur cette question (*Fachkräfteoffensive*). Le ministère du Travail publie régulièrement des rapports de suivi sur la pénurie de main-d'œuvre et sur la mise en œuvre de cette stratégie. De plus, un travail de prospective sur la demande et l'offre par profession et niveau de qualification est mené.

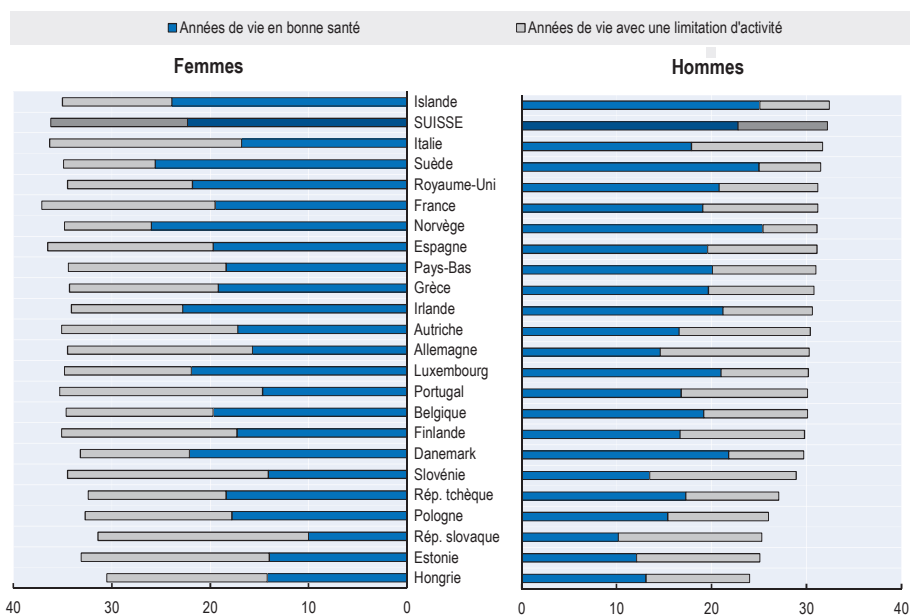
Source : Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (2011), *Préserver la main-d'œuvre qualifiée. Objectif et mesures du gouvernement* ; et Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (2014), *Résultats 2013 du concept pour la préservation de la main-d'œuvre qualifiée du gouvernement fédéral*, Berlin, www.fachkraefte-offensive.de/DE/Die-Offensive/inhalt.html.

La Suisse a organisé le 9 février 2014 un vote sur une proposition visant à établir des plafonds et des contingents à l'égard des migrants intra-européens souhaitant s'établir en Suisse. La proposition « Contre l'immigration de masse » est passée avec une très courte majorité (50.3 % de « oui »). Le gouvernement fédéral a annoncé le même jour commencer les travaux de mise en œuvre de la proposition afin d'instaurer un nouveau régime de l'immigration dans un délai de trois ans. Le défi est de taille car limiter l'immigration nécessitera une renégociation de l'accord sur la liberté de circulation des personnes conclu avec l'Union européenne et, dans la foulée, d'une quantité d'accords économiques, ce qui pourrait être néfaste à l'économie suisse comme l'analysait en novembre 2013 l'OCDE dans *l'Étude économique sur la Suisse* (OCDE, 2013).

Espérance de vie en bonne santé

L'allongement de la durée de vie et surtout de l'espérance de vie en bonne santé est un progrès remarquable. Après l'Islande, la Norvège et la Suède, la Suisse est le pays qui a la plus longue espérance de vie en bonne santé à l'âge de 50 ans, autant pour les hommes (22.8 années) que pour les femmes (22.3 années) (graphique 1.2). Les résultats de l'Enquête suisse sur la santé de 2012 le confirment : si la perception de la population d'un bon ou très bon état de santé diminue avec l'âge, plus des trois quarts (76 %) de la population de 55-64 ans et 73 % de la population de 65-74 ans estiment avoir une bonne ou très bonne santé (OFS, 2014).

Graphique 1.2. **Espérance de vie en bonne santé à l'âge de 50 ans, par sexe, pays européens, 2011**



Source : Base de données d'Eurostat sur la santé.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/10.1787/888933143150>

Le nombre potentiel d'années à la retraite est un indicateur qui articule le système de pension et la sortie du marché du travail et met en évidence les pressions financières dans un contexte de vieillissement de la population. Cet indicateur estime l'espérance de vie qui reste à l'âge effectif de sortie de la population active². Le nombre potentiel d'années à la retraite a augmenté dans les pays de l'OCDE depuis les années 70 en raison d'une baisse de l'âge

effectif de sortie de la vie active et d'une longévité accrue (OCDE, 2014). Par contre en Suisse, l'âge effectif de sortie de la population active est resté relativement élevé pour les deux sexes. Dès lors, le nombre potentiel d'années à la retraite excède les vingt ans en Suisse pour les femmes, ce qui est plus élevé que la moyenne de l'OCDE (respectivement, 23.3 et 22.5 ans). Ce nombre potentiel est moins élevé pour les hommes et se situe légèrement en-dessous de la moyenne de l'OCDE (respectivement, 18.1 et 18.3 ans). Au-delà de ce constat moyen, il faudrait aussi pouvoir tenir compte de la mortalité différentielle des personnes selon la profession pour mieux estimer la dispersion de la durée de retraite et les inégalités qui en découlent.

Réformes récentes dans le domaine de l'emploi pour faire face au vieillissement

Un examen de grande ampleur sur le vieillissement et les politiques de l'emploi a été mené dans de nombreux pays de l'OCDE entre 2003 et 2005 et a fait l'objet d'une synthèse dans le rapport *Vivre et travailler plus longtemps* (OCDE, 2006). Ce rapport a mis en avant une série de réformes nécessaires à mener, pour encourager le travail jusqu'à un âge plus avancé, dans les trois grands domaines suivants :

- Renforcer les incitations financières pour continuer à travailler.
- Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans.
- Renforcer l'employabilité des travailleurs vieillissants.

La Suisse est un des 21 pays³ qui a participé à l'examen de 2003-05. Le rapport *Veilleissement et politiques de l'emploi : Suisse* contenait des recommandations spécifiques à la Suisse (OCDE, 2003). Certains pays participants ont décidé de mettre en place des groupes de travail immédiatement après la tenue de l'examen de leur pays afin de mettre en œuvre de nouvelles mesures. C'est le cas de la Suisse. En 2005, le Conseil fédéral a mandaté un groupe directeur composé de membres du Département fédéral de l'intérieur et du Département fédéral de l'économie pour proposer des mesures visant à renforcer le taux d'activité des personnes âgées, en intervenant au niveau du système de sécurité sociale, de l'hygiène et de la sécurité au travail et des institutions du marché du travail⁴. Ce groupe directeur a défini trois axes d'intervention : i) les réformes de l'assurance invalidité et des régimes de retraite professionnels afin de faire disparaître les incitations à ne pas travailler ; ii) l'amélioration des services de l'emploi afin de prendre en compte le nombre croissant de demandeurs d'emploi âgés ; et iii) l'amélioration générale de l'environnement du marché du travail pour les travailleurs âgés. Ces recommandations ont été intégrées

dans la stratégie pour la croissance 2003-07 du Conseil fédéral. La dernière évaluation en date des avancées de cette stratégie a eu lieu en 2006. Elle a révélé que la plupart des recommandations concernant les travailleurs âgés ont été incorporées dans les initiatives législatives en cours.

De fait, l'évaluation synthétique des actions menées depuis 2003 indique que la Suisse a surtout agi dans les premier et troisième domaines (tableau 1.1). Par contre, beaucoup reste à faire dans le deuxième domaine qui porte sur la demande de travail des entreprises. L'objectif de ce rapport est d'aller plus loin en établissant un état des lieux sur la mise en œuvre des mesures pour les travailleurs âgés⁵ et d'identifier des champs prioritaires d'actions à mener ou à poursuivre dans les trois domaines.

Tableau 1.1. **Vieillessement et politiques de l'emploi, Suisse, situation mi-2012**

Recommandations de l'OCDE à la Suisse en 2003	Actions menées
A. Consolider les incitations financières à continuer de travailler	
Favoriser les incitations à poursuivre le travail	+
Éliminer les incitations à partir en retraite anticipée	+
Assurer que le chômage, l'incapacité et les autres allocations de protection sociale ne sont pas des voies menant à une retraite anticipée	+
B. Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans	
Ne pas discriminer par l'âge à l'embauche	/
Améliorer les conditions d'emploi	+
Remettre en question les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté	/
Créer et mettre à jour sur Internet un site de bonnes pratiques dans les entreprises	+
C. Renforcer l'employabilité des travailleurs vieillissants	
Activer les allocations de chômage fédérales et cantonales des chômeurs âgés de longue durée	+
Rendre les offices régionaux de placement attentifs aux difficultés des chômeurs âgés	++
Encourager la formation professionnelle	+
Développer les systèmes de reconnaissance, de certification et de validation des acquis de l'expérience.	+

/: Pas d'action (adaptée) menée ; + : Des actions ont été menées mais plus pourrait être fait ; ++ : Des actions décisives ont été menées.

Source : Réponses au questionnaire de l'OCDE en 2011. Pour plus d'informations, voir www.oecd.org/els/emploi/travailleursages.

Notes

1. Ces statistiques proviennent du site de l'Office fédéral de la statistique (OFS), www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/key/01/01.html.
2. Cet âge appelé également « âge effectif moyen de retraite » est calculé comme la moyenne pondérée des âges de sortie de chaque cohorte d'âge quinquennal, à partir de la cohorte âgée de 40-44 ans l'année de début de la période, en les pondérant par les différences absolues dans les taux d'activité de chaque cohorte (voir tableau 2.1 et graphique 3.1 et OCDE, 2014).
3. Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Suisse et Suède : voir www.oecd.org/els/emploi/travailleursages.
4. Voir www.seco.admin.ch/themen/00385/02023/index.html?lang=fr.
5. Dans l'examen thématique, les travailleurs âgés recouvrent les individus de 55-64 ans, sauf mention contraire.

Bibliographie

DEFR – Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (2013), Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié – Analyse de la situation et rapport sur les mesures, Berne.

Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014), *Fortschrittsbericht 2013 zum Fachkräftesicherungskonzept der Bundesregierung* [Résultats 2013 du concept pour la préservation de la main-d'œuvre qualifiée du gouvernement fédéral], Berlin.

- Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (2011), *Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung* [Préserver la main-d'œuvre qualifiée. Objectif et mesures du gouvernement], Berlin.
- OCDE (2014), *Panorama de la société – Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/19991304>.
- OCDE (2013), *Études économiques de l'OCDE : Suisse 2013*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/19990472>.
- OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264035898-fr>.
- OCDE (2003), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264102583-fr>.
- OFS – Office fédéral de la statistique (2014), *Enquête suisse sur la santé 2012. Vue d'ensemble*, Neuchâtel.
- Rolewicz, M. et B. Weber (2014), « La pénurie de main-d'œuvre qualifiée possède son système d'indicateurs », *La Vie économique*, n° 4, DEFR, SECO, Berne.

Chapitre 2

La situation des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse

L'amélioration de la situation des travailleurs de 55-64 ans sur le marché du travail suisse au cours de la dernière décennie est notable. Par contre, le taux d'emploi au-delà de 65 ans a peu progressé au cours de la même période. L'accent est mis dans ce chapitre sur la comparaison internationale pour identifier les atouts et les faiblesses de la Suisse. Un tableau de bord présente une vingtaine d'indicateurs pour les travailleurs âgés en Suisse en comparaison des moyennes internationales au cours de la dernière décennie.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

La Suisse par rapport aux autres pays de l'OCDE

Profil comparatif d'activité

En comparaison des cinq autres pays européens qui font également l'objet d'une étude approfondie par l'OCDE en 2013 et 2014, la Suisse, tout comme le Danemark et la Norvège, se distingue par la poursuite de l'activité professionnelle bien après l'âge de 60 ans (graphique 2.1).

De même, en Suisse comme dans les autres pays examinés, l'emploi à plein temps est dominant pour les hommes, sauf après l'âge de 65 ans. Par contre, les Suissesses comme les Néerlandaises travaillent principalement à temps partiel et cela tout au long de leur carrière¹. Enfin, une catégorie de travailleurs sans emploi se profile au-delà de ceux qui se retrouvent au chômage, celle des inactifs souhaitant travailler.

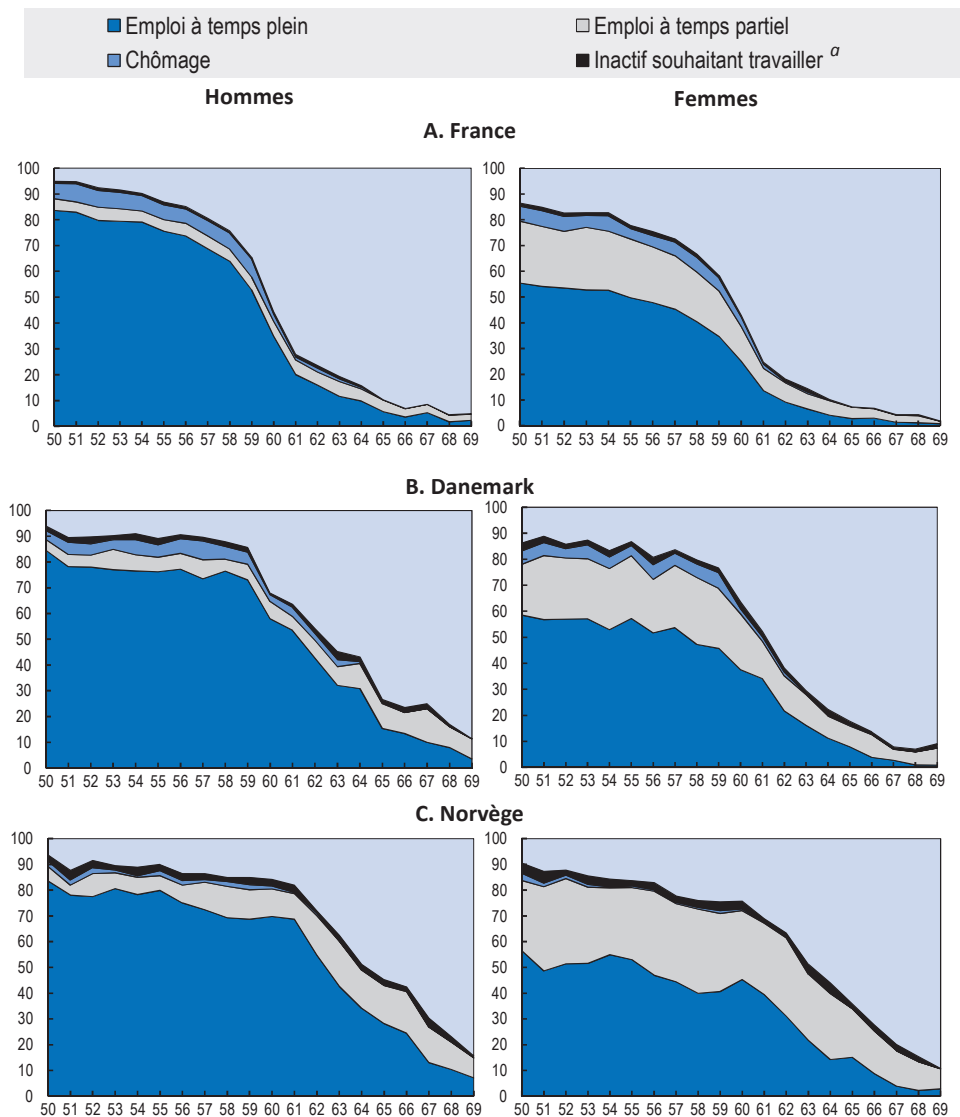
Emploi

La tenue d'ensemble du marché du travail étant impressionnante en Suisse depuis quelques décennies, le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé de 3.3 points de pourcentage depuis 2007 et se situe en 2012 parmi les cinq taux les plus élevés des pays de l'OCDE, après l'Islande, la Nouvelle-Zélande, la Suède et la Norvège (graphique 2.2). Le taux d'emploi des hommes de cette classe d'âge surpasse plus celui des femmes qu'en moyenne dans la zone OCDE : l'écart est respectivement de 17.9 et 15.6 points de pourcentage.

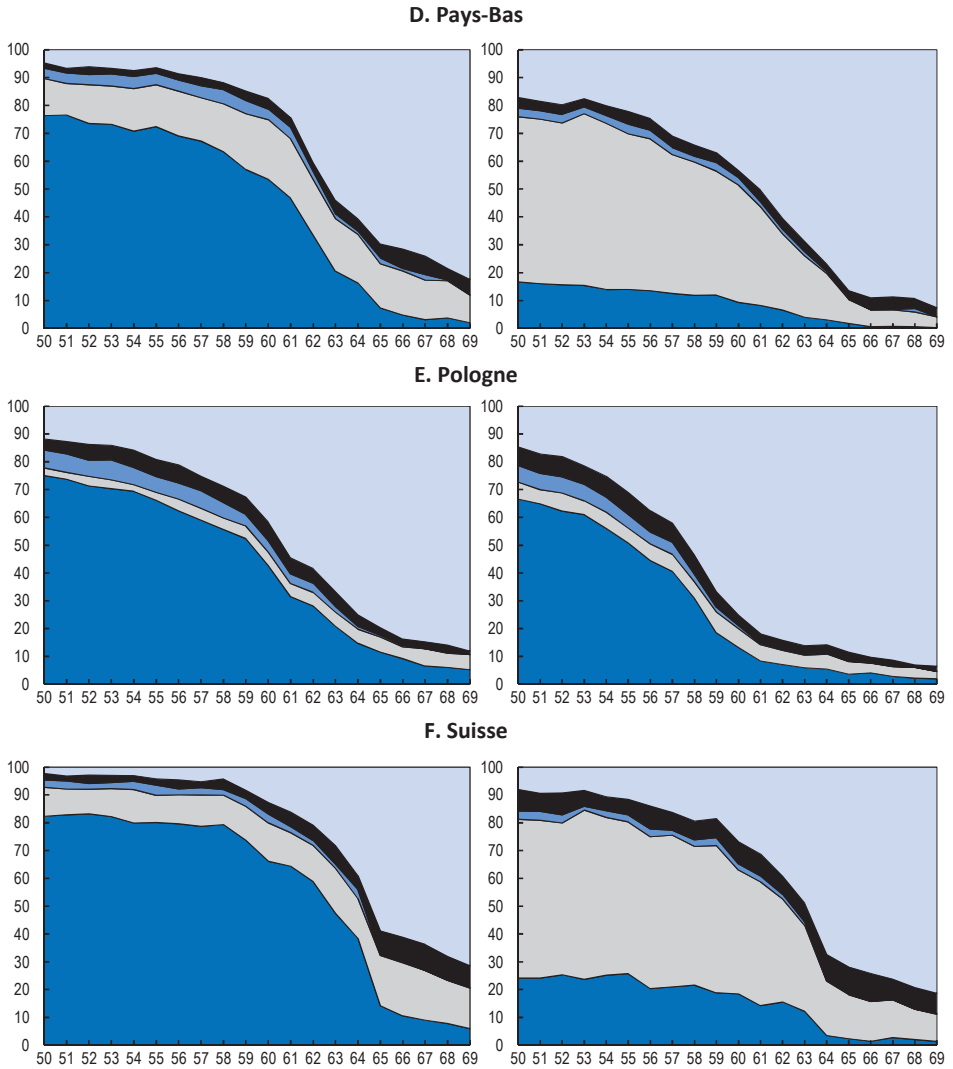
Au-delà de 65 ans, il n'y a par contre guère plus de travailleurs en Suisse qu'en moyenne dans la zone OCDE et la Suisse avec une progression de 3.3 points de pourcentage depuis 2007 ne se situe en 2012 qu'au 14^e rang parmi les 34 pays de l'OCDE. À nouveau pour cette classe d'âge, le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes davantage qu'en moyenne de la zone OCDE (respectivement 11.4 et 10.7 points de pourcentage).

Graphique 2.1. Profil d'activité des 50-69 ans par sexe dans six pays de l'OCDE, 2012

Pourcentages



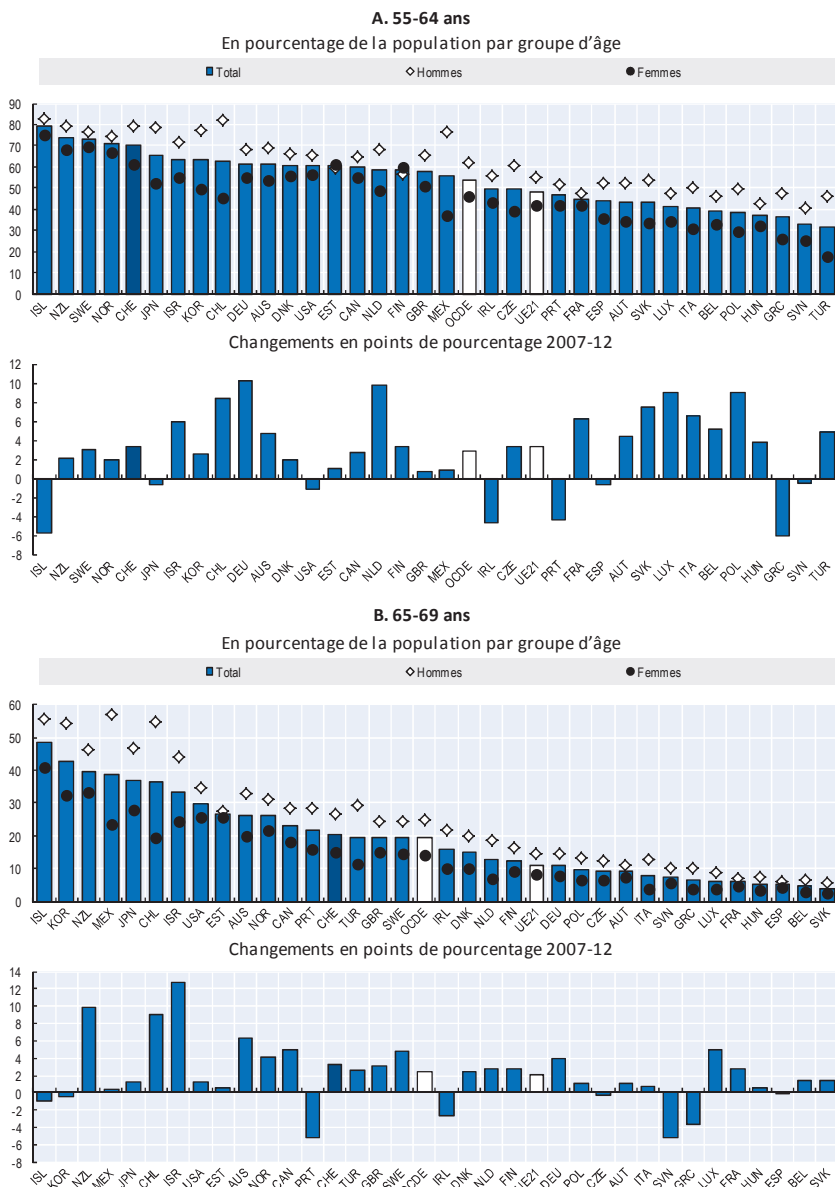
Graphique 2.1. Profil d'activité des 50-69 ans par sexe dans six pays de l'OCDE, 2012 (suite)




a) Les personnes inactives souhaitant travailler sont définies comme les personnes sans emploi qui aimeraient travailler mais ne cherchent pas activement un emploi pendant la semaine de référence.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT-UE).

Graphique 2.2. Taux d'emploi des 55-64 ans et des 65-69 ans par sexe, pays de l'OCDE, 2007 et 2012



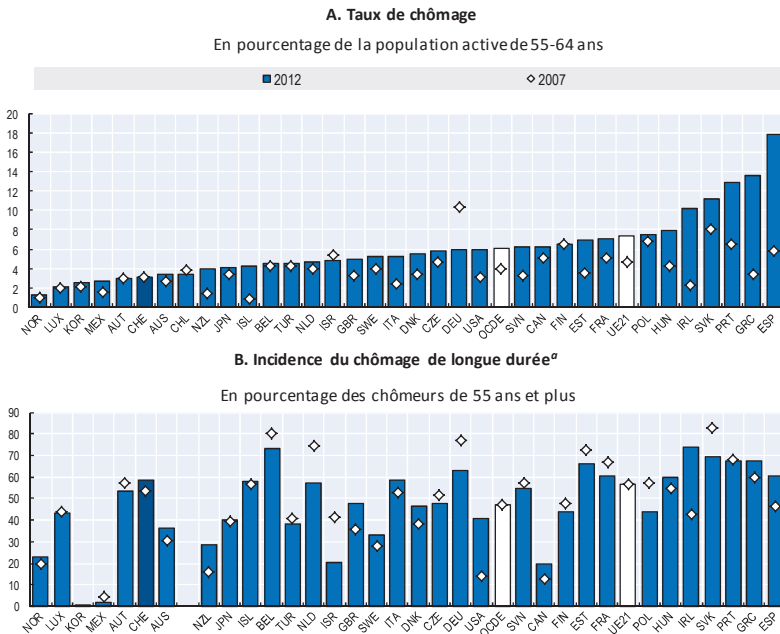
Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143176>

Chômage et non-emploi

En moyenne dans la zone OCDE en 2012, le taux de chômage est plus bas pour les personnes de 55-64 ans (6 %) que pour l'ensemble des actifs (8 %). La Suisse ne fait pas exception avec des taux de chômage particulièrement bas tant pour les 55-64 ans que pour les 15-64 ans (3.1 % et 4.3 %). Le taux de chômage des 55-64 ans est resté stable en Suisse depuis la crise, contrairement aux nombreux pays de l'OCDE confrontés à la montée générale du chômage, et également dans ce groupe d'âge (graphique 2.3). Cependant, en Suisse comme dans presque tous les pays de l'OCDE, les chômeurs âgés peinent particulièrement à retrouver un emploi. En Suisse en 2012, 59 % des chômeurs de plus de 55 ans sont au chômage de longue durée (c'est-à-dire de plus d'un an), ce qui est supérieur à la moyenne de l'OCDE qui est de 47 %.

Graphique 2.3. Taux de chômage des 55-64 ans et incidence du chômage de longue durée, pays de l'OCDE, 2007 et 2012



a) Chômeurs depuis un an ou plus.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur la population active.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933143180>

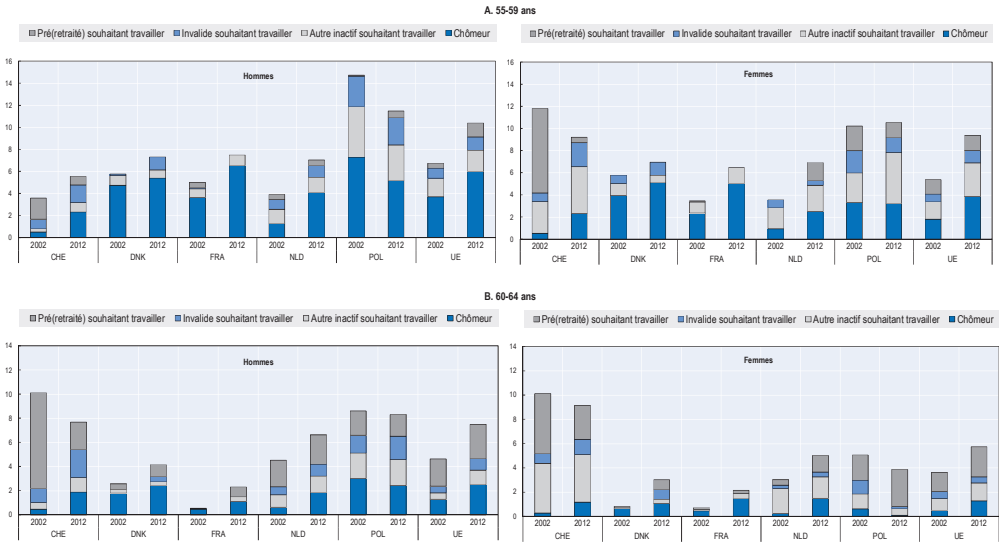
Compte tenu des différentes modalités de sortie de l'emploi des travailleurs âgés (principalement retraite, préretraite, chômage et invalidité), le taux de chômage des 55-64 ans, qui rapporte le nombre de chômeurs au nombre d'actifs de cette classe d'âge, ne donne qu'une vue partielle du non-emploi de ce groupe d'âge. Un indicateur plus global a été estimé pour tous les pays de l'OCDE et rend compte de la part de ceux qui ne sont ni en emploi ni complètement à la retraite. Cet indicateur comprend les chômeurs au sens du BIT et ceux qui souhaitent travailler qu'ils soient en invalidité, en (pré)retraite ou inactifs pour d'autres raisons (tableau 2.1). En Suisse, cet indicateur atteint 7.9 % en 2012 ce qui est proche de la moyenne de la zone OCDE (7.7 %) et un peu plus bas que la moyenne européenne (8.1 %). Cet indicateur a légèrement baissé en Suisse depuis le début des années 2000 où il atteignait presque 10 %. Cet indicateur révèle aussi une réserve de main-d'œuvre potentiellement disponible pour le marché du travail qui serait particulièrement utile à mobiliser dans un pays comme la Suisse qui connaît une pénurie de travailleurs.

Une analyse plus détaillée des différents statuts des hommes et des femmes de 55-59 ans et de 60-64 ans qui forment le groupe des personnes sans emploi qui souhaitent travailler apparaît sur le graphique 2.4. Les tendances décelées en Suisse au cours de la dernière décennie sont les suivantes : i) il s'agit moins de (pré)retraités en 2012 qu'en 2001, particulièrement pour les femmes de 55-59 ans et les hommes de 60-64 ans ; ii) le pourcentage reste particulièrement élevé en 2012 pour les hommes de 60-64 ans (7.7 % de la classe d'âge) et pour les femmes de 55-59 ans et de 60-64 ans (9.2 % de chacune des deux classes d'âge) ; et iii) la proportion de chômeurs, d'invalides et d'inactifs souhaitant travailler dans les deux classes d'âge a augmenté tant pour les hommes que pour les femmes (sauf pour celles de 60-64 ans).

Par conséquent, il semble avoir eu un effet de bascule entre les différents dispositifs de cessation anticipée d'activité de la (pré)retraite à des statuts plus précaires sur le marché du travail car plus éloignés de l'emploi (invalidité et inactivité) pour les personnes de 55-64 ans.

Graphique 2.4. **Personnes ni en emploi ni complètement à la retraite^a dans cinq pays et en Europe^b, par sexe et classe d'âge, 2002^c et 2012**

En pourcentage de la classe d'âge



a) Ce groupe est construit en croisant les réponses à trois questions de l'enquête : le statut déclaré, le souhait de travailler et la recherche d'emploi.

b) Le statut d'invalide n'est pas renseigné pour la France et la moyenne européenne n'inclut pas la France.

c) 2001 pour la Suisse.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT-UE).

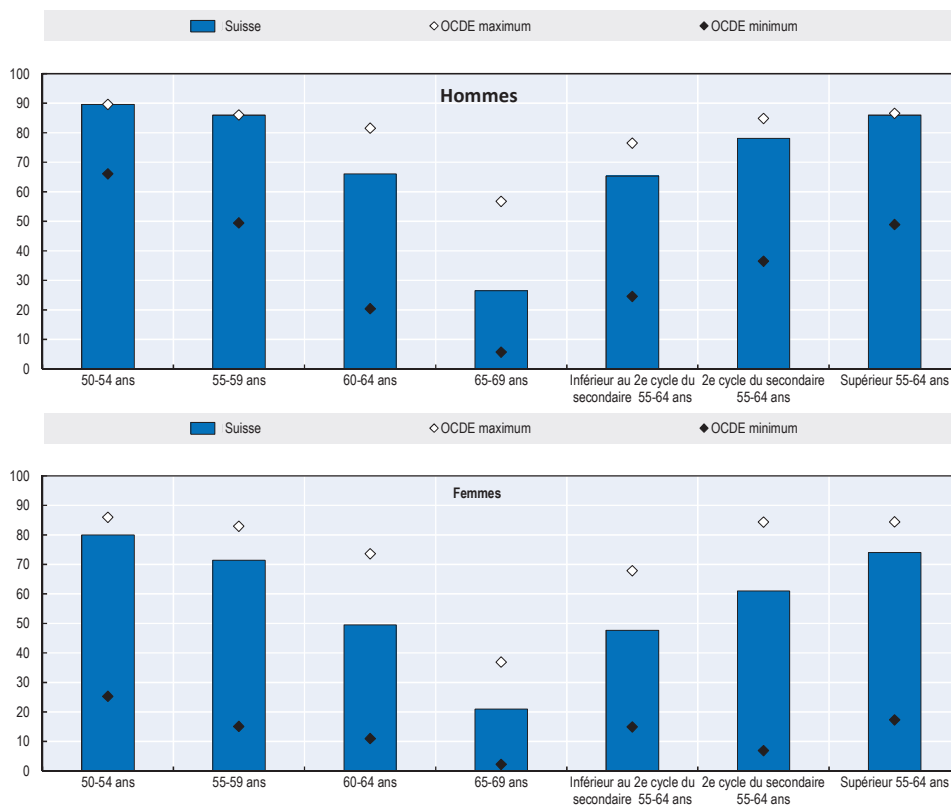
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933143196>

Au-delà des moyennes : le rôle du sexe, de l'âge et du diplôme


Les performances de la Suisse en termes de taux d'emploi des travailleurs âgés sont très élevées en moyenne. Pourtant, ces résultats moyens masquent des disparités importantes selon les individus en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques. En particulier, la Suisse se situe parmi les champions uniquement pour les hommes de 50-59 ans ou ceux qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur tandis que le fait d'avoir entre 60 et 69 ans, d'être une femme ou d'avoir un diplôme inférieur à l'enseignement supérieur fait descendre la performance des travailleurs suisses (graphique 2.5).

Graphique 2.5. **Disparités socio-démographiques des taux d'emploi des travailleurs âgés, Suisse et OCDE, 2011**

En pourcentage de la population dans chaque classe d'âge



Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur la population active et *Base de données de l'OCDE sur l'éducation*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143207>

À titre d'illustration pour le groupe des 55-64 ans, la disparité des taux d'emploi s'étend en 2011 de 86 % pour les hommes de 55-59 ans ou ceux de 55-64 ans avec un diplôme de l'enseignement supérieur à environ 50 % pour les femmes de 60-64 ans ou celles de 55-64 ans qui ont un diplôme inférieur au deuxième cycle du secondaire. Par contre, les taux d'emploi des 65-69 ans sont comparativement proches de la moyenne de l'OCDE pour les deux sexes. De nombreux facteurs doivent être associés à la moindre

performance des femmes sur le marché du travail. Leur insertion est moins valorisée dans l'emploi à travers des interruptions de carrière pour s'occuper des enfants et des emplois à temps partiel et à bas salaires pour celles qui sont les moins diplômées. Ce constat a déjà été fait par Deutsch et al. (2005), à travers une analyse comparative du degré de ségrégation imposée par le marché suisse du travail selon le sexe, la nationalité et l'âge. Ils arrivent à la conclusion que la ségrégation hommes/femmes est nettement plus élevée que celle établie entre les nationalités et plus encore entre la population active de moins et de plus de 50 ans. Cette étude met en évidence de surcroît que la ségrégation par âge en Suisse est très faible et qu'elle n'a pas augmenté au cours du temps.

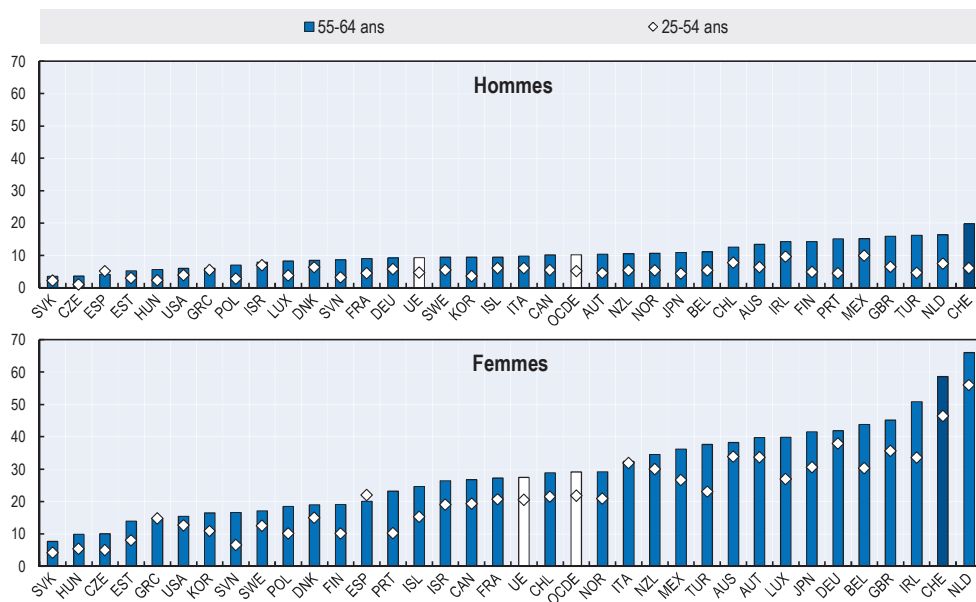
En termes de volume de travail des 55-64 ans, la Suisse reste dans le peloton de tête pour les hommes mais pas pour les femmes

Les taux d'emploi peuvent être ajustés en équivalent plein temps pour estimer le volume effectif de travail. C'est particulièrement important en Suisse car près de 60 % des femmes de 55-64 ans travaille à temps partiel, fréquence bien au-dessus de la moyenne de l'OCDE (29 %) et devancée uniquement par les Néerlandaises (66 %) (graphique 2.6). Les travailleurs masculins de 55-64 ans ont également la part du temps partiel la plus élevée des pays de l'OCDE (20 %).

Pour estimer le volume effectif de travail des travailleurs de 55-64 ans, on a ajusté pour chacun des deux sexes les taux d'emploi par un indicateur des heures travaillées (graphique 2.7). Par conséquent, si la Suisse reste parmi les champions pour le taux d'emploi équivalent plein temps des hommes de 55-64 ans (cinquième place après l'Islande, la Suède, la Nouvelle-Zélande et la Norvège), c'est loin d'être le cas pour les femmes du même âge. La Suisse passe, en effet, de la septième à la quinzième place avec un taux ajusté de 40.1 %, très proche de la moyenne de l'OCDE (39.2 %).

Graphique 2.6. **Fréquence du travail à temps partiel selon le sexe et la classe d'âge, pays de l'OCDE, 2012**

En pourcentage de l'emploi dans la classe d'âge



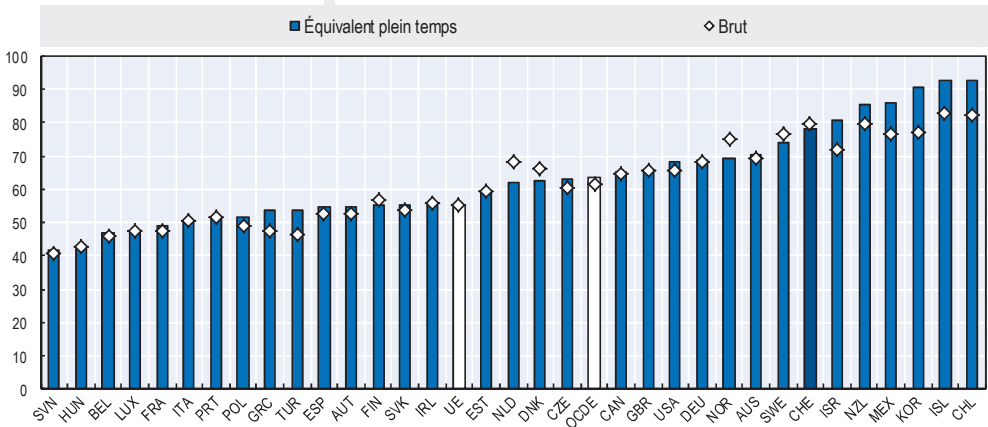
Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143216>

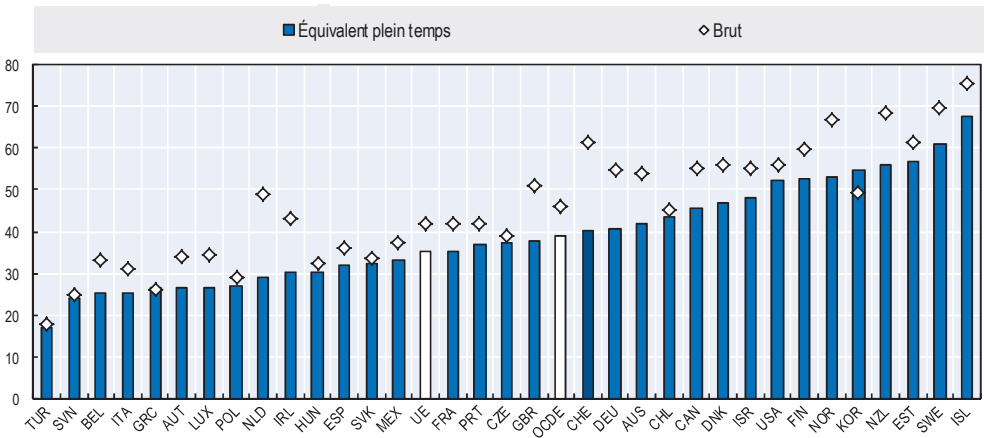
Graphique 2.7. Taux d'emploi équivalent plein temps selon le sexe des travailleurs de 55-64 ans, ajusté par les heures travaillées^a, pays de l'OCDE, 2012

En pourcentage de la population de 55-64 ans par sexe

A. Hommes




B. Femmes



a) Les taux d'emploi ajustés sont obtenus en multipliant les taux bruts par les heures hebdomadaires habituellement travaillées divisées par 40.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143224>

Principaux constats

Une vingtaine d'indicateurs du marché du travail des travailleurs âgés sont estimés pour la Suisse et comparés aux moyennes internationales au cours de la dernière décennie (tableau 2.1). Les principaux constats sont les suivants :

- *Emploi.* Le taux d'emploi des travailleurs âgés a progressé en Suisse au cours de la dernière décennie et est resté nettement au-dessus des moyennes internationales, sauf pour les 65-69 ans.
- *Qualité de l'emploi.* En Suisse tout comme en moyenne dans les autres pays, l'emploi des 55-64 ans est principalement à plein temps et non temporaire, sauf pour les femmes qui travaillent principalement à temps partiel. La fréquence de l'emploi indépendant est en moyenne plus élevée que dans les autres pays. Les travailleurs de 55-59 ans à plein temps ont en moyenne un salaire multiplié par 1.5 par rapport aux 25-29 ans, ce qui est plus élevé que les moyennes internationales (1.4 en moyenne européenne et 1.3 en moyenne de l'OCDE).
- *Dynamique.* Le taux de maintien dans l'emploi a progressé après 60 ans et est en 2012 plus élevé que les moyennes internationales. Les taux d'embauche des 55-64 ans en Suisse sont légèrement plus bas que les moyennes internationales. L'âge effectif de sortie de la population active a atteint 63.9 ans en 2012 pour les femmes, contre 66.1 pour les hommes.
- *Chômage.* Le taux de chômage des 55-64 ans n'est que de 3 % en Suisse en 2012, ce qui le situe bien en-dessous de la moyenne européenne (7.4 %) et de la moyenne de l'OCDE (6 %). Il s'agit pourtant comparativement plus d'un chômage de longue durée. La proportion des 55-64 ans ni en emploi ni complètement à la retraite atteint 7.9 % en 2012, ce qui est proche des moyennes internationales.
- *Employabilité.* La part des 55-64 ans ayant fait des études supérieures en Suisse est en progression et reste plus élevée que les moyennes internationales. Les 55-64 ans actifs occupés en Suisse participent nettement plus souvent à une formation liée à l'emploi qu'en moyenne dans les autres pays.

Tableau 2.1. Indicateurs clés sur les travailleurs âgés, Suisse, Union européenne et OCDE, 2002, 2007 et 2012

	Suisse			Union européenne ^a			OCDE ^b	
	2002	2007	2012	2002	2007	2012	2002	2007
Emploi								
- Taux d'emploi, 55-64 ans (% du groupe d'âge)	64.6	67.2	70.5	39.3	45.1	48.4	46.2	51.1
dont 55-59 ans	77.0	79.9	81.7	52.3	58.5	63.3	57.1	65.8
60-64 ans	48.8	53.2	58.1	24.6	29.1	32.2	33.5	37.8
- Écart hommes/femmes dans l'emploi, 55-64 ans (ratio hommes/femmes)	1.5	1.3	1.3	1.9	1.6	1.4	1.8	1.6
- Taux d'emploi, 65-69 ans (% du groupe d'âge)	17.6	17.0	20.3	8.7	10.3	11.2	15.6	17.2
19.3								
Qualité de l'emploi								
- Fréquence de l'emploi à temps partiel, 55-64 ans (% de l'emploi total)	34.5	34.5	36.3	16.3	17.1	17.3	17.1	17.7
- Fréquence de l'emploi temporaire, 55-64 ans (% des salariés)	4.5	4.9	3.7	6.6	7.0	6.7	9.3	8.9
- Fréquence de l'emploi indépendant, 55-64 ans (% de l'emploi total)	29.9	29.4	29.2	25.8	22.7	22.0	30.2	27.1
- Salaires des travailleurs à temps complet ^c , 55-59 ans/25-29 ans (ratio)	1.42	1.46	1.48	1.38	1.37	1.36	1.32	1.34
Dynamique								
- Taux de maintien ^d , après 60 ans (% des salariés t-5)	51.4	50.4	52.0	33.4	38.2	37.6	37.5	40.4
- Taux d'embauche ^e , 55-64 ans (% des salariés t-1)	5.0	4.2	4.8	4.9	5.5	5.0	5.0	6.1
- Taux de séparation ^f , 55-64 ans (% des salariés t-1)	16.4	11.1	11.1	17.2	16.2	15.1	16.6	16.0
- Âge effectif de sortie de la population active ^g (années)	66.6	65.0	66.1	61.4	61.7	62.4	63.3	63.7
Hommes								
Femmes	63.3	64.0	63.9	59.8	60.6	61.3	61.3	62.3
63.1								
Chômage								
- Taux de chômage, 55-64 ans (% de la population active)	2.0	3.1	3.1	5.4	4.6	7.4	4.7	4.0
- Fréquence du chômage de longue durée ^h , 55 ans et + (% du chômage total)	39.9	53.8	58.6	55.0	56.8	56.8	43.6	45.9
- N° dans l'emploi in complètement à la retraite ⁱ , 55-64 ans (% du groupe d'âge)	9.7	9.9	7.9	5.2	5.3	8.1	5.3	5.1
7.7								
Emploiyabilité								
- Part des 55-64 ans avec des études supérieures ^j (% du groupe d'âge)	22.1	25.6	27.1	17.8	18.4	21.3	20.0	21.1
- Participation à une formation ^k , 55-64 ans (% of des actifs occupés)	32.3	23.4	28.4	4.8	6.9	8.2	6.3	8.1
- Participation à une formation ^k , 55-64 ans (% of des actifs occupés)								
- dont écart âgés/adultes (ratio 55-64 ans/25-54 ans)	0.7	0.8	0.8	0.4	0.5	0.6	0.4	0.5
0.6								

a) Moyennes non pondérées des 21 pays européens de l'OCDE ; b) Moyennes non pondérées des 34 pays de l'OCDE ; c) Salaire horaire brut moyen des équivalents plein temps en 2002, 2006 et 2010 à partir de l'Enquête suisse sur la structure des salaires ; d) Salariés de 60-64 ans avec une ancienneté de 5 années ou plus en pourcentage de tous les salariés de 55-59 ans, 5 ans auparavant, 2011 au lieu de 2012 ; e) Salariés de 55-64 ans avec une ancienneté de moins d'un an en pourcentage de tous les salariés de 54-63 un an auparavant, 2011 au lieu de 2012 ; f) Le taux de séparation est défini comme la différence entre le taux d'embauche et la variation nette de l'emploi annuel, ajustées pour la taille de la cohorte, 2011 au lieu de 2012 ; g) Cet âge en 1997-2002, 2002-07 et 2007-12 est calculé comme la moyenne pondérée des âges de sortie de chaque cohorte d'âge quinquennal, à partir de la cohorte âgée de 40-44 ans l'année de début de la période, en les pondérant par les différences absolues dans les taux d'activité de chaque cohorte ; h) Chômage de plus d'un an ; i) Pourcentage des chômeurs, (pré)retraités, invalides et autres inactifs souhaitant travailler parmi les 55-64 ans ; j) 2005, 2007, 2011 ; k) Formation liée au travail au cours du dernier mois, 2011 au lieu de 2012.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur la population active (sauf pour les salaires), de l'EFTE-UE et de la Base de données de l'OCDE sur l'éducation.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143461>

Note

1. Le nombre d'heures travaillées est particulièrement différencié selon le sexe en Suisse. Au premier trimestre 2014 selon l'ESPA, 25 % des femmes de plus de 15 ans travaillent moins qu'à mi-temps contre 5 % des hommes du même groupe d'âge, www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/teilzeit.html

Bibliographie

Deutsch, J., Y. Flückiger et J. Silber (2005), « Les ségrégations sur le marché suisse du travail : analyse des inégalités selon le sexe, la nationalité et l'âge, de 1970 à 2000 », Recensement fédéral de la population 2000, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel.

Chapitre 3

Renforcer les incitations à la poursuite du travail en Suisse

Un domaine important à explorer dans ce chapitre pour expliquer le maintien d'un niveau élevé d'emploi des travailleurs âgés en Suisse concerne les prestations de protection sociale dans le cadre de la retraite, la préretraite, l'invalidité, le chômage et l'aide sociale. Le constat de départ est paradoxal : l'âge effectif de sortie de la population active se situe en Suisse au-dessus des moyennes internationales mais les personnes qui partent en préretraite sont nombreuses. Il s'avère qu'un grand nombre de (pré)retraités continuent de travailler, souvent à temps partiel, car il est possible de cumuler sans pénalité une prestation de (pré)retraite et le revenu d'une activité lucrative.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

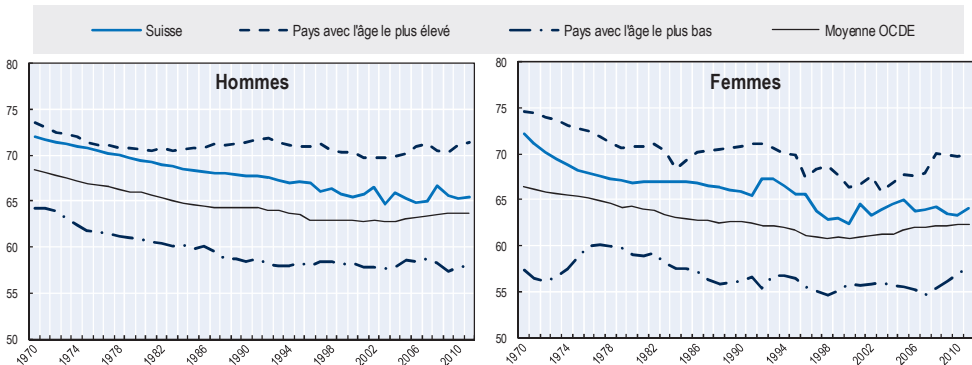
Transition de l'emploi à la retraite

L'âge effectif de sortie de la population active se situe au-dessus des moyennes internationales

En comparaison avec les autres pays de l'OCDE, l'âge effectif de sortie de la population active estimé par l'OCDE est élevé en Suisse, autant pour les hommes que pour les femmes (tableau 2.1 et graphique 3.1). Il est en 2012 presque deux ans au-dessus de la moyenne de l'OCDE pour les hommes (respectivement 66.1 ans contre 64.2 ans) mais seulement un peu plus élevé pour les femmes (63.9 ans contre 63.1 ans). Tout comme la moyenne de la zone OCDE, il a baissé en Suisse depuis le début des années 1970. Entre 1970 et 2003, il est passé de 72 ans à 64.7 ans pour les hommes et de 72.1 ans à 64 ans pour les femmes et a oscillé autour de ces âges depuis lors.


Graphique 3.1. Age effectif de sortie de la population active^a par sexe, pays de l'OCDE, 1970-2012

Années



a) Cet âge est calculé comme la moyenne pondérée des âges de sortie de chaque cohorte d'âge quinquennal, à partir de la cohorte âgée de 40-44 ans l'année de début de la période, en les pondérant par les différences absolues dans les taux d'activité de chaque cohorte.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur la population active.

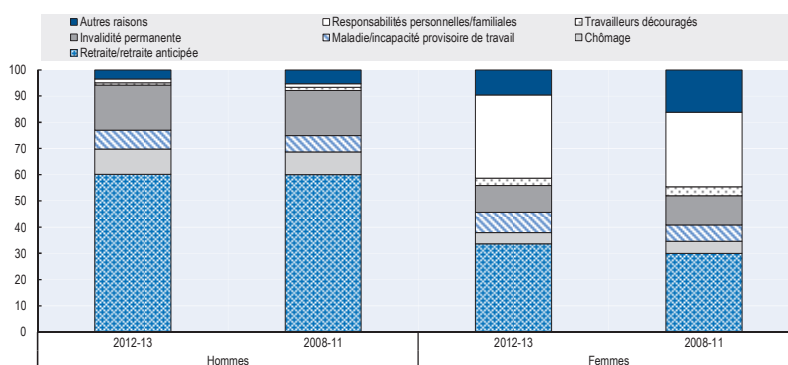
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143231>

Les raisons de ne pas être en emploi après 50 ans différent pour les hommes et les femmes

Les trajectoires de fin de carrière incluent non seulement des périodes d'emploi mais aussi des situations de retraite anticipée, d'inactivité (hors retraite), d'invalidité, de maladie ou de chômage. Une analyse à partir de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) permet de répartir les hommes et les femmes sans emploi entre ces différentes situations. La classe d'âge considérée va de 58 ans (âge minimal pour le départ anticipé à la retraite dans le système de prévoyance professionnelle) à 64/65 ans (âge légal de la retraite respectivement pour les femmes et pour les hommes) (Kolly, 2012)¹. En 2012-13, la retraite anticipée est la raison déclarée par 60 % des hommes, bien avant l'invalidité permanente (17 %) et le chômage (10 %) (graphique 3.2). Par contre, pour les femmes, deux raisons sont évoquées avant les autres : la retraite anticipée (34 %) et les responsabilités personnelles et familiales (32 %) avant l'invalidité permanente (10 %) et le chômage (4 %). Il est frappant de constater, en comparant les périodes 2008-11 et 2012-13, que les différences entre hommes et femmes se sont maintenues depuis le début de la crise.

Graphique 3.2. **Raisons de ne pas être en emploi pour les hommes de 58-65 ans et les femmes de 58-64 ans^a, Suisse, 2012-13 et 2008-11**

En pourcentage des personnes inactives et au chômage



a) Il s'agit d'une analyse à partir de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) (2^e trimestre) sur les raisons pour lesquelles les personnes inactives n'ont pas cherché de travail et en ajoutant les chômeurs au sens du BIT.

Source : Kolly, M. (2012), « Personnes âgées et participation au marché du travail », Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 11/12*, OFAS, Berne.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143245>

Les départs anticipés de l'activité peuvent également avoir lieu avant l'âge de 58 ans, notamment suite à l'octroi d'une rente² d'invalidité. Une enquête menée par INFRAS³ auprès de personnes âgées de plus de 50 ans qui ne sont plus en emploi mais ne touchent pas (encore) de rentes de retraite anticipée montre que ces personnes ont majoritairement déjà quitté le marché du travail avant l'âge de 58 ans (Trageser et al., 2012ab). La santé figure parmi les raisons pour avoir arrêté tôt leur activité pour un peu plus d'un tiers de ce groupe tandis que pour 31 % des hommes et 42 % des femmes, il s'agit « d'avoir plus de temps ». De mauvaises conditions de travail sont mentionnées par 27 % des femmes et 12 % des hommes. De plus, pour près d'un quart des femmes, le fait que le partenaire n'est plus actif est une raison pour la sortie prématurée du marché du travail, alors que cette raison n'est donnée que par 6 % des hommes. Par contre, il n'y a pas beaucoup de différences entre les hommes et les femmes qui continuent de travailler au-delà de l'âge de la retraite, quant à leur motivation de quitter rapidement le marché du travail quand le partenaire ou conjoint cesserait de travailler (24 % et 28 % des répondants respectifs). Enfin, 32 % des hommes et 23 % des femmes expliquent leur départ précoce suite à des restructurations d'entreprise, des mises à la retraite d'office et des licenciements. Dans ces cas-là, le départ peut être considéré comme involontaire.

Au cours des dernières décennies dans un nombre de pays européens, la mise en place de systèmes généreux de retraite anticipée et de prestations d'assurance chômage produisant un « effet tunnel » pour les travailleurs âgés jusqu'à la retraite s'est opérée dans un contexte de restructuration de l'économie (par exemple en Allemagne, en France et en Finlande). Des systèmes d'assurance invalidité offrant un accès facile à des pensions d'invalidité ont joué en partie le même rôle dans de nombreux pays (par exemple, dans les pays nordiques et aux Pays-Bas). Ce type de modèle social cherchait implicitement à favoriser le départ précoce des travailleurs âgés pour réduire le chômage structurel et le chômage des jeunes tout en facilitant l'acceptation sociale de réformes structurelles. Les entreprises ont utilisé toutes ces prestations pour externaliser les coûts sociaux des restructurations et les transférer à la société, surtout dans les pays où la protection de l'emploi est stricte.

Dorn et Sousa-Poza (2004) ont mis en avant l'existence d'un lien entre l'évolution du chômage, le départ anticipé à la retraite et la réorganisation des entreprises pour le cas de la Suisse. Ils ont également quantifié l'importance des départs involontaires à la retraite dans quelques pays européens sur la base des données de l'*International Social Survey Program* de 1997 (Dorn et Sousa-Poza, 2007). À cette époque, la part des départs involontaires parmi les départs anticipés à la retraite s'élevait à 62 % en Hongrie, 54 % au Portugal, 50 % en Allemagne, 41 % en France, 40 % en Pologne, 29 % en Italie, 21 % en Suisse et moins de 10 % aux États-Unis et au Danemark.

Depuis la fin des années 1990, beaucoup de pays ont limité les possibilités de départs anticipés à la retraite (Lindley et Duell, 2006 ; OEE, 2012). Il semble pourtant qu'une véritable culture de départ anticipé à la retraite s'est installée depuis plusieurs décennies dans les entreprises en Suisse, comme cela sera montré au chapitre 4. Cette situation semble paradoxale car même avec un faible taux de chômage et une protection de l'emploi moins stricte qu'en moyenne de la zone OCDE, la part des départs involontaires en fin de carrière semble être restée relativement importante en Suisse. Il en est de même des départs anticipés volontaires. La question se pose dès lors de savoir quels groupes de travailleurs continuent de partir tôt à la retraite en Suisse.

Dans les sections suivantes de ce chapitre, nous allons examiner de plus près les incitations financières dans les systèmes de retraite, d'assurance invalidité et d'assurance chômage en Suisse pour quitter le marché du travail avant ou après l'âge légal de la retraite et leurs effets sur les taux d'emploi en fin de vie active.

Retraite

Traits principaux

La Suisse a fait très tôt le choix de baser son système de retraite sur trois piliers tout comme le Royaume-Uni et les Pays-Bas, alors que d'autres pays, tels que l'Allemagne, la France et l'Italie n'ont adopté que plus récemment des réformes pour promouvoir les deuxième et troisième piliers. Le rapport bisannuel de l'OCDE *Panorama des pensions* l'analyse en profondeur (voir la dernière parution, OCDE, 2013a).

- *Le premier pilier ou l'assurance vieillesse et survivants (AVS)* : il s'agit de la retraite du régime public introduite en 1948, basée sur un système par répartition. L'AVS couvre la population domiciliée régulièrement en Suisse. Pour les personnes ayant eu une activité lucrative, la retraite est calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière. Son objectif, ancré dans la Constitution, étant de couvrir les besoins vitaux, l'AVS contient aussi un régime ciblé pour ceux qui n'auraient pas de ressources suffisantes.
- *Le deuxième pilier régi pour ses prestations minimales par la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP)* : il s'agit d'un régime privé rendu obligatoire en 1985, basé sur un système par capitalisation, qui repose sur des bonifications qui sont payées par l'employeur et l'employé et créditées sur un compte de retraite individuel. Le régime concerne les personnes dont la rémunération annuelle s'élève au moins à 20 880 CHF.

- *Le troisième pilier ou l'épargne-retraite (pilier 3a)* : il s'agit d'un dispositif facultatif qui est encouragé par des mesures de déductibilité fiscale des cotisations et une politique facilitant l'accès à la propriété. Ces cotisations peuvent être placées sur un compte domicilié dans une banque ou dans le cadre d'une police d'assurance spécifique et ne peuvent pas être retirées avant la retraite. En 2012, elles étaient plafonnées à 6 682 CHF par an pour les salariés et à 33 408 CHF par an pour les travailleurs indépendants.

Les différents piliers n'ont pas la même importance en Suisse. Le deuxième pilier porte sur des montants financiers très élevés. Les actifs des fonds de pension se sont élevés à 110.7 % du PIB en 2011 en Suisse, largement au-dessus de la moyenne de l'OCDE (73.8 %). Seuls les Pays-Bas (135.5 %) et l'Islande (128.7 %) ont un ratio encore plus élevé (OCDE, 2013a). Par contre, le premier pilier prend en compte des considérations de solidarité et une politique de redistribution. Les rentes AVS, associées aux rentes du deuxième pilier, doivent permettre de maintenir dans une certaine mesure le niveau de vie antérieur. On considère que le mandat constitutionnel est atteint lorsque ces deux piliers garantissent à la personne qui prend sa retraite 60 % de son dernier salaire. Suivant le niveau de salaire et le nombre d'heures travaillées, c'est soit la rente AVS soit la rente PP qui va dominer. En moyenne, c'est la rente PP qui est la plus élevée : en 2013 la rente annuelle moyenne de l'AVS se chiffrait à 22 068 CHF et celle du deuxième pilier (PP) à 30 233 CHF (OFAS, 2013a). Compte tenu du nombre croissant d'emplois à temps partiel et de carrières interrompues, particulièrement chez les femmes, la question de l'équilibre entre les deux premiers piliers se pose du point de vue de la redistribution et de l'équité ainsi que sur le plan des incitations à la poursuite du travail.

Les facteurs clés du fonctionnement du premier et deuxième piliers seront d'abord présentés. Des éléments plus transversaux seront ensuite mis en avant comme l'âge du départ à la retraite et le taux de remplacement du salaire antérieur afin de mieux montrer les effets du système de retraite dans son ensemble. Les dernières révisions ou propositions de révision du système de retraite sont ensuite brièvement décrites.

Facteurs clés du fonctionnement des piliers AVS et PP

Le premier pilier (AVS)

L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) veille à une application uniforme des prescriptions légales de l'AVS. Toute personne domiciliée régulièrement en Suisse doit cotiser à partir de sa 18^e année si elle travaille et du mois de janvier qui suit son 20^e anniversaire si elle ne travaille pas, et ce

jusqu'à l'âge légal de la retraite. En cas d'activité lucrative, le taux de cotisation pour les salariés est de 8.4 % du salaire brut (financé à moitié par l'employeur et à moitié par l'employé) et au maximum de 7.8 % pour les indépendants⁴. Ces taux n'ont pas changé depuis 1979. Les salaires annuels en-dessous de 2 300 CHF sont exempts de cotisation. Les personnes sans activité lucrative doivent cotiser entre 392 CHF et 19 600 CHF par an en 2014, en fonction de leur fortune⁵. Une franchise en faveur des retraités actifs est appliquée sur la part du revenu dépassant 1 400 CHF par mois ou 16 800 CHF par an (OFAS, 2013a).

Le caractère universel et la fonction redistributive de l'AVS se reflètent dans son financement. Selon la loi, la Confédération doit couvrir 19.55 % des dépenses annuelles de l'AVS. Le financement de cette part est assuré par les recettes de l'impôt sur le tabac et l'alcool, d'un point de TVA et de l'impôt sur les jeux. Si l'on voulait couvrir les dépenses de l'AVS uniquement par les cotisations, il faudrait faire passer le taux de cotisation de 8.4 % à 10.6 % du salaire brut (OFAS, 2012).

Deux facteurs déterminent le montant de la rente : les années de cotisation prises en compte et le revenu annuel moyen déterminant. Pour avoir droit à une rente complète, il faut avoir cotisé depuis l'âge de 20 ans jusqu'à l'âge légal de la retraite, c'est-à-dire 44 années pour les hommes et 43 années pour les femmes. Le revenu annuel moyen déterminant prend en compte i) la moyenne revalorisée des revenus assurés tout au long de la carrière ; ii) la moyenne des bonifications pour tâches éducatives (pour chaque année durant laquelle les bénéficiaires ont exercé l'autorité parentale sur un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans⁶) ; et iii) la moyenne des cotisations pour tâches d'assistance, c'est-à-dire la prise en charge de parents nécessitant des soins.

Les prestations sont encadrées par un plancher et un plafond, la rente minimale en 2014 s'élevant à 1 170 CHF par mois et s'appliquant à un revenu déterminant annuel de 14 040 CHF au minimum. La rente maximale est le double de la rente minimale et atteint donc 2 340 CHF par mois pour une carrière d'assurance complète et un revenu déterminant annuel d'au moins 84 240 CHF, (ce qui correspond environ au salaire moyen), ou 56 160 CHF pour les veuves et les veufs) (OFAS, 2013a ; OCDE, 2013a). Dans l'ensemble, la formule de calcul des rentes est favorable aux revenus moyens. Les rentes sont indexées à 50 % sur les prix et à 50 % sur le salaire nominal.

Le système du premier pilier repose sur le partage des revenus du couple. Le système de rente pour couple a été abandonné au profit du système de rente individuelle avec la dixième révision de l'AVS en 1997. Actuellement, chacun des conjoints à droit, à titre individuel, à une rente AVS. Lorsque les deux conjoints ont droit à la rente, la somme des

deux rentes simples ne doit toutefois pas excéder 150 % de la rente maximale. Si ce seuil est dépassé, les deux rentes sont réduites au *prorata*. Du fait de ce plafonnement, la rente AVS pour un couple s'élève au maximum à 3 510 CHF par mois en 2014 (OFAS, 2013a)⁷. Ce plafonnement n'incite pas les deuxièmes pourvoyeurs de revenu, traditionnellement les femmes, à travailler et/ou à augmenter le nombre d'heures travaillées. Dans le cas d'un divorce, les femmes sont souvent gagnantes par rapport aux femmes seules non mariées, surtout si elles ne travaillent pas ou seulement à temps partiel, alors que le divorce représente souvent un plus grand risque financier pour les hommes. De fait, on constate un transfert de rentes AVS des hommes vers les femmes.

Le système AVS pour survivants connaît des règles différentes pour les hommes et les femmes. Alors que les rentes de veuves et d'orphelins⁸ ont été introduites au moment de la création de l'AVS en 1948, la rente pour veuf a vu le jour en 1997 seulement avec la dixième révision de l'AVS. Le droit à la rente de veuve est lié au fait d'avoir un ou plusieurs enfants au décès du conjoint, en cohérence avec le rôle classique de femmes au foyer ou travaillant peu. Une veuve sans enfant a droit à une rente si, au moment de son veuvage, elle a déjà 45 ans et a été mariée pendant cinq ans au moins (OFAS, 2012). Le droit à la rente de veuf est plus restrictif que celui applicable aux veuves. Seul un veuf ayant des enfants de moins de 18 ans y a droit tant qu'il les a à charge. Le droit à une rente disparaît autant pour les hommes que pour les femmes en cas de remariage ou de droit à une rente de vieillesse ou d'invalidité dont le montant est supérieur à celui de la rente de veuve ou de veuf.

La Suisse fait partie des nombreux pays de l'OCDE ayant instauré un dispositif redistributif dans le système public de retraite. Les bénéficiaires de rentes AVS en Suisse ont droit à des prestations complémentaires soumises à condition de ressources lorsque leurs rentes, ajoutées à d'autres revenus, ne suffisent pas à couvrir les besoins vitaux⁹. En moyenne, les prestations complémentaires étaient de 901 CHF par mois en 2012¹⁰. Des compléments d'un montant discrétionnaire peuvent être accordés au niveau des cantons (OCDE, 2013a). En 2012, quelques 185 000 personnes ont touché une prestation complémentaire de l'AVS, soit 12.2 % des bénéficiaires de rentes de l'assurance vieillesse (tableau 3.1). S'ajoutent 3 500 veufs et veuves qui ont perçu une prestation complémentaire, soit 7.7 % des bénéficiaires de la rente de l'assurance survie. La proportion de la population âgée touchant une prestation complémentaire a augmenté depuis 2000 où elle atteignait 11.3 % parmi les rentiers de l'assurance vieillesse et 4.1 % parmi les rentiers de l'assurance survie. La probabilité de toucher des prestations complémentaires de l'AVS augmentent avec l'âge. Parmi les retraités de 65-69 ans, environ 10 % ont touché des prestations complémentaires en

2011, et ils étaient 19 % parmi les retraités de 80 ans et plus (OFAS, 2013a). Ce sont les femmes et les étrangers résidents en Suisse qui bénéficient le plus des prestations complémentaires. Comme ces prestations couvrent aussi les soins de longue durée en institution, la surreprésentation des femmes est liée en partie à leur espérance de vie plus élevée.

Tableau 3.1. **Bénéficiaires de prestations complémentaires de l'AVS par sexe et nationalité, Suisse, 2012**

En pourcentage des bénéficiaires de rentes AVS

	Total des prestations complémentaires à l'assurance vieillesse et survivants	Prestations complémentaires à l'assurance vieillesse	Prestations complémentaires à l'assurance survivants
Total	12.1	12.2	7.7
Hommes	9.1	9.1	5.4
Femmes	14.1	14.4	7.8
Suisses	10.8	11	5.5
Étrangers ^a	23.5	23.7	19.9

a) Résidents en Suisse.

Source : OFAS (2013), *Statistiques des assurances sociales suisses 2013*, Berne.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143471>

Le deuxième pilier (PP)

Les régimes de PP sont gérés par environ 2 000 institutions de prévoyance agréées (caisses de pension), mais aussi par des banques, des compagnies d'assurances ou des associations de branche assurant différentes entreprises selon des plans d'assurance identiques ou différents¹¹. Les travailleurs et les employeurs décident ensemble de l'affiliation à une de ces institutions.

Contrairement à l'AVS, le régime de PP ne couvre pas la quasi-totalité de la population, ni même toutes les personnes en emploi car il ne s'applique qu'à des travailleurs de plus de 24 ans (assurance vieillesse) ou de plus de 17 ans (assurance décès et invalidité), et gagnant plus que le seuil d'accès (21 060 CHF de revenu annuel en 2014¹²). Ce seuil est périodiquement revu par le Conseil fédéral. Les entreprises sont libres d'ouvrir un plan de retraite pour des revenus inférieurs, mais ceci est plutôt l'exception. En principe, ces dispositions rendent les bas salaires, et en particulier le travail à temps partiel à bas salaire, moins coûteux. Le taux de cotisation effectif moyen au-dessus du seuil étant de 17.8 % en 2013 (OFAS, 2013a), cela devrait

avoir une incitation négative pour les employeurs d'augmenter le nombre d'heures travaillées, si cela impliquait de dépasser le seuil d'accès.

Les bonifications de vieillesse du deuxième pilier sont calculées annuellement en pourcentage non pas du salaire annuel dans son intégralité, mais du salaire coordonné qui est déterminé en lien avec l'AVS. Pour éviter une double assurance ainsi qu'une sur-assurance à la survenance d'un cas de prévoyance (vieillesse, invalidité, décès), les différentes assurances sociales coordonnent leurs prestations entre elles. Dans le deuxième pilier, le salaire assuré correspond au salaire annuel fixe moins la part du salaire qui est déjà assurée par le premier pilier. Cette « déduction de coordination » s'élève à 24 570 CHF en 2014 (7/8 de la rente AVS maximale). Le salaire coordonné maximal est de 59 670 CHF (OFAS, 2013a).

Les caisses de pension peuvent choisir entre un système de primauté des cotisations ou de primauté des prestations. Dans le premier cas, la rente est déterminée par le taux de conversion qui peut être adapté selon l'évolution des paramètres financiers et démographiques. Dans le second cas, le montant des prestations est fixé dès le départ en pourcentage du salaire assuré et les employés peuvent être amenés à verser des cotisations extraordinaires pour adapter les rentes à l'augmentation du gain assuré. Dans ce cas, c'est la caisse de pension qui doit porter le risque de l'évolution du taux d'intérêt sur les marchés de capitaux et non pas le retraité comme c'est le cas pour le système de primauté des cotisations. Les prestations minimales prescrites par la loi (LPP) entrée en vigueur en 1985 sont calculées sur la base du système de primauté des cotisations mais leur montant est aussi valable pour les systèmes de primauté des prestations. Pour 88 % des assurés en 2012, le montant des rentes repose sur des systèmes de primauté des cotisations et cette part est en augmentation : en 2006, elle n'était que de 80 %.

Une particularité du système de PP est l'augmentation des bonifications de vieillesse avec l'âge. Selon les minima prévus par la loi, elles vont de 7 % du salaire coordonné pour les 25-34 ans, à 10 % pour les 35-44 ans, 15 % pour les 45-54 ans et 18 % pour les 55-64/65 ans. L'employeur doit acquitter au moins la moitié des cotisations, la fraction restante étant à la charge du salarié (OCDE, 2013a). Ce système rend *a priori* l'emploi des travailleurs âgés plus coûteux pour les entreprises. Toutefois, comme le souligne déjà le rapport *Vieillessement et politiques de l'emploi* pour la Suisse en 2003, le désavantage lié aux bonifications de vieillesse des travailleurs âgés ne doit pas être exagéré car sa mise en œuvre par les caisses de pension est loin de se réduire aux taux planchers (OCDE, 2003).

C'est toujours le cas aujourd'hui. Sur la base d'une enquête de Cueni (2011) menée auprès de 121 caisses de pension en 2009 couvrant

1.4 million d'assurés, un processus d'échelonnement des bonifications de vieillesse par classe d'âge est en vigueur pour 93 % des salariés avec un système de primauté des cotisations alors que ce n'est le cas que pour 17 % des salariés avec un système de primauté des prestations. En moyenne pour tous les assurés, l'écart en points de pourcentage est moins élevé que le système minimal prévu par la loi car en moyenne pour tous les assurés, les bonifications de vieillesse partent d'un plancher plus élevé que 7 %. En outre, Cueni (2011) montre, par une analyse économétrique basée sur des données administratives¹³, que même si en général avec l'âge la probabilité de retrouver un emploi diminue et la durée du chômage augmente fortement, les bonifications croissantes avec l'âge n'ont vraisemblablement pas d'effet systématiquement négatif sur l'embauche des chômeurs âgés. Si c'était le cas, la montée du chômage devrait être marquée autour de 55 ans, âge à partir duquel les bonifications sont en moyenne plus élevées, mais cela ne ressort pas des résultats de l'analyse. D'autres facteurs que les bonifications de vieillesse semblent jouer un rôle. Une explication serait qu'au moins une partie des bonifications plus élevées est prise en compte dans le niveau du salaire et que les travailleurs perçoivent les bonifications comme un élément de leur salaire puisqu'elles donnent lieu à des prestations.

Pour la capitalisation des bonifications, un taux d'intérêt minimal est fixé au maximum tous les deux ans par le Conseil fédéral (1.75 % en 2014¹⁴). Cette fixation a donc un aspect politique, même si son niveau dépend de l'évolution des marchés financiers (Stocker, 2012). Le déficit potentiel de financement du deuxième pilier pourrait constituer un risque, en particulier si les taux d'intérêt restent à un niveau aussi bas (OCDE, 2013b). De fait, le taux d'intérêt minimal a baissé depuis 2002 où il était fixé à 4 % (OFAS, 2013a). Lors du départ en retraite, l'avoir figurant au crédit du compte individuel est converti en une rente vieillesse annuelle au moyen d'un taux de conversion, qui s'établit aujourd'hui à 6.8 %¹⁵.

Les caisses de pension peuvent offrir des garanties plus avantageuses que les minima légaux (prestations sur-obligatoires). La majorité des salariés bénéficient de ces prestations sur-obligatoires (OCDE, 2013a). Les retraités peuvent également percevoir au moins un quart de l'avoir obligatoire accumulé sous forme de capital. Afin notamment d'améliorer la mobilité des travailleurs sur le marché du travail, la loi sur le libre passage d'une caisse de pension à l'autre est entrée en vigueur en 1995. Elle oblige les travailleurs à transférer l'intégralité de leur avoir du deuxième pilier dans une nouvelle caisse de pension. Dans la majorité des cas, l'avoir vieillesse dans les institutions de libre passage est perçu sous forme de capital et non pas de rente.

Les rentes pour survivants relèvent plutôt de la politique sociale, puisqu'elles sont accordées au conjoint qui subvient à l'entretien des enfants ou au conjoint qui a plus de 45 ans et a été marié pendant au moins cinq ans.

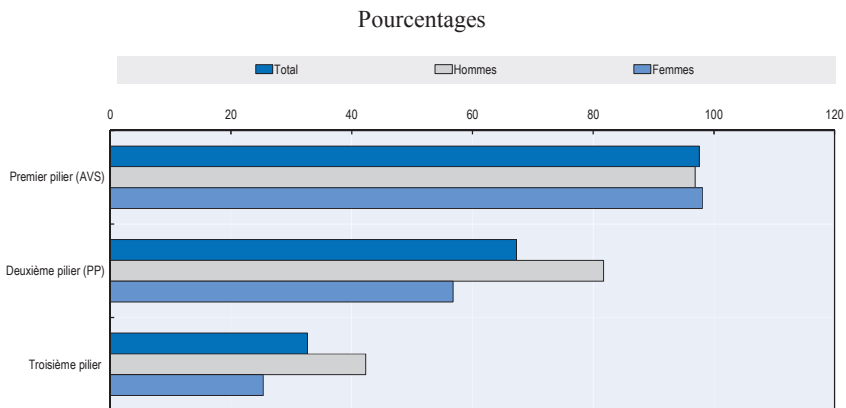
Des règles plus restrictives sont appliquées en cas de divorce¹⁶. Contrairement à l'assurance survivant du premier pilier, il n'y a pas de différences entre hommes et femmes. Le montant de la rente survivant s'élève à 60 % de la rente vieillesse versée ou assurée. Les enfants bénéficient d'une rente d'orphelin.

Facteurs transversaux dans les différents piliers


Couverture des hommes et des femmes

Alors que l'écart entre le taux des hommes et des femmes couverts par l'AVS est minime, il y a de grandes différences dans le second pilier (81.7 % des hommes contre 67.3 % des femmes) et dans le troisième pilier (graphique 3.3). Ces écarts s'expliquent en grande partie par les inégalités salariales entre hommes et femmes et la fréquence élevée pour les femmes d'emplois à temps partiel et de carrières fragmentées¹⁷. Les femmes, qui représentent 70 % des travailleurs à bas salaire, touchent plus fréquemment que les hommes des salaires en-dessous du seuil d'accès au deuxième pilier, et n'acquièrent donc souvent pas de droits au deuxième pilier.

Graphique 3.3. Part des hommes (65-70 ans) et des femmes (64-69 ans) dans les prestations du système de prévoyance vieillesse par type de prestation, Suisse, 2008



Source : OFS (2012), « Vieillesse active », Démonos n° 2, Newsletter Informations démographiques, Neuchâtel.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143252>

Selon l'enquête de INFRAS en 2012, parmi les femmes retraitées qui n'exercent pas d'activité lucrative, 39 % touchent uniquement une retraite AVS, alors que cette part n'est que de 9 % parmi les hommes retraités. Deux

tiers des hommes ont perçu une retraite des premier et deuxième piliers et 22 % reçoivent des prestations des trois piliers, contre respectivement 37 % et 16 % des femmes (Trageser et al., 2012ab).

De manière similaire, en Allemagne, la fréquence de travail à temps partiel des femmes est élevée, bien que nettement moins qu'en Suisse, et les carrières des femmes sont fréquemment interrompues. Les femmes ont généralement un plus grand risque de pauvreté que les hommes quand elles ont atteint l'âge de la retraite. Suite aux réformes de retraite mises en place depuis 2001, le taux de remplacement du premier pilier (système par répartition) a notablement baissé et dans ce contexte, la question du risque de pauvreté des futures générations prend une place croissante dans le débat politique en Allemagne (Conseil allemand d'experts économiques, 2011). Des études montrent notamment que le risque de pauvreté pour les femmes, une fois âgées, est étroitement lié à l'instabilité des mariages, l'irrégularité des carrières, le travail à temps partiel, les « mini-jobs » et l'expansion des secteurs à bas salaire dans lesquels les femmes sont surreprésentées. Souvent elles ne cotisent pas pour des systèmes de retraite par capitalisation et n'ont pas d'autres plans d'épargne, surtout si elles touchent un bas salaire (voir par exemple Riedmüller et Schmalreck, 2012).

Âge de départ en (pré)retraite

Dans l'AVS, l'âge légal de la retraite est en 2014 de 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes. Alors qu'il n'a pas bougé pour les hommes depuis 1948, il a été revu vers le bas pour les femmes depuis 1957 (de 65 ans en 1948 à 63 ans et ensuite à 62 ans en 1964). Ce n'est qu'au début des années 2000, suite à la dixième révision de l'AVS, que l'âge de la retraite des femmes est remonté, passant à 63 ans en 2001 et à 64 ans en 2005 (OFAS, 2012). L'âge ordinaire de la retraite s'applique aux premier et deuxième piliers mais de fait, un âge réglementaire plus bas peut être fixé dans le deuxième pilier, ce qui est surtout pratiqué dans le secteur de la construction (voir chapitre 4) et dans la fonction publique.

L'âge pour le départ anticipé à la retraite et *a contrario* celui pour un départ tardif varie d'un pilier à l'autre :

- Pour l'AVS, le départ en retraite anticipée est possible à 62 ans pour les femmes et 63 ans pour les hommes. Pour chaque année d'anticipation, il y a une décote de 6.8 % (OCDE, 2013a). Le versement de la rente AVS peut être différé de cinq ans au maximum après l'âge légal de la retraite. La surcote va de 5.2 % pour une année d'ajournement à 31.5 % pour cinq ans (OFAS, 2012). En cas d'activité lucrative après l'âge la retraite, cumulée ou non avec le versement d'une rente AVS, les cotisations

continuent d'être prélevées sur la part du revenu dépassant 1 400 CHF par mois (ou 16 800 CHF par an) pour chaque activité salariée, mais aucun droit supplémentaire à la pension ne peut être acquis.

- Les régimes du deuxième pilier (PP) autorisent les départs anticipés à partir de 58 ans et le report des prestations jusqu'à 70 ans. Les conditions de départ anticipé ou retardé et la mise à la retraite d'office peuvent être fort différentes d'une caisse de pension à l'autre. En règle générale, le taux de conversion est minoré de 0.15 à 0.20 point de pourcentage par année d'anticipation¹⁸, ce qui équivaut à un ajustement actuariel de 2.95 % par année d'anticipation. Si l'on tient compte également de la perte de cotisations qu'entraîne le départ anticipé à la retraite, la réduction de la prestation théorique est comprise entre 7.1 % (pour un an d'anticipation) et 6.35 % (pour cinq ans) par année d'anticipation. Avant le 1^{er} janvier 2012, la mise à la retraite d'office était possible et surtout pratiquée dans le secteur public. Dans le cadre de la réforme structurelle de la PP, les pratiques de mise à la retraite d'office ont été circonscrites, dans la mesure où le travailleur a maintenant le choix de prendre une retraite anticipée ou de rechercher activement un emploi et de toucher des indemnités de chômage. Ces travailleurs peuvent déposer leurs prestations de libre passage auprès d'une nouvelle caisse de pension.
- Dans le troisième pilier, il est possible de cotiser pendant cinq années supplémentaires au maximum après l'âge normal de la retraite. Les prestations ne peuvent être perçues que cinq ans avant l'âge de la retraite au plus tôt. Elles sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu (OCDE, 2013a).

Fréquence des retraites anticipées

Ce sont surtout les dispositifs du deuxième pilier qui incitent les travailleurs à partir plus tôt à la retraite. Bütler et Engler (2008) le soulignent : « Outre la facilité d'accès aux rentes (anticipées), cette réalité reflète surtout le haut niveau de prévoyance assuré par le deuxième pilier, lequel offre ainsi à de larges couches de la population la possibilité de se retirer de la vie active ». Ce sont donc surtout les taux de conversion dans le deuxième pilier ainsi que la pratique des entreprises de subventionner le départ anticipé à la retraite qui sont en cause. Du fait de l'âge de préretraite plus bas dans le second pilier que dans le premier pilier, certaines caisses de pension et/ou d'entreprise mettent en place des dispositifs de « ponts AVS ». Il s'agit du versement d'une rente transitoire à partir de 58 ans jusqu'à ce

que la personne puisse toucher une rente AVS. De plus, il est possible de percevoir des prestations de retraite anticipée tout en continuant d'exercer une activité professionnelle. De manière plus générale, l'étude menée par INFRAS conclut qu'il faudrait rééquilibrer les incitations financières, notamment en réduisant ou augmentant les rentes selon l'âge du départ à la retraite de façon neutre en termes actuariels dans l'AVS et surtout dans la PP (Trageser et al., 2012a).

Le fait de pouvoir retirer une partie des prestations du deuxième pilier sous forme de capital, augmenterait encore l'incitation pour un départ précoce à la retraite (Bütler et Engler, 2008 ; Bütler et Teppa, 2007). Cet effet est renforcé par la possibilité d'obtenir des prestations complémentaires de l'AVS dans le cas où le retrait de capital ne sert pas à constituer une épargne ou à acquérir de l'immobilier. Il est effectivement possible qu'au bout d'un certain temps, le capital soit consommé et que la prévoyance vieillesse s'avère insuffisante pour certaines personnes, mais aucune étude n'est parvenue à confirmer cette hypothèse. De la même manière, selon les auteurs, pour remédier aux incitations de retraite anticipée du deuxième pilier, une adaptation actuarielle correcte des rentes anticipées et ajournées serait nécessaire, ce qui nécessiterait une intervention massive dans le cadre du droit privé, surtout pour le domaine sur-obligatoire. Les retraits de capitaux ne sont cependant pas toujours volontaires, surtout dans le contexte de mobilité des travailleurs entre différents employeurs. Effectivement, de nombreuses institutions de libre passage ne prévoient pas l'octroi de rentes mais le retrait de l'avoir vieillesse sous forme de capital (Stocker, 2012).

Il n'y a pas d'informations précises sur le nombre de personnes qui anticipent ou ajournent leur retraite, car un fichier central des rentes du deuxième pilier n'existe pas. Pour le système AVS, des estimations des rentes anticipées ou ajournées sont effectuées par l'OFAS. Pour les personnes arrivées à l'âge de la retraite en 2012, l'OFAS estime que 10 % des hommes nés en 1947 (11 % des femmes nées en 1948) ont anticipé leur retraite. Ce pourcentage aurait augmenté pour les hommes de 2.5 points de pourcentage depuis 2004, ce qui représente pourtant un ralentissement comparé aux années auparavant. Par contre comme les femmes bénéficiaient dans le passé d'une décote nettement plus faible¹⁹, l'abrogation de ces conditions privilégiées a conduit à la chute du taux de départ anticipé des femmes (OFAS, 2012). Selon l'enquête de INFRAS, 26 % des hommes et 15 % des femmes de 58-70 ans ont touché une rente anticipée entre 58 et 63/64 ans (Trageser et al., 2012ab). Environ un tiers dans ce groupe ont une activité lucrative. Deux tiers des hommes non-actifs en retraite anticipée (59 % des femmes) ont touché uniquement une rente du deuxième pilier.

Vraisemblablement, les départs anticipés sont plutôt choisis par ceux qui peuvent se le permettre après une bonne carrière. Le taux de retraite anticipée est d'ailleurs plus élevé dans les secteurs caractérisés par des salaires élevés, tel que le secteur des activités financières et d'assurance où le taux de retraites anticipées était de plus de 40 % pendant la période 2007-11, contre environ 8 % dans le secteur de la restauration et de l'hébergement, d'après des calculs de l'OFAS sur la base de l'ESPA (Kolly, 2012). Les personnes qui travaillent au-delà de l'âge de la retraite se trouvent surtout dans les professions intellectuelles et scientifiques. Pourtant, parmi les femmes travaillant après 65 ans, les professions peu qualifiées sont surreprésentées (voir chapitre 4).

Quant à la possibilité d'ajourner le versement de la rente AVS, seulement 1 % des hommes et des femmes en fait usage (OFAS, 2012). Pourtant, la part des personnes continuant à travailler est nettement plus importante, ce qui s'explique par la possibilité du cumul retraite et activité lucrative. Selon une estimation de l'OFAS sur la base de l'ESPA, entre 2008 et 2011, un peu plus d'un quart des hommes de 65-69 ans et environ un sixième des femmes de 64-69 ans étaient encore actifs occupés. Ce taux baisse avec l'âge : à titre illustratif, pour les hommes, il est passé de 34 % à 65 ans à 25 % à 67 ans (Kolly, 2012). Selon l'enquête de INFRAS de 2012, plus de la moitié de ces femmes ont reçu uniquement une rente AVS, alors que ce n'est le cas que pour 22 % des hommes (Trageser et al., 2012b). On peut donc supposer que les femmes sont plus souvent obligées à reprendre du travail que les hommes en raison de leur faible revenu au moment de la retraite.

Mise en perspective internationale

Selon l'OCDE (2013a), un âge ordinaire de la retraite à long terme à 64 ans uniquement pour les femmes n'existe que dans deux pays de l'OCDE (Israël et Suisse). La quasi-totalité des pays de l'OCDE ont déjà fixé ou envisagent de fixer à l'avenir l'âge de la retraite à 65 ans au moins pour les deux sexes et dans la plupart des pays de l'OCDE, l'âge de la retraite sera d'au moins 67 ans, pour les hommes comme pour les femmes, d'ici 2050.

Un des indicateurs du taux de remplacement calculés dans les modèles de retraite de l'OCDE est le droit à pension assuré par tous les régimes obligatoires de retraite divisé par les revenus avant retraite (OCDE, 2013a). Les calculs se réfèrent à un travailleur qui commence à travailler en 2012 et prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Le taux brut (ne tenant pas compte des impôts) de remplacement²⁰ estimé en Suisse est de 55.2 % pour un salaire moyen ce qui est légèrement plus élevé qu'en moyenne dans la zone OCDE (54.4 %) (graphique 3.4). Par contre, les taux bruts de remplacement autant pour les bas salaires que pour les hauts salaires sont moins élevés en Suisse qu'en moyenne de l'OCDE.

le taux d'intérêt sur les marchés financiers reste bas. Le taux de rendement sur les marchés financiers est pour l'instant en-dessous du taux de 4.5-5 % nécessaire dans le contexte du taux de conversion actuel de 6.8 %.

Révisions du système de retraite suisse au cours des dix dernières années

Le système de retraite suisse est en révision périodique depuis sa création. Pourtant la dernière adaptation d'envergure du premier pilier remonte à 1997, date de la mise en œuvre de la dixième révision de l'AVS. Depuis 2000, la onzième révision a été repoussée à deux reprises, une fois par référendum en 2004 et la deuxième fois par le Parlement en 2010. Concernant le second pilier, et si l'on excepte des réformes ciblées comme la Réforme structurelle et la Révision du financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public, c'est en 2006, avec la troisième et dernière partie de la première révision de la Loi de prévoyance professionnelle (LPP) qu'un projet de réforme globale est entré en vigueur pour la dernière fois. Il faut souligner que la couverture du deuxième pilier a été étendue en 2005. Il s'agit notamment de la diminution du seuil d'entrée pour l'assurance obligatoire de 25 320 CHF à 19 350 CHF (passé à 21 060 CHF en 2013) et de la diminution de la déduction de coordination de 25 320 CHF à 22 575 CHF (augmentée à 24 570 CHF en 2013).

Pour garantir le financement à long terme, une étude mandatée par l'OFAS a analysé l'impact potentiel de plusieurs mécanismes d'adaptation des différents paramètres de l'AVS (tels que les contributions, l'âge de la retraite, la TVA et autres sources de financement ou le niveau des retraites) tout en prenant en compte les obstacles juridiques et politiques (Feld et al., 2012). Deux études ont été menées sur les effets de la première révision de la LPP, notamment sur l'abaissement du seuil d'accès du deuxième pilier. Tout d'abord, une étude de INFRAS a évalué les effets de cet abaissement sur les salaires et l'emploi dans les secteurs de la restauration, du nettoyage et de la culture qui sont surreprésentés parmi les travailleurs à bas salaire et à temps partiel (Trageser et al., 2011). Dans un bon tiers des entreprises interrogées, les charges salariales ont augmenté en raison de l'abaissement du seuil d'accès. Il semblerait qu'un dixième des entreprises des secteurs particulièrement touchés ont tenté d'une manière ou d'une autre à se soustraire aux nouvelles obligations en diminuant le nombre d'heures travaillées, le salaire ou la durée du contrat (à moins de trois mois). Par contre, dans l'ensemble, les entreprises ont rarement répercuté les charges patronales supplémentaires sur leurs salariés. Un autre résultat de cette étude est que la plupart des employeurs se sont déclarés en faveur ou neutres vis-à-vis de l'abaissement du seuil

d'accès. De plus, plus des deux tiers des travailleurs interrogés considèrent la mesure comme positive ou très positive.

Ensuite, une étude menée par Ecoplan a évalué l'impact de l'abaissement non seulement du seuil d'accès mais aussi de la déduction de coordination (Bertschy et al., 2010)²¹. Le nombre de personnes assurées au deuxième pilier a augmenté d'environ 140 000 personnes, soit 3.9 % des travailleurs salariés. Environ quatre cinquième des personnes nouvellement assurées étaient des femmes, et notamment des femmes mariées et souvent avec des enfants de moins de 15 ans. Pourtant, plus d'un quart des travailleuses en Suisse est resté non assuré. Sur la base d'une modélisation des retraites touchées par la première révision de la LPP, l'étude conclut : « Les modélisations montrent que l'abaissement du seuil d'accès n'améliore guère le niveau de prévoyance vieillesse des personnes qui en bénéficient. Cette mesure n'a un impact notable sur le niveau de prévoyance future des nouveaux assurés à titre obligatoire (à l'exception des plus pauvres) que si elle est combinée avec l'abaissement de la déduction de coordination. Pour les nouveaux assurés les plus pauvres, l'abaissement du seuil d'accès est même désavantageux s'agissant de la prévoyance vieillesse, si l'on considère l'ensemble des revenus de la vie active. Le principal effet de l'abaissement du seuil d'accès du point de vue de la protection sociale est de permettre à des travailleurs et à des chômeurs dont le revenu se situe entre l'ancien et le nouveau seuil d'accès de bénéficier d'une couverture d'assurance complémentaire au premier pilier contre les risques de décès et d'invalidité. »

Le projet de réforme Prévoyance vieillesse 2020

Le Conseil fédéral a adopté fin 2013 l'avant-projet de réforme du système de retraite, *Prévoyance vieillesse 2020*, qu'il a soumis pour avis aux cantons, aux associations et organisations intéressées ainsi qu'aux partis. La procédure de consultation a eu lieu du 21 novembre 2013 au 31 mars 2014. Après l'analyse des résultats, le Conseil fédéral soumettra au Parlement, d'ici la fin de l'année 2014, le message relatif à cette réforme.

La réforme se présente comme un projet global et équilibré, axé sur les intérêts des assurés pour établir la confiance et prévenir les blocages qui ont fait échouer les tentatives de réforme précédentes. Les deux piliers obligatoires vont tous deux être modifiés avec pour objectifs de maintenir le niveau des prestations, d'assurer à long terme un financement suffisant des premier et deuxième piliers, et d'adapter les prestations de l'AVS et de la PP aux nouveaux besoins, à commencer par une transition plus souple de la vie active à la retraite (encadré 3.1).

Encadré 3.1. **Éléments clés du projet de réforme *Prévoyance vieillesse 2020* en Suisse**

Âge de référence pour la retraite

65 ans pour les hommes et femmes dans les deux piliers, ce qui suppose le passage progressif de 64 à 65 ans pour les femmes.

Transition plus souple de la vie active à la retraite

Retraite flexible entre 62 et 70 ans (avec quelques exceptions). Jusqu'à présent, l'âge à partir duquel la retraite peut être anticipée est, dans l'AVS, de 62 ans pour les femmes et de 63 ans pour les hommes et dans la PP de 58 ans.

Décotes actuarielles réajustées dans l'AVS : en 2020, pour l'anticipation d'un an, 4.1 % ; de deux ans, 7.9 % ; et de trois ans, 11.4 %. Actuellement, la décote est de 6.8 % par an.

Surcotes actuarielles réajustées dans l'AVS : pour un ajournement d'un an, 4.4 % ; de deux ans, 9.1 % ; de trois ans, 14.2 % ; de quatre ans, 19.7 % ; et de cinq ans, 25.7 %. Actuellement, la surcote est de 5.2 % pour un an, de 10.8 % pour deux ans, de 17.1 % pour trois ans, de 24 % pour quatre ans et de 31.5 % pour cinq ans.

Prise en compte des cotisations AVS payées après l'âge de référence pour la retraite. En contrepartie, la franchise actuellement en vigueur pour les rentiers actifs de 1 400 CHF par mois ou de 16 800 CHF par an, sur laquelle ils sont exempts de cotisation, sera supprimée.

Introduction de la rente partielle pour encourager le passage progressif à la retraite en anticipant ou ajournant une partie (entre 20 et 80 %) de la rente de vieillesse dans les premier et deuxième piliers.

Autres mesures

Harmonisation des bonifications de vieillesse des 44-54 ans et des 55-64 ans à 17.5 % (au lieu de 15 et 18 % respectivement actuellement). La bonification de vieillesse pour les 35-44 ans passerait de 10 à 11.5 %.

Réduction du seuil d'accès au deuxième pilier : 14 040 CHF de revenu salarial par an au lieu de 21 060 CHF aujourd'hui.

Adaptation des rentes des veuves et veufs : Les prestations seront prévues uniquement pour des personnes ayant des tâches éducatives. Les rentes de veuves et veufs dans le premier pilier passeraient de 80 % à 60 % de la rente vieillesse tandis qu'en contrepartie, les rentes d'orphelins augmentent de 40 % à 50 % de la rente de vieillesse. Une période transitoire de dix ans est prévue.

Source : Conseil fédéral (2013), *Document Prévoyance professionnelle vieillesse 2020*, Document explicatif du 20 novembre 2013.

Le Conseil fédéral (2013) a mis en avant plusieurs points forts de ce projet de réforme. Tout d'abord, le projet de réforme améliore la protection des bas revenus et des personnes travaillant à temps partiel ou cumulant plusieurs emplois, ce qui devrait se traduire par un taux de remplacement plus élevé pour les salaires dans la fourchette de 20 000 à 50 000 CHF²². Ensuite, cette réforme traite en même temps des deux piliers et contient diverses mesures de

flexibilisation de la retraite qui pourraient inciter les travailleurs à continuer à travailler plus longtemps dont : i) la prise en compte des cotisations AVS payées par les personnes travaillant au-delà de l'âge de référence et qui ne bénéficient pas de la rente maximale ; ii) l'augmentation de l'âge à partir duquel on peut partir de manière anticipée à la retraite ; et iii) le rapprochement des premier et deuxième piliers quant à l'âge minimal et l'âge de référence du départ à la retraite. De plus, la suppression des rentes de veuves pour des femmes qui n'ont plus d'enfant à charge pourrait conduire les femmes à augmenter leur taux d'emploi mais aussi leur temps de travail, et cela tôt dans leur vie professionnelle.

De plus, l'introduction dans le projet de réforme d'une rente partielle pour promouvoir le départ progressif à la retraite pourrait contribuer à prolonger la vie active. Pourtant selon l'enquête de INFRAS, si les employeurs sont en général favorables à ce dispositif, les travailleurs le sont moins (Trageser et al., 2012b ; Sidler-Brand, 2011). L'effet de la rente partielle sur le volume de travail n'est donc pas clair *a priori*. D'une part, la part de travail maintenue peut être faible (minimum 20 %), ce qui peut être compensé si les bénéficiaires des rentes partielles travaillent plus longtemps. Des dispositifs de rentes partielles, appelées également retraites progressives, existent dans d'autres pays mais en général, elles sont restées peu populaires (Bonoli et al., 2010). C'est particulièrement le cas en France où les préretraites progressives ne décollent pas depuis 30 ans, car contrairement à la situation en Suisse, les employeurs sont peu désireux d'occuper leurs seniors à temps partiel (OCDE, 2014a). En Allemagne, la rente partielle peut être obtenue pour un tiers, la moitié ou les deux tiers de la retraite complète, mais des limites sont fixées concernant les revenus qui peuvent être cumulés à la rente partielle. Ceci réduit l'attractivité du dispositif. L'Espagne a récemment introduit la retraite partielle : les salariés proches de l'âge de la retraite peuvent travailler à temps partiel et percevoir une pension réduite en proportion avec toutefois des cotisations assises sur un salaire à plein temps (OCDE, 2013a).

Par contre, le projet de réforme n'introduit pas une augmentation de l'âge de la retraite à 67 ans d'ici 2060 comme dans les autres pays de l'OCDE ni d'indexation de l'âge de référence à l'espérance de vie. Certains pays qui ont décidé de repousser l'âge légal de la retraite ont prévu la possibilité de départ anticipé à la retraite sans décote pour les personnes qui ont travaillé longtemps, comme en Allemagne par exemple où, grâce à la réforme mise en œuvre en 2012, les personnes ayant été assurées pendant 45 ans pourront à l'avenir toujours toucher une retraite sans décote à partir de l'âge de 65 ans au lieu de 67 ans. La France a également ouvert des possibilités de départ anticipé à la retraite sans décote en cas de carrière longue, d'handicap ou de pénibilité (OCDE, 2014a). En Suisse, les syndicats sont clairement opposés à une augmentation de l'âge de départ à la retraite. Les arguments avancés sont

les suivants : i) une telle mesure représenterait une diminution du niveau de prestation ; ii) il y a un problème d'employabilité des travailleurs âgés ; et iii) le recrutement des travailleurs âgés est faible (Bianchi, 2013).

Contrairement au projet de réforme suisse, des mécanismes d'ajustement automatiques à l'évolution démographique sont mis en œuvre dans certains pays de l'OCDE (D'Addio et Whitehouse 2012). En Allemagne, par exemple, depuis 2004, le niveau de retraite du régime public par répartition est lié à un facteur de « durabilité », déterminé par un ratio de dépendance rapportant le nombre de contributeurs au nombre de rentiers. Le niveau de rente diminue donc avec l'augmentation de ce ratio de dépendance (Duell et Vogler-Ludwig, 2012). Un autre exemple est la Finlande, où le niveau de la pension de retraite est réduit en fonction d'un coefficient basé sur l'espérance de vie (OEE, 2012). Les autres éléments de réforme dans les pays européens concernent également la limitation de départ anticipé à la retraite, la (re)définition des décotes et des surcotes et/ou une extension de la capitalisation de droits de retraite supplémentaire dans le cas où les retraites seraient ajournées (voir pour un aperçu, OEE, 2012).

Au final, le projet de réforme *Prévoyance vieillesse 2020* prévoit certains ajustements des paramètres du système actuel pour assurer le niveau des rentes et l'équilibre financier des deux piliers à court et moyen terme, mais ne représentera pas une réforme fondamentale. La réforme pourrait avoir un impact surtout sur la répartition des gains du système de retraite ainsi que sur la couverture des bas salaires et du travail à temps partiel dans une optique de réduire les inégalités entre les personnes âgées. Le financement du système de retraite, outre le relèvement du taux de TVA de 1.5 point, serait mieux assuré à long terme si les incitations à travailler plus longtemps s'avèrent suffisantes et si des emplois de qualité sont disponibles pour assurer un revenu suffisant au moment de la retraite. En particulier, il serait important de permettre plus souvent aux femmes de s'impliquer dans des emplois mieux payés et d'augmenter leur temps de travail si elles le souhaitent.

Invalidité

Traits généraux

L'assurance invalidité (AI) est organisée et mise en œuvre par les 26 offices cantonaux de l'AI, sous la supervision administrative et technique de l'OFAS. Les rentes AI s'inscrivent dans un système à trois piliers (comme pour le système de retraite). Le premier (l'AI), qui vise à couvrir les besoins fondamentaux des bénéficiaires, est obligatoire pour tous, y compris les travailleurs indépendants et ceux qui n'ont pas d'activité rémunérée. Le troisième pilier correspond à un régime non obligatoire. Le deuxième pilier

(la prévoyance professionnelle) est obligatoire pour les employeurs et les employés qui doivent souscrire une assurance couvrant les risques d'invalidité et de décès. Cela ne concerne que les personnes de plus de 17 ans qui occupent un emploi et qui perçoivent, chez un seul employeur, un salaire annuel supérieur à 21 060 CHF en janvier 2014. Les personnes sans emploi peuvent également être couvertes par le deuxième pilier, mais les conditions sont plus restrictives et il existe également une assurance facultative pour les indépendants.

En moyenne, la rente AI du premier pilier correspond à celle du deuxième pilier, bien que les variations sont plus importantes dans ce dernier (OCDE, 2014b). Peut prétendre à une rente AI du premier pilier, celui ou celle dont la capacité de gagner sa vie ou à accomplir les activités usuelles ne peut être rétablie, maintenue ou améliorée par des mesures de réadaptation et qui a une incapacité de travail d'au moins 40 %. Le bénéficiaire perçoit la rente AI dans son intégralité si l'incapacité de travail est d'au moins 70 %, les trois quarts pour une incapacité d'au moins 60 %, la moitié pour une incapacité d'au moins 50 % et le quart pour une incapacité d'au moins 40 %. Pour l'obtention des prestations du deuxième pilier, la définition de l'invalidité est la même que pour le premier pilier, mais les assureurs ont le droit d'opter pour une acception plus large. Là encore et suivant les mêmes taux, c'est le degré d'incapacité de travail qui détermine le type de prestations dont bénéficiera le demandeur. Pourtant, la prestation d'invalidité du deuxième pilier peut se voir réduite si, ajoutée à d'autres revenus et indemnités, elle dépasse 90 % du revenu annuel dont l'assuré est privé du fait de son incapacité de travail.

Le niveau de la rente en cas d'invalidité, autant dans le premier pilier que dans le deuxième pilier, est défini par un plancher et un plafond, et dépend surtout du degré d'invalidité et du montant du salaire assuré alors que le nombre d'années travaillées est moins important (Duell et al., 2010). En 2014, dans le premier pilier, la rente AI minimale s'élevait à 1 170 CHF par mois et la rente maximale à 2 340 CHF. De plus, lorsque le bénéficiaire a des enfants à charge, des rentes complémentaires de 578 CHF par enfant peuvent être touchées. Enfin, s'ajoutent aussi les rentes d'invalidité du deuxième pilier et les prestations complémentaires à l'AI. Environ 40 % des rentiers AI ont touché des prestations complémentaires en 2011 (OFAS, 2013a). Dans l'attente de la décision de l'octroi d'une rente AI, la personne concernée peut toucher des indemnités journalières si la participation à des mesures actives l'empêche de travailler et si sa capacité de travail est réduite de plus de 50 %. Le montant de cette indemnité journalière est fixé à 80 % du salaire et est plafonné (Duell et al., 2010). La probabilité de devenir bénéficiaire d'une rente AI a plus fortement diminué chez les hommes que

chez les femmes. Par contre pour les personnes de 55-64 ans, elle est toujours nettement supérieure pour les hommes que pour les femmes (OFAS, 2014).

L'assurance invalidité est en révision périodique

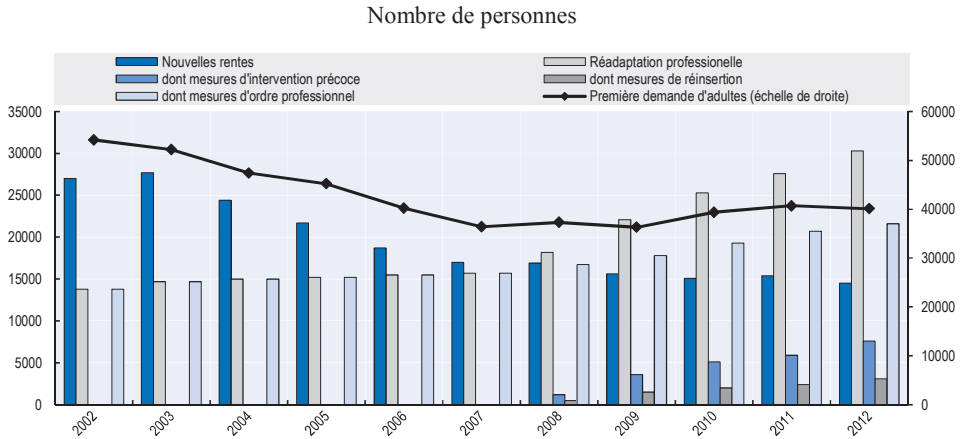
Le nombre de rentiers AI est déterminé par la décision de l'AI, qui se base sur les conditions à remplir inscrites dans la loi. Pourtant, le processus d'accès à une rente AI, est décisif et c'est dans ce contexte qu'une activation, et donc un retrait (partiel) du marché du travail peut être évité. Depuis le rapport sur les travailleurs âgés de 2003 (OCDE, 2003), les quatrième (2004) et cinquième (2008) révisions et la première partie de la sixième révision de l'AI (2012) ont été décidées et mises en œuvre renforçant les volets activation et employabilité. Bien que les mesures soient ciblées sur les plus jeunes, les initiatives dans la cinquième révision, notamment la détection précoce et l'intervention rapide, permettent également de promouvoir l'activité des travailleurs âgés (voir chapitre 5). Plusieurs réformes de l'AI ont donc été adoptées avec succès au cours de la dernière décennie. Cependant, la deuxième partie de la sixième révision de l'AI, qui visait à apporter des améliorations sur le plan des coûts, a échoué.

Afin de se conformer au mot d'ordre des différentes révisions qui est « la réadaptation prime la rente », un changement de culture dans les offices cantonaux de l'AI est primordial. Une évaluation récente s'est basée, entre autres, sur une enquête auprès des agents de ces offices (Bolliger et al., 2012). Même si l'image de l'AI auprès des employeurs, des travailleurs et des médecins reste celle d'une institution octroyant des mesures passives et non actives, ces agents pensent que les différentes révisions ont eu un impact positif. Par contre, ils soulignent que la coopération avec les autres institutions en charge des prestations sociales doit être améliorée, en particulier pour surmonter les difficultés de réinsertion de personnes avec des maladies mentales.


En 2008, lors de la cinquième révision, l'AI s'est notamment dotée d'un outil de détection précoce qui a comme objectif d'identifier certains cas suffisamment tôt pour pouvoir intervenir à l'aide de mesures actives et empêcher l'octroi d'une rente. Cet outil s'adresse aux personnes qui sont en interruption de travail de 30 jours au moins ou qui se sont absentes de manière répétée pendant une année pour des raisons de santé. Le cas peut être communiqué volontairement à l'office cantonal de l'AI par la personne elle-même, un membre de la famille, l'employeur, le médecin traitant, les institutions de prévoyance professionnelle publiques ou privées ou les assurances maladie et les organes d'exécution de l'assurance chômage ou en matière d'aide sociale. Depuis l'introduction de cet outil, le taux de premier contact avec l'AI en proportion de la population active a augmenté de 8 %. La proportion de personnes en emploi lors du premier contact avec l'AI a

augmenté de 60 % à 68 % (Bolliger et al., 2012). Pourtant, seulement 29 % des cas de détection précoce sont signalés par l'employeur. L'absence d'obligation des employeurs à signaler des cas avait déjà été critiquée antérieurement (Bertozzi et al., 2008), mais cela n'a pas été modifié dans la sixième révision de l'AI.

Graphique 3.5. **Nouvelles rentes AI et mesures de réadaptation professionnelle, Suisse, 2002-12**



Source : OFAS (2013b), « Assurance invalidité : faits et chiffres 2012. Renforcement de la réadaptation professionnelle et réduction du nombre de nouvelles rentes », Communication de l'OFAS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143270>

Depuis la mise en œuvre de la cinquième révision en 2008, les mesures d'activation et de soutien de l'employabilité ont vraisemblablement aidé à réduire le nombre de nouveaux rentiers alors que les premières demandes provenant d'adultes ont progressé seulement entre 2009 et 2011 (graphique 3.5). La détection précoce a certainement contribué à améliorer la performance d'ensemble du système d'invalidité. Ensuite, avec la première partie de la sixième révision de l'AI entrée en vigueur en 2012, les mesures de réadaptation ont été renforcées. En plus des mesures habituelles (mesures de réinsertion sans limite de durée, mesures d'ordre professionnel, aide technique), l'octroi de conseils et le maintien d'un suivi à l'assuré et à son employeur sont prévus. Cela porte sur trois ans au plus après une éventuelle décision de réduction ou de suppression de rente dans le but de conserver la place de travail acquise.

Les demandes de rentes d'invalidité sont en recul mais le nombre de bénéficiaires âgés continue d'augmenter

En 2012, on a compté 234 800 bénéficiaires de rentes AI en Suisse, dont près de 60 % ont 50 ans ou plus : 17 % sont âgés de 50-54 ans, 19 % de 55-59 ans et 21 % de 60 ans et plus. Depuis 2002, le nombre de bénéficiaires de rentes AI a augmenté de 4.7 % mais le nombre de nouveaux rentiers a pu être réduit de moitié pour les 55-59 ans et de 32 % pour les 60 ans et plus. Environ la moitié des nouveaux rentiers sont des personnes de plus de 50 ans²³.

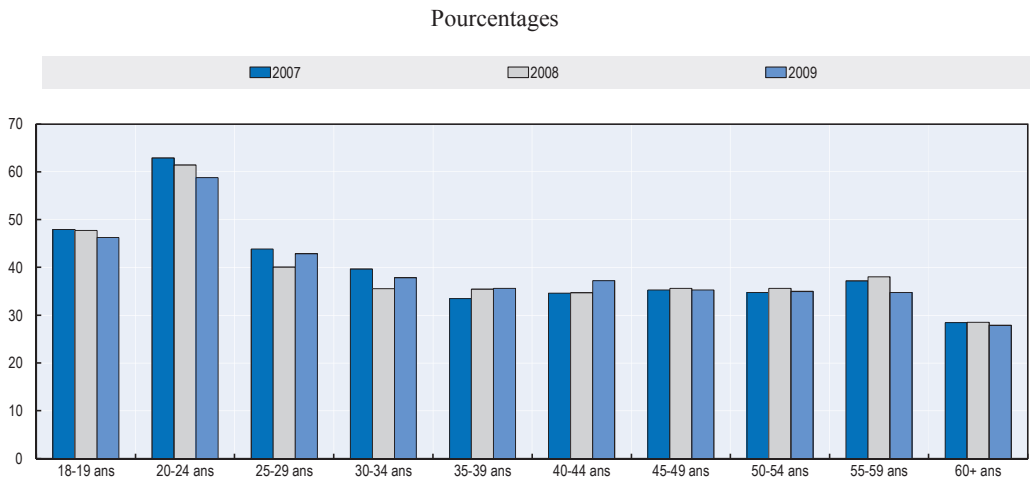
En 2012, environ 19 % des bénéficiaires des différentes mesures de réadaptation sont des personnes de plus de 50 ans, alors qu'ils représentent 56 % des bénéficiaires de rentes entières²⁴ et 65 % des bénéficiaires de rentes partielles (voir plus de détails sur ces mesures, chapitre 5). Environ 10 % des bénéficiaires de ces mesures ont 50-54 ans, 7 % 55-59 ans et 2 % 60-64 ans. Selon l'OFAS, les mesures pour l'insertion sur le marché du travail prennent en compte la dimension coûts/bénéfices qui pénalise les plus âgés du fait de leur courte période en emploi avant la retraite. Cela pourrait expliquer la faible participation à ces mesures des personnes de plus de 60 ans mais les parts relativement faibles de bénéficiaires de ces mesures parmi les 50-59 ans posent la question de savoir si les potentiels d'activation sont suffisamment exploités.

Le nombre croissant de rentes AI partielles parmi les travailleurs âgés représente un outil important pour l'activation. Néanmoins, entre 2007 et 2009, l'activité professionnelle a baissé pour les rentiers AI de 55 ans et plus (graphique 3.6).


Une étude récente analyse le parcours des rentiers AI sur la base de données administratives de 2005 à 2010 (Fluder et al., 2013). Les questions analysées sont les suivantes : les rentiers AI ont-ils touché des indemnités de chômage et/ou d'aide sociale dans les cinq années précédant l'octroi de la rente AI ; dans le cas d'une réinsertion professionnelle, l'emploi retrouvé est-il moins bien rémunéré que l'emploi perdu ; et les rentiers AI ont-ils bénéficié d'une intervention précoce. Il s'avère que près de la moitié des rentiers AI ont touché des indemnités de chômage ou d'aide sociale dans les cinq années précédant l'octroi de la rente AI, surtout les moins de 45 ans. Environ 12 % des nouveaux bénéficiaires ont participé à une mesure d'intervention précoce et parmi eux, surtout des personnes ayant déjà touché des indemnités de chômage ou d'aide sociale. Le risque de phases de désinsertion professionnelle avant l'octroi d'une rente AI est particulièrement élevé chez les personnes souffrant de troubles mentaux. L'étude montre aussi que les rentes partielles sont plus fréquentes chez les personnes ayant touché des indemnités de chômage au préalable. Les rentiers partiels ont plus souvent aussi participé à une mesure de réinsertion

professionnelle. Un constat frappant de l'étude est que les nouveaux rentiers n'ont en moyenne pas d'activité lucrative au cours des deux années précédant l'octroi de la rente. Dans l'ensemble, l'étude conclut que l'intégration professionnelle avant l'octroi de la rente AI est nettement meilleure pour le groupe des 46-65 ans, mais malheureusement l'étude ne différencie pas plus finement les caractéristiques de ce groupe d'âge.

Graphique 3.6. **Taux d'emploi des invalides une année après leur entrée en invalidité, par classe d'âge, Suisse, 2007-09**



Source : Données communiquées par l'OFAS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143286>

L'assurance contre la perte de gains en cas de maladie par les caisses maladie est facultative

Selon la Loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal), l'assurance maladie comprend une partie obligatoire des soins et une partie facultative d'indemnités journalières (OFSP, 2012). Cette dernière peut être conclue sur la base de la LAMal ou de la Loi fédérale sur le contrat d'assurance (LCA). C'est à l'employeur (ou aux partenaires sociaux) de décider si l'assurance maladie va être conclue. Le droit du travail oblige l'employeur à payer le salaire en cas de maladie durant une période limitée. Il est possible de fixer une autre règle sur la base d'un contrat, et surtout dans les conventions collectives de travail, à condition qu'elle soit au moins aussi avantageuse pour l'employé. La jurisprudence a déterminé des minima de couverture salariale et une période minimale d'indemnisation en fonction de l'ancienneté de la

relation de travail. Dans les conventions collectives de travail, l'obligation de verser le salaire en cas de maladie est souvent étendue ou il est convenu de conclure une assurance d'indemnités journalières. De fait, l'indemnisation journalière en cas de maladie diffère beaucoup selon les entreprises. En principe, c'est l'employeur qui choisit la caisse maladie. Dans le système actuel, les travailleurs âgés peuvent être entravés dans l'accès aux emplois comportant une protection contre la perte de gains, en particulier lorsqu'ils sortent d'une période de maladie ou d'une phase de réadaptation (voir chapitre 4). Un système plus solidaire qui répartirait mieux les risques liés à l'âge et les risques liés à l'embauche de personnes avec des problèmes de santé pourrait réduire les freins à l'embauche des travailleurs âgés. Par ailleurs, une assurance perte de gains obligatoire pour toute personne exerçant une activité lucrative en cas de maladie favoriserait la flexibilité sur le marché de l'emploi et améliorerait la coordination avec l'AI en matière de détection précoce (Conseil fédéral, 2009).

Dans l'assurance facultative d'indemnités journalières prévue par la LAMal, l'affiliation à titre individuel est limitée à 65 ans. Une telle limite d'âge existe également dans les conditions générales de nombreux assureurs privés. C'est un obstacle pour l'ensemble des personnes souhaitant continuer ou reprendre un emploi à l'âge AVS, quel que soit leur état de santé. Plusieurs assureurs privés offrent, il est vrai, une couverture jusqu'à l'âge de 70 ans (avec une durée d'indemnisation limitée à 180 jours). Mais cette prolongation est possible seulement dans le cadre d'un contrat collectif conclu par l'employeur et pour autant que la personne concernée soit déjà employée par l'entreprise au moment du passage à l'âge de la retraite.

Bilan positif de la collaboration interinstitutionnelle durant la phase de détection et d'intervention précoces de l'AI

L'étude des parcours des rentiers AI montre que dans de nombreux cas, ils ont connu des phases d'instabilité et de désinsertion professionnelle. Une politique préventive doit donc détecter le plus tôt possible les risques liés à ces phases de décrochage et renforcer l'activation. La collaboration interinstitutionnelle entre organismes de l'AI, de l'assurance chômage, de l'aide sociale, de la formation professionnelle et du domaine des migrations internationales, qui s'est développée depuis quelques années, est une approche importante afin de tirer profit des connaissances pluridisciplinaires des différentes institutions et d'éviter un effet « carrousel » de passage d'une prestation à une autre. En Suisse, différents modèles de collaboration interinstitutionnelle ont été développés dans les cantons (Bieri et al., 2013). Cette démarche a permis de modifier de nombreuses procédures, mais beaucoup reste à faire pour améliorer les résultats.

Peu d'activation des bénéficiaires de l'AI après l'âge de 55 ans

Le premier volet de la sixième révision de l'AI, entré en vigueur en 2012, prévoit aussi une activité accrue pour le réexamen des rentes octroyées et la réadaptation des bénéficiaires, mais les effets sur les travailleurs âgés sont peu évidents. Ces contrôles ne concernent pas les assurés qui ont 55 ans ou plus en janvier 2012 ou qui bénéficient d'une rente AI depuis plus de 15 ans au moment de l'ouverture de la procédure de réexamen. En fait, seuls 10 % des réexamens ont conduit à une diminution ou une suppression de la rente en 2011. L'OFAS a réagi en prenant deux mesures : i) une circulaire exigeant que dans le triage des cas, on mette davantage l'accent sur le potentiel de réadaptation (« plus de qualité que de quantité ») ; et ii) l'ancrage du renforcement de la réadaptation des rentiers AI dans la sixième révision de l'AI sous l'intitulé « Révision des rentes axée sur la réadaptation ». Il est encore trop tôt pour évaluer l'effet de ces nouvelles mesures.

La deuxième partie de la sixième révision, qui aurait encore renforcé le volet activation, a été rejetée par le Parlement en juin 2013. Parmi les différentes modifications qui étaient envisagées, citons : i) le renforcement des mesures de réadaptation professionnelle prises au titre de l'intervention précoce, notamment avec le signalement précoce étendu aux travailleurs n'ayant pas eu d'absence maladie ; ii) la suppression de la limitation dans le temps des mesures de réinsertion (actuellement pas au-delà d'une année) ; iii) plus de contacts avec les employeurs qui auraient bénéficié de services de conseil et de soutien, qu'ils en aient ou non fait la demande auprès de l'office cantonal de l'AI ; et iv) dans une approche pluridisciplinaire, le lancement d'une évaluation globale de la situation des nouveaux demandeurs à la fois du point de vue médical et sous l'angle de la réadaptation (OCDE, 2014b).

Bien que des progrès ont pu être réalisés dans le domaine de la détection et de l'intervention précoces, il semble que le changement de stratégie de l'AI n'est pas encore bien perçu par les entreprises et les travailleurs. Il faudrait mieux faire connaître cette nouvelle démarche auprès des entreprises, surtout les PME. Bien que l'évaluation de Bolliger et al. (2012) montre l'accélération du processus de vérification du droit à une rente AI, il semble que des progrès peuvent encore être faits. Effectivement, certaines entreprises rencontrées dans le cadre de la mission OCDE souhaiteraient que l'AI accélère ses processus de diagnostic et de décision.

Mise en perspective internationale

La Suisse a enregistré une des plus fortes hausses de taux d'invalidité observées dans la zone OCDE au cours des 20 dernières années, bien que ce

taux ait fortement baissé depuis 2004 (OCDE, 2013b). Ce taux, qui s'établissait aux alentours de 4.6 % de la population active en 2012 (OFAS, 2012), est maintenant comparable au taux de chômage global. Cela étant, la Suisse affiche l'un des plus bas taux de sortie bruts des régimes d'invalidité de la zone OCDE, puisqu'il était inférieur à 1 % en 2008 (OCDE, 2010b). L'Observatoire européen de l'emploi (OEE) a pu constater dans certains pays (dont la Belgique, le Danemark, l'Estonie et la République slovaque) une augmentation des rentes d'invalidité dans un contexte de durcissement des règles pour les départs anticipés à la retraite et le relèvement de l'âge de la retraite, notamment pour les femmes (OEE, 2012). Ainsi, le Danemark a assoupli les règles pour obtenir une rente d'invalidité pour les travailleurs âgés qui n'ont plus droit à une retraite anticipée (et qui ont travaillé au moins pendant 20-25 années et qui sont à moins de cinq ans de la retraite) dans le contexte de la réforme du système de retraite. Contrairement aux demandeurs de rentes d'invalidité plus jeunes, ils ne doivent pas poursuivre la procédure pour évaluer leur capacité de travail restante. *A contrario*, d'autres pays ont entrepris récemment des efforts pour limiter davantage l'entrée dans le système de rentes d'invalidité. C'est le cas de la République tchèque qui a fusionné les prestations pour maladie et les rentes d'invalidité.

En comparaison des autres pays de l'OCDE, au milieu des années 2000, les revenus des personnes invalides étaient relativement élevés en Suisse, mais les écarts entre ceux qui sont peu qualifiés et ceux qui sont très qualifiés sont importants. Le ratio du revenu des personnes invalides au chômage ou inactives par rapport au revenu moyen de la population en âge de travailler était relativement élevé en Suisse (OCDE, 2010a ; OCDE, 2014b). Par contre en Suisse, le taux d'emploi des personnes souffrant de troubles mentaux graves est plus bas de 10 points de pourcentage pour les 45-54 ans et les 55-59 ans que pour les 35-44 ans. Pourtant, la Suisse fait partie du groupe des pays (avec la Belgique et le Danemark) parmi les dix pays étudiés²⁵ par l'OCDE dans son examen *Santé mentale et emploi* avec des taux d'emploi relativement élevés pour ces personnes (OCDE, 2014b).

En résumé, ces dix dernières années, les réformes apportées à l'AI ont permis de réduire efficacement le nombre de nouvelles rentes. De nombreuses personnes continuent néanmoins de percevoir des prestations d'invalidité. Les mesures visant à réinsérer les bénéficiaires de prestations d'invalidité sur le marché du travail n'ont pas encore produit tous leurs effets, notamment pour les personnes de plus de 55 ans. Comme le souligne l'OCDE (2014b), plus rapprocher l'AI du monde du travail permet de mettre en avant le rôle des employeurs et l'intérêt de mener des interventions précoces sur le lieu de travail.

Chômage

Le taux de chômage au sens du BIT des 55-64 ans est parmi les moins élevés des pays de l'OCDE (tableau 2.1). Cela n'empêche pas ce groupe restreint de demandeurs d'emploi d'avoir des difficultés à retrouver un emploi. Selon les données administratives d'inscription au chômage relevées par le SECO, fin mars 2014 34 573 personnes de 50 ans et plus étaient inscrites auprès des offices régionaux de placement (ORP), soit 24.2 % de l'ensemble des chômeurs inscrits (SECO, 2014). Leur taux d'inscription est en légère augmentation à un an d'écart, passant de 2.7 % en mars 2013 à 2.9 % en mars 2014. Il s'agit pour 61 % d'hommes et la part des chômeurs de plus de 60 ans est plus élevée chez les hommes que chez les femmes (respectivement 26 et 23 %).

Générosité de l'assurance chômage : indemnités élevées mais sous une stricte conditionnalité

L'assurance chômage, en place en Suisse depuis 1951, n'est devenue obligatoire qu'en 1971. La Loi sur l'assurance chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) en vigueur actuellement a été adoptée en 1984 et a été révisée plusieurs fois depuis. La troisième révision en 2003 a d'une part, rallongé la période minimale de cotisation qui donne droit à une indemnité (de 6 à 12 mois au cours des deux dernières années) et d'autre part, augmenté la période de perception d'indemnités de chômage pour certains groupes, dont les travailleurs âgés (Duell et al., 2010). La dernière (quatrième) révision partielle de la LACI a eu lieu en 2010 et a revu la durée de la période de cotisation et d'indemnisation selon l'âge (voir encadré 3.3).

En Suisse, l'assurance chômage verse entre 80 % et 70 %²⁶ du salaire antérieur. Les indemnités de chômage sont relativement généreuses pour des familles avec enfants, mais on peut supposer que beaucoup de chômeurs âgés n'ont plus d'enfant à charge. Néanmoins, le taux net de remplacement pendant la phase initiale du chômage pour un chômeur qui touche un salaire moyen est nettement plus élevé que le taux moyen de l'OCDE (graphique 3.7).

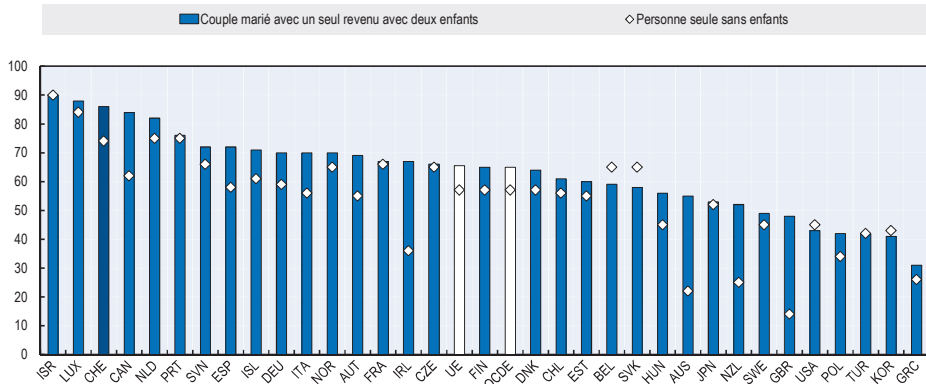
Pour les personnes qui sont au chômage depuis cinq ans, le taux de remplacement net moyen (pour différents types de famille) est globalement légèrement en-dessous de la moyenne de l'OCDE pour ceux qui n'ont ni droit à des allocations logement ni à des suppléments d'aide sociale et est largement au-dessus de la moyenne de l'OCDE pour ceux qui y ont droit.

La générosité de l'indemnisation d'assurance chômage en elle-même n'est pas un indicateur suffisant pour juger de son caractère désincitatif pour le retour à l'emploi des chômeurs indemnisés. Les politiques d'activation, la

mise en œuvre de l'obligation de recherche d'emploi ainsi que la participation à des mesures actives du marché du travail sont d'autres éléments décisifs. Les mesures actives seront analysées dans le chapitre 5.


Graphique 3.7. Taux nets de remplacement du chômage^a, pays de l'OCDE, 2011

En pourcentage du revenu net avant la cessation d'emploi



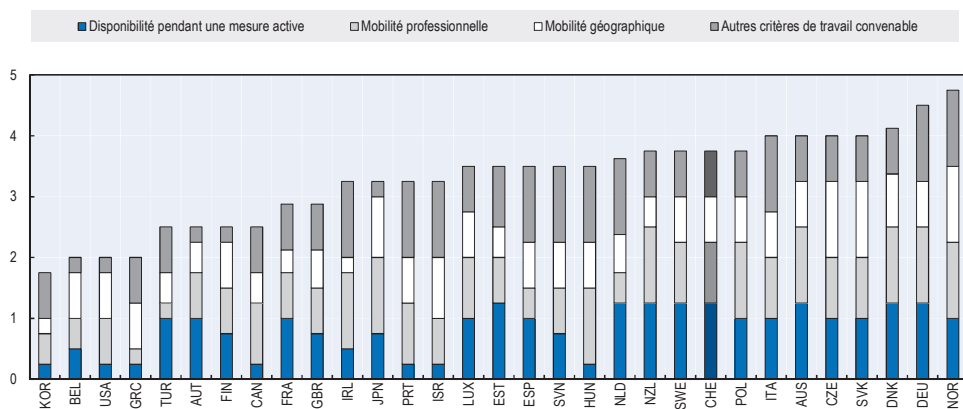
a) Ce taux mesure la part du revenu net d'activité que l'individu conserve lorsqu'il est au chômage. Le salaire à plein temps correspond à 100 % du salaire moyen. La phase initiale du chômage correspond au premier mois de prestation suivant le délai de carence.

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE, www.oecd.org/els/social/workincentives.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143290>

Dans l'ensemble, en comparaison des autres pays de l'OCDE, le système d'assurance chômage suisse se situe parmi les plus stricts (indicateur proche de 4 sur une échelle de 5) quant à la définition d'un travail convenable et aux conditions de recherche d'emploi et d'exigibilité à l'indemnisation (graphique 3.8). Ainsi, un travail est convenable quand sa rémunération constitue au moins 70 % de celle du poste antérieur (Duell et al., 2010). De plus, une étude montre qu'en reprenant un emploi, les travailleurs âgés ayant été licenciés acceptent des réductions de salaires beaucoup plus importantes que les travailleurs plus jeunes (Baumann et Oesch, 2013). Pourtant dans la Loi LACI, un travail peut ne pas être considéré comme convenable en raison de l'âge ou de l'état de santé. De même, un handicapé physique ou mental « est réputé apte à être placé lorsque, compte tenu de son infirmité et dans l'hypothèse d'une situation équilibrée sur le marché de l'emploi, un travail convenable pourrait lui être procuré sur le marché de l'emploi ».

Graphique 3.8. Rigueur des obligations de recherche d'emploi et de disponibilité, pays de l'OCDE, 2012



Source : Venn, D. (2012), « Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers n° 131*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k9h43kgkvr4-en>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143302>

La Suisse se situe aussi parmi les pays relativement stricts dans l'octroi de sanctions (Duell et al., 2010). Pourtant, une évaluation des sanctions imposées par les ORP sur la période 1998-2003 a montré que leur impact est à double tranchant : d'une part, elles accélèrent la recherche d'emploi, mais d'autre part, la qualité de l'emploi qui a dû être accepté en souffre (Arni et al., 2009).

Éléments spécifiques aux chômeurs âgés

Contrairement à d'autres pays où le régime d'assurance chômage prend en grande partie en charge les cotisations vieillesse des chômeurs indemnisés (comme en France par exemple, OCDE, 2014a), en Suisse les allocations de chômage sont assujetties au paiement de cotisations de sécurité sociale et donc des cotisations pour la rente AVS. De plus, les chômeurs peuvent cotiser à leur caisse de pension s'ils le souhaitent (part patronale et salariale). Le projet de réforme *Prévoyance vieillesse 2020* vise à améliorer la prévoyance vieillesse des chômeurs et propose que les personnes licenciées entre 58 et 60 ans qui continuent à cotiser jusqu'à l'âge minimal pour la perception des prestations vieillesse puissent déduire ces cotisations de leur revenu imposable, comme c'est déjà le cas pour les personnes qui ont au moins 60 ans au moment de leur licenciement (Conseil fédéral, 2013). Alors que ces ajustements proposés semblent être pertinents dans l'optique du maintien d'un certain niveau de retraite pour les personnes qui ont été au chômage, en principe ils pourraient réduire en même temps l'incitation à rechercher un nouvel emploi.

Une durée plus longue d'indemnisation des chômeurs âgés

En général, les travailleurs de plus de 55 ans sont moins vulnérables au chômage que les travailleurs plus jeunes. Par contre, lorsqu'ils perdent leur emploi, ils ont plus de difficultés à en retrouver un. C'est la raison pour laquelle l'assurance chômage prévoit une durée plus longue d'indemnisation pour les chômeurs plus âgés (encadré 3.2). En même temps, la période de cotisation requise pour donner droit à une indemnisation de 520 jours pour les plus de 55 ans a été allongée. Il en a résulté dans un premier temps une augmentation du nombre de personnes de plus de 55 ans qui sont arrivées en fin de droits car n'ayant pas cotisé suffisamment longtemps.

L'examen du nombre de délais-cadre (ou droits pour une période d'indemnisation potentielle) ouverts entre 55 et 65 ans en 2013 montre que les délais-cadre ouverts après 60 ou 61 ans sont moins nombreux que pour les 55-59 ou 60 ans. On peut en déduire que l'assurance chômage n'est probablement pas un « tunnel » jusqu'à la retraite (tableau 3.2).

Encadré 3.2. Les périodes d'indemnisation du chômage par groupe d'âge selon la quatrième révision de la Loi sur l'assurance chômage (LACI) en Suisse

- La quatrième révision de la LACI de 2011, complétée par une révision technique en 2012, lie la période de cotisation plus étroitement à la durée d'indemnisation. Les périodes de cotisation et d'indemnisation sont différenciées par classe d'âge :
- Jusqu'à 25 ans et une période de cotisation de 12-24 mois : au maximum 200 jours
- Dès 25 ans et une période de cotisation de 12 à moins de 18 mois : au maximum 260 jours
- Dès 25 ans et une période de cotisation de 18 à moins de 24 mois : au maximum 400 jours
- Dès 55 ans et une période de cotisation de 18 à moins de 22 mois : au maximum 400 jours
- Dès 55 ans et une période de cotisation de 22 à 24 mois : au maximum 520 jours
- Dès 60 (pour les femmes) et 61 ans (pour les hommes) soit quatre ans précédant l'âge ordinaire de la retraite AVS : au maximum 640 jours

Source : OFAS/SECO (2013), « Réponses au questionnaire de l'OCDE dans le cadre de l'examen sur les travailleurs âgés en Suisse », document interne, Berne.

Tableau 3.2. Nombre de délais-cadre^a ouverts dans l'assurance chômage entre 55 et 65 ans, Suisse, 2013

Âge	Total	Femmes	Hommes
55 ans	100.0	100.0	100.0
56 ans	96.6	98.9	94.9
57 ans	89.0	88.4	89.4
58 ans	77.1	77.5	76.8
59 ans	71.6	70.1	72.7
60 ans	62.1	62.8	61.5
61 ans	62.1	62.8	61.5
62 ans	54.6	52.2	56.3
63 ans	48.7	38.9	55.9
64 ans	26.8	11.9	37.8
65 ans	6.0	0.0	10.4
55-65 ans (nombres)	16 762	6 823	9 939

a) Ouverture des droits à une période d'indemnisation potentielle.

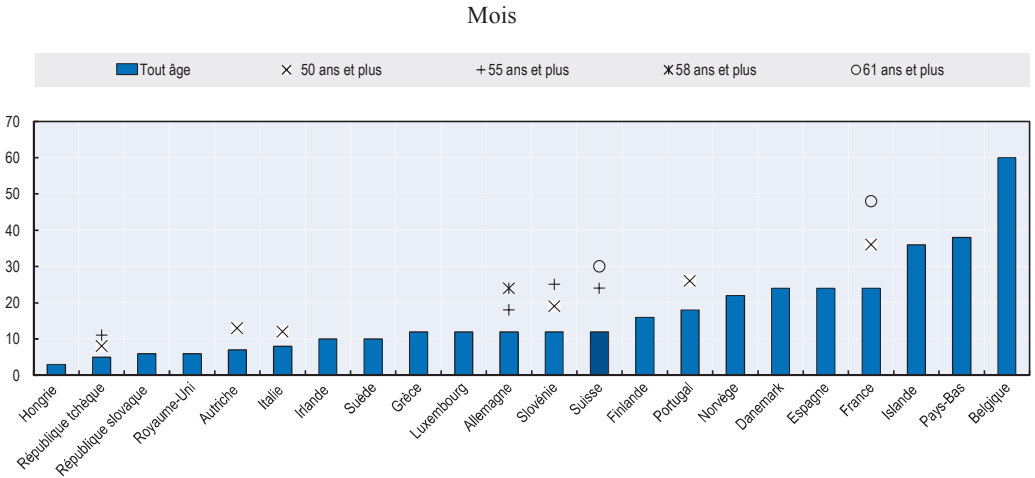
Source : Chiffres communiqués par le SECO.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143484>

Mise en perspective internationale

Dans les pays de l'OCDE, le fait d'être plus âgé joue peu sur les conditions d'indemnisation d'assurance chômage, sauf dans une dizaine de pays, dont la Suisse. Le graphique 3.9 montre la durée maximale d'indemnisation pour un salarié ayant un profil d'affiliation complet. C'est en France que la durée maximale est la plus élevée après 50 ans (OCDE, 2014a).

Graphique 3.9. **Durée maximale d'indemnisation d'assurance chômage pour un salarié ayant un profil d'affiliation complet selon l'âge, pays européens^{ab}, 2012**



a) Les durées maximales selon l'âge sont en ordre croissant :

République tchèque : 8 mois à partir de 50 ans (5 mois pour les moins de 50 ans) ; 11 mois à partir de 55 ans.

Autriche : 13 mois à partir de 50 ans (7 mois pour les moins de 50 ans).

Italie : 12 mois à partir de 50 ans (huit mois pour les moins de 50 ans).

Allemagne : 18 mois à partir de 55 ans après 36 mois d'affiliation (maximum 12 mois pour les moins de 55 ans après 24 mois d'affiliation) ; 24 mois à partir de 58 ans après 48 mois d'affiliation.

Slovénie : 19 mois à partir de 50 ans (12 mois pour les moins de 50 ans) ; 25 mois à partir de 55 ans.

Suisse : 24 mois à partir de 55 ans avec une justification de cotisations ininterrompues pendant 22 mois au cours des 24 derniers mois (12 mois pour les moins de 55 ans sans personne à charge après 12 mois d'affiliation) ; 6 mois supplémentaires pour les assurés qui sont devenus chômeurs au cours des 4 ans qui précèdent l'âge de la retraite et dont le placement est impossible ou très difficile.

Portugal : 18 mois à partir de 40 ans avec 60 mois d'affiliation ou plus (au maximum 18 mois pour les moins de 40 ans avec 48 mois d'affiliation) ; 26 mois à partir de 45 ans après 20 ans d'activité salariée.

France : 36 mois à partir de 50 ans s'ils justifient de 36 mois d'affiliation au cours des 36 derniers mois. Maintien à partir de 61 ans jusqu'à l'âge du taux plein sous différentes conditions.

b) En Belgique, il n'y a pas de condition de durée.

Source : Base de données de l'OCDE sur les incitations au travail et MISSOC.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933143315>

Par contre, dans certains pays, la durée est longue indépendamment de l'âge. Ainsi, il n'y a pas de condition de durée en Belgique et aux Pays-Bas, la durée maximale est de 38 mois mais seuls les chômeurs qui ont travaillé au moins quatre années au cours des cinq dernières années y ont droit. Le

gouvernement hollandais a par ailleurs indiqué fin 2012 dans son programme de coalition que son objectif était de réduire cette durée à deux ans (OCDE, 2014c).

Évaluation de l'impact des critères d'indemnisation sur les chômeurs âgés

Il existe un courant récent de recherches qui évaluent les effets de changements dans les paramètres de l'indemnisation des chômeurs âgés sur leur situation sur le marché du travail. Les chercheurs adoptent la plupart du temps une méthodologie d'évaluation expérimentale qui compare la situation de ceux qui sont touchés par le changement et celle de ceux qui ne le sont pas. Les principales leçons à en tirer sont les suivantes. Une action limitée à l'indemnisation du chômage n'est pas efficace pour un retour à l'emploi des chômeurs âgés si elle ne s'inscrit dans une stratégie globale touchant l'ensemble des dispositifs de cessation anticipée. Il existe, en effet, très souvent des effets de déplacement entre les différents dispositifs qui risquent d'enfermer le demandeur d'emploi dans un tunnel jusqu'à la retraite sans l'aider à retrouver un emploi. Garantir une activation rapide des chômeurs âgés et rendre la prestation passive véritablement conditionnelle à la participation à une mesure active semble par contre plus efficace (voir un aperçu d'études menées en France, Autriche, Finlande et Suède dans l'encadré 3.6, OCDE, 2014a).

Pour la Suisse, l'étude de Degen et Lalive (2013) a montré que la réduction de la durée d'indemnisation du chômage de 24 à 18 mois pour les chômeurs de moins de 55 ans en 2003 a permis d'améliorer l'emploi des 50-54 ans, l'effet sur les salaires étant également positif mais moins important. Les effets sont particulièrement marqués dans les secteurs où la recherche et le développement sont importants et pour les professions où l'acquisition de compétences cognitives prime. Cette analyse suggère que les effets positifs d'une moindre dépréciation du capital humain et d'une réduction des stigmates du chômage de longue durée parmi les chômeurs âgés dépassent les effets négatifs d'un salaire de réserve plus bas.

Aide sociale

L'aide sociale en Suisse est régie par des lois cantonales et octroyée par les municipalités. Celles-ci ont une grande marge de manœuvre dans leur politique d'aide sociale. Par exemple, ce sont souvent elles qui décident du montant de l'aide sociale. De plus, les grandes villes ont mis en place leurs propres mesures d'activation (Duell et al., 2010). De nombreux cantons ont fait de même, ainsi que des villes de moins grande importance, voire de simples communes.

Le taux d'aide sociale diminue avec l'âge. En 2012, il atteint au total 3.1 % de la population totale mais seulement 2.4 % de la population de 56-64 ans et 0.2 % de la population de 65 ans et plus. Le taux particulièrement faible après 65 ans est notamment lié au fait que ce groupe d'âge peut bénéficier dans la plupart des cas de prestations complémentaires à l'AVS pour couvrir ses besoins vitaux.

Pourtant, la part des bénéficiaires de l'aide sociale est en hausse depuis la crise, notamment parmi les personnes de 55-64 ans. En particulier, entre 2011 et 2012, elle a augmenté de 10 % chez les 56-64 ans. Par contre, la part des plus de 65 ans a baissé depuis 2009. Selon l'OFS, cette évolution s'explique par l'extension des prestations complémentaires à l'AVS/AI relevant du droit fédéral, qui couvrent maintenant aussi les frais des soins médicaux qui étaient auparavant à la charge de l'aide sociale (OFS, 2013).

Une étude menée dans treize villes montre que grâce au retour rapide d'un bon climat économique en Suisse, les répercussions sociales de la crise financière n'ont pas été trop importantes (Salzberger, 2012). Néanmoins, le nombre de personnes de plus de 50 ans touchant l'aide sociale a augmenté. La plupart des villes étudiées ne requièrent la recherche d'emploi que jusqu'à l'âge de 55 ans et réduisent fortement l'accès aux mesures actives pour aider au retour sur le marché du travail à partir de 50 ou 55 ans. Ces pratiques reflètent une analyse coûts-bénéfices pour optimiser les ressources financières face aux difficultés à réinsérer professionnellement les bénéficiaires âgés de l'aide sociale. En effet, les employeurs ont tendance à embaucher des personnes plutôt jeunes, même étrangères, en raison de préjugés sur les seniors perçus comme plus coûteux, moins flexibles et moins aptes à apprendre et à s'adapter aux changements. Un changement de culture par rapport à l'activation des bénéficiaires âgés de l'aide sociale semble donc être indiqué. C'est en sensibilisant les employeurs qu'on pourra éliminer ces préjugés (voir chapitre 4). Ceci impliquerait probablement aussi une plus grande collaboration interinstitutionnelle.

Principaux constats

Malgré un âge effectif de sortie de la population active élevé en Suisse en comparaison de la moyenne de l'OCDE, la part des personnes qui partent en préretraite reste importante. Si les raisons de ne pas être en emploi après 58 ans diffèrent pour les hommes et les femmes, la préretraite est dominante pour les premiers (60 %) tandis qu'elle ne concerne qu'un tiers des femmes qui citent pour un autre tiers des raisons familiales et personnelles. Toutefois, un grand nombre de personnes continuent de travailler en Suisse après avoir pris leur (pré)retraite, souvent à temps partiel, car il est possible de cumuler sans pénalité une rente de (pré)retraite et le revenu d'une activité lucrative.

Le système de retraite

C'est principalement dans le deuxième pilier du système de retraite suisse que l'on retrouve les dispositifs d'incitations au départ anticipé mais aussi de mise en préretraite involontaire. Premièrement, l'âge minimal pour l'ouverture des droits est de 58 ans, largement en-dessous des règles pour le premier pilier (62 ans pour les femmes et 63 ans pour les hommes). Deuxièmement, les décotes ne sont pas dissuasives et beaucoup d'entreprises ont mis en place des dispositifs particulièrement incitatifs pour les salariés ayant fait de belles carrières. Troisièmement, les mises à la retraite d'office font encore partie des pratiques de nombreuses entreprises bien que des réformes récentes ouvrent la possibilité aux personnes concernées de s'inscrire au chômage au lieu de toucher la retraite anticipée, ce qui n'était pas possible auparavant. Quatrièmement, selon la loi, les cotisations (bonifications de vieillesse) augmentent avec l'âge ce qui pourrait avoir un impact négatif sur l'embauche et le maintien en emploi des travailleurs âgés. Pourtant en pratique, l'échelonnement des bonifications de vieillesse par âge est moins étendu que le système minimal prévu par la loi. En conclusion, les modèles mis en place dans le deuxième pilier sont très variés et souvent plus généreux que les minima imposés par la loi. Par contre, certains travailleurs ne sont pas couverts, ceux dont les revenus professionnels sont en-dessous du seuil légal d'accès. Il s'agit surtout de femmes travaillant à temps partiel et/ou qui touchent des bas salaires.

Deux points importants découlent de l'examen du premier pilier, le système public par répartition ou l'AVS. Tout d'abord, sa fonction redistributive est nécessaire pour assurer des pensions de retraite décentes, surtout aux retraitées très âgées. En 2012, 12.2 % des bénéficiaires de l'AVS touchaient une prestation complémentaire, et plus particulièrement les femmes de plus de 85 ans. Ensuite, la règle du plafonnement qui impose que la somme des rentes principales servies à un couple marié ne doit pas dépasser 150 % de la rente maximale, peut entraîner un effet désincitatif pour les femmes de travailler plus d'heures et davantage à plein temps.

Depuis l'examen de la Suisse par l'OCDE en 2003, le système de retraite suisse qui est en révision périodique depuis sa création, a peu changé (OCDE, 2003). La onzième révision du premier pilier a été repoussée à deux reprises, une fois par référendum en 2004 et la deuxième fois par le Parlement en 2010. Concernant le second pilier, et si l'on excepte des réformes ciblées comme la Réforme structurelle et la Révision du financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public, c'est en 2006, avec la troisième et dernière partie de la première révision de la LPP qu'un projet de réforme globale est entré en vigueur

pour la dernière fois. Il faut mettre en avant que certains éléments avaient déjà été mis en place en 2005 pour élargir la couverture du deuxième pilier. Des études ont montré que l'abaissement du seuil d'accès n'améliore guère le niveau de prévoyance vieillesse des personnes qui en bénéficient. Cette mesure n'a un impact notable sur le niveau de prévoyance future des nouveaux assurés à titre obligatoire (à l'exception des plus pauvres) que si elle est combinée avec l'abaissement de la déduction de coordination.

Le Conseil fédéral a adopté fin novembre 2013 l'avant-projet de réforme du système de retraite, *Prévoyance vieillesse 2020*, qu'il a soumis à la procédure de consultation jusque fin mars 2014. Après l'analyse des résultats, le Conseil fédéral soumettra au Parlement, d'ici la fin de l'année 2014, le message relatif à cette réforme. Cette réforme qui porte à la fois sur les premier et deuxième piliers a pour objectifs de maintenir globalement le niveau des prestations, d'assurer à long terme un financement suffisant et de rendre plus souple la transition de la vie active à la retraite. De plus, le projet de réforme améliore la protection des bas revenus et des personnes travaillant à temps partiel ou cumulant plusieurs emplois qui devrait se traduire par un taux de remplacement plus élevé pour les salaires dans la fourchette de 20 000 à 50 000 CHF.

Le projet *Prévoyance vieillesse 2020* contient les éléments suivants qui pourraient effectivement augmenter les incitations à travailler plus longtemps : i) la prise en compte des cotisations AVS payées par les personnes travaillant au-delà de l'âge légal de retraite et qui ne bénéficient pas de la rente maximale ; ii) l'augmentation de l'âge à partir duquel on peut partir de manière anticipée à la retraite ; et iii) le rapprochement des premier et deuxième piliers quant à l'âge minimal et l'âge de référence du départ à la retraite.

En conclusion, le projet de réforme prévoit certains ajustements des paramètres du système actuel mais ne sera pas une réforme de grande ampleur. C'est particulièrement le cas de l'âge de départ à la retraite, appelé l'âge de référence, qui devrait augmenter de 64 à 65 ans pour les femmes pour rejoindre celui des hommes d'ici 2020. La Suisse est un des rares pays de l'OCDE qui n'a pas relevé (ou n'envisage pas de relever) l'âge de la retraite à 67 ans d'ici 2060 ni de l'indexer à l'espérance de vie. De plus, si la réforme peut permettre une transition plus souple et équitable de l'emploi à la retraite, le financement du système de retraite ne semble pas assuré à long terme si les possibilités de travailler plus longtemps, et plus fréquemment à plein temps pour les femmes, ne sont pas favorisées.

Le système d'assurance invalidité

Le système AI a beaucoup évolué au cours de la dernière décennie. Les quatrième (2004) et cinquième (2008) révisions ainsi que la première partie de la sixième révision de l'AI (2012) ont été mises en œuvre en renforçant les volets activation et employabilité des personnes en invalidité. Bien que les mesures soient ciblées sur les plus jeunes, les mesures de la cinquième révision, notamment la détection précoce et l'intervention rapide, permettent également de promouvoir l'emploi des plus âgés. Bien que des progrès ont pu être réalisés, il semble que le changement de stratégie de l'AI n'est pas encore bien perçu par les entreprises et les travailleurs.

Le nombre croissant de rentes partielles parmi les travailleurs âgés représente un outil important d'activation pour les aider au retour à l'emploi. Néanmoins, entre 2007 et 2009, l'activité professionnelle a baissé pour les bénéficiaires de rentes d'invalidité de 55 ans et plus. Le premier volet de la sixième révision de l'AI, entré en vigueur en 2012, prévoit aussi une activité accrue de l'AI pour le réexamen des rentes octroyées et la réadaptation des bénéficiaires de rente, mais les effets sur les plus âgés sont encore moins évidents. Ces révisions ne concernent pas les bénéficiaires qui ont 55 ans ou plus ou qui bénéficient d'une rente depuis plus de 15 ans.

Les résultats d'une étude sur les parcours vers l'octroi d'une rente AI montrent que dans de nombreux cas, ces parcours passent par des phases d'instabilité et de désinsertion professionnelle. Une politique préventive doit donc détecter le plus tôt possible les risques liés à ces phases et renforcer l'activation. La collaboration interinstitutionnelle entre les différents organismes concernés, qui s'est développée depuis quelques années, est une approche importante pour tirer profit des connaissances pluridisciplinaires des différentes institutions et d'éviter les risques de désinsertion professionnelle mais aussi de « carrousel » en passant d'une prestation à l'autre.

Il faudrait de plus suivre l'impact du relèvement de l'âge de départ anticipé à la retraite dans le second pilier proposé dans la réforme *Prévoyance vieillesse 2020*. Ce relèvement pourrait renforcer les demandes pour les rentes AI. Il sera important de contrôler les flux d'entrées en invalidité des travailleurs âgés et de renforcer pour tous les âges les mesures de prévention de la pénibilité ainsi que les dispositifs de réadaptation des postes de travail.

Les prestations de chômage et d'aide sociale

En Suisse, les prestations de chômage sont généreuses mais leur conditionnalité est assez stricte en comparaison internationale. Ainsi, les chômeurs doivent accepter tout emploi convenable proposé par le Service public de l'emploi (SPE), sauf si la rémunération est inférieure à 70 % de celle de l'emploi antérieur. La Suisse se situe aussi parmi les pays de l'OCDE relativement stricts dans les possibilités de sanctionner les chômeurs qui ne respectent pas leurs obligations.

L'assurance chômage prévoit une phase plus longue d'indemnisation des chômeurs âgés. Avec la quatrième révision de la Loi sur l'assurance chômage (LACI) en 2011, la durée d'indemnisation est plus longue après 55 ans et peut aller jusqu'à deux ans. En même temps, la LACI a allongé la durée des cotisations pour y avoir droit. De plus, les chômeurs à partir de 60 ans (femmes) et de 61 ans (hommes) qui se situent quatre ans avant l'âge légal de la retraite AVS ont droit à six mois supplémentaires. Ils peuvent donc être indemnisés pendant deux ans et demi contrairement à un an pour les moins de 55 ans. Enfin, un chômeur est exempt de recherche d'emploi six mois avant l'âge de la retraite. Pourtant, il ne semble pas que les entreprises et les salariés utilisent l'assurance chômage comme une préretraite déguisée à travers un « effet tunnel », comme cela a été le cas dans les dernières décennies dans d'autres pays de l'OCDE, notamment en Finlande. L'examen de la France en 2014 montre que l'explosion actuelle du chômage des seniors reflète dans de nombreux cas une situation de préretraite dans le contexte de disparition des nombreux dispositifs publics qui finançaient la cessation anticipée depuis les années 80 (OCDE, 2014a).

L'aide sociale en Suisse est régie par des lois cantonales et octroyée par les municipalités. Celles-ci ont une grande marge de manœuvre dans leurs politiques d'aide sociale. La proportion de bénéficiaires de l'aide sociale diminue avec l'âge, notamment parce que les retraités pauvres bénéficient dans la plupart des cas des prestations complémentaires à l'AVS. Pourtant, la part des bénéficiaires est en hausse depuis quelques années parmi les personnes de 46-64 ans. Ceci pourrait être en partie lié à la dernière révision de la LACI, qui a eu comme effet une augmentation du nombre de personnes en fin de droits, notamment celles qui avaient cotisé pendant une période trop courte. Il est préoccupant que de nombreuses municipalités ne rendent pas obligatoire la recherche d'emploi après 55 ans et offrent peu de mesures d'aide au retour à l'emploi à partir de 50 ans. Par conséquent, un changement de culture par rapport à l'activation des bénéficiaires de l'aide sociale de plus de 50 ans semble être indiqué. Ceci impliquerait probablement aussi une plus grande collaboration interinstitutionnelle interinstitutionnelle et plus de partenariats avec des entreprises responsables qui seraient prêtes à recruter ce public en difficulté.

Notes

1. Il s'agit ici des personnes inactives et des chômeurs au sens du BIT interrogés sur les raisons pour lesquelles ils n'ont pas cherché de travail. Cela concerne en 2008-11 et en 2012-13, 9 % des hommes et 21 % des femmes de 50-57 ans et en 2008-11, 28 % des hommes de 58-65 ans et 43 % des femmes de 58-64 ans (en 2012-13, respectivement 26 % et 39 %).
2. Le terme de rente est utilisé en Suisse et dans le rapport pour faire référence à une allocation financière.
3. Depuis 1976, INFRAS intervient auprès d'institutions privées et publiques en tant que société privée et indépendante, active dans le domaine de la recherche et du conseil.
4. Le taux de cotisation est réduit pour les revenus de 9 400 à 56 200 CHF et varie entre 4.2 % et 7.4 % (en 2014).
5. Pour une fortune de moins de 300 000 CHF, la cotisation annuelle s'élève à 392 CHF et pour une fortune de 8 400 000 CHF et plus à 19 600 CHF (en 2014).
6. Les années consacrées à l'éducation d'enfants (de moins de 16 ans) sont validées comme si la rémunération avait été égale à trois fois la pension minimum de l'année au cours de laquelle le parent part à la retraite. Pour 2012, cette pension était de 41 760 CHF, soit 48 % du salaire moyen national. La majoration est répartie à parts égales entre les conjoints ou partenaires d'une union enregistrée (OCDE, 2013a).
7. Le plafonnement a été introduit en 1997 sur base de statistiques montrant que les dépenses d'un couple s'élevaient à 1.5 de celles d'une personne seule.
8. En cas de décès de leur mère ou de leur père, les enfants ont droit à une rente d'orphelin jusqu'à leur 18^e anniversaire, ou jusqu'à leur 25^e anniversaire s'ils sont encore en formation.
9. Pour une personne vivant seule, les dépenses reconnues se composent de 19 050 CHF pour les besoins vitaux, 13 200 CHF pour le loyer brut

maximum et 25 000 CHF pour le montant maximum du remboursement des frais liés à la maladie ou à l'invalidité (OCDE, 2013a).

10. En moyenne, les rentiers de l'AVS vivant en institution ont reçu 2 893 CHF.
11. Le nombre d'institutions de prévoyance enregistrées soumises à la LPP de droit privé était de 1 653 en 2012, et celles de droit public de 90. Il faut y ajouter 330 institutions non enregistrées, assurant la partie pré- ou sur-obligatoire. Le nombre d'institutions enregistrées a baissé de presque un cinquième entre 2006 et 2014 (OFS, 2014).
12. Si une personne occupe plusieurs emplois à temps partiel auprès de plusieurs employeurs, elle a droit au deuxième pilier dès que son revenu total est supérieur au salaire minimal de référence. Les cotisations seront dès lors perçues sur les différents salaires partiels (voir www.bsv.admin.ch/kmu/ratgeber/00848/00859/index.html?lang=fr).
13. Les données portent sur le nombre des demandeurs d'emploi inscrits, les entrées et les sorties du chômage ainsi que les raisons de la sortie du chômage. Elles prennent en compte les caractéristiques des chômeurs telles que l'âge, le sexe, l'état civil, la nationalité, les connaissances linguistiques, la qualification, la fonction exercée, la profession recherchée, les difficultés de placement estimées par le conseiller de l'office régional de placement, la région, le volume de l'emploi recherché ou la mobilité.
14. Voir www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=50770
15. À partir de 2005, le taux de conversion a été abaissé de 7.2 à 6.8 % sur une période de dix ans (www.bsv.admin.ch/kmu/ratgeber/00848/00859/index.html?lang=fr).
16. Les conjoints divorcés sont assimilés aux veuves ou aux veufs si le mariage a duré plus de dix ans, si la personne décédée subvenait à leur entretien (voir www.bsv.admin.ch/kmu/ratgeber/00848/00859/index.html?lang=fr).
17. Certaines prestations du deuxième pilier en capital (comme le libre-passage, l'accès à la propriété du logement) sont mal couvertes par l'enquête sur laquelle se fonde le graphique 3.3. Il semble qu'une partie des femmes qui ont touché ces prestations sous forme de capital ne les déclarent pas comme prestations de la prévoyance professionnelle.
18. Les majorations sont fixées par les caisses de pension, mais l'OFAS recommande de majorer le taux de conversion de 0.2 point par année.
19. Pour les femmes nées entre 1939 et 1947, les prestations n'étaient minorées que de 3.4 % par an.

20. Il s'agit uniquement du taux de remplacement AVS/PP ne tenant pas compte de la partie sur obligatoire du deuxième pilier.
21. Cette évaluation a été menée à partir des données de l'AVS, d'une Base de données liant l'AVS à l'ESPA et de l'Enquête suisse sur la structure des salaires.
22. Pour rappel, le salaire annuel moyen d'un ouvrier s'élevait à 86 900 CHF brut en 2012 (OCDE, 2013a).
23. Pour être plus précis, 46 % des nouveaux rentiers avec une rente entière sont des personnes de plus de 50 ans. La part des personnes âgées est plus élevée chez les bénéficiaires de rentes partielles : 55 % pour les trois quarts de rente, 57 % pour les demi-rentes et 58 % pour les quarts de rentes.
24. La rente entière désigne la prestation qu'une personne obtient lorsqu'elle présente un taux d'invalidité de 70 % au moins et la rente partielle, celle que l'on obtient avec un taux d'invalidité de 60 % (trois quarts de rente), 50 % (demi-rente) ou 40 % (quart de rente).
25. Il s'agit, outre de la Suisse, de l'Australie, de l'Autriche, de la Belgique, du Danemark, de la Norvège, des Pays-Bas et du Royaume-Uni (voir www.oecd.org/els/disability).
26. Ce taux est appliqué aux chômeurs qui n'ont pas d'enfant à charge, bénéficient d'une indemnité journalière dépassant 140 CHF et ne touchent pas de rente AI pour un taux d'invalidité d'au moins 40 %.

Bibliographie

- Arni, P., R. Lalive, et J. van Ours (2009), « How Effective are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit », Institute for the Study of Labour (IZA) Discussion Papers, n° 4509, Bonn.
- Baumann, I. et D. Oesch (2013), « Wiederbeschäftigung nach Betriebsschliessungen im Industriesektor der Schweiz » [Les emplois retrouvés après la fermeture d'entreprise dans le secteur industriel en Suisse], Schlussbericht zuhanden des SECO, Life Course and Inequality Research Centre (LINES), Institut des sciences sociales, Université de Lausanne.

- Bertozzi, F., G. Bonoli et F. Ross (2008), « The Swiss Road to Activation: Legal Aspects, Implementation and Outcomes », in W. Eichhorst, O. Kaufmann and R. Konle-Seidl (dir. pub.), *Bringing the Jobless into Work? Experiences with Activation Schemes in Europe and the USA*, Springer Verlag, Berlin.
- Bertschy, K., A. Müller, M. Marti et P. Walker (2010), « Herabsetzung der Eintrittsschwelle in der 1. BVG-Revision » [Abaissement du seuil d'accès dans la 1^{er} révision LPP], Ecoplan, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 8/10*, Berne.
- Bianchi, D. (2013), « Bon emballage, mais mauvais produit », Dossier Réforme Prévoyance vieillesse 2020, *Sécurité sociale*, CHSS 5/2013, Berne.
- Bieri, O., A. Itin, E. Nadai, A. Canonica, E. Flamand et S. Pluess (2013), « Formen der interinstitutionellen Zusammenarbeit in der Schweiz: Bestandsaufnahme und Typologie » [Formes de la collaboration interinstitutionnelle en Suisse : état des lieux et typologie], Interface Politikstudien Forschung Beratung, Fachhochschule Nordwestschweiz Hochschule für Soziale Arbeit, Evaluanda, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 11/13*, Berne.
- Bolliger, C., T. Fritschi, R. Salzberger, P. Zürcher et O. Hümbelin (2012), « Eingliederung vor Rente. Evaluation der Früherfassung, der Frühintervention und der Integrationsmaßnahmen in der Invalidenversicherung » [La réinsertion prime la rente. Evaluation de la détection précoce, de l'intervention précoce et des mesures de réadaptation de l'assurance invalidité], Büro Vatter, Politikforschung & Beratung, Berner Fachhochschule, Fachbereich Soziale Arbeit, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 13/12*, Berne.
- Bonoli, G., F. Bertozzi et S. Wichmann (2010), « Adaptation des systèmes de retraite dans l'OCDE : Quels modèles de réforme pour la Suisse ? », IDHEAP – Institut des hautes études en administration publique, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 5/08*, Berne.
- Bütler, M. et M. Engler (2008), « Le rôle de la santé dans les départs à la retraite », *La Vie économique*, n°1/2, Berne.
- Bütler, M. et F. Teppa (2007), « The Choice between an Annuity and a Lump Sum: Results from Swiss Pension Funds », *Journal of Public Economics*, vol. 91, n° 10.

- Conseil allemand d'experts économiques – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011), « Gesetzliche Rentenversicherung : Prioritäten für die Prävention von Altersrmut » [L'assurance vieillesse publique : priorités pour la prévention de la pauvreté des personnes âgées], *Auszug aus dem Jahresgutachten 2011/12*, Textziffern 510-541, Wiesbaden.
- Conseil fédéral (2013), *Document Prévoyance professionnelle vieillesse 2020*, Document explicatif du 20 novembre 2013, Berne.
- Conseil fédéral (2009), *Évaluation du système d'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et propositions de réforme*, Berne, 20 septembre.
- Cueni, D. (2011), « Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer », *Zwei empirische Studien zu aktuellen Fragestellungen der Schweizer Arbeitsmarktpolitik* [Les effets des bonifications par âge dans la LPP sur l'emploi des personnes âgées, dans : Deux études empiriques sur des problématiques de la politique du marché du travail Suisse], Dissertation, Universität Basel, Basel.
- D'Addio, A. et E. Whitehouse (2012), « Towards Financial Sustainability Of Pension Systems. The Role of Automatic-Adjustment Mechanisms in OECD and EU Countries », OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 8/12*, Berne.
- Degen, K. et R. Lalive (2013), « How Do Reductions in Potential Benefit Duration Affect Medium-Run Earnings and Employment for Older Workers? », IZA Workshop on Labour Markets and Labour Market Policies for Older Workers, 12-13 April, Bonn.
- Dorn, D. et A. Sousa-Poza (2007), « 'Voluntary' and 'Involuntary' Early Retirement: An International Analysis », *IZA Discussion Paper n° 2714*, Bonn.
- Dorn, D. et A. Sousa-Poza (2004), « Motives for Early Retirement : Switzerland in an International Comparison », *Diskussionspapiere des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht, n° 99*, Universität St. Gallen.
- Duell, N. et K. Vogler-Ludwig (2012), « EEO Review: Employment policies to promote active ageing. Germany », European Employment Observatory (EEO), Bruxelles.

- Duell, N., P. Tergeist, U. Bazant et S. Cimper (2010), « Activation Policies in Switzerland », *OECD Social Employment and Migration Working Papers*, n° 112, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5km4hd7r28f6-en>.
- Feld, L., C. Pfeil et C. Schaltegger (2012), « Steuerungsmechanismen in der AHV » [Mécanismes de pilotage dans l'AVS], *Beiträge zur sozialen Sicherheit*, Forschungsbericht Nr. 7/12, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 7/12*.
- Fluder, R., R. Salzgeber, T. Fritschi, R. Pfiffner, O. Hümbelin, H. Ruckstuhl, U. Germann et K. Koch, (2013), « Verläufe und Profile von IV-Neurentner/innen 2010. Analyse anhand der SHIVALV-Daten 2005-2010 » [Parcours et profil des nouveaux rentiers AI en 2010. Analyse sur la base de données SHILVALV 2005-2010], Berner Fachhochschule, Fachbereich Soziale Arbeit, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 10/13*, Berne.
- Kolly, M. (2012), « Ältere Personen und Arbeitsmarktbeteiligung » [Personnes âgées et participation au marché du travail], Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 11/12*, OFAS, Berne.
- Lindley, R. M. et N. Duell (2006), *Ageing and Employment: Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment*, Study prepared for the European Commission, DG Employment and Social Affairs, Warwick Institute for Employment Research and Economix Research & Consulting.
- MISSOC (2012), « Tableaux comparatifs sur les chômeurs dans les pays européens ».
- OCDE (2014a), *Vieillesse et politiques de l'emploi : France 2014. Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264206847-fr>.
- OCDE (2014b), *Santé mentale et emploi : Suisse*, Éditions OCDE, Paris <http://dx.doi.org/10.1787/9789264205192-fr>.
- OCDE (2014c), *Ageing and Employment Policies. Netherlands 2013. Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208155-en>.
- OCDE (2013a), *Panorama des pensions 2013 – Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-fr.
- OCDE (2013b), *Études économiques de l'OCDE : Suisse 2013*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/19990472>.

- OCDE (2010a), « Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Switzerland », Country Notes – Key findings and policy challenges, www.oecd.org/els/soc/theoecdmentalhealthandworkproject.htm
- OCDE (2010b), *Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles – Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264088870-fr>.
- OCDE (2003), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264102583-fr>.
- OEE – Observatoire européen de l'emploi (2012), « Bilan de l'OEE : les politiques de l'emploi en faveur du vieillissement, 2012. Rapport de synthèse », Rédaction C. Duchemin, L. Finlay, A. Manoudi, D. Scott ; Rapport préparé pour la Commission Européenne Direction Générale Emploi, Affaires sociales et Inclusion.
- OFAS – Office fédéral des assurances sociales (2014), *Statistique de l'AI 2013*, Berne.
- OFAS (2013a), *Statistiques des assurances sociales suisses 2013*, Berne.
- OFAS (2013b), « Assurance invalidité : faits et chiffres 2012. Renforcement de la réadaptation professionnelle et réduction du nombre de nouvelles rentes », Communication de l'OFAS, Berne.
- OFAS (2012), *Statistique de l'AVS 2012*, Berne.
- OFAS/SECO (2013), « Réponses au questionnaire de l'OCDE dans le cadre de l'examen sur les travailleurs âgés en Suisse », Document interne, Berne.
- OFS – Office fédéral des statistiques (2014), « La prévoyance professionnelle en Suisse. Principaux résultats de la statistique des caisses de pensions 2006-2012 », 13 Protection sociale, Neuchâtel.
- OFS (2013), « Statistique suisse de l'aide sociale 2012 : le nombre de cas augmente jusqu'à plus de 10 % dans certains cantons », Actualité OFS 13 Protection sociale, décembre, Neuchâtel.
- OFS (2012), « Vieillesse actif », *Démos n° 2*, Newsletter Informations démographiques, Neuchâtel.
- OFSP – Office fédéral de la santé publique (2012), « Informations générales concernant la Loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) », avril, Berne.

- Riedmüller, B. et Schmalreck, U. (2012), « Die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen im mittleren Lebensalter. Wandel und rentenpolitische Implikation » [Les parcours de vie et parcours de vie professionnelle des femmes dans la classe d'âge moyen. Changement et conséquences pour la politique des retraites], Projekt gefördert vom Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Deutschen Rentenversicherung Bund, Freie Universität Berlin.
- Salzberger, R. (2012), « Kennzahlenvergleich zur Sozialhilfe in Schweizer Städten, Berichtsjahr 2012, 13 Städte im Vergleich » [Indicateurs de l'aide sociale dans les villes suisses. Une comparaison de 13 villes], Berner Fachhochschule, Initiative des villes pour la politique sociale, Berne.
- SECO – Secrétariat d'État à l'économie (2014), « La situation sur le marché du travail en mars 2014 », Berne.
- Sidler-Brand, C. (2011), *Lebensarbeitszeit – Eine qualitative Fallstudie am Beispiel der Raiffeisenbanken* [La durée de la vie active – une étude de cas qualitative basée sur l'exemple des Raiffeisenbanken], Thèse de doctorat n° 3985 soumise à l'Université de St Gall, Difo-Druck, Bamberg.
- Stocker, M. (2012), « Avenir du 2^e pilier – des pistes de solution susceptibles de consensus », *Sécurité sociale* CHSS 1/2012, Berne.
- Trageser, J., S. Hammer et J. Fliedner (2012a), « Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung » [Sortie du marché du travail pour des personnes âgées dans le contexte du développement démographique], INFRAS, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 11/12*, Berne.
- Trageser, J., S. Hammer et J. Fliedner (2012b), « Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung. Anhang zum Forschungsbericht Nr. 11/12 » [Sortie du marché du travail pour des personnes âgées dans le contexte du développement démographique. Rapport annexe], INFRAS, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 11/12*, Berne.
- Trageser, J., C. Marti et S. Hammer (2011), « Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Rahmen der 1. BVG-Revision auf Arbeitgebende und Arbeitnehmende » [Effet de l'abaissement du seuil d'accès dans le cadre de la 1^{er} révision de la LPP sur les employeurs et les employés], INFRAS, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 2/11*, Berne.
- Venn, D. (2012), « Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers n° 131*, Editions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k9h43kgkvr4-en>.

Chapitre 4

Encourager les employeurs à recruter les travailleurs âgés et à les maintenir en emploi en Suisse

Le succès des réformes visant à stimuler l'offre de travail des travailleurs âgés passe par une augmentation de la demande de travail qui leur est adressée de la part des entreprises, faute de quoi ils se retrouveront au chômage. La réticence des employeurs à recruter des travailleurs âgés reflète en partie leur perception négative de leur faculté d'adaptation et de leur productivité, et même une discrimination liée à l'âge. Il y a aussi d'autres facteurs présentés comme plus objectifs par les employeurs pour motiver leur comportement. Il peut s'agir, par exemple, du coût du travail qui augmenterait de façon marquée avec l'âge, notamment dans les cotisations de prévoyance professionnelle (second pilier). Ce chapitre fera le point sur les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement des travailleurs âgés ainsi que sur les bonnes pratiques dans les entreprises pour promouvoir un emploi de qualité après 55 ans.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Vue d'ensemble des emplois occupés par les travailleurs âgés

Selon les secteurs

Une étude de l'OFS a montré qu'entre 1996 et 2007, la part des travailleurs âgés a surtout augmenté dans l'administration publique, l'enseignement, le secteur social et celui de la santé, le secteur du transport et des télécommunications, le secteur de la construction et à moindre degré dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (OFS, 2008). Par contre, la part des travailleurs âgés a légèrement diminué dans les industries manufacturières. Les différences dans la structure d'âge des différents secteurs économiques sont liées à des pratiques de départs précoces à la retraite plus fréquents dans certains secteurs que dans d'autres, à des conventions d'entreprise concernant les départs à la retraite, aux conditions de travail, au niveau de restructuration et aux stratégies RH vis-à-vis des marchés du travail internes.

L'âge moyen de la population active estimé à partir de l'ESPA a légèrement augmenté au cours de la dernière décennie, passant de 40.1 ans en 2002 à 41.4 ans en 2012, cette augmentation étant observable pour les Suisses (de 40.7 à 42 ans) comme pour les étrangers (de 37.3 à 38.4 ans). Certains secteurs ont connu un vieillissement nettement plus rapide, notamment le secteur du transport et de l'entreposage, les activités spécialisées, scientifiques et techniques, le secteur de l'art, du loisir et des ménages privés, le secteur de l'hébergement et de la restauration ainsi que les activités financières et d'assurance (bien que dans ces deux derniers secteurs, l'âge moyen reste en-dessous de la moyenne). Les secteurs ayant l'âge moyen le plus élevé sont l'agriculture et la sylviculture, l'administration publique ainsi que le secteur de l'art et du loisir et des ménages privés.

Selon une enquête menée en 2012 auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises suisses par INFRAS, la part des employés ayant plus de 58 ans est particulièrement élevée dans le secteur primaire et la fonction publique, où dans environ un quart des entreprises, la part des travailleurs âgés dépasse 20 % (Trageser et al., 2012b). Peu de grandes entreprises ont des parts importantes de travailleurs âgés. Par contre, la structure d'âge dans les petites entreprises est plus contrastée : certaines n'emploient pas de travailleurs âgés tandis que d'autres surtout des travailleurs âgés.

Selon les catégories socio-professionnelles

En 2012, les hommes de 55-64 ans sont largement surreprésentés dans les professions libérales et parmi les autres indépendants et les dirigeants

(tableau 4.1). C'est aussi le cas des hommes qui continuent à travailler après l'âge de la retraite (65 ans), sauf pour la catégorie des dirigeants. L'emploi des femmes de 55-64 ans présente les mêmes caractéristiques, bien que de manière moins accentuée. Il faut pourtant souligner leur surreprésentation dans les catégories socio-professionnelles non qualifiées. En effet, une analyse des structures d'emploi par profession montre que les femmes de plus de 55 ans sont surreprésentées dans les professions non qualifiées et, comme les hommes de la même classe d'âge, parmi les professions de l'agriculture et de la sylviculture. Il est à retenir aussi que les hommes de 55-64 ans sont surreprésentés dans la profession des conducteurs et assembleurs.

Tableau 4.1. **Catégories socio-professionnelles des travailleurs de 55 ans et plus par sexe, Suisse, 2012**

En pourcentage de l'ensemble de la catégorie socio-professionnelle

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	55-64 ans	65 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus
Total	15	3	16	4	15	3
Dirigeants	23	2	25	3	18	2
Professions libérales et assimilées	26	14	28	15	21	10
Autres indépendants	23	11	24	12	21	9
Professions intellectuelles et d'encadrement	13	2	14	2	12	1
Professions intermédiaires	14	2	15	2	13	1
Non-manuels qualifiés : employés	15	2	14	2	16	2
Manuels qualifiés : ouvriers	14	4	15	4	13	5
Travailleurs non qualifiés	18	4	16	4	20	4

Source : Estimations à partir de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'OFS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143497>

Quelle forme de travail après 65 ans ?

Ce sont plus les indépendants et gérants de leur propre entreprise que les salariés qui continuent à travailler au-delà de l'âge de la retraite. Parmi les salariés ayant atteint l'âge de la retraite qui continuent à travailler, la plupart sont à temps partiel, et souvent seulement quelques heures par semaine. Pour les entreprises, l'emploi des retraités permet une flexibilisation de leur marché du travail interne. Une analyse des différentes raisons données par les employeurs et les travailleurs de continuer à travailler après 65 ans met en avant la contribution à des projets de longue durée, l'apport des retraités en tant que « main-d'œuvre de réserve » et leur utilité pour des tâches de conseil (Höpflinger et al., 2006 ; Trageser et al., 2012a).

Recrutement et maintien dans l'emploi

Les pratiques de gestion des âges se sont développées dans les entreprises au cours de ces dernières années dans un bon nombre de pays de l'OCDE. C'est surtout le cas dans les pays nordiques qui ont été précurseurs dans ce domaine, mais aussi dans d'autres pays comme l'Allemagne où cette problématique est plus récente. Théoriquement, la conception d'une gestion des âges prend en compte toutes les tranches d'âge de l'entreprise et intègre un nombre d'activités et de stratégies dans des domaines différents tels que le recrutement, les pratiques de licenciement, le développement des RH, les systèmes de rémunération, l'organisation du travail, la longueur et l'aménagement du temps de travail, la conciliation entre travail et famille, le développement des qualifications et des compétences, le transfert des savoir-faire, la familiarisation des cadres dirigeants et superviseurs avec la gestion des âges et la promotion de la santé et de bonnes conditions de travail.

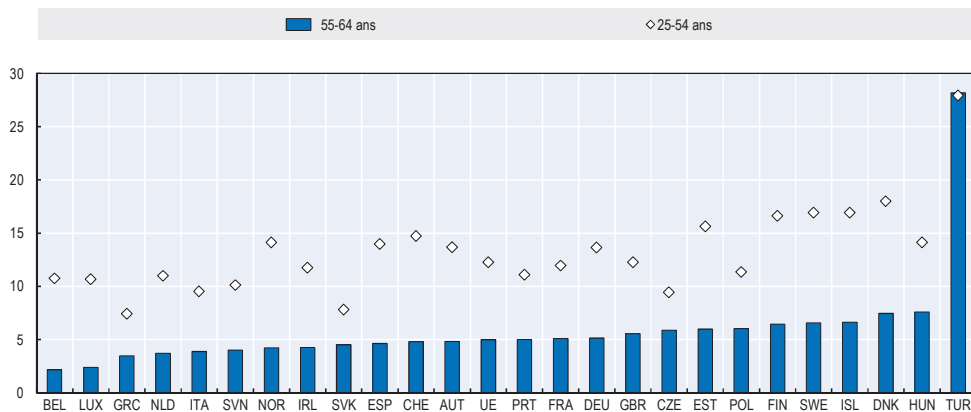
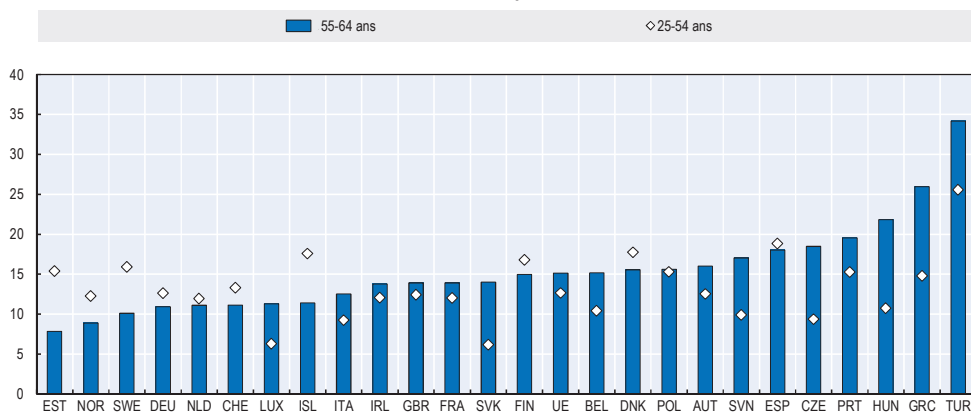
Dans le cas de la Suisse, quelques entreprises ont développé des stratégies intégrées de la gestion des âges, mais la plupart n'ont pas (encore) développé d'approche explicite. Beaucoup les appliquent de fait de manière fragmentée et implicite (Trageser et al., 2012a ; Manpower, 2007 ; Höpflinger et al., 2006). Dans un certain nombre de cas, des dispositifs de départ anticipé à la retraite coexistent avec des mesures visant à maintenir les travailleurs en emploi et à augmenter leur productivité dans l'entreprise.

Ce sont plutôt les grandes entreprises qui développent des stratégies de gestion des âges et qui mettent en place une panoplie de mesures adaptées. Il y a encore quelques années, les administrations publiques, une partie de la « Old-Tech-industrie » et les secteurs de la formation et de la santé offraient le plus de mesures dans ce domaine (Höpflinger et al., 2006). Cependant, les entretiens menés en novembre 2013 dans le cadre de de la mission OCDE en Suisse indiquent une prise de conscience croissante de la part des entreprises, souvent liée non pas à la pénurie de main-d'œuvre mais au vieillissement de la structure d'âge de leurs salariés.

Une série d'études ont été menées en Suisse au cours de ces dix dernières années pour analyser les pratiques des entreprises (par exemple Jans et al., 2003 ; Höpflinger et al., 2006 ; Manpower, 2007 ; Zölch et al., 2009 ; Trageser et al., 2012a). Elles montrent que les dispositifs davantage mis en place par les entreprises suisses sont les possibilités de travailler à temps partiel en fin de carrière et de flexibiliser le temps de travail. Les autres types de mesures concernent l'aménagement ergonomique du poste de travail, la mobilité interne des travailleurs ou l'organisation du travail (notamment Trageser et al., 2012a et Höpflinger et al., 2006).

Graphique 4.1. Taux d'embauche et de séparation par classe d'âge, pays européens, 2012

Pourcentages

A. Taux d'embauche^aB. Taux de séparation^a

a) Le taux d'embauche des 55-64 (25-54) ans est estimé à partir des salariés de 55-64 (25-54) ans avec une ancienneté de moins d'un an en pourcentage de tous les salariés de 54-63 (24-53) ans un an auparavant. Le taux de séparation est défini comme la différence entre le taux d'embauche et la variation nette de l'emploi annuel, ajustée pour la taille de la cohorte.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT-UE).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143329>

Dans beaucoup d'entreprises en Suisse, il n'y a pas encore de bonne perception du potentiel que représentent les travailleurs âgés (Le Feuvre et al., 2013 ; Zölch et al., 2009). De plus, la présence de préjugés et de stéréotypes liés à l'âge a été mise en évidence par une étude (Zölch et al., 2009). La Suisse ne fait pas exception, les représentations négatives des travailleurs âgés dans le monde du travail, et la discrimination qui en découle, demeurent des entraves majeures à l'allongement de la vie active dans la quasi-totalité des pays européens (Eurofound, 2013).

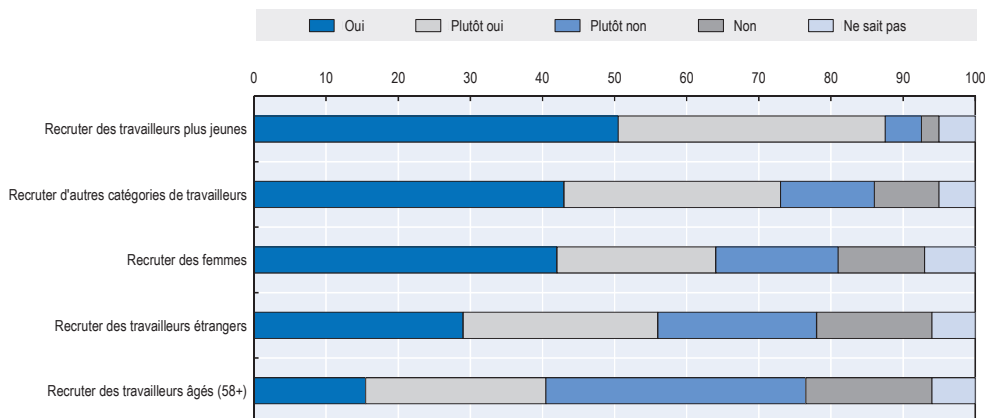
Malgré l'obtention d'un taux d'emploi record des 55-64 ans en Suisse, le taux d'embauche des plus de 55 ans est plutôt faible en comparaison internationale et se situe en-dessous de la moyenne de l'Union européenne (graphique 4.1). De même, l'écart des taux d'embauche par classe d'âge en Suisse est relativement élevé en comparaison des autres pays européens.

Une étude sur l'impact des fermetures d'entreprise et des licenciements de masse dans le secteur industriel indique effectivement que les entreprises cherchent surtout à recruter des personnes plus jeunes (Baumann et Oesch, 2013). Cette étude est basée sur une enquête auprès des travailleurs licenciés dans cinq entreprises industrielles de taille moyenne en 2009 et 2010 qui a été faite un an et demi ou deux ans et demi après le licenciement. La probabilité d'être en emploi après avoir été licencié dépend largement de l'âge : alors que plus de 80 % des moins de 55 ans étaient en emploi un an et demi ou deux ans et demi après le licenciement, ce taux n'était que de 53 % pour les 55-59 ans et de 13 % pour les 60-64 ans. Un des résultats de l'analyse économétrique est que l'âge explique mieux la probabilité de retrouver un emploi que le sexe, le niveau d'éducation et la profession combinés.

Selon l'enquête menée auprès des entreprises par INFRAS, les entreprises confrontées à une pénurie de main-d'œuvre rechercheraient tout d'abord à recruter des travailleurs plus jeunes (Trageser et Hammer, 2012) (graphique 4.2). La majorité des entreprises envisageraient rarement d'embaucher des personnes de 58 ans ou plus.

Graphique 4.2. Stratégies envisagées par les entreprises en cas de pénurie de main-d'œuvre, Suisse, 2011

En pourcentage des entreprises interrogées



Source : Trageser, J. et S. Hammer (2012), « Le départ à la retraite dans le contexte de l'évolution démographique », Dossier : Base pour une réforme de la prévoyance vieillesse, *Sécurité sociale* 6/2012, Berne.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143331>

Les entreprises interrogées dans le cadre de cette enquête indiquent majoritairement qu'elles n'ont pas recruté de personnes de plus de 58 ans au cours de ces trois dernières années parce qu'elles n'ont pas reçu de candidatures de cette catégorie d'âge ou parce que suffisamment de personnes plus jeunes ont postulé pour le poste. Cette dernière réponse a été donnée par 88 % des grandes entreprises. Ces dernières indiquent aussi davantage que les PME que le profil des candidats âgés ne correspondait pas au profil recherché. Selon cette même enquête, ce sont pourtant les grandes entreprises qui embauchent le plus souvent des personnes de plus de 58 ans, notamment dans les secteurs des services et de l'administration publique. Un résultat intéressant de cette enquête est qu'une minorité d'entreprises ont répondu que les candidats âgés étaient, en ordre décroissant, moins performants, ne possédaient pas les qualifications requises, n'avaient pas une santé suffisamment bonne ou étaient moins motivés (Trageser et al., 2012b).

Les stratégies de recrutement par âge sont influencées par un certain nombre de facteurs dans chaque entreprise : i) des préjugés, stéréotypes et pratiques discriminatoires comme par exemple l'indication de l'âge dans les offres d'emploi ou la présélection des candidatures par âge ; ii) la structure d'âge ; iii) les stratégies de développement des RH et de gestion des carrières ;

iv) le climat conjoncturel et les perspectives à plus long terme ; v) le rapport coût/productivité, souvent perçu défavorable aux travailleurs âgés par rapport aux travailleurs plus jeunes ; vi) le temps de rentabilisation d'un recrutement ; vii) les pratiques de préretraites ; et viii) la pénurie de main-d'œuvre. L'encadré 4.1 montre, à titre illustratif, quelques pratiques d'entreprises quant à leurs stratégies d'embauche.

Encadré 4.1. **Pratiques d'embauche de quelques entreprises en Suisse**

Dans le cas d'une entreprise de transport avec 430 employés, l'emploi de personnes plus âgées est poursuivi dans le but de limiter les changements internes, les attentes étant moins grandes chez les travailleurs âgés en termes de promotion et de carrière.

Dans une entreprise de transport sur le lac de Genève, on recrute jeune à cause de la très longue période de formation interne, ce qui en même temps incite l'entreprise à garder ses employés le plus longtemps possible. Le travail saisonnier des retraités en tant que capitaines est fréquent.

Dans une grande compagnie d'assurance, il n'y a pratiquement pas de recrutement après l'âge de 60 ans. L'argument avancé est qu'établir un réseau est primordial pour un conseiller et que cela prend trop de temps de le faire après 60 ans. En tout, le temps « d'apprentissage » sur le tas prendrait deux à trois ans.

Une grande entreprise multinationale du secteur de la production de biens de consommation a un marché du travail interne très important. L'entreprise a une stratégie de recrutement de jeunes qui font leur carrière dans l'entreprise et embauche très peu de travailleurs âgés, sauf si leur expertise répond à une demande spécifique.

Un grand hôpital universitaire qui compte 10 000 collaborateurs pour 7 000 postes de travail dans 120 métiers, ne poursuit pas de stratégie d'embauche liée à l'âge. Par contre, l'embauche est de plus en plus souvent axée sur la recherche de compétences très spécifiques. La part des employés de 55 ans et plus dans cet hôpital s'élève à 13 % et l'ancienneté moyenne dans l'hôpital est de 12.5 ans. Le secteur cherche surtout à rendre les métiers de la santé plus attrayants pour les jeunes.

Une grande entreprise mutualiste du commerce en détail a une structure d'âge qu'elle trouve équilibrée avec une part d'employés de 55-64 ans de 12 % et un âge moyen de 39 ans. L'entreprise a développé une stratégie de diversité et de gestion des âges. Elle réembauche les personnes à la retraite si celles-ci le souhaitent. Par contre, les conditions d'emploi des retraités sont moins favorables dans la mesure où ils ne reçoivent que trois mois d'indemnités de maladie à la place de deux ans pour les autres employés.

Une entreprise de 120 salariés du secteur de l'horlogerie n'a pas de stratégie particulière par rapport au recrutement par âge et donc pas de limite d'âge. Dans la pratique, elle a déjà embauché des personnes de 60 ans et plus dont l'expérience et les compétences ont été jugées nécessaires. Il est à noter que cette entreprise a été rachetée par un groupe chinois en 2013, après un groupe américain en 2000. Cette entreprise a été certifiée pour sa politique salariale égalitaire hommes/femmes par l'organisation *Equal Salary*.

Encadré 4.1. Pratiques d'embauche de quelques entreprises en Suisse (suite)

Dans une entreprise de fabrication de médailles et monnaies, qui a été en crise et qui dans ce contexte a été rachetée récemment par quelques anciens collaborateurs, une importante restructuration avec un plan social est en cours. Une partie importante des effectifs a plus de 50 ans et par contre, il y a très peu de jeunes. L'entreprise prend conscience de ce déséquilibre qui nécessiterait l'embauche de personnes plus jeunes. Le plan social prend en compte les besoins de l'entreprise en termes de compétences nécessaires et non pas en termes d'âge.

Dans le cas d'une entreprise du secteur financier, seulement 7 % des personnes embauchées l'année dernière avaient plus de 50 ans. Deux facteurs peuvent expliquer ce faible taux d'embauche : d'une part, la perception implicitement négative de l'âge par les responsables RH, même si l'âge n'est plus formellement un critère de sélection, et d'autre part, la phase d'apprentissage sur le tas assez longue ce qui rend incertain la rentabilité d'une nouvelle recrue âgée.

Source : Mission de l'OCDE en Suisse en novembre 2013.

Discrimination liée à l'âge

La non-discrimination, y compris celle liée à l'âge, est inscrite dans la Constitution fédérale. Alors que le Code des obligations prévoit certaines protections de l'employé, celles-ci ne s'appliquent pas automatiquement en cas d'embauche. Pourtant, selon Hausmann (2008), cela impliquerait l'obligation de protéger la personnalité de la personne en quête d'un emploi et d'éviter toute attitude discriminatoire dès la procédure de candidature. Par contre, il n'y a pas de loi empêchant la discrimination. Le Conseil national a rejeté en septembre 2009 une initiative parlementaire visant l'établissement d'une loi pour prévenir la discrimination sur la base du sexe, de l'origine ethnique, de la religion, de l'idéologie, de l'identité sexuelle, du handicap ou de l'âge. En pratique, il n'est donc pas interdit de mentionner un âge maximum dans les offres d'emploi. À titre d'exemple, un bureau d'ingénieurs et d'architectes mentionnait dans une offre d'emploi publiée dans un quotidien suisse en novembre 2013 un âge maximum de 40 ans pour candidater à un poste de métreur-descripteur et à un poste d'architecte d'exécution.

Presque tous les pays de l'OCDE ont adopté, sous une forme ou sous une autre, une législation ou des directives contre la discrimination liée à l'âge dans l'emploi. La grande question est de savoir si avoir une loi est efficace pour promouvoir l'emploi des travailleurs âgés. Une étude récente montre que c'est le cas pour les États-Unis (Neumark et Song, 2013). L'impact d'une loi contre la discrimination par âge est positif car cela permet d'améliorer les effets des réformes des retraites et de la protection sociale en rendant possibles de mettre en œuvre les incitations du côté de

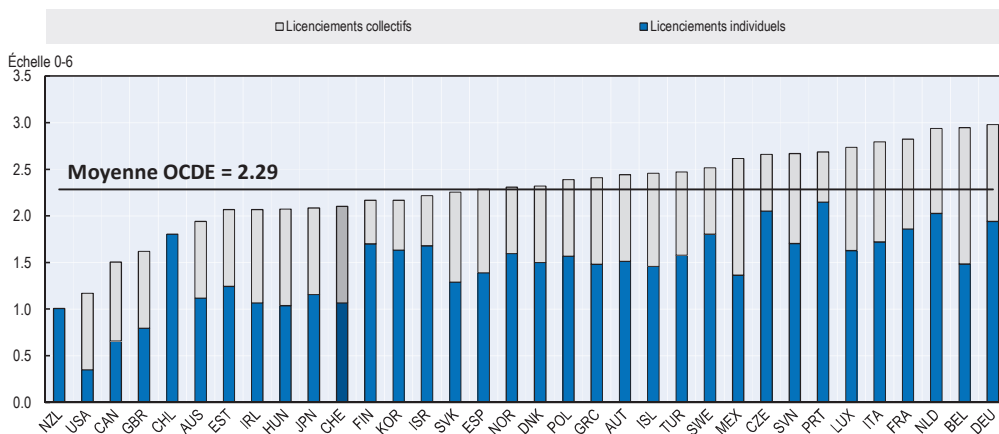
l'offre créées par ces réformes grâce à une réduction des barrières du côté de la demande. Les effets positifs portent non seulement sur le maintien en emploi des travailleurs âgés mais également sur leur recrutement et leur mobilité professionnelle. Cependant, une leçon du rapport *Vivre et travailler plus longtemps* est que pour lutter efficacement contre la discrimination liée à l'âge, la législation doit s'appuyer sur des campagnes d'information et sur des lignes directrices stimulant les bonnes pratiques de gestion des âges dans les entreprises (OCDE, 2006).

Pragmatiquement, un outil prometteur pour les seniors peu diplômés mais expérimentés semble être la méthode de recrutement par simulation développée par Pôle emploi en France (OCDE, 2014a). Pourtant il n'est pas garanti que cet outil, tout comme les candidatures anonymes, élimine la discrimination à l'embauche, car elles ne peuvent qu'influencer la première étape de la sélection et elles éliminent également la discrimination positive, si elle est présente dans les contrats à promouvoir (Behaghel et al., 2011).

Protection de l'emploi

En Suisse comme dans les autres pays de l'OCDE, l'emploi des travailleurs âgés est de fait protégé car plus de 95 % des salariés de 55-64 ans ont un contrat permanent (tableau 2.1). Pourtant, en Suisse, contrairement à de nombreux autres pays de l'OCDE, il n'y a pas de grandes différences selon l'âge dans le taux de séparation (graphique 4.2). La protection de l'emploi moins stricte en Suisse qu'en moyenne dans la zone OCDE (graphique 4.3) pourrait être un facteur d'explication.

En Suisse, les indemnités de licenciement augmentent avec l'ancienneté. Le délai de préavis n'est que de trois mois après dix ans d'ancienneté mais pour les travailleurs qui ont plus de 50 ans et 20 années d'ancienneté, des indemnités de l'ordre de deux à huit mois de salaires doivent être payées en raison de liens contractuels de longue durée (OCDE, 2013b, et *Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi*, mise à jour 2013). De plus, la protection de l'emploi est plus élevée en cas de maladie (OCDE, 2013a). Dans ce cas, un délai de protection s'applique après la période d'essai, si la résiliation du contrat émane de l'employeur et si l'impossibilité de travailler n'est pas imputable à la faute du travailleur. Ce délai de protection pendant lequel le délai de résiliation est suspendu a une durée de 30 jours durant la première année de service ; 90 jours durant la deuxième à la cinquième année de service et 180 jours dès la sixième année de service.

Graphique 4.3. Protection des travailleurs permanents contre les licenciements individuels et collectifs^a, pays de l'OCDE, 2013

a) Contribution des indicateurs relatifs à la protection des travailleurs permanents contre les licenciements individuels et aux dispositions supplémentaires applicables aux licenciements collectifs. La hauteur de la barre représente la valeur de l'indicateur.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-en>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143349>

Il existe également des règles établies dans quelques entreprises qui protègent davantage l'emploi des travailleurs à partir d'un certain âge. C'est le cas par exemple du plan social d'une entreprise de l'industrie des arts graphiques conclu par les partenaires sociaux, valable jusqu'à fin 2018, qui prévoit une garantie d'emploi pour les travailleurs de 58 ans ou plus jusqu'à l'âge légal de la retraite ou le départ anticipé à la retraite¹. De plus, le préavis du licenciement est prolongé de six mois pour les 55-57 ans. Un autre exemple est celui d'une PME à but non lucratif où la règle est de ne pas licencier les travailleurs de plus de 55 ans qui ont dix ans d'ancienneté.

Les effets d'une protection de l'emploi plus élevée pour les travailleurs âgés est à double tranchant. D'une part, elle augmente leur probabilité de rester en emploi, d'autre part, elle réduit leur probabilité d'être embauché. Elle peut aussi encourager le licenciement peu avant d'atteindre le seuil d'âge du groupe protégé. Une autre possibilité consisterait à augmenter la protection de l'emploi en fonction des années de service en limitant les risques financiers associés pour l'entreprise. C'est le cas en Autriche, où les coûts de licenciements augmentent avec les années de service. Une réforme du système d'indemnisation en cas de licenciement introduite en 2003 prévoit une cotisation de l'ordre de 1.53 % de la masse salariale dans un

fond collectif. En cas de licenciements après une durée de service d'au moins trois ans, la personne licenciée peut choisir si elle veut toucher une indemnisation pour licenciement payée par ce fond ou si elle souhaite convertir son avoir pour sa retraite. En cas de départ volontaire, l'option de toucher une indemnisation licenciement n'est pas valable. Cette réforme avait pour but de lever les freins à la mobilité des travailleurs. Hofer et al. (2011) observent une augmentation de la mobilité sur le marché du travail autrichien pour les personnes avec déjà un certain nombre d'années de service, surtout parmi les femmes, mais mettent en avant que cette augmentation est aussi liée à des facteurs de contexte économique telle que la reprise économique. L'étude souligne aussi que l'effet négatif de l'ancienne réglementation pour les personnes avec une ancienneté inférieure à cinq ans n'était pas assez important pour avoir un impact visible sur la mobilité de ces travailleurs.

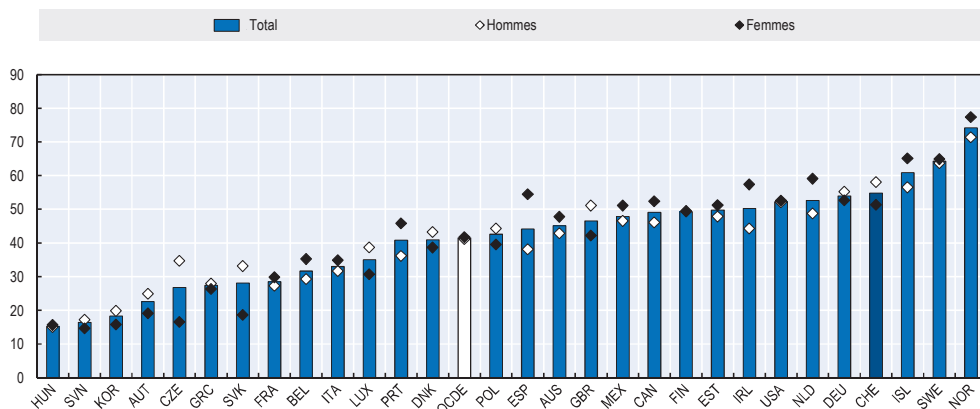
Le taux de maintien en emploi est élevé en Suisse

Le taux de maintien en emploi après 60 ans en Suisse en 2012 est parmi les plus élevés des pays de l'OCDE, après la Norvège, la Suède et l'Islande (graphique 4.4). De plus, ce taux est un peu plus élevé pour les hommes que pour les femmes comme dans de nombreux autres pays. Le maintien en emploi relativement plus élevé des hommes sexagénaires est le cas dans moins de la moitié des pays représentés sur le graphique 4.4. Par contre, dans des pays champions en termes de taux d'emploi des 55-64 ans comme la Norvège, la Suède et l'Islande, les femmes ont un taux de maintien dans l'emploi après 60 ans supérieur à celui des hommes.

Le taux de maintien en emploi élevé des travailleurs âgés en Suisse s'accompagne d'une mobilité fortement décroissante avec l'âge. Alors qu'entre le 2^e trimestre 2008 et le 2^e trimestre 2009, 28 % des travailleurs de 15-24 ans avaient changé d'emploi, ils étaient 10 % parmi les 25-39 ans, 6 % parmi les 40-55 ans et seulement 2 % parmi les 55-64 ans (OFS, 2012a). C'est dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration que la mobilité est la plus forte, mesurée par la part des travailleurs de 50-64 ans ayant changé d'emploi lors de la dernière année (7 %). Elle reste relativement élevée dans le commerce, la construction et le secteur du transport et des télécommunications (entre 3.8 et 4 %), alors qu'elle est plus basse dans le secteur de la santé et des activités sociales (environ 2.5 %) et dans l'administration publique (environ 1.8 %) (OFS, 2008). Les différences peuvent s'expliquer par le travail saisonnier et la pénibilité du travail et reflètent aussi les stratégies de développement des RH.

Graphique 4.4. Taux de maintien en emploi après 60 ans^a par sexe, pays de l'OCDE, 2012

Pourcentages



a) Salariés de 60-64 ans avec une ancienneté de 5 années ou plus en pourcentage de tous les salariés de 55-59 ans, 5 ans auparavant.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143355>

Selon les entreprises rencontrées lors de la mission OCDE, le maintien des travailleurs âgés en emploi peut être bénéfique à l'entreprise dans certaines professions/fonctions, par exemple quand i) le relationnel et les réseaux sont primordiaux (c'est le cas du conseil dans les secteurs de la finance et des assurances) ; ii) la clientèle est plus âgée ; et iii) l'entretien de biens de consommation et d'investissement anciens est demandé. L'enquête menée auprès des entreprises en 2012 par INFRAS confirme d'ailleurs que les entreprises sont majoritairement favorables au maintien en emploi des collaborateurs âgés (Trageser et al., 2012b). De plus, un certain paternalisme dans les entreprises (surtout les PME) semble jouer pour garder les travailleurs âgés qui ont été « fidèles » à l'entreprise pendant de nombreuses années. Pour favoriser ce maintien en emploi, les entreprises soulignent leurs attentes par rapport aux travailleurs âgés, qui relèvent par ordre décroissant de leur fiabilité, leur sens des responsabilités, leur motivation, leur expérience, leur performance, leur bonne santé, leurs connaissances des processus dans l'entreprise, leurs connaissances spécifiques et leur contact avec les clients (Trageser et al., 2012b). Dans le cadre de l'Initiative pour combattre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et afin de montrer le bon exemple, la Confédération examine les possibilités et conditions cadre

permettant de garder en emploi ses collaborateurs au-delà de l'âge ordinaire de la retraite (voir chapitre 1).

En résumé, en Suisse le maintien élevé en emploi des travailleurs âgés peut être expliqué par i) un facteur de confiance des entreprises dans les travailleurs âgés ; ii) une reconnaissance de leur loyauté ce qui est en même temps un signal pour les travailleurs plus jeunes ; iii) les connaissances et l'expérience spécifiques à l'entreprise de ces travailleurs ; et iv) le transfert de savoir-faire aux collaborateurs plus jeunes (Trageser et al., 2012b ; Höpflinger et al., 2006).

Départs anticipés à la retraite et mise à la retraite d'office

Comme dans beaucoup de pays européens, pendant longtemps les départs anticipés à la retraite ainsi que le recours aux pensions d'invalidité ont été des outils préconisés par les entreprises suisses dans un contexte de restructuration et de sureffectifs (Jans et al., 2003). Les pratiques de retraite anticipée reposant sur les possibilités offertes dans le deuxième pilier, de « rentes-ponts AVS » (rentes provisoires jusqu'à 65 ans) et de mises à la retraite d'office sont encore en place dans un nombre d'entreprises. Selon l'enquête de INFRAS auprès des entreprises en 2012, un tiers des entreprises ont des dispositifs de « pont AVS ». Ces dispositifs sont plus fréquents dans les grandes entreprises. Deux tiers des organismes de l'administration publique utilisent ce dispositif (Trageser et al., 2012b). Par exemple, la Confédération a un modèle de pont AVS en place avec un système de retraite flexible à partir de l'âge de 61 ans².

Selon l'OFS, le taux de retraite anticipée calculé sur les cinq années avant l'âge légal de la retraite³ a atteint un sommet en 2006 (21.4 % des personnes actives et en retraite anticipée) mais a eu tendance à diminuer depuis, atteignant 17.1 % en 2010 (OFS, 2012a). La moyenne de ce taux pour la période 2005-10 varie fortement selon les secteurs d'activité. Dans les branches « Agriculture, sylviculture » (6.9 %) et « Hébergement et restauration » (10 %), moins d'un travailleur sur dix part en retraite anticipée. Les travailleurs de la branche « Activités financières, assurances » affichent le taux de retraite anticipée le plus élevé (45.8 %), suivent les branches « Transports et entreposage » (34.7 %) et « Administration publique » (32.8 %). Selon les représentants des entreprises rencontrés lors de la mission OCDE, les travailleurs de la branche « Activités financières, assurances » considèrent maintenant souvent les dispositifs de retraite anticipée comme un droit.

Il semble qu'en Suisse, il n'y a pas d'interdiction légale de mise à la retraite d'office par les entreprises. Cette pratique est dès lors appliquée par de nombreuses entreprises en Suisse, bien qu'elle ait été limitée, dans la

mesure où le travailleur confronté à un départ involontaire a maintenant le choix entre prendre une retraite anticipée ou rechercher activement un emploi et toucher des indemnités de chômage (voir chapitre 3). En 2013, le Royaume-Uni est le seul pays européen qui interdit toute spécification d'âge à la mise à la retraite d'office (encadré 4.2). C'est le cas également dans quatre pays non européens de l'OCDE (Australie, Canada, États-Unis et Nouvelle-Zélande). Dans une dizaine d'autres pays, la mise à la retraite d'office n'est pas possible avant un certain âge qui est souvent l'âge légal de retraite, sauf par exemple dans le secteur privé en France et au Danemark.

Compte tenu du vieillissement de leurs salariés d'une part, et de taux d'intérêt faible d'autre part, les entreprises commencent à revoir les arrangements spécifiques de prévoyance professionnelle dans le deuxième pilier. Les modèles en place dans les entreprises sont très hétérogènes et suivent des stratégies de RH différentes (Zanella, 2012). À titre d'exemple, certaines grandes entreprises n'accordent pas une grande importance à des systèmes généreux de prévoyance professionnelle, car elles cherchent à motiver leur personnel à travers des bénéfices plus visibles à court terme selon la logique du modèle « principal agent », tandis que d'autres entreprises, plutôt inspirées par le modèle du « *stewardship* », se sentent plus responsables et accordent une valeur importante à l'offre de bonnes conditions de prévoyance professionnelle (Bruggmann, 2012).

Encadré 4.2. Mise à la retraite d'office, pays de l'OCDE, 2013

Interdite sans spécification d'âge

Australie : Interdiction dans *Age Discrimination Act 2004*

Canada : Interdiction dans toutes les Provinces en 2009 et au niveau fédéral en 2012

États-Unis : Interdiction depuis 1986

Nouvelle-Zélande : Interdiction depuis 1999

Royaume-Uni : Interdiction depuis 2011

Pas avant un certain âge

60 ans minimum et progressivement de plus en plus souvent 65 ans : Corée et Japon

65 ans : Belgique, Grèce, Italie, Luxembourg

65 et un mois : Allemagne et Pays-Bas

67 ans : Suède

68 ans : Finlande

70 ans : France (secteur privé), Islande, Portugal et Norvège

75 ans : Danemark

Source : Réponses des pays à l'OCDE.

Selon l'enquête de INFRAS, la grande majorité des entreprises ne compte pas pour le moment changer les dispositifs de retraite anticipée en place (Trageser et al., 2012b). Par ailleurs, certaines entreprises ont récemment décidé de ne plus offrir de systèmes généreux de départ anticipé à la retraite. D'autres introduisent de nouveaux dispositifs, tel que la retraite partielle anticipée. C'est le cas d'une grande coopérative dans le secteur de la grande distribution où les départs avec une retraite partielle sont désormais possibles entre 58 ans et 70 ans. Pour combiner emploi et retraite partielle anticipée du deuxième pilier, les employés doivent réduire leur temps de travail d'au moins 20 %. Pour le calcul de la retraite, les trois meilleures années sont prises en compte. Ce système est en place depuis un an. Il s'avère que ce sont surtout les femmes qui veulent partir tôt et rapidement à la retraite. L'entreprise paie le « pont AVS » ce qui fait que pratiquement tous les employés partent à 64 ans. Certaines entreprises du secteur des activités financières ont mis en place (ou planifient de le faire) des dispositifs de retraite partielle.

Les départs avant l'âge légal de la retraite doivent être considérés sous un angle différent selon le secteur et le niveau de pénibilité. Dans le cas du secteur du bâtiment, la convention collective sur la retraite anticipée introduite en 2003 a eu un effet positif sur le maintien des travailleurs âgés en emploi (voir encadré 4.3). Des conditions similaires ont été établies et étendues pour l'industrie du marbre et du granit en 2008, pour les monteurs d'échafaudage en 2009 et dans le secteur des toitures et façades en 2010.

Encadré 4.3. La convention collective sur la retraite anticipée dans le bâtiment en Suisse

Dans le secteur du bâtiment, un accord de nature bipartite entre les employeurs et les syndicats a donné lieu à une convention collective pour le départ à la retraite à partir de 60 ans. Cette dernière est entrée en vigueur en 2003 et ne s'applique pas aux cadres dirigeants, au personnel technique et administratif ni au personnel de cantine et de nettoyage d'une entreprise assujettie. Une rente complète ne peut être perçue que si on a été employé au minimum 15 ans pendant les 20 dernières années avec une activité ininterrompue pendant les sept dernières années dans une entreprise assujettie à cette convention collective de travail. Comme celle-ci a été déclarée d'application universelle, elle s'applique aussi aux loueurs de service.

La Fondation Retraite Anticipée (FAR) créée et gérée par les partenaires sociaux verse des rentes transitoires (versées jusqu'à l'âge AVS) grâce à une cotisation du travailleur (1 % du salaire) et de l'employeur (4 % du salaire). Le taux de la rente prend en compte les années d'ancienneté dans la branche. Il est possible de continuer à travailler environ à 20 % tout en touchant la rente transitoire réduite. Avant la mise en place de ce dispositif, beaucoup de personnes s'arrêtaient de travailler bien avant l'âge de 60 ans. Ils étaient chômeurs ou inactifs et souvent touchaient des rentes d'invalidité.

Encadré 4.3. La convention collective sur la retraite anticipée dans le bâtiment en Suisse (*suite*)

Depuis la création de la Fondation FAR, 11 902 rentes ont été octroyées. Près de 7 000 bénéficiaires de ces rentes ont atteint l'âge ordinaire de la retraite. Selon les partenaires sociaux, l'effet du dispositif est d'avoir augmenté l'âge de sortie de l'entreprise car les travailleurs ont été davantage motivés de travailler au moins jusqu'à 60 ans. De leur côté, les employeurs ont aménagé les conditions de travail pour que les travailleurs puissent rester le plus longtemps possible en emploi.

Source : Fondation Retraite Anticipée (FAR), www.far-suisse.ch/far_fr/far_fr_10.html ; <http://www.efbww.org/default.asp?Issue=2010%20-%20Early%20retirement&Language=FR>.

Salaire et productivité

Parcours et profils salariaux

Les salaires des travailleurs de 55-59 ans en équivalent plein temps sont relativement élevés en Suisse comparés au niveau des salaires des travailleurs de 25-29 ans (avec un ratio de 1.48 en 2010 contre 1.34 dans la moyenne de l'OCDE, voir tableau 2.1). Faut-il en déduire que le profil salarial par âge est pentu pour toutes les carrières salariales en Suisse ? Pour répondre à cette question, il est tout d'abord nécessaire de pouvoir suivre le parcours et le profil salarial d'une cohorte de travailleurs. C'est la démarche adoptée en France par Andrieux et Chantel (2012) qui permet d'écarter l'effet de composition lié au fait que les moins qualifiés sortent plus précocement du marché du travail dans ce pays. Cette étude décrit les parcours et les salaires perçus en fin de vie active pour les personnes nées en 1942 dans les secteurs public et privé. Le résultat principal est que les salaires stagnent de 50 ans à la fin de la carrière de plus de la moitié des salariés, sauf de ceux restés à plein temps jusqu'à la retraite. Il serait intéressant de poursuivre cette même démarche en Suisse, afin de mieux comprendre les parcours salariaux des carrières individuelles.

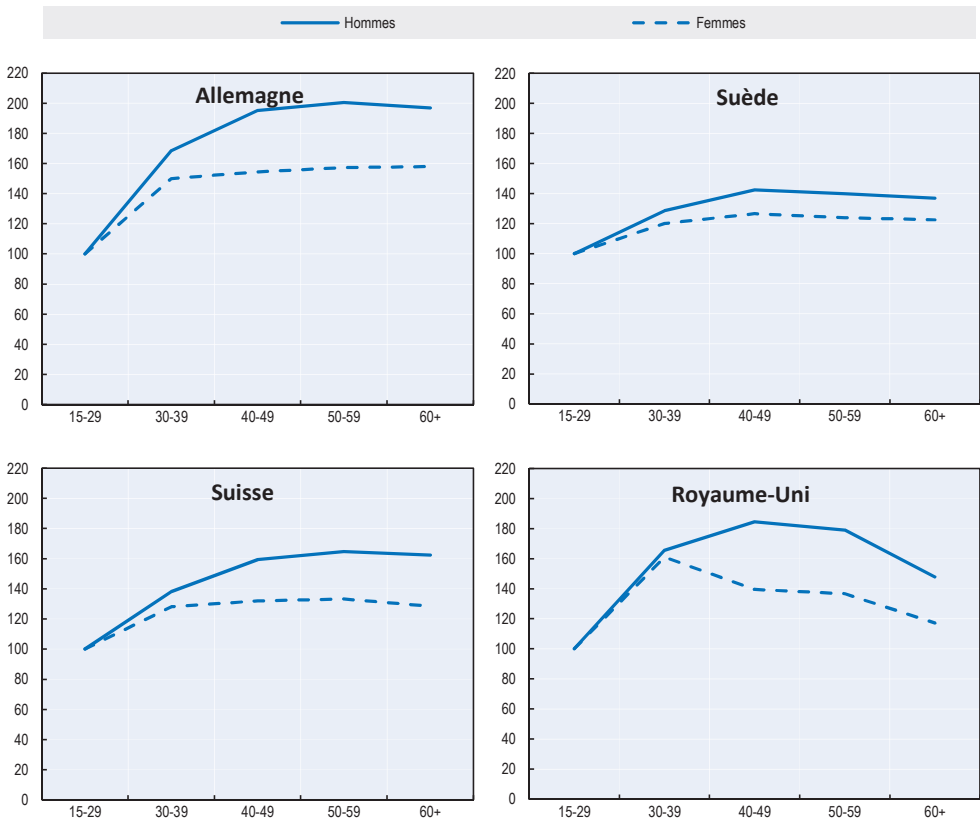
Ensuite, plusieurs facteurs viennent influencer le ratio des salaires des travailleurs plus âgés par rapport aux plus jeunes dans les différents secteurs économiques : les politiques salariales envers les jeunes, la part relativement plus importante de dirigeants parmi les plus de 55 ans, la part des métiers où l'expérience est importante, la structure de l'emploi par âge dans chaque secteur ainsi que le niveau de formation continue selon l'âge.

Enfin, comme l'étude du SECO (2013) le confirme, les bas salaires⁴ sont obtenus plus souvent au début de la carrière professionnelle : en 2010, 22 % des postes à moins de 22 CHF sont occupés par des personnes de


moins de 25 ans contre 9 % des travailleurs de 25-34 ans et 6 % des travailleurs de plus de 55 ans. De plus, ce sont surtout les postes avec une faible ancienneté qui sont à bas salaire. De plus, avec 12 %, les femmes ont touché au moins deux fois plus souvent que les hommes (5 %) un salaire horaire inférieur à 22 francs⁵. Au total, 69 % des postes à ce bas niveau de salaire sont occupés par des femmes. En général, il existe un écart salarial important par sexe en Suisse qui est à son maximum entre 50 et 64 ans.

Graphique 4.5. Profils de salaire par sexe et âge des travailleurs à plein temps, quatre pays de l'OCDE, 2010

Salariés à plein temps, 15-29 = 100



Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143364>

Le graphique 4.5 montre le profil salarial par âge et sexe dans quelques pays de l'OCDE. Pour la Suisse, il s'agit du salaire brut par heure des travailleurs équivalent plein temps en 2010 renseigné par l'Enquête suisse sur la structure des salaires. En Suisse, le profil salarial augmente surtout jusqu'à 40-49 ans, l'augmentation pour les femmes étant nettement moins importante que pour les hommes. La courbe continue à s'élever légèrement, uniquement pour les hommes de 55-59 ans, mais baisse pour les deux sexes à partir de 60 ans.

Facteurs explicatifs du parcours salarial par âge

La part des travailleurs âgés ayant une grande ancienneté dans leur entreprise est relativement importante en Suisse et ceci se reflète dans la structure salariale des seniors par rapport aux plus jeunes. Selon les données de l'Enquête suisse sur la structure des salaires de 2010, les travailleurs à plein temps (40 heures) avec une ancienneté de plus de 20 ans avaient un salaire mensuel brut plus élevé que ceux qui sont dans l'entreprise depuis moins d'un an selon un ratio de 1.44 (OFS, 2012b). Ce même ratio varie nettement selon les secteurs : il est plus bas dans l'industrie manufacturière (1.31), et surtout dans la filière de production et distribution d'énergie (1.17) et dans les industries du textile et de l'habillement (1.18), comparé à certains secteurs des services. Les disparités du ratio dans ce secteur sont d'ailleurs importantes et vont de 1.24 pour la branche Santé humaine et action sociale à 1.53 pour les activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Le niveau relativement plus élevé du salaire des plus de 55 ans ne semble pas empêcher les entreprises de les maintenir au travail. En principe, une prime d'ancienneté pourrait se justifier par une bonne connaissance des activités de l'entreprise et l'acquisition de savoirs spécifiques à l'entreprise. Quand le travailleur quitte l'entreprise, une partie du capital humain lié à l'expérience est donc dévalorisée. S'ajoute un risque concernant le salaire. Ceci se reflète dans le salaire moins élevé qu'un chômeur âgé doit souvent accepter pour retrouver un emploi.

Des grilles de salaire par ancienneté sont toujours en place en Suisse dans la plupart des entreprises. Elles ne peuvent souvent pas être justifiées par les facteurs énoncés ci-dessus. L'enquête menée auprès des entreprises par INFRAS montre que dans la moitié des entreprises, le salaire progresse en fonction de l'âge, particulièrement dans les grandes entreprises. Selon Flückiger et al. (2002), les entreprises plus ouvertes au commerce extérieur tendaient déjà en 2002, au contraire des entreprises tournées exclusivement sur le marché domestique, à valoriser plus fortement l'expérience que l'ancienneté. Pourtant dans l'ensemble, les entreprises jugent important que la structure des salaires ne tienne pas compte de l'âge (Trageser et al., 2012b). Selon une enquête menée en Suisse auprès de plus de 800 entreprises en

2006 pour la Fondation Avenir Suisse, la perception négative de l'âge dans les entreprises relève surtout, dans le cas des PME, des charges salariales plus élevées, notamment celles du système du deuxième pilier, ainsi que du manque de possibilité d'une diminution salariale (Höpflinger et al., 2006).

Une étude sur les fermetures d'entreprise et les licenciements collectifs indique que les travailleurs de 30-49 ans ayant retrouvé un emploi ont pu maintenir leur niveau de salaire, alors que les personnes de 50-54 ans ont dû accepter des réductions de salaires de 5 %, les personnes de 55-59 ans de 11 % et les personnes de 60 ans et plus de 18 % (Baumann et Oesch, 2013). Selon des analyses économétriques, l'impact du sexe et du niveau de qualification sur le salaire du nouvel emploi est nettement inférieur à celui de l'âge.

Dans certains secteurs, la part variable de salaire est importante. Ainsi en 2010, la part des paiements spéciaux, souvent assimilés à des bonus, s'élevait à 20.2 % de la masse salariale brute dans le secteur des services financiers, à 9.2 % dans les assurances, à 12.2 % dans l'industrie pharmaceutique et à 8.5 % dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (OFS, 2012b)⁶. En même temps le ratio des travailleurs avec 20 ans d'ancienneté et plus par rapport à ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté était moins élevé dans l'industrie pharmaceutique et les services financiers que dans l'ensemble des secteurs d'activité, alors que ce n'est pas le cas pour les assurances et les activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Parmi les coûts liés à l'emploi des travailleurs âgés, outre les cotisations plus élevées du second pilier⁷, il y a aussi des vacances souvent plus longues. En général, le Code des obligations stipule que les travailleurs ont droit à au moins quatre semaines de vacances pour chaque année de service à partir de l'âge de 20 ans. Si la loi ne fait pas de différence selon l'âge du travailleur, les contrats individuels de travail et les conventions collectives du travail accordent souvent cinq semaines aux travailleurs âgés. En moyenne, les statistiques de l'OFS indiquent qu'en 2012, les travailleurs à plein temps de 50-64 ans ont 5.4 semaines de vacances contre 4.8 semaines pour les 20-49 ans. Cet écart s'est réduit entre 2002 et 2012. Selon l'enquête de INFRAS, deux tiers des entreprises offrent une durée de vacances plus longue à partir d'un certain âge, mais cela ne semble pas constituer un problème important pour les entreprises (Trageser et al., 2012b). C'est probablement lié au fait que cette pratique est perçue comme une mesure de prévention de la santé.

La maladie peut aussi représenter un risque financier pour les employeurs, suivant les conditions de la caisse maladie contractée. Il se peut que l'employeur renonce à un recrutement en raison des problèmes liés à la couverture d'assurance. Seule l'embauche dans une entreprise au bénéfice

d'une couverture d'assurance obligatoire (notamment par une convention collective) offre la possibilité d'obtenir une protection du salaire (aucun questionnaire de santé n'est exigé et le travailleur est protégé quel que soit son état de santé). Les travailleurs âgés sont mal placés pour être recrutés dans des emplois comportant une protection contre la perte de gains en cas de maladie. C'est particulièrement le cas lorsqu'ils sortent d'une période de maladie ou de réadaptation.

Productivité

Hétérogénéité des travailleurs âgés

Dans un contexte de trajectoires de carrière et de type d'activité fort différents, on peut supposer que la dispersion de la productivité des travailleurs par métier et par branche augmente avec l'âge. Des études menées dans différents secteurs et pays ont montré un déclin de la productivité après un pic atteint entre 30 et 40 ans ou entre 40 et 50 ans, tandis que d'autres analyses apportent des résultats plus contrastés (voir pour un aperçu de la littérature : Lindley et Duell, 2006 ; Gelderblom et Vos, 2009 ; Skirbekk, 2003 ; OCDE, 2014ac).

On peut en conclure que l'hétérogénéité des travailleurs âgés quant à leur productivité est importante et que le facteur de l'expérience y contribue beaucoup. Pour certaines professions, l'expérience permet d'accroître la productivité des travailleurs âgés. Pour d'autres professions avec une plus forte pénibilité, l'ancienneté dans la profession peut diminuer la productivité. Dans certains cas, l'expérience accumulée va compenser une productivité physique plus faible. L'effet positif de l'expérience sur la productivité individuelle peut s'estomper au bout d'une dizaine d'années. Il y a aussi un danger que le savoir basé sur l'expérience soit dévalorisé dans des environnements professionnels dynamiques avec un taux d'innovation élevé et/ou l'emploi de technologies nouvelles (Höpflinger, 2009). Les études empiriques cherchant à mesurer l'effet de l'expérience montrent effectivement des résultats divergents (Guest, 2013).

Il faut souligner deux faiblesses dans les études réalisées sur la productivité des travailleurs âgés. Premièrement, elles incluent un effet de sélection en suivant les travailleurs toujours en emploi ce qui peut amener à fausser les résultats de mesure de productivité, si on part du principe que ce sont ceux qui ont encore une bonne constitution physique et psychique qui continuent à travailler, ceux qui ont été écartés du marché du travail ayant vraisemblablement une productivité plus faible. Deuxièmement, elles sont confrontées à la difficulté de définir un indicateur pertinent de productivité, ce qui peut expliquer les résultats divergents quant au lien entre productivité et âge (Bloom et Sousa-Poza, 2013).

Encadré 4.4. Productivité individuelle selon l'âge dans le secteur des services financiers et des assurances en Suisse

C'est dans le secteur des services financiers et des assurances que les composantes salariales liées à la performance sont les plus élevées au contraire des écarts de salaires liés à l'ancienneté selon l'Enquête suisse sur la structure des salaires de 2010.

Une étude sur la productivité/performance de chaque conseiller a été menée en interne à partir de données d'une compagnie d'assurances par le responsable RH en tant que travail de Master des Universités romandes. Un des résultats est que l'âge n'a effet ni positif ni négatif sur la productivité. L'étude part du modèle des stratégies SOC (Sélection, Optimisation, Compensation) en analysant les stratégies adoptées par les conseillers clientèle. Ceux-ci ont plutôt recours aux stratégies d'optimisation et de compensation mais assez peu aux stratégies de sélection. La performance est mesurée par la croissance et le chiffre d'affaires. Selon l'auteur de cette étude, un individu peut éventuellement compenser la baisse de son intelligence fluide par des stratégies de contournement et de compensation, par exemple en sachant tirer profit d'activités collectives, en se formant ou en ayant recours à des structures extérieures ou encore en reconsidérant ses objectifs. Ceci peut être illustré par l'exemple des activités de conseil de nouveaux produits financiers. Alors que les conseillers plus jeunes ont tendance à vouloir informer et conseiller leur clientèle sur tous les produits, les conseillers plus âgés vont plutôt choisir les produits à mettre en avant. Ce choix est basé sur une plus grande expérience et une meilleure connaissance de la clientèle. Un autre indicateur dans ce sens concerne les salaires : il y a une partie de salaire fixe indépendamment de l'âge et une partie assez importante qui est variable et basée sur la performance. Comme il n'y a pas de différences de salaire majeures selon l'âge, cela suppose que la performance des travailleurs âgés n'est pas systématiquement plus basse.

Source : Mission de l'OCDE en Suisse en novembre 2013.

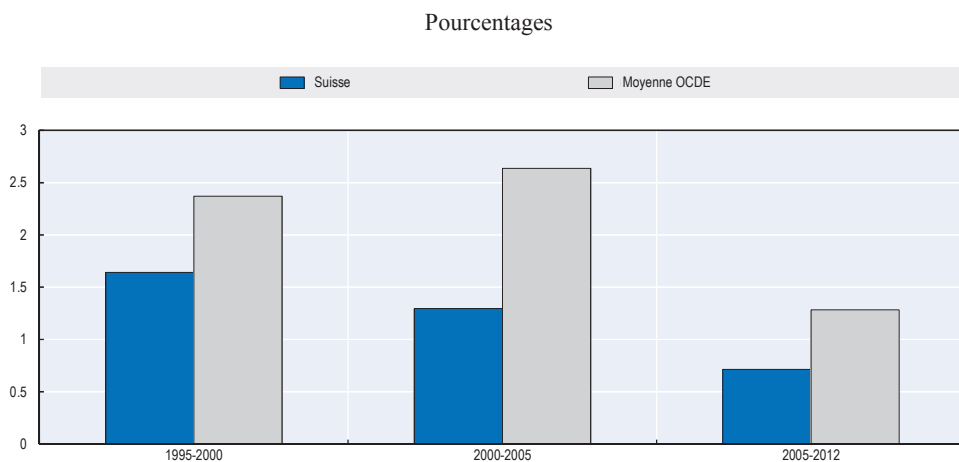
Les indicateurs objectifs de mesure de la productivité, tels que le rendement par pièce, ne peuvent être appliqués dans certains secteurs d'activité, comme celui des services par exemple. Dès lors, une autre possibilité est de partir de la productivité du travail au niveau de l'entreprise et de la mettre en relation avec la composition de la main-d'œuvre par âge. Mais cette approche demande une analyse complexe, nécessitant beaucoup de variables de contrôle, comme l'intensité du capital, ainsi qu'une estimation des fonctions de production prenant en compte la structure d'âge des effectifs, et requiert donc aussi une importante base de données pour pouvoir isoler l'effet des classes d'âge. Des effets de cohortes, par exemple dus au niveau de qualification au début de la vie active et à l'intensité de l'apprentissage tout au long de la vie, peuvent influencer la comparaison de la productivité de différentes classes d'âge. Les indicateurs subjectifs, qu'il s'agisse de la productivité individuelle dans le jugement d'un superviseur, de l'évaluation de la productivité par âge par le management ou de l'auto-évaluation des travailleurs, sont plus faciles à mesurer mais ont le

grand désavantage de pouvoir être biaisés, soit en privilégiant trop l'expertise maison, soit au contraire reflétant avant tout des stéréotypes (Lindley et Duell, 2006 ; Zölch et al., 2009). Les préjugés peuvent par ailleurs amener les entreprises à ne pas utiliser pleinement la capacité de travail de leur main-d'œuvre âgée et les travailleurs eux-mêmes peuvent se laisser influencer par cette mauvaise image (Lindley et Duell, 2006). À titre illustratif, une étude suisse dans le secteur des services financiers et des assurances pour mesurer la productivité individuelle est présentée dans l'encadré 4. 4.


Mise en perspective internationale

Le taux de croissance annuel composé de la productivité du travail a été plus faible en Suisse que dans l'ensemble de l'OCDE depuis 1995 et de plus sa tendance est baissière (graphique 4.6). Il faut donc éviter une diminution de la productivité du travail due à l'âge qui réduirait encore le taux de croissance de la productivité. Une pénurie croissante de main-d'œuvre pourrait par contre inciter les entreprises à optimiser leur organisation du travail et à trouver des solutions technologiques pour augmenter la productivité moyenne du travail.

Graphique 4.6. Taux de croissance annuel composé de la productivité du travail, Suisse et OCDE, 1995-2012



Source : Base des données de l'OCDE sur la productivité.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143378>

L'impact de l'âge sur la capacité d'adaptation aux nouvelles technologies a été beaucoup discuté. Romeu Gordo et Skirbekk (2013) montrent qu'en Allemagne entre 1986 et 2006, les travailleurs âgés qui sont restés dans l'emploi ont réussi à bien s'adapter aux changements technologiques. Des recherches sont menées, par exemple en Allemagne, pour développer des outils visant à augmenter l'adaptabilité des travailleurs aux nouvelles technologies. Le programme de recherche allemand de la Fondation allemande de la recherche vise aussi des solutions technologiques ou une adaptation des technologies aux besoins des travailleurs plus âgés, par exemple des interfaces pour les utilisateurs en adaptant les logiciels, les écrans, la visualisation, les fonctions de recherche et de traitement d'information aux besoins des travailleurs âgés⁸.

Pratiques innovantes ou à améliorer dans les entreprises

Flexibilité et mobilité au sein des entreprises

Une bonne pratique consiste en la mise en place de tandem/binôme pour certaines fonctions. Par exemple dans le secteur des assurances, des tandems formés de seniors et de jeunes sont mis en place pour assurer le transfert de savoir-faire et du réseau de clients avant les départs à la retraite. Par contre, dans la mesure où la performance du travail influence le niveau de salaire (éléments variables du salaire), une nouvelle question se pose pour les directeurs RH pour trouver un système salarial adéquat pour les tandems. Faut-il par exemple donner une prime au senior qui forme un plus jeune ?

Une stratégie de diversité des âges est poursuivie dans certaines entreprises afin de ne pas mettre en concurrence des équipes plus ou moins performantes. Toutefois, d'éventuels conflits entre les générations peuvent apparaître. Par exemple, quand il y a trop de pression au travail, la diversité des équipes au niveau de l'âge peut être source de conflits, les travailleurs plus jeunes acceptant par exemple plus volontairement une plus grande intensité de travail que les seniors. En même temps, une organisation de travail qui tient compte de la pénibilité et de l'âge dans l'organisation du travail, en allouant des tâches ou horaires de travail (par exemple de jour) physiquement moins pénibles aux plus âgés, peut également être source de conflits entre les différentes générations de travailleurs.

Bilan de mi-carrière et flexibilisation des parcours

Des études sur les bonnes pratiques menées en Europe montrent que les bilans de mi-carrière et la flexibilisation des parcours sont des approches importantes afin de pouvoir mieux adapter organisation de travail et aspirations des travailleurs (voir par exemple Lindley et Duell, 2006).

De plus, comme discuté ci-dessus, il est important que la mobilité professionnelle et la flexibilité soient promues aussi à des âges plus jeunes. Les générations d'aujourd'hui doivent être préparées à faire face à une plus grande flexibilité. La flexibilisation des parcours inclut aussi le développement de carrières en arc, qui suppose que les travailleurs changent d'affectation en fin de carrière et occupent par exemple des fonctions de conseil et d'expertise tout en ayant moins de responsabilités managériales selon une recommandation de l'étude menée par un groupe de chercheurs en 2006 (Höpflinger et al., 2006).

Une initiative pour stimuler l'utilisation d'un bilan de carrière vers l'âge de 50 ans de manière à prolonger la vie active est en cours au Royaume-Uni, pays où l'âge de mise à la retraite d'office a été supprimé en 2011. Il s'agit d'un projet pilote mené par le NIACE (*National Institute of Adult Continuing*) qui porte sur 18 organismes prestataires d'orientation et de conseil et environ 2 500 clients d'environ 50 ans. Elle vise à faire un état des lieux des problèmes qui peuvent se poser à cet âge clé de la vie professionnelle et privée pour donner suite à une carrière. Les premières évaluations montrent qu'un bilan de mi-carrière est efficace tant du point de vue des travailleurs que des employeurs quant au maintien de l'employabilité⁹.

Pourtant, la diffusion de bonnes pratiques n'est jamais assurée. Ainsi en France, le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors établi entre 2006 et 2010 a préconisé l'institution d'un droit pour les salariés à un entretien professionnel de deuxième partie de carrière à 45 ans pour sécuriser les parcours professionnels et favoriser l'accès à la formation (OCDE, 2014a). La diffusion en 2008 de cette mesure reste parcellaire. Seulement, 12 % des établissements de moins de 50 salariés et 37 % des établissements d'au moins 500 salariés ont mis en place des entretiens de fin de carrière, le plus souvent (deux tiers des cas) à l'initiative unique de la direction (Defresne et al., 2010). En 2011, seulement 18 % des cadres ont déjà passé cet entretien ou l'ont prévu prochainement (APEC, 2011). Il s'agit principalement de cadres travaillant dans de grandes entreprises.

Les entretiens de mi-carrière ou de positionnement à l'âge de 45 ou 50 ans ne semblent pas très répandus en Suisse parmi les entreprises et les branches rencontrées pendant la mission OCDE. Néanmoins, il existe des exemples de bonnes pratiques dans ce domaine. Ainsi une grande entreprise suisse du secteur industriel organise des séminaires de positionnement à 45 ans sur une durée de trois jours. Pendant ces séminaires, les employés doivent identifier les facteurs qui pourraient expliquer leur satisfaction au travail et sont amenés à se demander s'ils souhaitent à continuer travailler sur le même poste ou si un changement est souhaité. Dans ce dernier cas, une formation longue peut devenir nécessaire et proposée. De plus, les

entretiens visent à valoriser l'expérience des collaborateurs et à augmenter la motivation. De même, la nécessité de flexibiliser tôt les carrières en passant bien avant 60 ans d'un poste de manager à un poste de spécialiste est souvent discutée lors de ces entretiens mais rarement mise en œuvre.

La mobilité interne professionnelle est plus facile à organiser dans les grandes entreprises que dans les plus petites. Les PME, et surtout les très petites entreprises, offrent moins de possibilités de changer d'activité mais par contre plus de compétences polyvalentes peuvent être demandées. La mobilité professionnelle est aussi restreinte quand le champ d'activité de l'entreprise n'offre pas un grand spectre d'activités différentes. C'est le cas, par exemple d'un hôpital, qui peut affecter son personnel de soin de nuit à des tâches administratives de jour ou par exemple à l'accueil de nuit pour réduire la pénibilité, mais le nombre de postes plus administratifs étant restreint, cette mobilité ne peut pas être offerte à tous les travailleurs âgés. Il s'ensuit que souvent l'ancienneté du personnel des soins dans le secteur hospitalier est en moyenne moins élevée que dans les autres secteurs.

Formation professionnelle continue organisée par les entreprises

La formation professionnelle continue est très présente dans les entreprises en Suisse. Les montants dépensés par les entreprises pour soutenir les cours de formation de leurs employés se sont élevés en moyenne en 2010 à près de 0.8 % des coûts de main-d'œuvre, et étaient plus importants pour les petites entreprises que pour les plus grandes entreprises (OFS, 2013). Les entreprises du secteur tertiaire ont dépensé plus que celles du secteur secondaire. En 2010, seules les entreprises en Autriche et en Suède sont plus actives dans ce domaine que les entreprises suisses.

Le niveau de participation des travailleurs de 55-64 ans à la formation liée à l'emploi, qu'elle soit ou non soutenue par les entreprises, est parmi les plus élevés des pays de l'OCDE (tableau 2.1 et voir aussi chapitre 5). À titre illustratif, une entreprise de microtechnique et outillage de haute précision de 120 salariés finance des formations jusqu'à une année de la retraite. L'employeur, déjà âgé lui-même, trouve essentiel de pouvoir compter sur l'expertise des plus âgés jusque la retraite et, de façon ponctuelle, des anciens salariés partis à la retraite.

Conditions de travail dans les entreprises

La Suisse est reconnue pour avoir des conditions de travail relativement bonnes, voire très bonnes, en comparaison internationale, comme le montre la quatrième Enquête européenne sur les conditions de travail menée dans les pays européens. Mais les résultats de la cinquième enquête européenne menée en 2010 indiquent une détérioration des conditions de travail en

Suisse par rapport aux pénibilités physiques entre 2005 et 2010 (Krieger et al., 2012). Dans l'ensemble, la part des travailleurs exposés à des pénibilités physiques a plus augmenté en Suisse qu'en moyenne en Europe, particulièrement en comparaison avec l'Allemagne et l'Autriche où elle a diminué. Dès lors, les conditions physiques du travail en Suisse se rapprochent de plus en plus de la moyenne européenne pour un certain nombre des contraintes considérées. Les contraintes physiques sont dans l'ensemble moins marquées pour les travailleurs âgés que pour les travailleurs plus jeunes. Ils sont, par exemple, nettement moins souvent exposés au bruit et il y eu une nette amélioration dans ce domaine entre 2005 et 2010. Par contre, les travailleurs de 55-64 ans déclarent subir les contraintes physiques suivantes autant (ou presque autant) que l'ensemble des travailleurs : respirer des fumées, des vapeurs et des poussières, subir des températures élevées ainsi que soulever ou déplacer des personnes dans des positions douloureuses et fatigantes.

Les contraintes psychiques du travail sont fortement liées à des cadences élevées et des délais stricts et raccourcis. Selon la cinquième Enquête européenne sur les conditions de travail, l'intensité du travail mesuré par les cadences de travail élevées, la pression de délais et le nombre de journées de travail de plus de dix heures a beaucoup augmenté en Suisse pour les travailleurs âgés entre 2005 et 2010 et est largement au-dessus de la moyenne européenne. Ainsi, 84 % de la population active occupée en Suisse indiquait travailler (très) souvent avec des cadences très élevées contre 60 % en moyenne de l'Union européenne et 80 % des répondants suisses travaillaient (très) souvent selon des délais très stricts et très courts (comparé à 62 % en moyenne européenne). Alors que la Suisse était comparable à l'Allemagne et l'Autriche quant à ces deux contraintes psychiques en 2005, elle a connu, contrairement à ces deux pays voisins, une forte intensification du travail entre 2005 et 2010. En France également, le travail s'est intensifié mais à un niveau nettement inférieur qu'en Suisse, alors qu'en Italie, il n'y a pas eu d'intensification et le niveau de contrainte psychique reste plus faible. De plus, en Suisse la part des personnes travaillant jusqu'à cinq jours par mois pendant plus de dix heures par jour est au-dessus de la moyenne européenne et a fortement augmenté entre 2005 et 2010.

Dans le cadre d'un projet pilote qui vise à améliorer la prévention de la santé et la gestion des âges en entreprise, une enquête a été effectuée en 2013 en Suisse sur la perception des salariés de leurs conditions de travail auprès d'environ 800 salariés dans cinq entreprises du secteur des services et de l'industrie manufacturière. Un des résultats est que la perception de la pénibilité et des conditions de travail diffère selon le sexe et l'âge (Swoboda et Zölch, 2013). Plus que les hommes, les femmes, et surtout celles qui ont plus de 55 ans, estiment que les conditions de travail, et notamment

l'intensité du travail, sont des obstacles pour choisir de travailler plus longtemps. Un autre facteur de stress consiste dans l'interruption fréquente d'une tâche pour effectuer une autre tâche imprévue, ce qui est plus répandu en Suisse que dans d'autres pays européens selon cette même enquête. Les travailleurs âgés masculins semblent arriver à mieux gérer leur travail car ils mentionnent moins souvent qu'ils sont confrontés à une interruption de leur tâche. Une estimation de l'OCDE sur la base de l'Enquête européenne sur les risques de santé au travail montre qu'en 2009, seulement 20 % des entreprises suisses ont mis en place des procédures pour gérer le stress au travail, comparé à 25 % des entreprises en Europe (OCDE, 2014b).

Les pratiques des entreprises portent notamment sur des mesures de prévention de la santé pour tous les âges, l'aménagement ergonomique des postes de travail, la réorganisation du travail en fonction de la santé, les réglementations de pause selon l'âge et des mesures de prévention d'accidents en coopération avec la principale caisse d'assurance accidents, la SUVA (voir aussi le chapitre 5). L'encadré 4.5 illustre quelques pratiques des entreprises suisses.

Encadré 4.5. Pratiques de quelques entreprises suisses pour prévenir la pénibilité au travail

Dans le cas d'une coopérative de la grande distribution, des métiers à risque de troubles musculo-squelettiques ont été identifiés, par exemple celui de caissier. Un programme a été mis en place pour alterner la caisse à la gauche et à la droite de la personne pour éviter les problèmes de posture. Pour faire face au risque de trouble mental qui est en augmentation, un modèle de management a été établi afin de traiter des cas de burn-out et de dépressions. L'entreprise a aussi créé des places de travail ménageant les travailleurs qui ont des problèmes de santé ou qui ont été victimes d'un accident. L'adaptation des places de travail pour la réintégration de travailleurs après un accident correspond aussi à la démarche de la SUVA.

Dans une entreprise de transport maritime, la pratique est de mettre les plus jeunes sur les postes à plus grande pénibilité. Pourtant dans certains cas, les plus âgés demandent de rester sur ces postes par intérêt pour le travail.

Une entreprise de transport de 430 employés qui emploie beaucoup de travailleurs âgés prévoit de manière générale plus de pauses pour les conducteurs âgés. De fait, les maladies de courte durée parmi les travailleurs âgés sont moins fréquentes que parmi les plus jeunes.

Source : Mission de l'OCDE en Suisse en novembre 2013.

Détection précoce des problèmes de santé

Comme le chapitre 3 l'a montré, l'AI s'est donné comme objectif une détection et une intervention précoces, mais les entreprises sont encore peu nombreuses à signaler des problèmes de santé aux conseillers des offices cantonaux de l'AI. De fait, les entreprises n'ont souvent pas développé de systèmes sophistiqués de suivi de l'absentéisme. Les entreprises ont des accords individuels avec les caisses d'assurance maladie quant au nombre de jours indemnisés en cas de maladie, qui peuvent aller bien au-delà du nombre de jours prévu par la loi (OCDE, 2014b). Quand le système est généreux, les entreprises ont tendance à effectuer un suivi plus strict des absences. Une enquête menée par Adecco en 2008 montre que les entreprises suisses ont nettement moins souvent mis en place des outils qui permettent de faire un bilan et un suivi de la santé que les entreprises des cinq plus grands pays européens (Adecco Institute, 2008).

Il existe des entreprises privées de conseil pour assister les employeurs dans la gestion de la santé. À titre illustratif, une entreprise de conseil propose un programme 45+ dans le cadre de ses services de gestion de santé en entreprise à des entreprises clientes dans des branches très diverses telles que le bâtiment, les banques, et plus généralement le secteur tertiaire, l'industrie, et en particulier l'horlogerie. Elle accompagne autant les salariés que les managers RH avec l'objectif de réduire l'absentéisme et de mieux mobiliser la responsabilité personnelle et professionnelle de chacun face à la santé, la détection précoce et aussi le retour au travail. L'approche est globale et s'appuie sur un pôle pluridisciplinaire. L'avantage d'un service externe est de mieux identifier les raisons d'absentéisme, qui sont souvent aussi liées à des problèmes privés, donc confidentiels. Dans certains cas, le management des cas concernant la santé est organisé en interne mais en gardant le principe de l'anonymat.

Parmi les pratiques intéressantes à l'étranger, on peut retenir l'exemple de la Norvège, où mieux anticiper et réduire l'absence au travail pour maladie est un des trois objectifs de l'accord d'inclusion dans le poste de travail (*Inclusive Workplace Agreement*) introduit en 2001 et qui touche dix ans après près de 60 % des salariés en Norvège (OCDE, 2013a).

Pratiques de l'Inspection du travail

L'Inspection du travail en Suisse est organisée au niveau des cantons. Depuis quelques années, les inspections du travail ont commencé à prendre en compte les risques de santé liés à l'âge. Les troubles musculo-squelettiques étant parmi les problèmes de santé les plus fréquents motivant les départs anticipés à la retraite, plus d'inspections ont été menées dans certains secteurs entre 2009 et 2013. Selon le SECO, l'accent a été mis sur les secteurs des

hôtels, restaurants et hôpitaux (par exemple, la politique « ne pas porter » pour le personnel infirmier) et le secteur de l'alimentation au détail. Pendant cette période, 109 des 187 inspecteurs cantonaux ont été formés à identifier des risques musculo-squelettiques. L'action en tant que telle, en particulier les *checklists* établis pour détecter les risques, semble avoir aidé à sensibiliser les inspecteurs de travail et les entreprises à cette problématique.

Une thématique nouvelle pour les inspections de travail en Suisse, bien que non liée à l'âge, est la détection de risque de santé mentale. Le SECO a développé un guide en 2009 pour former les inspecteurs du travail à cette tâche difficile (OCDE, 2014b).

Les activités des inspections du travail pourraient être intensifiées. Selon une enquête menée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail en 2009, la part des entreprises suisses visitées par les inspections du travail pendant les trois dernières années est largement en-dessous de la moyenne européenne, et particulièrement de l'Allemagne et de l'Autriche (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2010). La Suisse peut être comparée à la France dans ce contexte. De plus, les méthodes de monitoring disparates entre les cantons rendent le suivi des résultats des inspections de travail difficile.

Aménagement du temps de travail dans les entreprises

L'aménagement du temps de travail, notamment à travers la longueur des journées de travail, la répartition des horaires et l'intensité du rythme de travail, est un levier important pour permettre aux travailleurs âgés de travailler dans de meilleures conditions (Lindley et Duell, 2006). Des résultats d'enquête montrent que les mesures davantage mises en place par les entreprises interrogées en Suisse portent sur la longueur et l'organisation du temps de travail (Trageser et al., 2012ab). Une autre mesure consiste à allonger les temps de repos. Un peu moins de 30 % des entreprises suisses interrogées en 2006 ont prévu des temps de repos plus longs pour les travailleurs âgés (Höpflinger et al., 2006). Enfin, la tendance est d'éviter le travail de nuit des travailleurs âgés mais comme cela est indiqué plus haut, des conflits entre les différentes générations au sein de l'entreprise peuvent en résulter.

Alors que pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, une stratégie pourrait consister à augmenter le temps de travail des nombreux travailleurs à temps partiel en Suisse (voir graphique 2.6), ce jugement doit être nuancé pour les travailleurs âgés. Ainsi dans de nombreux cas, la réduction du temps de travail des travailleurs à plein temps a permis leur maintien en emploi plus longtemps. C'est particulièrement le cas pour les hommes. Le travail à plein temps reste largement dominant avant 65 ans alors que la majorité des travailleurs ayant dépassé l'âge de la retraite travaillent à temps

partiel. Le travail de moins de 30 heures par semaine est même plus fréquent parmi les hommes de 55-64 ans que chez les plus jeunes. Moins d'heures au travail peut être observé aussi pour les femmes de 55-64 ans mais la plupart d'entre elles travaillaient déjà à temps partiel avant d'atteindre 55 ans.

Tableau 4.2. **Temps de travail fixé dans les contrats de travail, par classe d'âge, Suisse, 2012**

En pourcentage de la classe d'âge

	Hommes			Femmes		
	40-54 ans	55-64 ans	65 ans et plus	40-54 ans	55-64 ans	65 ans et plus
1-9 heures par semaine	-	1	18	7	9	32
10-19 heures par semaine	1	2	12	13	13	15
20-29 heures par semaine	3	5	11	23	22	8
30-39 heures par semaine	6	6	9	18	17	6
40 heures et plus par semaine	83	79	24	28	25	7
Nombre d'heures de travail variable	5	6	22	9	11	25
Sans indication/ne sait pas	2	2	4	2	3	7
Total	100	101	100	100	100	100

Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'OFS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143503>

Une bonne pratique d'une entreprise de cars en Suisse qui emploie et recrute beaucoup de conducteurs âgés, même au-delà de l'âge de la retraite, consiste à leur proposer des réductions de temps de travail (travail à 60 % ou 80 % avant la retraite et à 20 % ou 40 % pour les retraités) tout en continuant à payer au taux plein les cotisations du deuxième pilier. Ces dispositifs sont très appréciés par les salariés âgés.

La conciliation travail et famille est une thématique de grande importance pour les travailleurs âgés. La flexibilité du temps de travail compte beaucoup pour les travailleurs qui doivent aussi s'occuper des parents âgés dépendants¹⁰. En Allemagne, parmi les bonnes pratiques des entreprises, l'exemple de l'entreprise *Zellstoffwerk Stendal* a été retenu par l'« Initiative nouvelle qualité du travail » (INQA)¹¹. Cette entreprise du secteur de la chimie de 600 salariés d'âge moyen de 42 ans a mis en place un programme de sensibilisation pour la « génération sandwich » et plus généralement pour le nombre croissant d'entre eux qui doivent s'occuper de leurs parents âgés selon le souhait commun du patronat et du comité d'entreprise. L'entreprise a été conseillée par un organisme de conseil créé par le syndicat, et la direction RH ainsi que le comité d'entreprise ont été impliqués. Un atelier a été organisé et des informations sur la conciliation du travail et du « care » ont été diffusées, notamment en présentant les

possibilités prévues par la loi. Selon les besoins des cas individuels, des modèles de temps de travail sont mis en place pour mieux concilier la vie professionnelle et le « care ».

Actions des partenaires sociaux et des associations

Quelques progrès ont été faits dans le domaine de la sensibilisation à la question des travailleurs âgés depuis la parution du rapport de l'OCDE en 2003 (OCDE, 2003). Ainsi l'Union patronale suisse a publié en 2006 un guide pour l'emploi des seniors et des éléments de stratégie pour mettre en valeur leurs atouts (Union patronale suisse, 2006ab). Le guide montre des bonnes pratiques d'entreprises en Suisse, notamment en matière d'analyse de structures d'âge et de monitoring, de prolongation de l'emploi au-delà de l'âge de la retraite, de formation continue, du recrutement ciblé de travailleurs âgés, des entretiens de carrière, des carrières en arc, du modèle du « senior consulting », de la réduction du temps de travail, de l'apprentissage intergénérationnel, du système de mentorat et de parrainage, de l'organisation du travail ainsi que de l'aménagement des tâches en tirant mieux profit de l'expérience acquise.

En novembre 2013, l'Union patronale suisse a lancé une nouvelle initiative « Plate-forme Marché du travail 45plus ». Elle regroupe des entreprises, des porte-paroles d'associations et des autorités du marché du travail, des assurances sociales et de la formation ainsi que d'autres acteurs sociaux traitant les questions du marché du travail pour les travailleurs âgés. Cette plate-forme s'entend comme un laboratoire d'idées et de pratiques, et cherche à mieux étudier la thématique, à mettre en avant les bonnes pratiques et à aider les entreprises à promouvoir une politique de diversité (Employeur Suisse, 2013)¹².

Les syndicats, de leur côté, se sont surtout penchés sur la question de l'amélioration des conditions de travail pour maintenir les travailleurs âgés en emploi (Union syndicale suisse, 2008). Un exemple intéressant à retenir de l'étranger est la démarche des partenaires sociaux en Finlande qui se sont mis d'accord de développer conjointement avec un groupe de travail des modèles de bonnes pratiques en matière de la gestion des âges. Le secteur de la métallurgie finlandaise a lancé son propre projet pilote dans ce domaine en mobilisant une centaine d'entreprises (Arnkil, 2012).

Des guides sur la prévention de la santé sont mis à disposition par différents organismes, tels que les assureurs-accidents et la fondation publique semi-autonome « Promotion Santé Suisse ». Ainsi des informations sur la prévention de la santé pour les PME sont accessibles sur le site web spécial PME de la Promotion Santé Suisse¹³. Cette fondation décerne aussi depuis 2009 le label *Friendly Work Space* qui est attribué pour une période

de trois ans. Mais il n'existe pas de label pour des entreprises qui montrent le bon exemple dans le domaine de la gestion des âges.

Des labels et prix centrés sur l'emploi des travailleurs âgés existent seulement dans quelques pays (OEE, 2012). En Finlande, plusieurs campagnes de sensibilisation et programme de recherches, tel que le programme interministériel Veto (2003-07), ont aidé à rendre les pratiques de la gestion des âges plus connues, notamment auprès des PME (Duell et al., 2009). En France, les différents plans d'action pour l'emploi des seniors ont promu de bonnes pratiques qui ont été récompensées (OCDE, 2014b). Ainsi en 2007, une direction régionale et son réseau de partenaires, se sont engagés, avec le soutien du Fonds social européen, dans un programme pluriannuel pour identifier et récompenser les bonnes pratiques d'entreprises en faveur du retour et du maintien dans l'emploi des seniors (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – Directe Unité territoriale du Val d'Oise, 2012).

Des réseaux d'entreprises font un travail utile de sensibilisation et constituent des plateformes pour l'échange d'expérience. Il s'agit par exemple du réseau *Silberfuchs*¹⁴ d'entreprises privées et publiques dont l'objectif est l'échange d'expériences et l'étude de différentes approches de la gestion des âges. La démarche de réseau développée aux Pays-Bas auprès d'entreprises pionnières volontaires pour promouvoir l'employabilité durable de leurs travailleurs peut dégager des leçons utiles pour les expériences menées en Suisse (OCDE, 2014c). Les cinq facteurs de succès dans les entreprises concernent leur implication, l'organisation du travail, la prise en compte de la santé au travail, le développement des compétences et la prévention de la pénibilité. Dans le contexte du projet suisse *Prime-Time*, des approches pour la gestion des âges ont été élaborées entre 2005 et 2007 par l'Université des sciences appliquées du Nord-Ouest de la Suisse en collaboration avec six entreprises (Zölch et al., 2009)¹⁵.

Une approche intéressante peut être trouvée en Allemagne, où c'est l'assurance retraite qui a développé de 2008 à 2011 un projet pilote « GeniAL » (*Generationanemanagement im Arbeitsleben*, la gestion des générations dans la vie de travail) (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2011). Ce projet a comme but de proposer du conseil pour la mise en place de la gestion des âges dans les entreprises, et notamment dans les PME¹⁶. Dans le *Land* de Nord-Rhénanie-Palatinat en Allemagne, un projet pilote *AGE-Management* permet d'élaborer des stratégies de gestion des âges, surtout pour les PME, en coopération avec des entreprises de toutes tailles, des experts, les caisses maladie et les associations professionnelles. L'initiative du gouvernement fédéral allemand INQA pour la qualité du travail a été reprise en 2011 dans un rapport sur les activités de conseil pour

la gestion des âges, qui reprend aussi d'autres exemples de projets de conseil¹⁷.

Enfin, la démarche adoptée en Norvège d'avoir un organisme pour sensibiliser la société à la question des travailleurs âgés doit être mise en avant (OCDE, 2013a). Le *Centre for Senior Policy* a été créé en 1969 comme centre d'information sur les questions de la préparation au départ à la retraite. Depuis le début des années 2000, l'accent a changé et porte maintenant sur la promotion de carrières professionnelles plus longues. Ce centre tripartite est financé par le ministère du Travail, les partenaires sociaux y prenant une part très active. Il vise à promouvoir auprès des individus, des entreprises et des acteurs politiques les atouts de la prolongation du travail mais aussi les bonnes pratiques pour y arriver. Il appuie son expertise en lançant des recherches, des campagnes d'information et tout un éventail d'activités pour promouvoir un vieillissement actif (EU Mutual Learning Programme, 2012).

Principaux constats

Même si le taux d'emploi des personnes âgées se situe parmi les plus élevés des pays de l'OCDE, il reste préoccupant que le taux d'embauche après 55 ans soit plus faible qu'en moyenne de la zone OCDE. Pourtant, le marché du travail en Suisse se caractérise par une certaine flexibilité au niveau des salaires et une protection de l'emploi comparativement faible. Il faut donc faire le constat que les entreprises semblent avoir une image négative des travailleurs âgés quand il s'agit de les recruter, mais pas forcément quand il s'agit de les maintenir en emploi. On peut supposer que les pratiques discriminantes à l'embauche selon l'âge sont courantes. La Suisse n'a pas de loi contre la discrimination liée à l'âge et n'a pas suivi cette recommandation formulée en 2003 dans le rapport de l'OCDE (OCDE, 2003).

Faire encore progresser le maintien en emploi après l'âge de 55 ans est certainement possible. Les entreprises de nombreux secteurs ne devraient plus offrir des conditions attractives pour les départs anticipés à la retraite dans le deuxième pilier et mettre certains travailleurs âgés d'office à la (pré)retraite. Par contre, dans les secteurs particulièrement concernés par la pénibilité comme le secteur du bâtiment, des mesures de retraite anticipée financées par les employeurs et les travailleurs peuvent non seulement se justifier mais aussi permettre de maintenir les travailleurs en emploi plutôt qu'en invalidité (via un dispositif de retraite transitoire). Il importe que l'âge d'accès à la retraite anticipée ne soit pas trop bas et qu'en parallèle, des mesures pour améliorer les conditions de travail soient mises en œuvre pour tous les travailleurs, quel que soit leur âge.

La mise en place par les entreprises de stratégies visant à augmenter la productivité de tous les travailleurs, y compris celle des salariés âgés, est primordiale en Suisse. Les pistes d'intervention dans les entreprises portent sur des actions d'adaptation des postes de travail, de flexibilisation du temps de travail, de mise à jour permanente des compétences spécifiques, de formation continue tout au long de la carrière et de promotion de la mobilité professionnelle interne et externe. Dans un but d'efficacité, il faudrait adopter ces stratégies préventivement en les mettant en œuvre bien en amont quand les travailleurs sont jeunes plutôt que de les cibler trop tardivement sur les travailleurs âgés.

Afin d'augmenter les possibilités de mobilité professionnelle, particulièrement en fin de carrière, les grilles de salaires qui lient automatiquement une partie de l'augmentation des salaires à l'âge devraient être modifiées par les employeurs et les syndicats. Un lien plus étroit pourrait être créé entre productivité, expérience et salaire. La mobilité interne des travailleurs dans les entreprises pourrait être encouragée davantage à tous les niveaux, même pour les cadres dirigeants.

De même, les coûts des dépenses de santé peuvent encore être réduits grâce à un meilleur suivi de l'absentéisme au travail en impliquant tôt les organismes concernés (les caisses maladie, les offices cantonaux de l'AI et la SUVA) ainsi que des entreprises de conseil, afin de promouvoir la détection précoce des problèmes de santé et de poursuivre une stratégie de prévention. Dans ce contexte, chaque canton pourrait mettre en place un suivi plus strict et transparent des résultats de l'inspection du travail du canton. Cela permettrait au niveau confédéral que les résultats des inspections de travail cantonales soient analysés et qu'un échange de bonnes pratiques entre les cantons soit mis en place.

Une meilleure prise en compte par les entreprises de la problématique du vieillissement, notamment à travers une politique de gestion des âges, est nécessaire, particulièrement dans les PME. Alors que les grandes entreprises ont dans l'ensemble plus de moyens pour le faire et ont une meilleure vision du défi démographique, il est plus difficile de sensibiliser les PME, et surtout les très petites entreprises à cette question. Les acteurs devraient dès lors multiplier leurs efforts pour informer et porter conseil aux employeurs. Par exemple, les partenaires sociaux pourraient actualiser les guides qu'ils avaient établis sur les travailleurs âgés au milieu des années 2000 et mener des campagnes de sensibilisation dans le monde du travail. Le SECO pourrait comparer les résultats des inspections de travail cantonales et organiser des journées d'échange sur les risques de santé liés à l'âge et leur détection précoce en y invitant les autorités cantonales. En général, le SECO pourrait également avoir un rôle de modérateur sur les pratiques dans le domaine de la gestion des âges et de la prévention de la pénibilité en

mobilisant tous les acteurs concernés. La Suisse pourrait s’inspirer de la démarche adoptée en Norvège d’avoir un organisme tripartite, le *Centre for Senior Policy*, pour sensibiliser la société, et en particulier les entreprises, à la question des travailleurs âgés. Cela permettrait que les bonnes pratiques des entreprises soient davantage mises en avant de façon utile.

Notes

1. Selon un article de presse, en signant ce plan social l’entreprise *Müller Martini* a pris en compte les efforts passés des employés pour sauvegarder les activités <http://www.regiolive.ch/?id=166156>.
2. Voir www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=50862.
3. Le taux est estimé par le nombre des personnes en retraite anticipée en pourcentage du nombre de personnes en retraite anticipée et de personnes actives et est calculé sur les cinq années avant l’âge légal de la retraite.
4. La définition de bas salaire utilisée dans cette étude se réfère au salaire horaire minimum de 22 CHF proposé dans l’Initiative sur les salaires minimums rejetée par votation populaire le 18 mai 2014. Cette initiative souhaitait l’introduction d’un salaire minimum national légal d’un montant de base de 22 CHF de l’heure, soit environ 4000 CHF par mois. La définition de bas salaire habituellement utilisée dans les comparaisons internationales se situe en-dessous de la limite des deux tiers du salaire médian. Cette limite était de 23 ou 23.90 CHF en Suisse, suivant la méthode utilisée et concernait entre 10.6 % et 13.4 % de tous les salariés (à plein temps et à temps partiel), alors que 8 % touchait un salaire en-dessous de 22 CHF.
5. Voir www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html.
6. Dans l’Enquête suisse sur la structure des salaires, les paiements spéciaux correspondent aux paiements irréguliers comme les gratifications de Noël, les primes et les commissions de toute nature, les participations aux chiffres d’affaire et aux bénéfices, bonus etc. Le salaire brut comprend les cotisations sociales à la charge du salarié, les prestations en nature, les versements réguliers de primes, de participation au chiffre d’affaires et de

commissions, mais sans les heures supplémentaires, les primes de pénibilité (pour le travail en équipe et le travail le dimanche ou de nuit), le 13^e mois de salaire et les paiements spéciaux annuels.

7. Comme on l'a précisé au chapitre 3, Cueni (2011) montre que l'impact des cotisations des employeurs plus élevées dans le deuxième pilier après 55 ans n'est pas systématiquement négatif sur l'emploi des travailleurs âgés. En effet, les entreprises considèrent avant tout l'ensemble des coûts salariaux pour définir leur politique salariale.
8. Voir www.altersdifferenzierte-arbeitssysteme.de/.
9. Pour plus d'information sur ce projet, voir www.niace.org.uk/current-work/mid-life-career-review.
10. Voir www.careum.ch.
11. L'initiative INQA, qui est en place depuis 2002, fonctionne sur la base d'un partenariat entre le gouvernement fédéral, les Länder, les associations des employeurs, les syndicats, les employeurs, les assurances sociales et des fondations, voir www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Chancengleichheit-Diversity/Zellstoffwerk-Stendal-Pflegen-und-Arbeiten.html.
12. Voir www.arbeitgeber.ch/fr/actualite/nouvelles/10434-initiative-plate-forme-marche-du-travail-45plus-lancee.
13. Voir www.pme-vital.ch.
14. Voir www.silberfuchs-netz.ch.
15. Un guide pour l'analyse de la situation démographique de l'entreprise et des besoins futurs de main-d'œuvre et de qualification ainsi qu'un rapport pour les cadres dirigeants ont été publiés sur internet en allemand. Voir www.demografiefitness.ch/instrumente.
16. Voir www.genial-drv.de.
17. Voir www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Publikationen/qualitaetssicherung-in-der-demografieberatung.html.

Bibliographie

- Adecco Institute (2008), « Sind Schweizer Unternehmen bereit für den demografischen Wandel? Demographische Fitness Umfrage: Schweiz 2008 » [Est-ce que les entreprises suisses sont bien préparées pour le changement démographique ? Enquête sur les conditions démographiques des entreprises], Adecco Institute-Weissbuch.
- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2010), *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, Managing Safety and Health at Work*, Luxembourg.
- Andrieux, V. et C. Chantel (2012), « Les salaires et les parcours de 50 ans à la fin de carrière », *Dossiers Solidarité et Santé*, n° 33, Drees, Paris.
- APEC – Association pour l’emploi des cadres (2011), « Parcours professionnel des cadres à mi-carrière », *Les études de l’emploi cadre*, Paris.
- Arnkil, R. (2012), « EEO Review: Employment Policies to Promote Active Ageing. Finland », EEO, Bruxelles.
- Baumann, I. et D. Oesch (2013), « Wiederbeschäftigung nach Betriebsschliessungen im Industriesektor der Schweiz » [Les emplois retrouvés après la fermeture d’entreprises dans le secteur industriel en Suisse], Schlussbericht zuhanden des SECO, Life Course and Inequality Research Centre (LINES), Institut des sciences sociales, Université de Lausanne.
- Behaghel, L., B. Crépon et T. Le Barbanchon (2011), « Do Anonymous Resumes Make the Battlefield More Even? Evidence from a Randomized Field Experiment », Crest (Paris) and J-PAL Europe.
- Bloom, D. et A. Sousa-Poza (2013), « Aging and Productivity: Introduction », *Labour Economics*, n° 22.
- Bruggmann, M. (2012), « Pensionskassenleistungen als Bestandteil des Gesamtvergütungssystems (Total Compensation) » [Les prestations de caisse de pension comme composante du système de rémunération totale

- [Total Compensation]), *Swiss Leader Index (SLI) – Benchmarking Studie 2011*, Towers Watson.
- Bütler, M. et M. Engler (2008), « Le rôle de la santé dans les départs à la retraite », *La Vie économique*, n°1/2, Berne.
- Cueni, D. (2011), « Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer », in: *Zwei empirische Studien zu aktuellen Fragestellungen der Schweizer Arbeitsmarktpolitik* » [Les effets des bonifications par âge dans la LPP sur l’emploi des personnes âgées, dans : *Deux études empiriques sur des problématiques de la politique du marché du travail Suisse*], Dissertation, Universität Basel, Basel.
- Defresne, M., P. Marioni et C. Thévenot (2010), « Emploi des seniors : pratiques d’entreprises et diffusion des politiques publiques », *Dares Analyses n° 054*, Dares, Paris.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2011), « Abschlussbericht Modellprojekt GeniAL – Generationenmanagement im Arbeitsleben. Demographieorientierte Beratung von Unternehmen durch die Deutsche Rentenversicherung » [Assurance retraite fédérale allemande, Rapport final sur la mise en oeuvre du projet pilote GeniAL – gestion des générations. Conseil pour les entreprises par l’assurance vieillesse autour des questions démographiques], DRV-Schriften Band 95.
- Directe Unité Territoriale du Val d’Oise (2012), « Recueil des meilleures pratiques », Trophées trajectoires « Toutes les générations en entreprise », Ile de France.
- Duell, N., D. Grubb et S. Singh (2009), « Activation Policies in Finland », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 98, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/220568650308>.
- Employeur Suisse (2013), « Marché du travail et travailleurs séniors. La prise de conscience doit être suivie par des actes dans l’entreprise », Interview par Daniela Baumann, *Employeur Suisse*, 1.1.
- EU Mutual Learning Programme (2012), « Summary of the Peer Review on ‘Extending Working Life: Tripartite Co-operation and the Role of the Centre for Senior Policy’ », Bruxelles.
- Eurofound (2013), « Role of Governments and Social Partners in Keeping Older Workers in the Labour Market », Dublin.
- Flückiger, Y., J. Deutsch, J. Ramirez et J. Silber (2002), « Inégalité des revenus et ouverture au commerce extérieur », *Revue suisse de sociologie*, vol. 28(2).

- Gelderblom, A. et G. J. Vos (1999), « Age and Productivity », in R.M. Lindley (dir. pub.) *The Impact of Ageing in the Size, Structure and Behaviour of Active Age Population and Policy Implications for the Labour Market*, Institute for Employment Research, Coventry.
- Guest, R. (2013), « Population Ageing and Productivity: Implications and Policy Options for New Zealand », *New Zealand Treasury Working Paper 13/21*, Griffith University, New Zealand Government.
- Hausmann, C. (2008), « Instrument contre la discrimination en Droit suisse – un aperçu. Version résumée », sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées, du Bureau fédéral de l'égalité pour les femmes et les hommes et du Service de lutte contre le racisme, Berne.
- Hofer, H., U. Schuh et D. Walch (2011), « Effects of the Austrian Severance Pay Reform », Austrian Center for Labor Economics and the Analysis of the Welfare State, Linz.
- Höpflinger F., A. Beck, M. Grob et A. Lüthi (2006), « Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen » [Travail et carrière après 50 ans. Une enquête auprès de responsables RH dans 804 entreprises suisses], Avenir Suisse, Zürich.
- Höpflinger, F. (2009), « Demographische Entwicklung und Generationenwandel? – ein Blick auf die späteren Erwerbsjahre » [Changement démographique et changement de générations ? Une vue sur les phases tardives de la vie active], dans Zölch, Mücke, Graf et Schilling (2009), *Fit für den demografischen Wandel? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis* [Bien préparé pour le changement démographique ? Résultats, instruments et approches de bonnes pratiques], Haupt Verlag, Berne/Stuttgart/Vienne.
- Jans A., S. Graf, T. Weiss Sampietro, S. Hammer, N. Schmidt, U. Maag et R. Iten (2003), « Betriebliche Alterspolitik. Praxis in den Neunzigerjahren und Perspektiven » [Politiques des ressources humaines dans les entreprises. Pratiques dans les années 90 et perspectives], *Rapport de recherche n° 4/03*, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, Berne.
- Krieger, R., U. Pekruhl, M. Lehmann et M. Graf (2012), *Cinquième Enquête européenne sur les conditions de travail en 2010. Résultats choisis du point de vue de la Suisse*, Fachhochschule Nordwestschweiz, SECO, Berne.

- Lindley, R.M. et N. Duell (2006), *Ageing and Employment: Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment*, Study prepared for the European Commission, DG Employment and Social Affairs, Warwick Institute for Employment Research and Economix Research & Consulting.
- Le Feuvre, N., M. Kuehni, M. Rosende et C. Schoeni (2013), « Gestion des âges et égalité : des enjeux clés souvent négligés », *HR Today*, juin.
- Manpower (2007), *Neue Strategien für den alternden Arbeitsmarkt* [Nouvelles stratégies pour un marché du travail vieillissant], Zürich.
- Neumark, D. et J. Song (2013), « Do Stronger Age Discrimination Laws Make Social Security Reforms More Effective? », *Journal of Public Economics*, vol. 108.
- OCDE (2014a), *Vieillessement et politiques de l'emploi : France 2014. Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264206847-fr>.
- OCDE (2014b), *Santé mentale et emploi : Suisse*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264205192-fr>.
- OCDE (2014c), *Ageing and Employment Policies. Netherlands 2014. Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208155-en>.
- OCDE (2013a), *Ageing and Employment Policies. Norway 2013. Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201484-en>.
- OCDE (2013b), *Perspectives de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr.
- OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264035898-fr>.
- OCDE (2003), *Vieillessement et politiques de l'emploi : Suisse*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264102583-fr>.
- OEE (2012), « Bilan de l'OEE : les politiques de l'emploi en faveur du vieillissement, 2012. Rapport de synthèse », Rapport préparé pour la Commission Européenne Direction Générale Emploi, affaires sociales et inclusion, Bruxelles.
- OFS – Office fédéral de la statistique (2013), « La formation professionnelle continue dans les entreprises en 2011 », Neuchâtel.
- OFS (2012a), « Vieillessement actif », Démon, *Newsletter*, Informations démographiques, Neuchâtel.

- OFS (2012b), *L'Enquête suisse sur la structure des salaires*, Neuchâtel.
- OFS (2008), « L'activité professionnelle des personnes de 50 ans et plus. Une étude basée sur les résultats de l'Enquête suisse sur la population active et de l'Enquête sur la structure des salaires », *Actualité OFS*, 3 Vie active et rémunération du travail, février, Neuchâtel.
- Romeu Gordo, L. et V. Skirbekk (2013), « Skill Demand and the Comparative Advantage of Age: Jobs Tasks and Earnings from the 1980s to the 2000s in Germany », *Labour Economics*, vol. 22.
- SECO (2013), « Tieflohne in der Schweiz und Alternativen zur Mindestlohn-Initiative im Bereich der Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen und für den Erlass von Normalarbeitsverträgen » [Bas salaires en Suisse et alternatives à l'initiative sur les salaires minimums dans le domaine des conditions aux conventions collectives de travail étendues et à l'adoption de contrats-types de travail], Berne.
- Skirbekk, V. (2003), « Age and Individual Productivity: A Literature Survey », Max-Planck Institute for Demographic Research Working paper, WP 2003-028, Max-Planck Institute for Demographic Research, Rostock.
- Swoboda, N. et M. Zölch (2013), « Betriebliches Gesundheitsmanagement – Wettbewerbsvorteil Gesundheitsmanagement. Ein Pilotprojekt mit fünf Unternehmen aus Production und Dienstleistungen zu Herausforderungen des demografischen Wandels » [La gestion de la santé dans les entreprises – avantage de compétitivité gestion de la santé], *Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapier 14*, Berne et Lausanne.
- Trageser, J., S. Hammer, et J. Flidner (2012a), « Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung » [Sortie du marché du travail pour des personnes âgées dans le contexte du développement démographique], INFRAS, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 11/12*, Berne.
- Trageser, J., S. Hammer et J. Flidner (2012b), « Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung. Anhang zum Forschungsbericht Nr. 11/12 » [Sortie du marché du travail pour des personnes âgées dans le contexte du développement démographique. Rapport annexe], INFRAS, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 11/12*, Berne.

- Trageser, J. et S. Hammer (2012), « Le départ à la retraite dans le contexte de l'évolution démographique », Dossier : Base pour une réforme de la prévoyance vieillesse, *Sécurité sociale*, n° 6.
- Union patronale suisse (2006a), *Stratégie pour l'emploi des seniors*, Zurich.
- Union patronale suisse (2006b), « Guide pour les employeurs. Travail et seniors », Guide pour les employeurs n° 26, Zurich.
- Union syndicale suisse (2008), « Conditions de travail favorisant la santé des travailleurs âgés », Dossier n° 63, rédigé par R. Knutti.
- Zanella, P. (2012), « Wachsende Unsicherheit und schwindende Renditen bei den Pensionskassen » [Incertitude croissante et rendement en baisse dans les caisses de pension], *Swiss Leader Index (SLI) – Benchmarking Studie 2011*, Towers Watson.
- Zölch, M., A. Mücke, A. Graf, et A. Schilling (2009), *Fit für den demografischen Wandel? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis* [Bien préparé pour le changement démographique ? Résultats, instruments et approches de bonnes pratiques], Berne/Stuttgart/Vienne, Haupt Verlag.

Chapitre 5

Renforcer l'employabilité des travailleurs âgés en Suisse

À mesure que les travailleurs avancent en âge, il faut veiller à ce qu'ils puissent actualiser de façon continue leurs compétences, accéder facilement aux dispositifs offerts par les services publics et privés de l'emploi et bénéficier de meilleures conditions de travail. Ce chapitre montre que la situation suisse est globalement favorable dans ces trois domaines. Pourtant, il faudrait renforcer très en amont l'employabilité des travailleurs peu qualifiés pour leur permettre d'être valorisés sur le marché du travail et incités à continuer à travailler plus longtemps. Les femmes sont un groupe à cibler pour atteindre cet objectif car une meilleure utilisation de leur potentiel est déterminante pour faire face au vieillissement démographique et aux pénuries de main-d'œuvre.

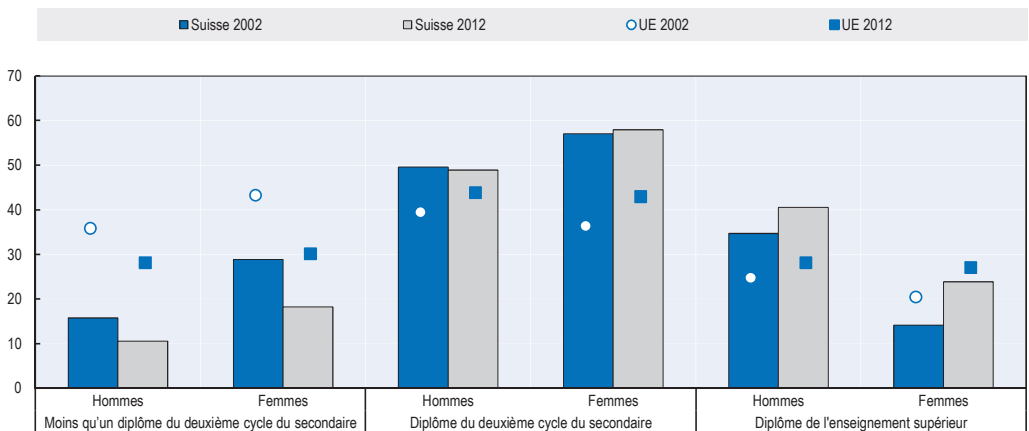
Compétences des travailleurs

Un taux d'emploi plus élevé pour les personnes âgées diplômées de l'enseignement supérieur


Le taux d'emploi particulièrement élevé des hommes et femmes diplômé(e)s de l'enseignement supérieur peut s'expliquer en grande partie par la progression de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée en Suisse. On peut en déduire que le niveau d'éducation et de formation professionnelle est un facteur clé pour l'employabilité des travailleurs âgés. De plus comme on l'a vu au chapitre 2, les diplômés de l'enseignement supérieur sont surreprésentés dans la classe d'âge des 55-64 ans en Suisse par rapport à la moyenne de l'OCDE (27.1 % des 55-64 ans en 2011 en Suisse contre 23.8 % en moyenne de l'OCDE, tableau 2.1). Parmi les travailleurs de 55-64 ans, la part relative des diplômés de l'enseignement supérieur a progressé entre 2002 et 2012, tout en restant en-dessous de la moyenne européenne pour les femmes (graphique 5.1).

Graphique 5.1. Répartition des travailleurs de 55-64 ans par sexe selon le niveau de diplôme, Suisse et Union européenne, 2002-12

En pourcentage du total des travailleurs de 55-64 ans par sexe



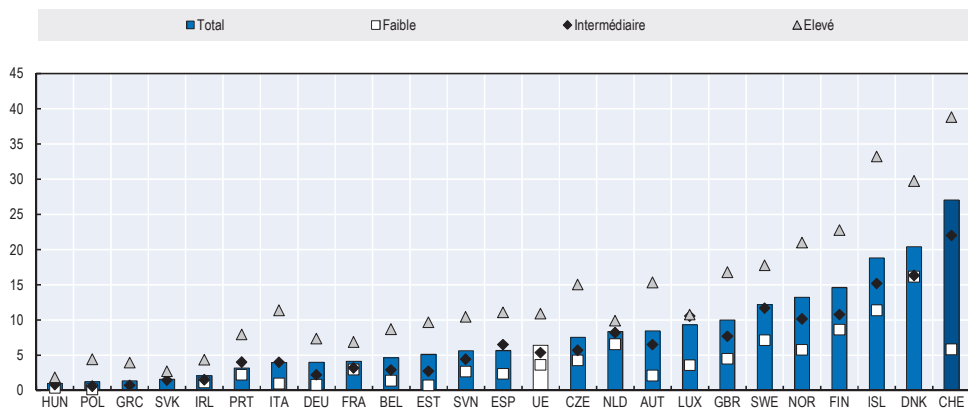
Source : Estimations de l'OCDE à partir l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT-UE).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143392>

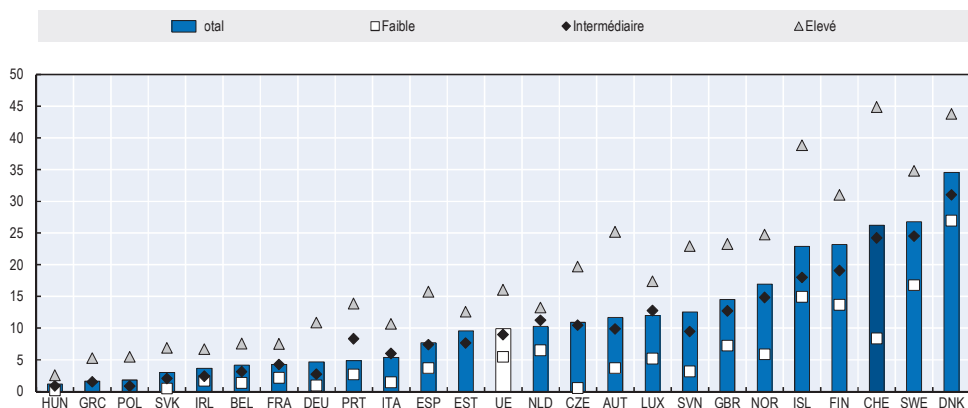
Graphique 5.2. Fréquence de la formation liée à l'emploi pour les 55-64 ans par sexe et niveau d'éducation^a, pays européens, 2012

En pourcentage des travailleurs de 55-64 ans

A. Hommes



B. Femmes



a) Faible : inférieur au deuxième cycle du secondaire ; intermédiaire : diplôme du deuxième cycle du secondaire ; élevé : diplôme de l'enseignement supérieur.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT-UE).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143392>

La participation des travailleurs âgés à la formation liée à l'emploi est élevée en Suisse mais inégale selon la qualification

La participation à la formation liée à l'emploi des travailleurs de 55-64 ans est particulièrement élevée en Suisse comparée aux autres pays de l'OCDE (tableau 2.1). De plus, les travailleurs âgés participent presque autant que les adultes. Il y a moins de différence par âge en Suisse que dans les moyennes internationales, les 55-64 ans participant presque autant (80 %) que les 25-54 ans dans les activités de formation en comparaison de beaucoup moins (60 %) pour les moyennes UE et OCDE. Pourtant, si la Suisse est la championne des pays européens pour la formation des travailleurs âgés avec un diplôme supérieur, c'est presque le contraire pour les travailleurs âgés à bas niveau d'éducation (graphique 5.2). Pour les hommes, ces derniers bénéficient sept fois moins d'une formation liée à l'emploi que les travailleurs à haut niveau d'éducation, cinq fois moins pour les femmes. L'inégalité est particulièrement marquée en Suisse, contrairement au Danemark et aux Pays-Bas.

La participation à la formation continue est plus faible pour les travailleurs peu qualifiés

Le système suisse de formation continue formelle¹ est complexe et régi par de nombreuses lois fédérales et cantonales (environ 80 lois). Les différentes formations continues formelles qui peuvent être entreprises par les adultes mènent à tout une série de certificats et diplômes officiellement reconnus (apprentissage, maturité, maîtrise, bachelor, master, post-grade, etc.) La participation à ce type de formation décroît de manière significative avec l'âge. Selon le rapport de l'OFS (2012), au cours des douze mois précédant l'enquête de 2011, 23 % de la population de 25-34 ans ont pratiqué une activité de formation continue formelle, mais seulement 8 % des 35-54 ans et 1.2 % des 55-64 ans. Les structures institutionnelles existantes pourraient donc être davantage mobilisées par les travailleurs plus âgés. Un exemple de formation continue au niveau universitaire est le programme *Women Back to Business* destiné aux femmes de 35-50 ans qui cherchent à se réinsérer dans le marché du travail après une pause et/ou qui visent une reconversion professionnelle. Cette formation continue organisée par l'Université de St Gall sur une durée d'un an (comprenant entre autres 21 jours de présence en cours, des stages en entreprise, la rédaction d'un mémoire) aboutit à la délivrance d'un certificat².

Ce sont généralement les activités de formation non formelle qui sont comprises lorsque l'on parle de formation continue³. Leur rôle est important en Suisse. Les taux de participation à la formation continue non formelle sont élevés jusqu'à la classe d'âge de 45-54 ans, puis ils diminuent de

manière significative à l'approche de l'âge de la retraite. Pourtant, même pour les 65-74 ans, le taux de participation est encore proche de 30 %. Il existe des certificats d'organismes privés, développés notamment par les associations professionnelles, qui sont reconnus et valorisés dans le monde professionnel de la branche. Environ 28 % des activités de formation continue non formelle sont organisées par les employeurs, 16 % par les organismes privés de formation, 16 % par les grandes écoles, écoles professionnelles supérieures et autres écoles publiques, 14 % par des personnes privées et le reste par d'autres organismes. Il s'avère que les femmes poursuivent moins souvent que les hommes une formation non formelle en entreprise. Les thèmes de formation non formelle (à but professionnel et extra-professionnel) varient selon l'âge. Les personnes de 55-64 ans sont surreprésentées dans les cours portant sur la santé et la médecine, l'informatique, le développement personnel et les activités artistiques et créatrices, mais sont légèrement sous-représentées dans les cours pour les cadres, ceux portant sur les services et la sécurité, la production industrielle, les finances, la vente et les langues (tableau 5.1).

Tableau 5.1. **Formation continue^a par thème selon la classe d'âge, Suisse, 2011**

Pourcentages

	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Total
Santé et médecine	11.3	12.4	14.2	14.4	13.0
Développement personnel	8.5	10.3	11.9	12.9	10.8
Informatique	10.1	10.3	11.0	11.2	10.6
Sciences	8.5	7.6	7.6	9.4	8.2
Cours pour cadres	8.0	8.6	8.2	6.1	7.9
Services et sécurité	8.2	7.1	6.9	6.4	7.2
Production industrielle	7.7	6.5	6.4	6.2	6.7
Activités artistiques et créatrices	6.4	6.4	6.0	8.4	6.7
Sports et jeux	7.9	7.7	5.2	5.0	6.5
Finances et ventes	6.4	6.9	6.1	5.4	6.3
Langues	7.4	6.6	5.3	5.3	6.2
Pédagogie	4.6	4.5	4.2	4.1	4.4
Ménage et famille	2.5	3.1	3.3	2.1	2.8
Agriculture	2.0	1.4	2.0	2.3	1.9
Autres thèmes	0.7	0.6	1.5	0.6	0.9
Total	100	100	100	100	100

a) Formation continue non formelle à but professionnel et extra-professionnel.

Source : OFS (2012), « La formation continue en Suisse 2011. Micro recensement formation de base et formation continue en 2011 », *Éducation et science*, n° 1301-1100, Neuchâtel.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143518>

Par contre, s'il n'y a pas de grandes différences entre les taux de participation par classe d'âge, la participation à la formation continue non formelle dépend en Suisse surtout du niveau d'éducation. En 2011, 75 % de la population active avec un diplôme de l'enseignement supérieur participe à des activités de formation non formelle liées au travail contre seulement 30 % des personnes qui n'ont pas été au-delà de la scolarité obligatoire.

Développer les compétences des travailleurs âgés, surtout s'ils sont peu qualifiés

Le développement des compétences est un instrument politique essentiel pour maintenir les travailleurs dans l'emploi. Les résultats de la nouvelle Enquête internationale de l'OCDE sur les compétences des adultes (PIAAC) menée dans 24 pays montrent, en particulier, que les travailleurs les moins qualifiés qui n'ont pas bénéficié de formations leur permettant de stabiliser leurs capacités cognitives sont les plus vulnérables à l'évolution technologique (OCDE, 2013c). Les différences de compétences entre générations varient d'un pays à l'autre (voir graphique 5.2, OCDE, 2014a). C'est en Corée que les progrès en termes de littératie sont les plus marqués contrairement au Royaume-Uni qui n'en a pas connu. Même si la Suisse n'a pas participé à l'enquête PIAAC, il serait éclairant de suivre les résultats des travaux qui seront effectués à partir de cette enquête, notamment pour savoir comment améliorer les compétences des travailleurs peu qualifiés au cours de leur vie professionnelle et à la fin de leur carrière.

La faible participation à la formation continue de travailleurs peu qualifiés, qui en auraient le plus besoin notamment à cause de leur vulnérabilité au chômage, a incité certains pays européens à développer des mesures de promotion de la formation professionnelle continue. Aux Pays-Bas, par exemple, un projet lancé en 2005 a cherché à améliorer la coopération entre les institutions de formation, les gouvernements régionaux et locaux, le SPE et les employeurs. Un objectif spécifique consiste en l'amélioration de l'organisation de la formation continue dans les PME et vise surtout les travailleurs peu qualifiés. Environ 500 entreprises dans 14 secteurs ont reçu des conseils en ce sens⁴ (OCDE, 2014c).

En Allemagne le programme *WeGeBau*⁵ a été lancé en 2006 pour promouvoir la formation continue de travailleurs avec un faible niveau de formation professionnelle, et plus particulièrement les travailleurs de 45 ans et plus. Ce programme est mis en œuvre par le SPE et vise les PME. Un soutien financier est accordé aux entreprises qui s'engagent dans la formation continue du groupe cible. Autant les salaires que les coûts de formation peuvent être subventionnés. Si énormément d'entreprises (environ la moitié de toutes les entreprises) se sont intéressées au programme,

uniquement un quart d'entre elles y ont participé (Lott et Spitznagel, 2010). La raison donnée par la majorité d'entre elles est qu'elles n'en éprouvaient pas le besoin, 10 % ayant indiqué le manque d'intérêt de leurs salariés et 17 % des problèmes d'organisation du travail. En définitive, ce sont les entreprises en expansion qui ont montré le plus d'intérêt pour ce programme et toutes les entreprises qui l'ont utilisé s'en sont montrées satisfaites. Dans le contexte existant et futur de pénurie de main-d'œuvre, on peut anticiper que la demande des entreprises augmentera pour ce type de programme.

Un financement de la formation continue assuré surtout par les individus et les entreprises

Dans l'hypothèse qu'une plus forte participation à la formation continue, notamment des personnes moins qualifiées, aiderait à augmenter davantage les taux d'emploi des travailleurs âgés, la question de son financement reste posée. En Suisse, ce sont surtout les entreprises et les individus qui investissent dans la formation continue. Il existe souvent des accords entre les entreprises et les salariés quant à l'obligation de rester dans l'entreprise après avoir participé à une formation continue cofinancée par l'entreprise.

Par contre l'État, autant au niveau fédéral que cantonal, n'apporte qu'un très faible soutien financier à la formation continue. Les dépenses privées pour certains types de formation continue peuvent être déduites des impôts, mais ce n'est pas le cas pour les reconversions professionnelles. De plus, les budgets de l'assurance chômage et de l'assurance invalidité peuvent financer des cours de formation, mais rarement des formations longues qualifiantes ou des reconversions professionnelles, et encore moins pour les personnes de plus de 55 ans. Comme la période pour rentabiliser l'investissement formation est perçue comme trop courte à cause de la proximité de la retraite, il est difficile d'augmenter davantage la participation des travailleurs âgés à la formation continue sans le soutien de l'État. Dans le contexte du vieillissement de la population active, il est crucial d'adapter régulièrement les compétences au développement technologique et à long terme, un nouveau partage du risque de cet investissement entre les individus, les entreprises et l'État devrait être envisagé.

Le projet de Loi fédérale sur la formation continue

Depuis 2004, la Loi fédérale sur la formation professionnelle comporte un chapitre sur la formation continue à des fins professionnelles. Mais selon la Fédération suisse pour la formation continue, ces dispositions ne suffisent pas pour élaborer une réglementation à la hauteur de l'importance actuelle de la formation continue. Il manque une réglementation globale permettant

de développer et de promouvoir la formation continue comme élément du système national de formation. La Fédération suisse pour la formation continue a donc revendiqué depuis de nombreuses années une loi fédérale portant spécifiquement sur la formation continue⁶. Un projet de loi fédérale sur la formation continue (LFCo), qui vise la formation continue dite non formelle, a été soumis à la procédure de consultation du 9 novembre 2011 au 13 avril 2012. Un des objectifs est de simplifier la portabilité des acquis de la formation continue et d'assurer une formation de qualité. La loi devrait être adoptée au courant de l'année 2014.

Toutefois, la procédure de consultation du projet de loi fédérale sur la formation continue a montré qu'une majorité s'oppose à l'idée d'un cofinancement par l'État de la formation continue. Il a même été souligné qu'il était important de limiter le financement par l'État dans ce domaine. Il faut noter qu'il n'y a pas de suivi des dépenses au niveau cantonal et communal dans le domaine de la formation continue. Aussi la revendication d'un congé formation n'a pas été retenue⁷. Suite à la procédure de consultation, le Conseil national a pris la décision en mars 2014 de ne pas retenir certains dispositifs qui auraient permis une meilleure participation du niveau fédéral au financement de la formation continue, notamment la proposition d'un soutien financier par l'État fédéral à des projets qui cherchent à développer la formation continue, à lancer des campagnes de sensibilisation et à fournir gratuitement de l'information et des conseils sur la formation continue, ce qui aurait été particulièrement bénéfique pour les travailleurs âgés peu qualifiés.

De nombreuses études s'accordent sur l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie pour promouvoir l'employabilité des travailleurs âgés (Cedefop, 2010). Ainsi pour Picchio et Van Ours (2013), parmi les travailleurs âgés néerlandais, ceux qui ont participé à des programmes de formation professionnelle continue dans les entreprises sont plus fréquemment maintenus dans leur emploi et sont moins vulnérables au chômage. Un certain nombre de pays européens ont élaboré des stratégies pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie (OEE, 2012). Une approche intéressante a été mise en place en Norvège avec l'adoption par le ministère de l'Éducation et de la Recherche d'un cadre national pour l'apprentissage tout au long de la vie (OCDE, 2013a).

La validation des acquis de l'expérience

Pour promouvoir la mobilité des travailleurs et augmenter les chances des chômeurs âgés de retrouver un emploi, il faut encourager le développement du système de validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE a d'abord été développée en Suisse romande et est aujourd'hui mise en œuvre dans un grand nombre de cantons suisses. De plus, la VAE a été

explicitement reconnue dans la Loi fédérale sur la formation professionnelle de 2004. Enfin, le SECO encourage la VAE au sein des ORP en reconnaissant son rôle important dans les métiers pour lesquelles il y a de la pénurie de main-d'œuvre. La VAE peut être aussi un outil important pour l'insertion ou le retour des femmes sur le marché du travail après avoir élevé les enfants ou après une interruption de carrière. Le retour à l'emploi a souvent lieu dans des fonctions qui ne correspondent pas au métier appris initialement, mais pour lesquelles des compétences acquises de manière informelle, notamment à la maison, peuvent être requises et valorisées. Toutefois, les freins à l'extension de la VAE se trouvent principalement dans le peu d'enthousiasme des branches professionnelles face à ce dispositif et dans la complexité actuelle des procédures de validation. C'est pourquoi seules quelques professions du système de formation initiale ont introduit ces procédures (environ vingt professions).

La VAE s'est aussi développée dans les autres pays européens. Aux Pays-Bas, par exemple, elle repose sur une procédure formelle. Dans certains secteurs, elle est fixée dans les conventions collectives. Son utilisation a pu être encouragée grâce à des campagnes publiques, notamment à la radio et à la télévision, l'élaboration d'un code de qualité et le développement d'infrastructures régionales (OCDE, 2014c). Un autre exemple est la Norvège qui a introduit en 2001 un système pour évaluer les connaissances acquises de manière informelle (OCDE, 2013a).

Services de l'emploi

Le chômage après 55 ans est faible, mais davantage de longue durée

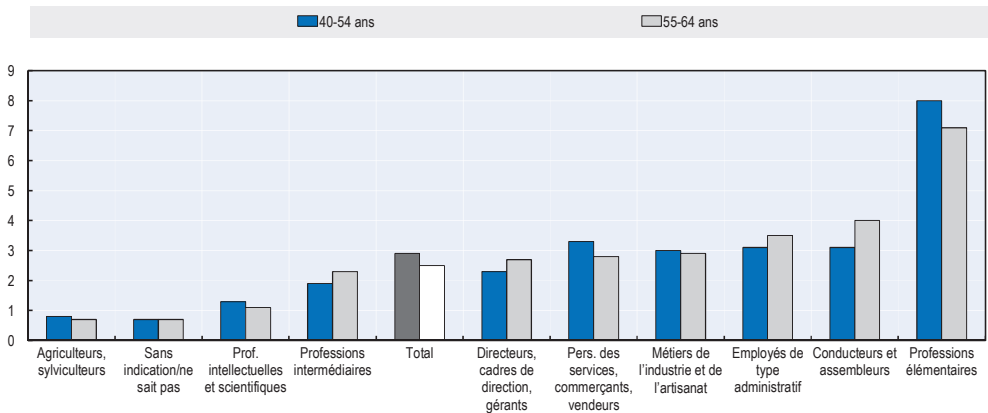
La crise financière mondiale a peu pesé sur le chômage des 55-64 ans en Suisse mais ce qui est préoccupant en Suisse comme dans les autres pays de l'OCDE, c'est que le risque de chômage de longue durée augmente significativement avec l'âge. En se basant sur des données administratives, la fréquence de chômage de un an ou plus parmi les chômeurs inscrits est en 2012 de 20 % pour les 50-54 ans, de 26 % pour les 55-59 ans et de 42 % pour les personnes de 60 ans et plus (SECO, 2013). Si le chômage de longue durée augmente significativement après l'âge de 60 ans en Suisse, cela peut en partie être expliqué par la plus longue indemnisation d'assurance chômage pour ceux qui sont devenus chômeurs quatre années avant le départ à la retraite (graphique 3.9).

En général dans les pays de l'OCDE, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs étrangers sont plus vulnérables au chômage. Ce constat se vérifie en Suisse. Pour les chômeurs inscrits de 55-64 ans, le taux de chômage qui est


en moyenne de 2.5 % en 2012 est plus que doublé pour ceux qui n'avaient qu'un niveau d'éducation du premier cycle de l'enseignement secondaire (5.4 %) et pour les étrangers (5.8 %). On constate également que la vulnérabilité au chômage est particulièrement élevée pour les professions non qualifiées comme par exemple les professions élémentaires. En moyenne, les 55-64 ans ont un taux de chômage moins élevé que les 40-54 ans, à l'exception de certaines groupes de profession comme les directeurs et les cadres, les professions intermédiaires, les employés de type administratif, et surtout les conducteurs et assembleurs (graphique 5.3).

Graphique 5.3. Taux de chômage des 40-54 ans et des 55-64 ans par groupe de profession, Suisse, 2012

En pourcentage de la population active de chaque groupe de profession



Source : SECO (2013), « Rapport succinct sur la situation des chômeurs âgés sur le marché du travail », dernière mise à jour le 26 avril 2013, document interne, Berne.

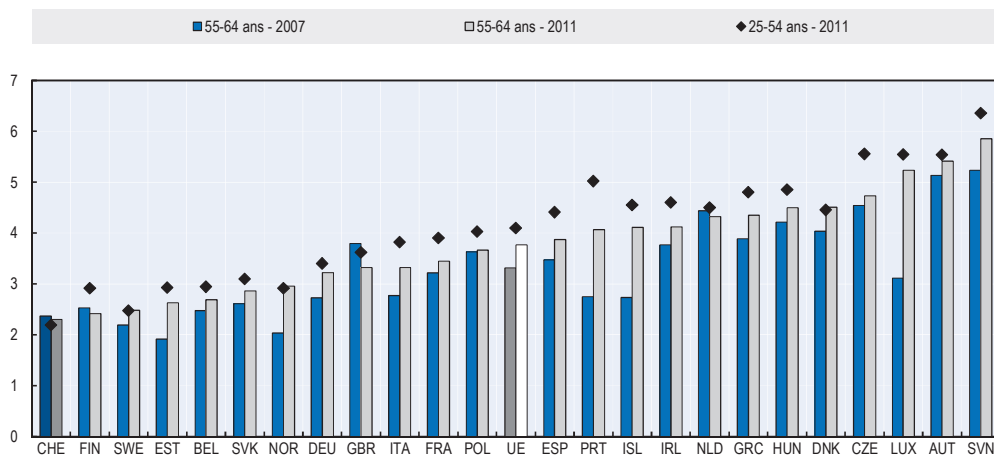
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143404>

Intensité de la recherche d'emploi en Suisse

Une manière de mesurer l'intensité de recherche d'emploi porte sur le nombre de méthodes utilisées par les demandeurs d'emploi pour chercher du travail. Le questionnaire de l'Enquête communautaire sur les forces de travail prévoit douze modalités complémentaires. En comparaison européenne, en Suisse, les chômeurs utilisent particulièrement peu de canaux différents pour la recherche de l'emploi et il n'y a pas de grandes différences entre les chômeurs de 55-64 ans et ceux de 25-54 ans (graphique 5.4).

Graphique 5.4. Diversité de méthodes de recherche d'emploi des chômeurs au sens du BIT, par âge, pays européens, 2007 et 2011

Nombre moyen de canaux différents utilisés pour trouver un emploi



Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT-UE).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143412>

Une étude menée sur la recherche d'emploi après des licenciements de masse en Suisse montre que 33 % des licenciés ont retrouvé un emploi par les réseaux sociaux et, en particulier, grâce à des contacts avec d'anciens collègues de travail (Baumann et Oesch, 2013). Ils sont particulièrement importants pour les travailleurs âgés : 22 % des 55-59 ans et 38 % des plus de 60 ans ont retrouvé un emploi par ce canal, alors qu'ils n'étaient que 11 % parmi les moins de 29 ans. Il est dès lors important d'encourager les chômeurs, et en particulier les chômeurs âgés, à activer les réseaux sociaux pour la recherche d'emploi, comme le conseillent déjà les ORP.

Dans le cadre d'un projet pilote « Éviter le chômage de longue durée », mis en place par l'ORP du canton d'Argovie, il s'est avéré que le conseil et le coaching intensif incitent les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans à utiliser de manière plus ciblée les instruments de recherche d'emploi. Une évaluation de ce projet estime que la probabilité de retrouver un emploi serait augmentée de 15 % (Arni, 2012). Le changement de stratégie se manifeste non seulement par le choix des instruments mais aussi par une extension de la recherche dans d'autres domaines professionnels et d'autres secteurs d'activité, ce qui augmenterait de presque un tiers la probabilité de retrouver un emploi.

Grande marge de manœuvre des cantons et des ORP

Le cadre légal des mesures du marché du travail est défini au niveau fédéral (SECO, 2014). Ce cadre doit permettre aux cantons et aux ORP de répondre localement aux problèmes des demandeurs d'emploi. Les cantons et les ORP bénéficient pour ce faire d'une large autonomie quant à l'éventail de l'offre des mesures du marché du travail et son utilisation dans le cadre de leur stratégie. Cela peut aller d'une stratégie minimaliste (faible recours à ces mesures) à une stratégie maximaliste (utilisation fréquente de ces mesures). Cette dernière stratégie s'accompagne souvent d'un suivi régulier des chômeurs avec des contrôles et des possibilités de sanctions (Perret et al., 2007). La démarche des cantons et des ORP peut également différer à travers leurs mesures cantonales spécifiques d'activation des demandeurs d'emploi âgés (voir ci-dessous).

Comme le souligne l'OCDE (2013d) dans un examen comparatif des stratégies d'activation dans sept pays de l'OCDE, le fait que l'indemnisation du chômage soit financée à l'échelon national alors que la gestion des services de l'emploi s'effectue au niveau local pourrait conduire à un affaiblissement des mesures d'activation, mais la Suisse est parvenue à éviter cet écueil grâce à une surveillance des résultats et à une gestion rigoureuse⁸. Au niveau fédéral, un instrument de suivi a été mis en place en 2000 pour mesurer la performance des ORP au regard de l'objectif global qui est la réinsertion rapide et durable des chômeurs. Quatre indicateurs de résultats pondérés sont utilisés et corrigés chaque année après prise en compte de facteurs exogènes : i) la durée moyenne d'indemnisation (poids de 50 %) ; ii) la part des entrées en chômage de longue durée (20 %) ; iii) la part des bénéficiaires d'indemnités journalières arrivés en fin de droits (20 %) ; et iv) la part des bénéficiaires de prestations qui n'a pas été réinsérée durablement avec comme objectif d'éviter les réinscriptions (10 %). Ce dernier indicateur est mesuré par le nombre de personnes qui se réinscrivent auprès des ORP et bénéficient d'indemnités de chômage dans les quatre mois après avoir quitté le chômage.

Ce type d'instrument de suivi a une influence sur les stratégies poursuivies et favorise l'intégration rapide des chômeurs (Duell et al., 2010). Une évaluation du système de pilotage suisse a été menée dans le contexte de la troisième vague de l'évaluation de la politique du marché du travail (Kaltenborn et Kaps, 2013). Une des questions consiste à se demander s'il serait judicieux de donner plus de poids au quatrième indicateur qui mesure la durabilité de l'intégration. Effectivement, un résultat de cette étude, basée principalement sur des questionnaires envoyés aux ORP, est que ces derniers considèrent cet indicateur comme moins important car sa pondération est faible.

Stratégies d'activation des chômeurs âgés

Comme la plupart des pays de l'OCDE, la Suisse a adopté une stratégie standard qui s'applique à tous les demandeurs d'emploi quel que soit leur âge. En plus des mesures fédérales du marché du travail, les cantons sont libres d'utiliser leur budget cantonal pour concevoir et mettre en œuvre leurs propres mesures et programmes du marché du travail. Dans certains cantons, les ORP poursuivent une démarche d'activation renforcée tant pour les demandeurs d'emploi âgés que pour les plus jeunes. Ainsi, les cantons d'Argovie, de Genève et de Saint-Gall ont intensifié particulièrement pour les chômeurs âgés l'intervention précoce, les conseils, le coaching et le parrainage (encadré 5.1).

Encadré 5.1. Quelques exemples de bonnes pratiques dans les cantons d'Argovie, de Genève et de Saint-Gall pour les chômeurs âgés

Canton d'Argovie

Le projet pilote *Éviter le chômage de longue durée*, mis en œuvre dans la partie est du canton, intègre deux nouvelles mesures : i) le conseil intensifié, tous 15 jours pendant les quatre premiers mois ; et ii) un séminaire de coaching/formation « 45+ », par petits groupes de 10 à 15 participants, qui dure 20 jours (et peut aller jusqu'à 54 jours). En moyenne, les participants vont au premier entretien 15 jours après l'entrée au chômage et au séminaire de coaching après 50 jours (avec beaucoup de variation mais avec une concentration autour de 30 à 80 jours). Les participants ont entre 45 et 63 ans et n'ont pas accès à une préretraite. Afin de pouvoir participer au programme, les demandeurs d'emploi doivent être qualifiés d'une employabilité « moyenne » à « difficile » et avoir suffisamment de facultés linguistiques pour suivre le coaching. En outre, uniquement ceux qui n'ont pas de perspective de gains intermédiaires peuvent participer au programme. Les gains intermédiaires sont versés pour compléter la perte de revenu si un chômeur accepte un emploi avec un salaire inférieur à l'indemnité de chômage.

L'évaluation expérimentale d'Arni (2012) du conseil et du coaching intensif révèle dans l'ensemble un impact positif au projet pilote. La méthode repose sur l'assignation aléatoire des 327 participants à un groupe de traitement ou de contrôle selon qu'ils bénéficient ou non des nouvelles mesures. L'évaluation porte sur la population de demandeurs d'emploi qui sont devenus chômeurs entre décembre 2007 et décembre 2008. L'effet significativement positif du programme de conseil et de coaching intensif sur le taux de sortie du chômage vers l'emploi est mis en évidence pour la sous-population des personnes de 45-54 ans, mais non pour les 55 ans et plus. Le programme n'a pas eu d'effet sur la durée du chômage, ce qui en soi serait un résultat positif selon l'auteur car il montre que l'effet *lock in* (effet d'enfermement) est faible, du moins pour les 45-54 ans. Le taux de chômage de longue durée n'a été que faiblement réduit, et d'une manière non significative même si les participants au programme ont plus souvent trouvé un emploi. Un autre résultat est que la stabilité professionnelle augmente après le chômage, ce qui évite en moyenne 20 jours de chômage futur. L'étude montre aussi que les demandeurs d'emploi réduisent l'intensité de leur recherche d'emploi dans l'attente de participer au séminaire de coaching. Une assignation plus précoce réduirait, voire éliminerait cet effet négatif sur le taux de sortie.

Encadré 5.1. Quelques exemples de bonnes pratiques dans les cantons d'Argovie, de Genève et de Saint-Gall pour les chômeurs âgés (suite)

Un effet important du programme est que le coaching « désillusionne » les demandeurs d'emploi qui deviennent plus réalistes sur leurs exigences surtout en ce qui concerne les salaires attendus et donc qu'ils sont prêts à accepter. Au départ, autant les demandeurs d'emploi que les conseillers ont tendance à surestimer les chances de retrouver un emploi. Arriver à un constat plus réaliste a un impact positif sur la recherche d'emploi d'autant plus que l'intensification des conseils et la participation au séminaire rendent les participants plus motivés.

Canton de Genève

L'ORP a développé en 2007 une directive pour les conseillers ayant des chômeurs âgés à suivre. Comme les chômeurs rencontrent des difficultés de réinsertion plus accentuées dès l'âge de 40 ans, le conseiller peut décider si le chômeur est en difficulté d'insertion et s'il peut bénéficier d'un accompagnement renforcé. L'accent a été mis sur le placement dès l'inscription dans l'ORP. Il y a un suivi individuel intensif, avec une approche de management de cas. Les seniors ont tout de suite accès aux mesures actives du marché du travail, alors que ces mesures ne sont proposées que beaucoup plus tard dans la durée du chômage pour la plupart des autres publics. La stratégie repose sur l'*empowerment* des chômeurs âgés. Après une première phase de surévaluation de leurs chances sur le marché du travail, les chômeurs âgés perdent vite confiance en eux-mêmes. Rapidement, des ateliers d'orientation sont proposés avec un bilan de carrière et de compétences ainsi qu'une aide pour mieux activer son réseau personnel.

Un service d'accompagnement a été mis en place pour les cadres au chômage en co-traitance avec l'Institut Futura 21. La mesure « Talents Cadres » consiste en un séminaire, des *job clubs*, des stages thématiques et l'accompagnement individualisé. Elle n'est pas conçue spécialement pour les personnes de plus de 50 ans, mais ceux-ci peuvent également y participer. Le retour à l'emploi au bout de six mois des cadres de plus de 50 ans au chômage ne s'élève qu'à 20 % contre 40 % pour les plus jeunes.

Canton de Saint-Gall

Un projet de parrainage pour les seniors (Tandem 50+) a été créé par un organisme en 2008. Une grande partie des mentors en entreprises sont eux-mêmes âgés de plus de 60 ans. Les chômeurs âgés doivent être très motivés pour participer au programme de parrainage et ne doivent pas avoir de problèmes sociaux ou de santé, et donc une bonne employabilité. Les résultats de ce programme semblent prometteurs mais une évaluation rigoureuse n'a pas été menée sur son impact.

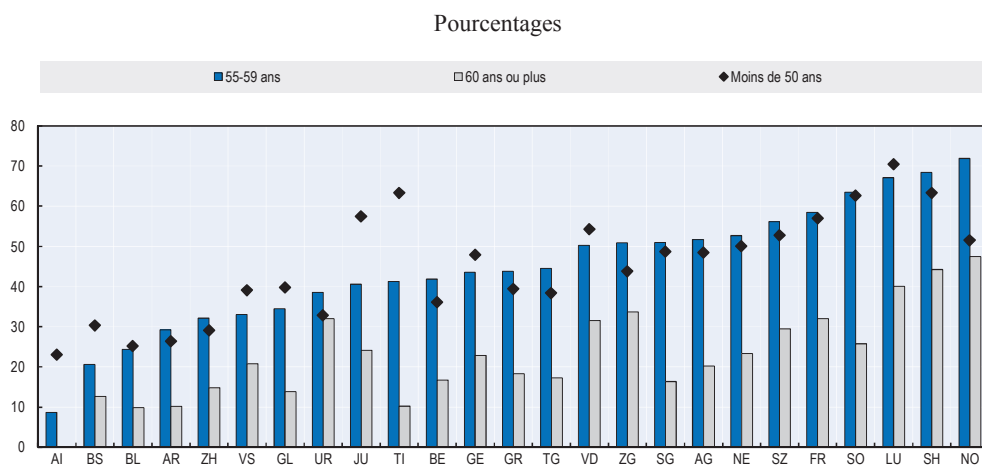
Source : Mission de l'OCDE en Suisse en novembre 2013.

Dans de nombreux cantons, la participation aux mesures actives du marché du travail diminue avec l'âge. Pourtant, la participation des chômeurs indemnisés de 55-59 ans est au moins aussi importante que celle des moins de 50 ans dans 16 cantons en 2012 (graphique 5.5). Par contre, la participation des chômeurs de 60 ans et plus est nettement plus faible dans presque tous les cantons. Des progrès ont pu être réalisés depuis 2007,

puisque la participation des 60 ans et plus a augmenté dans la plupart des cantons entre 2007 et 2012 (SECO, 2013).

Suite à la révision de la Loi sur l'assurance chômage (LACI) en 2011, les conditions de participation des chômeurs de plus de 50 ans aux mesures du marché du travail ont été améliorées, puisqu'ils peuvent poursuivre leur participation même s'ils arrivent en fin de droits. Cette mesure a été instaurée car la révision de la LACI a raccourci le nombre de jours d'indemnisation du chômage. Par conséquent, le nombre d'arrivés en fin de droits a augmenté, et donc aussi parmi les participants de plus de 50 ans à des programmes actifs.

Graphique 5.5. **Participation des chômeurs indemnisés à des mesures actives du marché du travail, par classe d'âge et canton, Suisse, 2012**



Source : SECO (2013), « Rapport succinct sur la situation des chômeurs âgés sur le marché du travail », dernière mise à jour le 26 avril 2013, document interne, Berne.

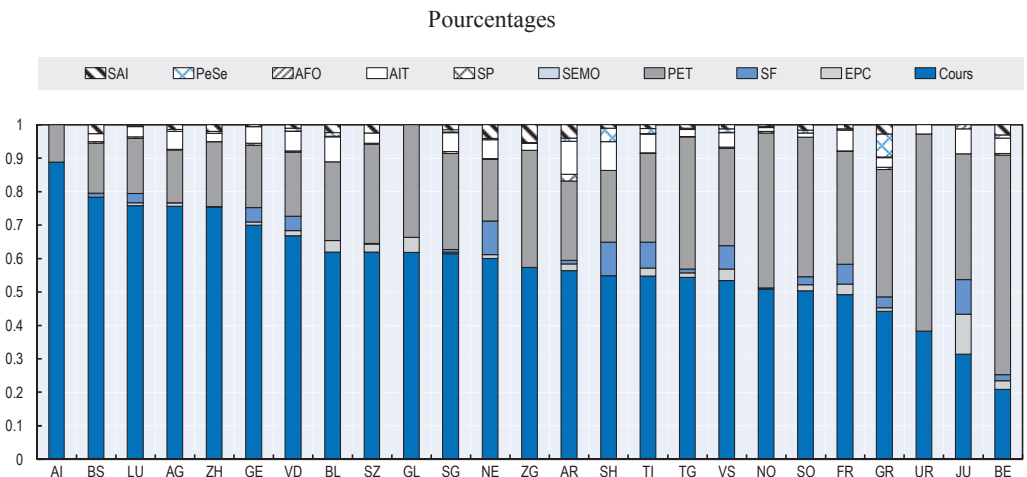
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143420>

Vue d'ensemble de la participation des chômeurs âgés aux mesures du marché du travail

En 2012, dans l'ensemble de la Suisse, les participants aux mesures du marché du travail ont bénéficié de cours de formation (60 %), de programmes d'emploi temporaire (29 %), d'allocations d'initiation au travail (4 %), de stages de formation (3 %) ou d'un soutien à une activité indépendante (2 %). Il y a une grande différence entre les cantons quant aux mesures privilégiées pour l'ensemble des chômeurs (Duell et al., 2010). Il en

est de même pour les chômeurs âgés de plus de 50 ans (graphique 5.6). Les deux mesures du marché du travail les plus fréquentes pour les chômeurs âgés sont les cours de formation et les programmes d'emploi temporaire. Presque 90 % des participants âgés de plus de 50 ans ont poursuivi des cours de formation dans le canton Appenzell Rhodes-Intérieures, alors qu'ils n'étaient environ que 20 % dans le canton de Berne, les parts respectives dans les emplois temporaires allant de 5 à 45 %. Outre ces deux cas extrêmes, la diversité est marquée entre les cantons et s'est accentuée depuis 2007. Par contre, les allocations d'initiation au travail ainsi que le soutien à une activité indépendante sont peu utilisés dans la totalité des cantons.

Graphique 5. 6. **Diversité des mesures actives des participants de plus de 50 ans, par canton, Suisse, 2012**



Note : SAI = soutien à une activité indépendante, PeSe = contribution aux frais de déplacement quotidien et de séjours hebdomadaires, AFO = allocation de formation, AIT = allocation d'initiation au travail, SP = stage professionnel, SEMO = semestre de motivation, PET = programme d'emploi temporaire, SF = stage de formation, EPC = entreprise de pratique commerciale.

Source : SECO (2013), « Rapport succinct sur la situation des chômeurs âgés sur le marché du travail », dernière mise à jour le 26 avril 2013, document interne, Berne.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933143437>

Formations

La formation de base et l'encouragement général au perfectionnement professionnel ne sont en principe pas du ressort de l'assurance chômage. L'allocation de formation fait exception. Elle dure en général trois à quatre

ans (soit la durée d'un apprentissage) et ne peut être accordée que si elle permet d'améliorer l'aptitude au placement du chômeur et si elle n'est pas « surdimensionnée ». Elle est en général réservée à ceux qui n'ont pas achevé leur formation professionnelle initiale ou qui « éprouvent de grandes difficultés à trouver un emploi correspondant à leur formation ». Elle ne peut être allouée ni à des personnes ayant fait des études supérieures, ni à des personnes qui ont échoué dans une formation de trois ans dispensée dans le cadre de l'assurance chômage. En même temps, la circulaire du SECO précise que le « temps et les moyens financiers engagés doivent être en rapport adéquat avec les objectifs visés par la mesure », et que notamment les cours collectifs, qui sont des mesures de reconversion ou de perfectionnement organisés spécialement à l'attention des chômeurs, doivent être conçus « dans un souci de rentabilité maximale » (SECO, 2014). Cette dernière consigne expliquerait en partie la faible part des personnes de 50 ans et plus qui reçoivent une allocation de formation. Une autre raison est que pour la majorité de ce public, n'avoir que cette allocation entraînerait une baisse substantielle de revenu pour plusieurs années.

Selon le SECO, un peu plus de la moitié des participants de 50 ans et plus à des cours de formation ont suivi des cours d'orientation et de développement personnel en 2012, 14 % des cours de langue, 16 % des cours d'informatique, 10 % des cours liés à une branche d'activité, 3 % des cours de création d'entreprise et 4 % d'autres cours. La part des cours d'informatique a diminué et celle des cours de langue a légèrement augmenté en 2012 en comparaison avec 2007.

La plupart des cours de formation sont ouverts à tous les demandeurs d'emploi, indépendamment de leur âge. Il existe pourtant une mesure nationale *Power 40+* pour la formation de conseillers énergétiques des bâtiments, certifiée par un brevet fédéral, qui s'adresse aux chômeurs de plus de 40 ans. Le programme se compose d'un stage (60 %), d'un cours de formation de 24 jours (20 %) et d'un accompagnement (20 %). Cette formation requiert un bon niveau de formation professionnelle de base dans une profession de la construction ou dans un domaine apparenté, ainsi qu'une longue expérience professionnelle⁹.

Peu d'évaluations semblent avoir été menées récemment sur l'impact de mesures de formation, notamment pour les demandeurs d'emploi âgés. Une étude plus ancienne basée sur des données administratives et des interviews de conseillers des ORP a montré un impact positif des mesures de formation sur le retour à l'emploi des demandeurs de 50 ans et plus qui sont qualifiés (avec un diplôme de l'enseignement supérieur, une maîtrise fédérale, un brevet fédéral) (Bieri et al., 2006).

Emplois temporaires

Cette mesure vise à l'insertion rapide des demandeurs d'emploi. Il s'agit d'emplois subventionnés, souvent dans l'administration publique, les services sociaux et éducatifs, ou encore dans les activités menées par des établissements publics ou des ONG dans le domaine de l'environnement et du recyclage. La circulaire du SECO précise que les emplois temporaires doivent avoir un caractère extraordinaire (SECO, 2014). Cela veut dire que les activités dans un emploi temporaire ne doivent pas être indispensables et faire concurrence à l'économie privée et que le poste ne doit pas figurer dans l'effectif régulier. Cette mesure ne permet pas de créer un nouveau droit à l'indemnité de chômage.

On a constaté que les chômeurs âgés avaient une plus forte probabilité d'être assignés à ce type de mesure que les plus jeunes. Des évaluations menées dans le contexte de la deuxième phase d'évaluation des stratégies des ORP ont montré des résultats contrastés quant à l'efficacité de cette mesure, mais elles ne traitent généralement pas de leur effet sur les chômeurs âgés (voir pour un aperçu, Duell et al., 2010). L'analyse de Bieri et al. (2006) sur l'impact des stratégies des ORP sur la réinsertion de chômeurs qualifiés de plus de 50 ans dans le marché du travail a conclu qu'occuper un emploi temporaire est une opportunité pour le demandeur d'emploi de montrer ses compétences professionnelles sur le terrain et d'obtenir ensuite un engagement ferme pour une fonction adaptée.

Allocations d'initiation au travail

Par l'intermédiaire de l'allocation d'initiation au travail (AIT), l'assurance chômage peut encourager par des subventions salariales la formation sur le tas dans une entreprise en vue d'un nouveau travail. Les AIT visent à inciter les employeurs à occuper des travailleurs qui ont besoin d'une initiation spéciale, qui ne sont pas (encore) en mesure de fournir une pleine prestation de travail ou/et qu'ils n'engageraient pas ou ne garderaient pas sans cette mesure. L'allocation consiste en une prise en charge pendant au maximum six mois d'une partie du salaire, soit en moyenne 40 %. Depuis la révision de la LACI en 2011, la participation peut s'élever à 50 % de la rémunération en moyenne, pendant douze mois au maximum pour les chômeurs de plus de 50 ans. Contrairement aux emplois temporaires, les emplois subventionnés ne doivent pas être extraordinaires et sont liés en règle générale à des contrats de travail à durée indéterminée.

Les études de la troisième phase d'évaluation des stratégies des ORP n'ont pas abordé la question des AIT. Selon l'étude de Bieri et al. (2006) sur les mesures d'activation des chômeurs âgés qualifiés, les AIT ne sont en règle générale pas une mesure appropriée. L'argument avancé est que l'un

des principaux problèmes des travailleurs âgés consisterait en leur surqualification ou trop grande spécialisation. Les AIT ne seraient pas adaptées pour compenser ces difficultés. De plus, les entreprises seraient peu disposées à accepter de financer la mise à jour des compétences d'un candidat âgé à un poste qualifié. Par contre, on pourrait argumenter que les AIT aident à lutter contre l'effet de discrimination liée à l'âge, si on part de l'hypothèse que les entreprises n'embauchent pas de travailleurs âgés à cause de préjugés. De plus, elles semblent être appropriées surtout pour les moins qualifiés. Les représentants des services cantonaux rencontrés lors de la mission approuvent l'augmentation de la durée des AIT pour les plus de 50 ans. Effectivement, la part des participants de 50 ans et plus dans cette mesure est passé de 19 % en 2010 à 27 % en 2013. Néanmoins, les AIT ne concernent que 3 % des participants de 50 ans et plus des mesures du marché du travail en 2013 contre 2.2 % pour les moins de 50 ans.

Les aides à l'embauche sont la mesure la plus souvent mise en place pour les chômeurs âgés par les SPE dans les pays européens (Eurofound, 2013). Elles consistent en exemption des cotisations à la sécurité sociale, en subventions salariales ou encore en un versement d'une somme forfaitaire à l'employeur (OEE, 2012). Dans certains pays, des aides à l'embauche spécifiques ou un assouplissement du dispositif pour les travailleurs âgés ont été développés (encadré 5.2). Les évaluations de subventions salariales spécifiques pour les chômeurs âgés menées dans quelques pays ont dans l'ensemble montré des résultats positifs, surtout si les mesures sont ciblées sur les chômeurs avec un bas niveau de qualification (Eurofound, 2013).

Encadré 5.2. Aides à l'embauche et subventions salariales pour les travailleurs âgés : quelques pratiques dans les pays européens

En **Allemagne**, la mesure pour l'incitation à l'emploi a une durée plus longue pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (12 à 36 mois contre 12 mois au maximum pour les moins de 50 ans). La part du salaire prise en charge par le SPE est de 30-50 % et est réduite de 10 points de pourcentage chaque année. Elle peut aller jusqu'à 70 % pour ceux qui ont des handicaps graves, et la période de subvention jusqu'à 60 mois. Le nombre de participants âgés dans cette mesure a fortement augmenté entre 2007 et 2010. Une évaluation a montré que globalement, les aides à l'emploi apportaient des résultats positifs mais que l'impact de la période de subvention plus longue pour les plus de 50 ans n'était pas significatif (Brussig et al., 2011). De plus il y a un risque d'effets de substitution et d'aubaine lié au fait que pour les bénéficiaires âgés, les entreprises ne sont pas obligées de les garder en emploi pour une période définie après la fin de la mesure, alors que cette règle est en vigueur pour les plus jeunes. Les entreprises peuvent donc facilement remplacer un participant âgé par un autre à la fin de la mesure.

Encadré 5.2. Aides à l'embauche et subventions salariales pour les travailleurs âgés : quelques pratiques dans les pays européens (suite)

En **Belgique**, une nouvelle mesure a été mise en place en 2010 qui incite à la mobilité professionnelle à la demande du salarié, et notamment au changement de poste de travail vers des tâches moins difficiles ou pénibles. Une compensation pour la perte salariale (qui doit s'élever au moins à 265 EUR) est versée au salarié de l'ordre de 80 EUR et pour une durée de 12 mois pour les moins de 55 ans, de 106 EUR et une durée de 24 mois pour les travailleurs de 55-58 ans et de 133 EUR et une durée de 36 mois pour ceux qui ont plus de 58 ans (Plasman et al., 2012).

En **France**, l'aide différentielle de reclassement mise en place en 2006 est sans condition de durée minimale d'indemnisation pour les chômeurs indemnisés de 50 ans et plus (12 mois pour les moins de 50 ans) (OCDE, 2014a). Cette aide est accordée lorsqu'un allocataire reprend un emploi dont la rémunération, pour un même horaire de travail, est inférieure d'au moins 15 % à celle de son emploi précédent. La durée de versement ne peut dépasser la durée des droits à l'allocation d'assurance chômage restants dus à la veille de l'embauche et est en moyenne de huit mois.

Au **Luxembourg**, il existe une mesure d'aide à l'embauche qui consiste au remboursement des cotisations de la sécurité sociale aux employeurs. La durée du remboursement dépend de l'âge du travailleur embauché sous cette mesure. Elle va jusqu'à deux ans pour les personnes de plus de 30 ans, trois ans pour les personnes de plus de 40 ans et est permanente dans le cas d'embauche d'un chômeur de plus de 45 ans (Thill, 2012).

Aux **Pays-Bas**, si un employeur embauche un chômeur indemnisé de 50 ans ou plus, il bénéficie d'une réduction de ses contributions patronales de 7 000 EUR par an (OCDE, 2014c). Cette somme est réduite en cas de temps de travail inférieur à 36 heures par semaine.

En **Pologne**, le remboursement des contributions à la sécurité sociale et une subvention de 80 % du salaire minimum sont possibles pour les personnes de plus de 50 ans qui sont éligibles à la préretraite et de 50 % pour les personnes de plus de 50 ans qui ne le sont pas (Sienkiewicz, 2012).

Source : Brussig, M., M. Schwarzkopf et G. Stephan (2011), « Recruitment wage subsidies. A successful instrument with too many variants », IAB Kurz-Bericht 12 ; OCDE (2014), *Vieillesse et politiques de l'emploi : France 2014. Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264206847-fr> ; OCDE (2014), *Ageing and Employment Policies. Netherlands 2014. Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208155-en>; Plasman, R., J. Bouajaja, L. de Wind, S. Flament et A. Goossens (2012), « EEO Review Employment Policies to Promote Active Ageing. Belgium », EEO ; et Sienkiewicz, L. (2012), « EEO Review Employment Policies to Promote Active Ageing. Poland », EEO.

Gains intermédiaires

Les gains intermédiaires ne figurent pas parmi les mesures nationales du marché du travail, mais sont largement utilisés dans toute la Suisse comme instrument d'activation. Ils sont versés dans le cas où un chômeur accepte un emploi qui est rémunéré en-dessous du montant des indemnités de chômage pour compenser cette perte et offrir une situation financière qui

soit meilleure en acceptant le nouvel emploi. Les emplois sont souvent à temps partiel pour permettre aux participants de rechercher un autre emploi. Il s'agit d'un contrat normal de travail qui donne droit aux indemnités de chômage.

Selon l'évaluation de l'effet des mesures actives sur la probabilité de sortie du chômage des personnes qualifiées de plus de 50 ans, les gains intermédiaires sont bénéfiques pour ce groupe, car ils leur permettent d'élargir leurs compétences, particulièrement quand elles ont été acquises par une expérience professionnelle étroite et peu variée (Bieri et al., 2006). Ce constat confirme d'autres résultats d'évaluation plus globale du dispositif. L'atout des gains intermédiaires en comparaison par exemple aux emplois temporaires est qu'ils s'inscrivent dans un contrat normal de travail dans le marché du travail primaire (pour un aperçu, voir Duell et al., 2010).

Autres mesures et stratégies cantonales

Parmi les programmes actifs du marché du travail mis en œuvre par les cantons, on peut retenir les mesures suivantes pour les demandeurs d'emploi âgés :

- Développer le retour à l'emploi par une prise en charge des cotisations patronales du deuxième pilier (ORP des cantons de Neuchâtel et Fribourg jusqu'en novembre 2013). Apporter plus de conseils pour développer une activité indépendante dans le cadre du programme *NewStart* (ORP du canton de Genève). Les principaux secteurs d'activité concernés sont les services à la personne, la formation des adultes et le domaine de la santé (massage, coach de vie, thérapies naturelles, commerce spécialisé).
- Instaurer une période d'essai, mesure qui semble être bien adaptée aux problèmes vécus par les travailleurs âgés selon l'ORP de Genève. En effet, en faisant l'hypothèse que les employeurs ne recrutent pas de travailleurs âgés pour des raisons de discrimination liée à l'âge, le placement à l'essai permet aux chômeurs âgés de faire preuve de leurs compétences.
- Mener une campagne de sensibilisation pour les travailleurs âgés. En particulier, l'ORP du canton d'Argovie met en avant que c'est l'expérience qui compte et non pas l'âge. Les affiches de la campagne sont très réussies, le chiffre associé à un visage de travailleur âgé concerne ses années d'expérience et non son âge¹⁰.

Mesures actives du marché du travail introduites par les cantons pour les personnes en fin de droits et recevant l'aide sociale

De manière générale, il y a peu de personnes en fin de droits de plus de 50 ans qui participent à une mesure nationale du marché du travail. Par contre, certains cantons ont mis en place des mesures spécifiques pour ce groupe cible (encadré 5.3).

Encadré 5.3. Mesures pour les chômeurs âgés en fin de droits dans les cantons de Fribourg, de Genève et de Lucerne

Canton de Fribourg

Un programme d'emploi qualifiant est destiné aux personnes qui n'ont pas droit aux indemnités de chômage, indépendamment de leur âge. Ce programme peut avoir lieu dans une entreprise, une collectivité publique ou une association à but non lucratif. Le contrat de travail est établi entre le demandeur d'emploi et l'ORP qui agit comme une agence d'emploi temporaire. Le canton verse au demandeur d'emploi le salaire conventionnel ou usuel de la branche et l'entreprise privée, publique ou associative ne participe aux frais qu'à hauteur de 75 %. En règle générale, la durée de la mesure est de trois mois. Une évaluation du dispositif menée en 2008 sur la base de questionnaires auprès des demandeurs d'emploi, d'entretiens avec des entreprises et des ORP ainsi qu'une analyse de données administratives a montré que l'impact de la mesure sur la probabilité de sortie du chômage est neutre ou même négatif pour des chômeurs de très longue durée comparé au groupe de contrôle (Bonoli et al., 2008). Les auteurs soulèvent, néanmoins, le problème de sélection endogène qui pourrait affecter les résultats, puisque ce sont ceux qui sont particulièrement vulnérables qui sont invités à participer. Bien que le rapport d'évaluation ne considère pas l'âge spécifiquement, on peut retenir que les personnes qui ont participé à ce programme ont une moyenne d'âge de 49 ans.

Canton de Genève

Deux mesures, les allocations de retour à l'emploi et les emplois de solidarité, s'adressent aux chômeurs âgés qui ont épuisé leurs indemnités chômage.

- Les allocations de retour en emploi, qui ont été introduites en 1997, sont versées pendant 24 mois à partir de 50 ans (pendant 12 mois avant 50 ans). Environ 16 % des bénéficiaires de cette mesure ont plus de 50 ans, dont la plupart plus de 55 ans. Le salaire est financé par le canton de manière dégressive dans le temps, en moyenne à 50 % sur la base d'un contrat à durée indéterminée. Selon le canton de Genève, 70 % des personnes ayant bénéficié de cette mesure ont pu être réintégrées sur le marché du travail. Cette mesure ouvre un nouveau droit à une indemnisation du chômage.
- Les emplois de solidarité visent les chômeurs de plus de 55 ans, les personnes sans formation professionnelle reconnue en Suisse et les personnes avec un parcours professionnel fragmenté et peu qualifiant. Ils se situent surtout dans le secteur public, les entreprises à but non lucratif et l'économie solidaire. Les emplois de solidarité sont basés sur des contrats à durée indéterminée et entre 50 à 80 % des salaires (charges sociales patronales comprises) sont pris en charge par le canton. Seules les personnes

qui n'ont pas bénéficié d'allocations de retour à l'emploi et d'autres mesures cantonales et n'ont pas été sanctionnées par l'ORP peuvent participer à cette mesure. Cette mesure n'ouvre pas un nouveau droit à une indemnisation du chômage.

Selon une évaluation couvrant la période 1997-2013, parmi la population de chômeurs en fin de droits, ce sont essentiellement les hommes de nationalité suisse qui ont recours aux allocations de retour en emploi. Les personnes âgées, en particulier les femmes, ont dans l'ensemble plus recours aux emplois de solidarité (Wolf et Kempeneers, 2013). Un des résultats intéressants est que cette mesure a été moins souvent interrompue pour les plus de 50 ans que pour les plus jeunes. Ceci pourrait s'expliquer à la fois par une plus grande motivation des plus âgés ainsi que par leur plus faible probabilité de retrouver un emploi. Selon les résultats de l'étude, dans l'ensemble, l'interruption de la mesure se fait pour 30 % des participants après le temps d'essai, pour 22 % pour des raisons économiques et seulement pour 15 % parce qu'ils ont trouvé un autre emploi. Quant à l'impact de cette mesure, on constate peu de réinscriptions au chômage après avoir bénéficié de 24 mois d'allocations de retour à l'emploi. Une raison pourrait être que les plus âgés peuvent recevoir d'autres prestations à la fin de la mesure (comme la préretraite).

Canton de Lucerne

Le projet pilote *Dock* mené entre 2011 et 2013 permet aux conseillers ORP d'intégrer des chômeurs de longue durée difficiles à placer dans une entreprise sociale qui appartient au groupe d'entreprises sociales *Dock*. Dans ce groupe, les employés reçoivent des salaires partiels de l'entreprise sociale et la différence entre ce salaire partiel et le gain assuré est couvert par des allocations d'intégration professionnelle (Keller, 2011). Les cadres de cette entreprise sociale ne travaillent pas comme des assistants sociaux mais comme des gestionnaires RH, afin de créer une situation la plus proche possible de la réalité sur le marché du travail primaire. Des entretiens de motivation et la détermination d'objectifs à atteindre complètent le processus. Au cours du processus, l'employé peut se voir proposer soit des tâches plus exigeantes, soit la location à court terme de ses services à une entreprise privée. Le but est l'intégration sur le marché primaire, mais si ce n'est pas possible, l'entreprise *Dock* offre une occupation à long terme.

Source : Mission de l'OCDE en Suisse en novembre 2013.

Les municipalités, qui sont en charge des prestations d'aide sociale, peuvent de leur côté financer les ORP pour organiser des mesures actives pour les bénéficiaires de l'aide sociale. Elles peuvent aussi avoir recours aux mesures cantonales. De plus, les plus grandes municipalités ont elles aussi davantage développé leurs propres mesures pour les personnes en fin de droits et les bénéficiaires de l'aide sociale. Mais comme nous l'avons vu au chapitre 3, les bénéficiaires de l'aide sociale de plus de 55 ans ne sont souvent plus requis de rechercher un emploi. Ces personnes sont particulièrement difficiles à réinsérer professionnellement car elles sont déjà très éloignées du marché du travail après une longue période sans emploi et ont souvent des problèmes de santé. Les préjugés encore souvent présents dans les entreprises à l'encontre de demandeurs d'emploi âgés aggravent

leur situation. C'est pourquoi certaines municipalités reconnaissent que des mesures de réinsertion ne sont plus rentables à partir d'un certain âge. Ainsi, deux des treize municipalités étudiées par Salzberger (2012) excluent explicitement la participation des personnes de plus de 60 ans dans des mesures de réinsertion et dans la plupart des municipalités, les bénéficiaires ne participent plus à partir de 57 ans à ce genre de mesures et programmes. Par contre, on observe une intensification de la participation à des mesures de réinsertion pour les 50-55 ans dans les treize municipalités examinées.

Les municipalités offrent en général la possibilité aux bénéficiaires de l'aide sociale de participer à des programmes de réinsertion sociale pour stabiliser leur situation personnelle et non pas forcément pour une intégration rapide dans le marché du travail. Dans ces programmes, les participants travaillent pour quelques heures dans des entreprises sociales ou dans le cadre de services de proximité. Il existe aussi des entreprises privées ou des projets privés (tel que le projet *Jobintegration passerelle 50plus* de la fondation Speranza¹¹) qui se sont spécialisés dans l'accompagnement des travailleurs âgés à la recherche d'un emploi sur le marché du travail ordinaire.

Dans certaines municipalités, la participation peut être obligatoire en contrepartie de l'aide sociale, mais en général elle n'est plus obligatoire à partir d'un certain âge (50, 55 ou 60 ans). Dans la plupart des municipalités, ces programmes sous condition de ressources sont, néanmoins, ouverts à tous jusqu'à l'âge de 65 ans à titre volontaire pour une durée illimitée (Salzberger, 2012). Des villes comme Zurich, Berne, Lucerne et Winthertur gèrent leurs propres programmes en plus des programmes mis en œuvre par les entreprises sociales.

Mise en perspective internationale

Au-delà d'une démarche standard quel que soit l'âge, il faut reconnaître la grande vulnérabilité des chômeurs dès 50 ans au chômage de longue durée. Ainsi une étude de Flückiger et Meunier (2002) a permis de constater qu'au-delà de 50 ans déjà, les variables qui exercent encore une influence sur la probabilité des chômeurs plus jeunes de retrouver un emploi, n'ont plus aucun impact.

Certains pays de l'OCDE ont mis en place des mesures destinées aux chômeurs âgés les plus en difficulté après une inactivité de longue durée qui sont souvent arrivés en fin de droits et/ou qui reçoivent des minima sociaux. Les exemples retenus dans l'encadré 5.4, en Allemagne et au Danemark, mettent en avant des approches de conseil et d'accompagnement intensif, la nécessité pour les acteurs locaux de coopérer en vue d'obtenir de bons résultats et l'accès à des emplois avec des minima sociaux plus élevés. Les résultats de ces dernières mesures sont contrastés.

Encadré 5.4. Exemples de stratégies d'activation pour les chômeurs âgés de longue durée en Allemagne et au Danemark

Allemagne

Le projet pilote *Perspektive 50+*, lancé en 2005 et dont la troisième phase s'achèvera en 2015, vise à améliorer les conditions de recherche d'emploi pour les chômeurs de longue durée qui reçoivent des minima sociaux sous condition de ressources (les « indemnités de chômage II »)¹². Les objectifs du programme sont d'augmenter la prise de conscience dans la société du changement démographique et de l'impact positif de la poursuite du travail mais aussi de changer les attitudes des employeurs et des collègues au sein des entreprises. Le projet s'appuie surtout sur des pactes locaux impliquant tous les acteurs au niveau régional et local. Il s'agit d'une approche globale incluant des politiques du marché du travail, des affaires sociales et de la santé. Les pactes définissent les objectifs et la stratégie à suivre ce qui permet au centre local pour l'emploi (*job centre*) de poursuivre une autre démarche pour ces chômeurs que celle suivie pour les autres chômeurs, en intensifiant par exemple l'accompagnement individuel. En général, cela couvre un large éventail d'outils, dont le profilage, les bilans professionnels et les formations, les stages en entreprise, des mesures de placement et des subventions salariales pour les entreprises. En comparaison avec l'approche ordinaire d'un centre local, les dispositifs mis en place dans le cadre du programme 50+ favorisent des mesures d'accompagnement, de coaching et de bilan individuel et moins les mesures d'aide à l'embauche et de création d'emploi. De plus, des campagnes sont menées dans les media au niveau local et régional pour augmenter la prise de conscience des défis du changement démographique. Selon une évaluation, l'âge moyen des participants est de 54 ans en 2010 (Knuth et al., 2014). La majorité des participants a un faible niveau d'instruction et plus d'un tiers n'a pas de diplôme de fin d'apprentissage. Environ 13 % n'a pas travaillé au cours des dix dernières années et près d'un cinquième a des problèmes de santé. Ce programme a permis de mieux prendre en compte les besoins des chômeurs de longue durée âgés et de revaloriser l'image des seniors. Les centres locaux pour l'emploi ont adapté leurs activités sur la base des résultats du programme. Globalement, le programme 50+ obtient de meilleurs résultats de placement à des coûts moins élevés. L'accompagnement individuel semble être l'atout majeur du programme.

Le programme *Un-Euro-Job* pour les bénéficiaires des minima sociaux prévoit un supplément de 1 euro de l'heure en plus des minima sociaux sous condition de ressources. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail. Plusieurs évaluations ont montré que globalement les effets de substitution et d'aubaine étaient très importants. Des résultats positifs sur l'emploi n'ont pu être obtenus que pour certains groupes socio-démographiques, tels que certains sous-groupes des travailleurs âgés (Hohmeyer et Wolff, 2012).

Danemark

Dans le cadre de la réforme de la protection sociale de 2006, les allocations de chômage ont été progressivement réduites de quatre à deux ans à partir de 2012. Les travailleurs de 55 ans et plus éligibles à la retraite anticipée volontaire et en fin de droit ont droit à un « emploi senior » à partir de la génération née en 1953. Il s'agit d'un emploi dans la municipalité où la personne

habite. Elle doit contacter sa municipalité et peut garder cet emploi jusqu'au moment où elle atteint l'âge d'accès à la retraite anticipée de sa caisse d'assurance chômage. Les conditions d'emploi dans un emploi senior relèvent du droit du travail. La municipalité reçoit une subvention pour chaque emploi à plein temps. Ce type d'emploi, qui est un emploi aidé, ne crée pas de nouveaux droits à l'assurance chômage (Masden, 2012).

Source : Hohmeyer, K. et J. Wolff (2012), « Mesures d'activation et d'incitation à l'emploi « les opportunités de travail » dans le cadre du deuxième livre du Code Social allemand. Deux variantes avec des effets différents », Rapport court de l'IAB n° 9, Institut pour la recherche autour du marché du travail et des professions ; Knuth, M., T. Stegmann et L. Zink (2014), « L'impact du programme fédéral « Perspectives 50+ ». Chances pour les chômeurs de longue durée âgés », IAQ-Report 01-2014, Universität Duisburg-Essen ; Masden, P. (2012), « EEO Review Employment Policies to Promote Active Ageing. Denmark ».

Conditions et organisation du travail

Pour beaucoup de décideurs politiques, de responsables RH et de négociateurs patronaux et syndicaux, l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail sont des leviers très importants pour encourager l'allongement de la vie professionnelle. Pourtant les principaux défis pour la Suisse portent non seulement sur les questions de santé au travail et de pénibilité de certains métiers, mais plus fondamentalement sur une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale afin de renforcer très en amont l'employabilité des femmes.

Santé, invalidité et pénibilité

L'état de santé a un impact important sur la sortie anticipée du marché du travail ainsi que sur la décision de retour dans une activité professionnelle. Un des résultats de l'Enquête suisse sur la santé en 2012 montre que les personnes de 55-64 ans déclarent un risque de problèmes de santé de longue durée plus élevé que les 45-54 ans (OFAS, 2013).

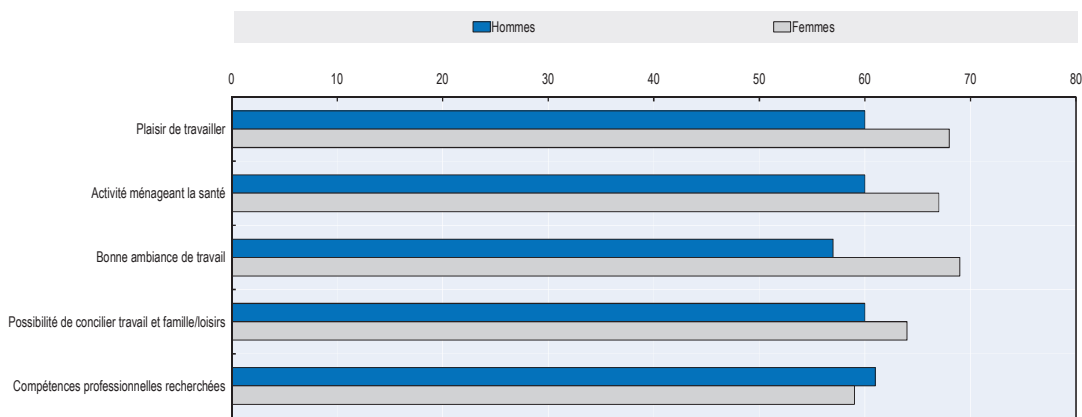
Selon une enquête menée par INFRAS en 2012, 34 % des hommes et 36 % des femmes en préretraite qui n'ont plus d'activité lucrative ont indiqué comme raison de leur sortie de la vie active que leur santé ne leur permettait plus de travailler (Trageser et al., 2012b). Pour 88 % des hommes et 72 % des femmes de ce groupe, une condition pour le retour à l'emploi serait de pouvoir bénéficier de conditions de travail qui ne sont pas nocives pour la santé. De plus, des activités ménageant la santé sont mises en avant par les personnes de plus de 58 ans pour favoriser le travail au-delà de la retraite (graphique 5.7).

Les conditions de travail ont clairement un impact sur la santé et si elles sont mauvaises et pénibles, elles peuvent inciter les travailleurs à quitter leur

travail. Cela semble être peu le cas en Suisse. Selon l'ESPA, de mauvaises conditions de travail n'ont incité que 5 % des femmes actives occupées à se retirer du marché du travail entre 2005 et 2007, et ne sont pas une raison significative pour les hommes (OFS, 2008).

Graphique 5.7. Principaux éléments favorisant la poursuite du travail au-delà de l'âge de la retraite^a, Suisse, 2011

En pourcentage des personnes interrogées



a) Réponses des personnes de 58 ans ou plus à la question « Pourriez-vous imaginer continuer de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite AVS si ... ? »

Source : Trageser, J. et S. Hammer (2012), « Le départ à la retraite dans le contexte de l'évolution démographique », Dossier : Base pour une réforme de la prévoyance vieillesse, Sécurité sociale, 6/2012, Berne.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143443>

Beaucoup de pays de l'OCDE dépensent moins en mesures actives de réinsertion professionnelle pour les personnes invalides qu'en dépenses passives (indemnités ou rentes), et la Suisse ne fait pas exception (OCDE, 2010). En Suisse, les mesures actives pour les personnes invalides s'élevaient en 2006 à environ 7 % des dépenses globales par rapport au maximum de 16 % au Danemark. Il semble que ce constat ait peu changé en Suisse ces dernières années, particulièrement pour les invalides âgés.

L'AI ne favorise pas les mesures de réadaptation professionnelle pour les personnes âgées

Comme le chapitre 3 l'a détaillé, au cours de ces dernières années, l'AI a accru ses efforts pour favoriser la réinsertion sur le marché du travail. La cinquième révision de l'AI entrée en vigueur en 2008 a promu la détection

précoce et l'intervention rapide et la première partie de la sixième révision de l'AI, entrée en vigueur en 2012, a accru la panoplie de mesures d'intervention précoce et de réinsertion sociale et professionnelle (voir encadré 5.5). En particulier, l'octroi de conseils et le maintien d'un suivi des assurés sont maintenant prévus.

En règle générale, seules les personnes n'ayant pas encore atteint l'âge de la retraite ou pris une retraite anticipée ont droit à des mesures de réadaptation professionnelle (OFAS, 2012). Les personnes qui ont déposé une demande pour recevoir une prestation de l'AI peuvent participer à des mesures d'assurance chômage. En 2011, 4,4 % des bénéficiaires d'assurance chômage de plus de 50 ans avaient un degré d'invalidité d'au moins 40 % (OFAS/SECO, 2013).

Pendant la participation aux mesures de réadaptation de l'AI, les assurés reçoivent soit des indemnités journalières soit une rente. Par contre, l'AI n'accorde pas d'indemnités journalières pour des mesures de perfectionnement professionnel. Après la réinsertion d'un assuré, pendant les trois premières années suivant leur sortie de l'AI, les anciens bénéficiaires qui travaillent ou qui recherchent du travail peuvent prétendre à des services de conseil (OCDE, 2014b). Une partie de ces mesures sont mises en œuvre par les ORP. *À contrario*, la circulaire du SECO (2014) destinée aux ORP précise aussi que les chômeurs qui ont des problèmes de santé doivent vérifier s'ils n'ont pas droit à des prestations AI mais pendant le temps de clarification, ils peuvent participer à des mesures d'assurance chômage.

Quand les personnes de 50 ans et plus participent à des mesures de réadaptation professionnelle, ce sont les mesures d'intervention précoce qui sont clairement favorisées. Par contre, elles ne participent pratiquement pas à des mesures d'ordre professionnel (graphique 5.8). Pourtant, un quinquagénaire a encore en principe 15 ans de vie professionnelle avant de prendre sa retraite. L'évaluation menée par Bolliger et al. (2012) montre que 5,6 % des personnes suivies par l'AI qui ont des problèmes de santé physique et 1,6 % des personnes qui ont des problèmes psychiques suivent une mesure de formation dans le cadre d'intervention précoce. Il s'agit dans la majorité des cas de cours de formation (par exemple, un cours d'informatique) qui coûtent en moyenne environ 3 000 CHF par personne.

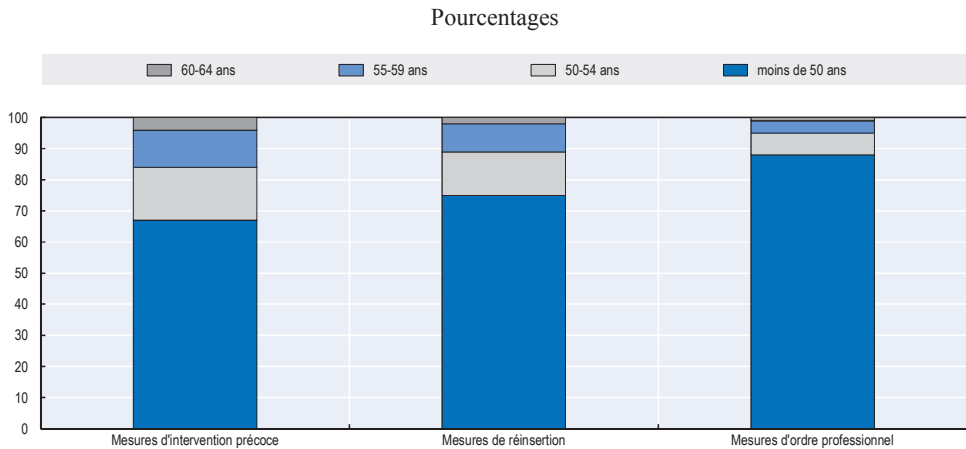
Encadré 5.5. Mesures mises en place par l'assurance invalidité

L'AI a à sa disposition une panoplie de mesures de réadaptation pour les personnes invalides ou menacées d'invalidité (« la réadaptation prime la rente ») et pour les personnes déjà bénéficiaires d'une rente (« la réadaptation vient se substituer à la rente »). Elles comprennent des conseils d'orientation professionnelle, des cours de formation initiale, des mesures de perfectionnement professionnel, des mesures de reclassement, des mesures de placement, le placement à l'essai pour une durée de six mois au maximum sans rémunération et sans contrat de travail (mais avec une indemnité journalière ou une rente), des allocations d'initiation au travail, l'aide en capital pour une activité indépendante ou des mesures pour une nouvelle réadaptation (qui consiste en conseils pendant trois ans).


On peut distinguer entre trois types de mesures :

- *Les mesures d'intervention précoce* qui sont en augmentation permettent de mettre rapidement en œuvre certains types de dispositifs tout en respectant une dépense moyenne de 5 000 CHF par personne et par an (adaptation au poste de travail, cours de formation, placement, orientation professionnelle, réadaptation socioprofessionnelle et mesures d'occupation). La phase d'intervention précoce perdure jusqu'à la mise en place de mesures d'intégration (avec une durée maximale de 12 mois) et a comme objectif d'éviter que la personne ne perde son poste de travail ou son employeur. Pendant la durée de la mesure, l'AI ne verse pas d'indemnités journalières.
- *Les mesures de réinsertion* servent à préparer la personne assurée à participer aux mesures d'ordre professionnel. Y ont droit des assurés avec une incapacité de travail de 50 % depuis six mois au moins. Pendant la durée de la mesure, l'assuré est suivi par l'office cantonal de l'AI. On peut distinguer entre des mesures socioprofessionnelles et des mesures d'occupation. Les premières servent à maintenir ou à rétablir l'aptitude à la réadaptation et sont centrées sur la poursuite de progrès, l'entraînement progressif et la réinsertion orientée vers un emploi normal. Les mesures d'occupation quant à elles aident à préserver une structure de journée de travail et à maintenir la capacité de travail résiduelle jusqu'au moment où l'assuré suivra des mesures d'ordre professionnel ou intégrera un nouveau poste.
- Parmi *les mesures d'ordre professionnel*, on peut compter le reclassement professionnel ainsi que les mesures de perfectionnement professionnel. Les mesures de reclassement sont réservées aux assurés qui ont une formation professionnelle ou ont réalisé un revenu d'une certaine importance avant la survenance de l'invalidité. Pour le reclassement, l'AI prend en charge toutes les mesures nécessaires, comme l'apprentissage, la formation élémentaire, la fréquentation d'écoles diverses, les cours spécialisés ou de perfectionnement, la rééducation dans la même profession, la réadaptation dans un autre domaine d'activité et la préparation à un travail auxiliaire. Le reclassement professionnel a coûté environ 11 000 CHF en moyenne par personne en 2012.

Source : OFAS/SECO (2013), « Réponses au questionnaire de l'OCDE dans le cadre de l'examen sur les travailleurs âgés en Suisse », document interne, Berne.

Graphique 5.8. **Participants aux mesures d'intervention précoce, de réinsertion et d'ordre professionnel, Suisse, 2012**

Source : Données communiquées par l'OFAS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933143450>

Une évaluation de la mise en œuvre de la détection et de l'intervention précoces par les offices cantonaux de l'AI, à partir d'un questionnaire, de l'analyse de dossiers et des données administratives et d'une analyse multivariée, montre qu'elle répond globalement aux attentes (Bolliger et al., 2012). Un des constats de cette étude est que les mesures d'intervention précoce touchent plutôt les assurés présentant des troubles physiques et les personnes avec un diplôme de l'enseignement supérieur. Selon les auteurs, ce résultat est paradoxal car l'impact positif est plus grand chez les personnes peu qualifiées. En effet, un des effets positifs d'une intervention précoce est qu'elle augmente fortement la probabilité d'accès à une mesure d'ordre professionnel. L'étude montre aussi que l'accompagnement professionnel a un impact positif sur la probabilité de retrouver un emploi. Par contre, les mesures d'intervention précoce n'ont pas augmenté la probabilité de rester dans l'emploi. Quant aux mesures de réinsertion, elles ont un effet positif sur la réadaptation des demandeurs d'emploi. La détection précoce a un impact positif sur la recherche d'un nouvel emploi et réduit la probabilité d'ouverture des droits. Dans l'ensemble, l'étude constate une grande diversité dans la mise en œuvre des nouveaux outils de la cinquième révision de l'AI entre les cantons et souligne que certains cantons n'exploitent pas pleinement leur potentiel. L'étude ne différencie pas les résultats par l'âge.

Assurance accident

Comme les chapitres 3 et 4 l'ont souligné, il n'existe en Suisse aucune obligation légale exigeant des employeurs qu'ils s'investissent activement dans la gestion des maladies ou qu'ils soutiennent le retour au travail des employés après une longue période d'arrêt maladie. La gestion des risques liés à la maladie et à l'invalidité est de plus en plus courante en Suisse, mais les pratiques des services de RH dans ce domaine varient fortement d'une entreprise à l'autre. Le rapport de l'OCDE *Santé mentale et emploi : Suisse* met ainsi en avant que la couverture d'assurance – en particulier le niveau et la durée des prestations – étant tributaire de l'ancienneté, les travailleurs souffrant de problèmes mentaux sont désavantagés, car ils changent plus fréquemment d'emploi que la moyenne (OCDE, 2014b).

Le principal organisme de l'assurance accident est la SUVA gérée par les partenaires sociaux. La moitié de la population active est assurée auprès de la Suva contre les conséquences des accidents et des maladies professionnelles¹³. L'approche de la SUVA se fait par groupe de risque et non pas par tranche d'âge.

Un des objectifs de la SUVA est de réduire les heures d'absence et donc les coûts et les primes. Pour cela, elle met surtout l'accent sur la prévention des accidents de travail. Dans ce contexte, un sujet qui retient de plus en plus son attention est le stress. Les outils utilisés dans le domaine de la prévention sont des campagnes de sensibilisation, des formations ainsi que des contrôles des postes de travail. La démarche auprès des entreprises consiste à identifier les dangers dans l'entreprise, à définir des mesures pour les éliminer et finalement à vérifier le suivi des mesures prises. La SUVA fournit aussi des conseils dans la gestion de la santé dans les entreprises.

La SUVA a plusieurs mesures de réadaptation et de réhabilitation professionnelle à sa disposition et finance aussi des reclassements professionnels. Les assurés victimes d'un accident font l'objet d'un suivi intensif par la SUVA dans le cadre de son case management. Toutefois, tout comme l'AI, la SUVA a plus de mal à suivre et à accompagner les PME que les grandes entreprises.

Une mesure utilisée aux Pays-Bas vise le retour à l'emploi de personnes qui reçoivent des prestations parce qu'ils sont partiellement invalides (OCDE, 2014c). Les personnes combinant un travail et cette rente partielle sont compensées à 75 % de la perte de salaire qu'elles pourraient subir en acceptant un nouvel emploi pendant les deux premiers mois, à 70 % après. Cette compensation s'ajoute au salaire reçu, ce qui devrait inciter les personnes invalides à accepter des emplois moins bien rémunérés. La personne doit avoir travaillé pendant au moins 26 semaines pendant les

36 semaines précédant la mise en invalidité et la durée qui dépend du nombre d'années en emploi va de 3 à 38 mois.

Mieux promouvoir l'employabilité des femmes

Une meilleure utilisation du potentiel économique des femmes est nécessaire en Suisse où la croissance de la productivité à long terme est relativement modérée. Dans la mesure où les femmes constituent un vivier important de main-d'œuvre hautement qualifiée, le renforcement de leur rôle dans l'économie pourrait aider la Suisse à combler l'écart avec les pays de l'OCDE les plus en pointe en termes de productivité multifactorielle. Ce sont les messages importants de *l'Étude économique sur la Suisse* de 2013 (OCDE, 2013b). Le taux d'emploi des femmes est élevé et ne cesse de croître, ce qui est contrebalancé toutefois par une forte incidence du travail à temps partiel, reflet de préférences individuelles et de facteurs qui restreignent le travail des femmes. L'insuffisance et le coût élevé des solutions de garde d'enfants dissuadent les femmes de travailler plus. Un taux marginal d'imposition important pour les deuxièmes pourvoyeurs de revenu est un autre facteur qui explique la forte incidence du travail à temps partiel parmi les femmes en Suisse. On parle souvent d'une certaine « pénalisation du mariage ». L'OCDE recommande dès lors d'éliminer ces obstacles en priorité, notamment en augmentant les dépenses publiques consacrées aux structures de garde d'enfants et d'accueil parascolaire à l'échelon des cantons et des municipalités. Une plus grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail pourrait également permettre aux femmes de réduire le coût de la conciliation entre travail et vie de famille. Ainsi, offrir aux femmes comme aux hommes la possibilité d'opter plus facilement pour des solutions comme les horaires de travail flexibles, l'annualisation des horaires, le partage de poste, le temps partiel ou le télétravail, et instituer un congé paternité et/ou un congé parental consécutif unique et non transférable pourraient aider les femmes à mieux intégrer le marché du travail.

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle reste un défi pour les femmes en Suisse. Il faut souligner que l'initiative contre la pénurie de main-d'œuvre inclut des dispositions pour agir dans ce domaine (encadré 1.1). Une pénurie de places de garde d'enfants à plein temps constitue clairement un frein à l'augmentation des heures travaillées des jeunes femmes qui souhaitent sortir de la culture du temps partiel. Une étude externe mandatée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes propose les mesures suivantes : i) un ancrage dans la législation du droit à une place d'accueil pour les enfants ; ii) la réduction de la charge financière imposée aux parents en accroissant les subventions pour l'ensemble des familles ; iii) l'école maternelle dès trois ans ; et iv) l'amélioration de la prise en charge des enfants pendant les vacances scolaires (Stutz et Knupfer,

2012). Le problème se pose également pour une grande partie des femmes âgées qui doivent assister leurs parents ayant besoin d'aide. Effectivement, les soins à domicile fournis à titre non-rémunéré couvrent la plus grande partie des besoins actuels en temps pour les soins de longue durée et d'accompagnement (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, 2012). Du fait du développement démographique et de la pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur, ce phénomène constitue un enjeu de taille. Selon le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, plusieurs pistes pourraient faciliter l'engagement des travailleurs âgés pour aider leurs parents : i) le développement de structures flexibles pour la prise en charge de jour et la prise en charge pendant les vacances ; ii) le soutien des personnes qui soignent leurs parents en termes de conseil et de formation ; et iii) une plus grande flexibilité de la part des employeurs.

Des actions pour promouvoir l'employabilité des femmes tout au long de leur carrière permettraient de promouvoir la prolongation de leur activité professionnelle. C'est notamment pour des raisons de politique de l'égalité et de politique sociale que la Commission fédérale pour les questions féminines rejette clairement à l'heure actuelle un âge unique de la retraite pour les femmes et pour les hommes dans sa prise de position sur la réforme *Prévoyance vieillesse 2020*. En effet, tant que les femmes sont exposées à des obstacles dans la vie professionnelle et que les hommes n'assument pas autant que les femmes le travail de *care* non rémunéré mais indispensable à la cohésion sociale, l'égalité de traitement purement formelle entre femmes et hommes pour ce qui est de l'âge de la retraite aggrave l'inégalité de traitement dans les faits qui persiste envers les femmes. De plus, à cause des inégalités qu'elles subissent dans la vie professionnelle, notamment des discriminations salariales, les femmes sont pénalisées à la retraite.

Principaux constats

Premièrement, la participation des travailleurs âgés à la formation continue est plus élevée en Suisse en comparaison avec les autres pays européens, sauf pour les travailleurs sans diplôme. Des efforts peuvent être faits pour inciter les entreprises à offrir plus de possibilités de formation continue liée à l'emploi aux travailleurs avec un faible niveau d'éducation.

Des nouveaux outils devraient être mobilisés pour promouvoir la mobilité professionnelle dans une population active plus âgée. Pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, les risques d'investir dans le capital humain devraient être mieux partagés entre les entreprises, les individus et l'État pour assurer la mobilité nécessaire sur le marché du travail. Aujourd'hui, ce sont surtout les jeunes travailleurs qui sont mobiles et

changent de secteur d'activité et de lieu de travail. À l'avenir, la mobilité professionnelle devrait être favorisée également pour les travailleurs âgés.

Deuxièmement, la Suisse a continué à faire des progrès en encourageant les actions innovantes des ORP en faveur du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Il s'agit principalement du suivi individualisé et de l'accompagnement précoce et renforcé. Il y a également des campagnes stimulantes de sensibilisation de la société suisse aux atouts de l'expérience des demandeurs d'emploi âgés. Il faut reconnaître que ces actions sont plus faciles à mener dans un pays qui connaît un faible chômage comme la Suisse, en comparaison des nombreux pays européens enlisés depuis trop longtemps dans un chômage de masse. Pourtant, la Suisse reste confrontée au défi de diminuer la fréquence du chômage de longue durée des chômeurs âgés. Des mesures de formation qualifiante et de remise à niveau pourraient être davantage mises en œuvre pour les chômeurs âgés les plus à risque de chômage prolongé comme ceux qui ont un faible niveau d'éducation. En effet, avec la prolongation de la vie active jusqu'au moins 65 ans, des reconversions professionnelles et des formations longues devraient continuer de leur être proposées. Il faudrait dès lors établir plus systématiquement des bilans de compétences pour les quinquagénaires non pour les pousser à partir en préretraite mais pour les aider à se lancer dans une deuxième carrière. De plus, il faudrait encourager davantage la VAE pour mieux mobiliser les atouts de l'expérience au travail et pouvoir la faire figurer dans des certificats reconnus par les employeurs.

Ce qui est primordial, dans les stratégies d'activation de l'ensemble des chômeurs, c'est de renforcer la réinsertion durable dans l'emploi. Deux dimensions peuvent être mobilisées avec un impact positif pour les demandeurs d'emploi âgés : d'une part, les contacts permanents entre conseillers des ORP et employeurs pour encourager le recrutement des chômeurs difficiles à placer, et d'autre part, la collaboration interinstitutionnelle entre les différents acteurs de la politique sociale et de l'emploi afin d'assurer un meilleur suivi des chômeurs de longue durée, et notamment des personnes en fin de droits. En particulier, il faut mettre en œuvre une activation après l'âge de 60 ans et donner plus souvent accès aux sexagénaires aux mesures efficaces du marché du travail.

Troisièmement, les mécanismes pour faire face aux questions d'invalidité au travail ont été révisés avec succès en Suisse cette dernière décennie. La panoplie de mesures d'intervention précoce et d'activation rapide a été accrue pour promouvoir la réinsertion sociale et professionnelle des personnes concernées par l'AI. En particulier, l'octroi de conseils et le maintien d'un suivi des invalides de retour au travail sont maintenant prévus. Il semble pourtant exister une grande diversité dans la mise en œuvre des nouveaux outils de la cinquième révision de l'AI entre les

cantons, certains offices cantonaux de l'AI n'exploitant pas pleinement leur potentiel.

Le principal organisme de l'assurance accident, la SUVA, met surtout l'accent sur la prévention des accidents de travail dans les entreprises. Pourtant, la SUVA a également à sa disposition plusieurs mesures de remédiation comme les dispositifs de réadaptation et de réhabilitation professionnelle et finance aussi des reclassements professionnels. Une bonne pratique est, par exemple, l'initiative « Réintégration professionnelle » pour des personnes qui se retrouvent sans emploi après un accident et n'ont pas droit à des prestations de l'AI. Ces mesures sont mises en place en collaboration avec l'AI dans des entreprises qui sont disposées à proposer un emploi aux participants réhabilités ou reconvertis. Cette approche est intéressante car elle a le soutien des entreprises, sans toutefois être suffisamment implantée dans les PME.

Enfin, il faudrait adopter des formes d'emploi plus diverses que le seul temps partiel pour permettre aux femmes d'être mieux valorisées sur le marché du travail dans des emplois de qualité, plus proches du plein temps. Cela les inciterait à continuer à travailler plus longtemps et avoir accès à un revenu décent au moment de la retraite. Une meilleure utilisation du potentiel des femmes qui constituent un vivier important de main-d'œuvre qualifiée peut mieux préparer la Suisse aux multiples défis du vieillissement.

Notes

1. La formation continue formelle regroupe toutes les formes d'enseignement qui sont dispensées par le système formel d'éducation, c'est-à-dire des activités qui sont basées sur une relation élève-enseignant, qui font partie du système scolaire institutionnel et qui mènent à un diplôme officiellement reconnu. Voir les indicateurs de formation de l'OFS www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/17/blank/01.indicator.403301.4073.html.
2. Voir www.es.unisg.ch/wbb.
3. Il s'agit de cours, séminaires, exposés, conférences, congrès, workshops, leçons privées, formations structurées au lieu de travail. L'apprentissage

informel regroupe quant à lui des activités entreprises dans un but explicite d'apprentissage, mais qui s'effectuent à l'extérieur d'une relation d'enseignement. Ce type de formation continue peut prendre des formes très diverses qui vont de la lecture d'ouvrages spécialisés à la simple observation d'autres personnes sur son lieu de travail.

4. Il s'agit du projet excelleren.nu accessible via www.mkb.nl/index.php?pageID=14&dossierID=531504.
5. L'acronyme signifie *Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen* ou Formation continue de travailleurs avec un faible niveau de qualification et de travailleurs âgés dans les entreprises.
6. Voir www.alice.ch/fr/.
7. Voir www.alice.ch/de/sveb/service/news/detail/article/2013/10/14/weiterbildungsgesetz-abschluss-der-detailberatung-durch-die-nationalratskommission/
8. Des examens des stratégies d'activation visant à favoriser le retour à l'emploi des chômeurs et des personnes inactives ont été menés à bien par l'OCDE pour l'Irlande, la Norvège, la Finlande, la Suisse, le Japon et l'Australie et le Royaume-Uni.
9. Voir www.energieallianz.ch/default.aspx?navid=146.
10. www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/potenzial_50plus/potenzial_50plus_1.jsp.
11. La fondation Speranza, créée en 2000 s'est spécialisée dans la formation professionnelle des jeunes en difficulté. En 2012, la fondation a lancé le programme *Jobintegration Passerelle 50 plus* (insertion sur le marché du travail passerelle 50 plus), voir www.stiftungesperanza.ch
12. Voir www.perspektive50plus.de.
13. Voir www.suva.ch/.

Bibliographie

- Arni, P. (2012), « Conseil et coaching intensifs pour demandeurs d'emploi âgés : une voie pour améliorer leurs chances sur le marché du travail ? », Évaluation systématique des résultats, rapport final pour l'Office de l'économie et de l'emploi du canton d'Argovie et Université de Lausanne.
- Baumann, I. et D. Oesch (2013), « Wiederbeschäftigung nach Betriebsschliessungen im Industriesektor der Schweiz » [Les emplois retrouvés après la fermeture d'entreprise dans le secteur industriel en Suisse], Schlussbericht zuhanden des SECO, Life Course and Inequality Research Centre (LINES), Institut des sciences sociales, Université de Lausanne.
- Bieri, O., R. Bachmann, D. Bodenmüller et A. Balthasar (2006), « Les stratégies des ORP pour l'intégration dans le marché du travail et leur efficacité. Une évaluation qualitative et quantitative basée sur des exemples de chômeurs jeunes peu qualifiés et de chômeurs plus âgés bien qualifiés », *Politique du marché du travail*, n° 17, SECO, Berne.
- Bolliger, C., T. Fritschi, R. Salzberger, P. Zürcher et O. Hümbelin (2012), « Eingliederung vor Rente. Evaluation der Früherfassung, der Frühintervention und der Integrationsmaßnahmen in der Invalidenversicherung » [La réinsertion prime la rente. Évaluation de la détection précoce, de l'intervention précoce et des mesures de réadaptation de l'assurance invalidité], Büro Vatter, Politikforschung et Beratung, Berner Fachhochschule, Fachbereich Soziale Arbeit, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 13/12*, Berne.
- Bonoli, G., Y. Flückiger, M. Berclaz, P. Kempeneers et S. Wichmann (2008), « Évaluation des mesures de réinsertion socioprofessionnelle dans le Canton de Fribourg », Institut des hautes études en administration publique (IDHP), Observatoire universitaire de l'emploi, Université de Genève.

- Brussig, M., M. Schwarzkopf et G. Stephan (2011), « Eingliederungszuschüsse. Bewährtes Instrument mit zu vielen Varianten » [Recruitment wage subsidies. A successful instrument with too many variants], IAB Kurz-Bericht 12.
- Cedefop (2010), *Working and Ageing. Emerging Theories and Empirical Perspectives*, European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki.
- Duell, N., P. Tergeist, U. Bazant et S. Cimper (2010), « Activation Policies in Switzerland », *OECD Social Employment and Migration Working Papers*, n° 112, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5km4hd7r28f6-en>.
- Duell, N., S. Singh et P. Tergeist, (2009), « Activation Policies in Norway », *OECD Social Employment and Migration Working Papers*, n° 78, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/226388712174>.
- Eurofound (2013), *Role of Governments and Social Partners in Keeping Older Workers in the Labour Market*, Dublin.
- Flückiger, Y. et M. Meunier (2002), « Age et marché du travail : une analyse de la population active féminine et masculine âgée de plus de 45 ans dans le canton de Zurich », Observatoire universitaire de l'emploi, Université de Genève.
- Hohmeyer, K. et J. Wolff (2012), « Arbeitsgelegenheiten im SGB II. Zwei Varianten mit unterschiedlicher Wirkung », IAB-Kurzbericht 9/2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, [Mesures d'activation et d'incitation à l'emploi « les opportunités de travail » dans le cadre du deuxième livre du Code Social allemand. Deux variantes avec des effets différents, Rapport court de l'IAB n° 9, Institut pour la recherche autour du marché du travail et des professions], Nuremberg.
- Kaltenborn, B. et P. Kaps, (2013), « Steuerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz » [Pilotage du service public de l'emploi en Suisse], Studie der “Dritten Welle” der Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik [Etude menée dans le contexte de la troisième phase de l'évaluation de la politique active du marché du travail], Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik n° 35.
- Keller, D. (2011), « Allocations d'intégration professionnelle pour chômeurs de longue durée », *Sécurité sociale CHSS*, OFAS, n° 3, Berne.

- Knuth, M., T. Stegmann et L. Zink (2014), « Die Wirkungen des Bundesprogramms “Perspektive 50plus”. Chancen für ältere Langzeitarbeitslose » [L’impact du programme fédéral « Perspectives 50+ ». Chances pour les chômeurs de longue durée âgés], IAKtuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation, IAQ-Report 01-2014, Universität Duisburg-Essen.
- Lott, M. et E. Spitznagel (2010), « Präventive Arbeitsmarktpolitik. Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb » [Politiques du marché du travail préventives. Incitation pour la formation continue en entreprise], IAB Kurzbericht, n° 11.
- Masden, P. (2012), « EEO Review Employment Policies to Promote Active Ageing. Denmark », EEO.
- OCDE (2014a), *Vieillesse et politiques de l’emploi : France 2014. Mieux travailler avec l’âge*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264206847-fr>.
- OCDE (2014b), *Santé mentale et emploi : Suisse*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264205192-fr>.
- OCDE (2014c), *Ageing and Employment Policies. Netherlands 2013. Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208155-en>.
- OCDE (2013a), *Ageing and Employment Policies. Norway 2013. Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201484-en>.
- OCDE (2013b), *Études économiques de l’OCDE : Suisse 2013*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/19990472>.
- OCDE (2013c), *Des compétences pour la vie. Principaux résultats de l’évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/fr/sites/piaac-fr/SkillsOutlook_2013_French_eBook.pdf.
- OCDE (2013d), *Perspectives de l’emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr.
- OCDE (2010), *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles. Synthèse des résultats dans les pays de l’OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264088870-fr>.

- OEE (2012), « Bilan de l'OEE : Les politiques de l'emploi en faveur du vieillissement, 2012. Rapport de synthèse », Rapport préparé pour la Commission Européenne Direction Générale Emploi, affaires sociales et inclusion, Bruxelles.
- OFAS (2013), « Assurance invalidité : faits et chiffres 2012. Renforcement de la réadaptation professionnelle et réduction du nombre de nouvelles rentes », Berne.
- OFAS (2012), « Mesures de réadaptation d'ordre professionnel de l'AI. État au 1^{er} janvier 2012 », Berne.
- OFAS/SECO (2013), « Réponses au questionnaire de l'OCDE dans le cadre de l'examen sur les travailleurs âgés en Suisse », document interne, Berne.
- OFS (2012), « La formation continue en Suisse 2011. Micro recensement formation de base et formation continue en 2011 », *Éducation et science*, n° 1301-1100, Neuchâtel.
- OFS (2008), « L'activité professionnelle des personnes de 50 ans et plus. Une étude basée sur les résultats de l'Enquête suisse sur la population active et de l'Enquête suisse sur la structure des salaires », *Actualité OFS*, Vie active et rémunération du travail, Neuchâtel.
- Perret, V., O. Giraud, M. Helbing et M. Battaglini (2007), *Les cantons suisses face au chômage. Fédéralisme et politiques de l'emploi*, Collection Logiques Sociales, L'Harmattan, Paris.
- Picchio, M. et J.C. van Ours (2011), « Retaining through Training: Even for Older Workers », *CEPR and IZA Discussion Paper n° 5591*, Bonn.
- Plasman, R., J. Bouajaja, L. de Wind, S. Flament et A. Goossens (2012), « EEO Review Employment Policies to Promote Active Ageing. Belgium », EEO, Bruxelles.
- Salzberger, R. (2012), « Kennzahlenvergleich zur Sozialhilfe in Schweizer Städten, Berichtsjahr 2012, 13 Städte im Vergleich » [Indicateurs de l'aide sociale dans les villes suisses. Une comparaison de 13 villes], Berner Fachhochschule, Initiative des villes pour la politique sociale, Berne.
- SECO – Secrétariat d'État à l'économie (2014), « Bulletin LACI. MMT (Mesures du marché du travail) », Marché du travail/assurance chômage, Berne.
- SECO (2013), « Rapport succinct sur la situation des chômeurs âgés sur le marché du travail », Dernière mise à jour le 26 avril 2013, Document interne, Berne.

- Sienkiewicz, L. (2012), « EEO Review Employment Policies to Promote Active Ageing. Poland », EEO, Bruxelles.
- Stutz, H. et C. Knupfer (2012), *La protection sociale du travail de care non rémunéré. Les besoins d'adaptation de l'État social liés à l'évolution du partage du travail entre femmes et hommes*, Bureau fédéral de l'égalité des femmes et des hommes, Berne.
- Thill, P. (2012), « EEO Review Employment Policies to Promote Active Ageing. Luxembourg », EEO, Bruxelles.
- Trageser, J., S. Hammer et J. Fliedner (2012a), « Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung » [Sortie du marché du travail pour des personnes âgées dans le contexte du développement démographique], INFRAS, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, *Rapport de recherche n° 11/12*, Berne.
- Trageser, J., S. Hammer et J. Fliedner (2012b), « Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung. Anhang zum Forschungsbericht Nr. 11/12 » [Sortie du marché du travail pour des personnes âgées dans le contexte du développement démographique. Rapport annexe], INFRAS, OFAS, *Aspects de la sécurité sociale*, Rapport de recherche n° 11/12, Berne.
- Trageser, J. et S. Hammer (2012), « Le départ à la retraite dans le contexte de l'évolution démographique », Dossier : Base pour une réforme de la prévoyance vieillesse, *Sécurité sociale*, n° 6/2012, Berne.
- Wolf, T. et P. Kempeneers (2013), « Évaluation de la durabilité et de l'efficacité des allocations de retour en emploi (ARE) », Mandat, Observatoire universitaire de l'emploi, Université de Genève, juillet.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux liés à la mondialisation. À l'avant-garde des efforts engagés pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles suscitent, l'OCDE aide les gouvernements à y faire face en menant une réflexion sur des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et la problématique du vieillissement démographique. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de confronter leurs expériences en matière d'action publique, de chercher des réponses à des problèmes communs, de recenser les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Suède, la Suisse et la Turquie. L'Union européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

Viellissement et politiques de l'emploi

SUISSE

MIEUX TRAVAILLER AVEC L'ÂGE

L'espérance de vie n'a jamais été aussi élevée qu'aujourd'hui tandis que la fécondité est en diminution dans la majorité des pays de l'OCDE. Pour faire face à ces tendances démographiques, il faut adapter les dépenses publiques de protection sociale et assurer leur viabilité à long terme, en particulier en favorisant l'emploi des personnes âgées. Avec le recul de l'âge légal de la retraite dans la majorité des pays de l'OCDE, les travailleurs vont prolonger leur vie professionnelle et les entreprises devront les maintenir en emploi et les recruter. Mais parmi les plus âgés, ceux qui perdent leur emploi risquent de rester longtemps au chômage car leurs chances d'en retrouver un sont faibles. Comment les pays peuvent-ils réagir face à cette réalité ? Comment donner aux travailleurs âgés de meilleurs choix et incitations au travail ? Comment promouvoir la diversité des âges dans les entreprises ? Cette série de rapports s'attache à analyser et évaluer quelles sont les meilleures politiques à mener pour favoriser l'employabilité, la mobilité professionnelle et la demande de travail à un âge plus élevé.

Sommaire

Évaluation et principales recommandations

Chapitre 1. Le défi de vivre et travailler plus longtemps en Suisse

Chapitre 2. La situation des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse

Chapitre 3. Renforcer les incitations à la poursuite du travail en Suisse

Chapitre 4. Encourager les employeurs à recruter les travailleurs âgés et à les maintenir en emploi en Suisse

Chapitre 5. Renforcer l'employabilité des travailleurs âgés en Suisse

Déjà publié dans la même série :

Norvège (en anglais)

France

Pays-Bas (en anglais)

Veuillez consulter cet ouvrage en ligne : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264222823-fr>.

Cet ouvrage est publié sur OECD iLibrary, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation. Rendez-vous sur le site www.oecd-ilibrary.org pour plus d'informations.

