

# Trouver un job après 50 ans: mission impossible

- ➔ **Le chômage de longue durée affecte les 55 ans et plus.**
- ➔ **Une classe d'âge toujours victime de préjugés.**
- ➔ **La crainte d'une pénurie de main-d'œuvre contraindra les recruteurs à revoir leur politique d'embauche.**

Tadeuzs Roth et Adélita Genoud

La Fédération des entreprises romandes (FER) le dit haut et fort: il faut déconstruire les préjugés dont souffrent les seniors. Car les statistiques sont unanimes: lorsqu'un senior perd son emploi, il a davantage de difficultés à retrouver une activité que les autres. Et pourtant. Engager des aînés présente de nombreux avantages. «Ils ont de l'expérience qu'ils peuvent transmettre, connaissent le sens de l'engagement et sont fidèles», souligne Véronique Kämpfen, directrice de la communication pour la fédération. Plus largement, la FER défend le principe d'une véritable mixité dans les entreprises. «Les personnes plus âgées apportent beaucoup à la vie d'une société. Cela crée de belles interactions. On parle aussi de savoir-être lorsque les jeunes s'imprègnent des «bonnes pratiques» au contact des seniors.»

L'Union patronale suisse (UPS), pour qui l'emploi chez les seniors est un dossier prioritaire, acquiesce. Elle prône une revalorisation des 55 ans

et plus. Ce d'autant que la pénurie de personnes actives sur le marché de l'emploi fait redouter une explosion des postes vacants ces prochaines années. «A l'horizon 2030, il manquera 500'000 actifs. Il faut donc d'urgence adopter des mesures», préconise Marco Taddei, responsable romand pour l'UPS. Parmi ces mesures, l'Union patronale recommande d'encourager la formation continue. «Autrefois, une seule formation suffisait, cela faisait partie du modèle. Aujourd'hui, il faut continuer à s'adapter et se tenir au courant des nouveautés», estime le responsable. Une approche qui va de pair avec la responsabilisation des seniors. «Aujourd'hui, ils doivent pouvoir agir, développer leur réseau et ne pas rester les bras croisés», résume Marco Taddei. Mais ce n'est pas tout, il estime également nécessaire d'allonger la durée du travail. «Aujourd'hui, on considère l'âge de 65 ans comme un blocage, presque un tabou. Pourtant, nous sommes une société qui vieillit bien. De nom-



Dans le monde de l'entreprise, les seniors font profiter de leur expérience aux jeunes. 123RF

breux seniors veulent poursuivre leur carrière. Faire sauter ce verrou est une question de survie pour l'économie suisse.»

### Secteurs exposés

«Encourager l'emploi des 50 ans et plus est une priorité», assure Delphine Bachmann, ministre de l'Economie. Son Département vient d'ailleurs de lancer, avec l'Office cantonal de l'emploi (OCE), une campagne de communication pour le recrutement des talents plus âgés via LevelPlus. Un projet pilote qui est soutenu par la Confédération. «Les visuels et slogans ont pour objectif de briser les stéréotypes et faire reconnaître la valeur ajoutée que ces personnes apportent à nos entreprises et à notre société. Les associations éco-

nomiques CCIG et FER y sont sensibles et ont relayé cette campagne sur leurs réseaux sociaux», explique encore la magistrate. L'enjeu est de taille. Selon elle, en 2020, la part des chômeurs de longue durée âgés de 55-64 ans était de 52%, contre 42% chez les 40-54 ans et 28% chez les 25-39 ans. Pour les plus de 55 ans, le risque d'arriver en fin de droits de l'assurance-chômage est 18% plus élevé que pour toutes les autres tranches d'âge. Quels sont les secteurs les plus exposés? Toujours selon le Département de l'économie, on retrouve la banque, la finance, le négoce, l'informatique, le marketing et la communication, les ressources humaines et plus généralement des cadres, tous secteurs d'activité confondus. ■

## ÉDITORIAL

Adélita Genoud, rédactrice en chef



## Dynamiter les préjugés

Préjugé n°1: les cerveaux des seniors atteignent la date de péremption à 55 ans chrono. Des savants (les derniers sont suédois) ont, depuis belle lurette, démontré que les neurones ne s'évaporent pas inexorablement des boîtes crâniennes. En clair, la matière grise est en perpétuel renouvellement. Elle demeure donc apte à assimiler des données récentes. Y compris en termes de nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Préjugé n°2: la cinquantaine sonne le glas des «fonctionnalités» biologiques et préfigure la cohorte des maladies chroniques qui fusillent les articulations et autres appareils circulatoires. Un tableau clinique qui expédierait les cacochymes à la case «hors service». N'en déplaise aux algorithmes qui balaisent les curriculum vitae pour exclure mécaniquement celles et ceux qui n'appartiennent pas à la génération Y, les temps ont changé. Et si au temps de Balzac, la vieillesse gâtait les trentenaires, l'eau et la médecine ont depuis lors coulé sous les ponts.

Préjugé n°3: franchis les 50èmes «rugissants», l'engagement entre dans sa phase évanescence. Comme si ceux qui mouillaient la chemise en début de carrière tournaient subitement à bas régime. Faux, car souvent, délestés d'un certain nombre d'obligations familiales, la plupart aurait plutôt tendance à mettre les bouchées doubles.

Préjugé n°4: les seniors coûtent plus cher que leurs cadets. Donc les engager grèverait le budget des entreprises. Soit, la prévoyance professionnelle s'élève à mesure que l'horloge tourne mais combien coûtent les chômeurs seniors en fin de droits qui vont, contre mauvaise fortune bon cœur, relever de l'aide sociale?

Préjugé n°5: les 55 ans et plus, enlisés dans une vision d'antan, peinent à cohabiter avec de jeunes collaborateurs péjorant ainsi la productivité. Cette préconception relève du fantasme. Les experts le disent: la mixité des âges concourt à la performance des entreprises.

## Coût, inadaptitude technologique: les préjugés résistent

**INTERVIEW** - René Knüsel, professeur en sciences sociales et politiques à l'Université de Lausanne, décrypte le phénomène du chômage long chez les seniors.

**GHI: Quelle est la situation qui prévaut aujourd'hui?** René Knüsel: Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) faisait état en août dernier d'un taux de chômage chez les seniors de 2% en moyenne. Un chiffre qu'il faut mettre en perspective avec le fait qu'un quart des chômeurs de longue durée sont des seniors. C'est là une spécificité suisse qui ne se vérifie quasi pas dans le reste de l'Europe.

**- Comment expliquer ce particularisme helvétique?** C'est tout d'abord une question de représentation sociale. Autrement dit, on reproche aux jeunes de ne pas avoir d'expérience et à leurs aînés d'en avoir trop. Ensuite, il faut savoir

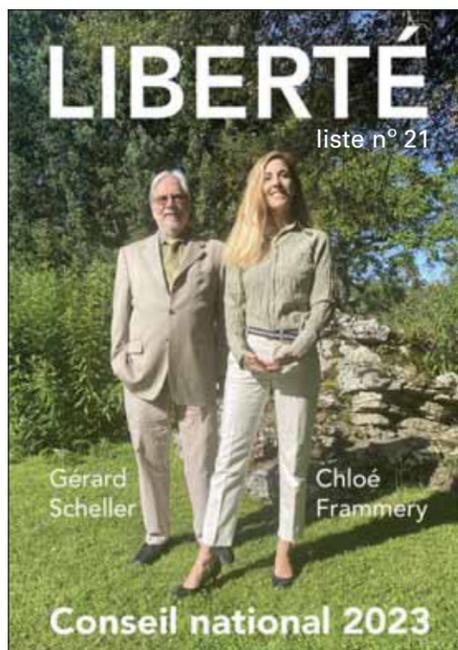
que bon nombre de recrutements se font sur la base d'algorithmes qui vont éliminer d'emblée les dossiers principalement sur le critère de l'âge. Pourquoi? En raison du coût progressif, supposé ou réel, d'un senior. Et plus encore, des charges sociales (2e pilier) qui croissent bel et bien selon le même principe. Sans oublier, les préjugés autour de leur incapacité à intégrer les nouveaux codes ainsi que les outils informatiques et digitaux. Cette généralisation abusive constitue de la part des entreprises une stigmatisation gênante pour cette classe d'âge.

**- Les 55 ans et plus adoptent-ils le bon comportement face aux recruteurs?** Pas dans tous les cas. Certains n'ont pas intégré les changements radicaux qui se sont opérés depuis leur entrée dans le monde du travail ou parce qu'ils sont au chômage pour la première fois, ils sont dans un état de sidération. Depuis les

années 1990, les gens ont pris conscience qu'ils n'exerceraient pas la même profession, ou pas dans la même entreprise, d'un bout à l'autre de leur carrière.

**- La formation continue est un garde-fou contre le chômage de longue durée mais elle est de moins en moins prise en charge par les employeurs?** Pourtant, les jeunes diplômés devraient continuer à apprendre tout au long de leur carrière pour être parfaitement flexibles. Pour les seniors, la formation continue devrait aller de soi. In fine, l'économie serait largement gagnante. On sait que la main-d'œuvre va manquer de façon exponentielle. L'apport de personnel en provenance d'autres pays devrait se tarir. Alors que l'on pourrait parer à cette tension en offrant aux seniors des conditions de travail adéquates.

Propos recueillis par Adélita Genoud



## Conseil national 22 octobre 2023

Nous sommes engagés depuis des années pour défendre les droits humains, la justice, la vérité, la démocratie, et toutes les valeurs qui composent notre liste n°21, LIBERTÉ !

Votez **LIBERTÉ**

LIBERTÉ n'est pas un parti mais un cri du cœur, pour que la LIBERTÉ qui nous a tant manqué ces dernières années soit protégée de façon durable pour les citoyens suisses.

**L**iberté  
**I**ntégrité  
**B**ienveillance  
**E**ngagement  
**R**echerche  
**T**ransparence  
**É**quité

