

19.04.2017 - 09:30 Uhr

Il faut des mesures concrètes en faveur des travailleuses et travailleurs âgés

Bern (ots) -

Les travailleuses et travailleurs âgés ont de plus mauvaises cartes en mains que les candidates et candidats plus jeunes sur le marché du travail. Devenir chômeur après 50 ou 55 ans provoque la peur de la marginalisation sociale et de manquer de revenu avec l'âge. En préalable à la 3ème Conférence nationale sur les travailleuses et travailleurs âgés, qui se déroulera le 25 avril 2017, Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, a présenté aujourd'hui dans le cadre d'une conférence de presse ses revendications sur ce sujet. En plus du développement de la formation et formation continue et de la nécessité d'effectuer un bilan de compétence, l'obligation d'annoncer les places vacantes pour les chômeurs doit être mise en oeuvre de manière efficace.

C'est une réalité : celui ou celle qui a plus de 50 ans et qui perd son emploi a des difficultés à reprendre pied sur le marché du travail. Ainsi, en mars 2017, le pourcentage de personnes qui sont au chômage depuis plus d'une année est de 26.8 pourcent dans la catégorie d'âge des plus de 50 ans. Chez les 15 à 24 ans, il est de 2.3 pourcent, chez les 25 à 49 ans, il est de 14.1 pourcent. Ces chiffres témoignent qu'il faut agir ! Il faut soutenir de façon ciblée les demandeurs d'emploi âgés. La thématique devient plus urgente car les travailleuses et travailleurs âgés représentent un groupe toujours plus important (« babyboomers »). Il importe d'avoir aussi des mesures préventives qui contribuent à ce qu'ils ne décrochent pas du marché du travail. Le président de Travail.Suisse, Adrian Wüthrich, appelle les entreprises et la Confédération : « Investir pour les travailleuses et travailleurs âgés en vaut la peine. Il faut leur proposer à eux aussi des offres de formation continue ».

Les employeurs hésitent souvent à participer au financement de mesures de formation continue pour les personnes de plus de 50 ans. A tort, comme l'indique le Prof. em Dr. Norbert Thom, ancien Directeur de l'Institut pour l'Organisation et le Personnel de l'Université de Berne : « Nos recherches scientifiques ont montré que la durée d'emploi des personnes de cet âge chez un même employeur est très longue. C'est donc un investissement dans les ressources humaines qui est gratifié par un engagement et une productivité élevés. »

Si l'on interdit la formation continue à une personne en raison de son âge, on peut parler de discrimination selon l'âge. Une pareille discrimination a aussi lieu si une publication d'offre d'emploi mentionne une limite d'âge. Une intervention parlementaire de Jacques-André Maire, Conseiller national et vice-président de Travail.Suisse, a voulu interdire la mention de telles limites d'âge. La motion a été rejetée mais le problème demeure comme l'indique Jacques-André Maire : « Malgré les bonnes intentions exprimées par les employeurs à ce sujet, l'examen des offres d'emplois publiées dans les médias montre que près de 10% d'entre elles excluent de manière plus ou moins explicite les travailleurs de plus de 50 ans ! » Il faut donc clairement poursuivre la sensibilisation pour ce thème à tous les niveaux.

Pour planifier de manière ciblée une formation continue, le bilan de compétences est un instrument utile. Il est dès lors important que les travailleurs et les employeurs procèdent régulièrement à des bilans de compétence de manière interne ou externe. Le conseil d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) doit recevoir la valeur qui lui est attribuée sur le plan professionnel et sur la base de la loi sur la formation professionnelle. Pour Isabelle Zuppiger, Présidente de profunda-suisse, « Les travailleurs âgés doivent, eux aussi, avoir accès à des prestations qualitatives de haut niveau de la part de l'OPUC (informations, conseils, soutien dans la réalisation). »

Pour Travail.Suisse, les points concrets suivants sont centraux si l'on veut que les travailleuses et travailleurs âgés puissent maîtriser les défis professionnels du marché du travail du 21ème siècle :

- Comme pour les arrêtés fédéraux sur les places d'apprentissage de la fin des années 90, on a besoin d'un crédit spécial pour la qualification des adultes sans diplôme professionnel et pour la requalification de personnes dont la formation n'est plus demandée sur le marché du travail.
- Il faut développer la formation et formation continue des travailleuses et travailleurs âgés. Les employeurs doivent favoriser la formation continue conformément à l'obligation ancrée dans la loi sur la formation continue.
- Il faut accorder plus de poids dans les entreprises en particulier à l'instrument du bilan de compétence et à l'entretien d'évaluation pour au moins maintenir l'employabilité.
- Les travailleuses et travailleurs âgés au chômage nécessitent un très bon coaching pour la recherche d'emploi. Là aussi, l'instrument du bilan de compétence joue un rôle important pour faire l'estimation de sa propre situation et pour planifier une éventuelle formation continue. Il faut que les cantons mettent à disposition les offres correspondantes.

- La protection de la santé et des temps de repos suffisants pour les travailleuses et travailleurs sont déterminants. Il faut conserver les dispositions correspondantes dans la loi sur le travail. Ce n'est qu'ainsi que l'on peut empêcher la sortie de la vie professionnelle pour des raisons de santé des travailleuses et travailleurs âgés.
- Il faut mettre en oeuvre de manière efficace l'obligation d'annoncer les places vacantes pour donner aux demandeurs d'emplois âgés une réelle chance de retrouver le marché du travail. Les ORP et les entreprises doivent apporter la preuve qu'ils prennent bien davantage en considération les travailleuses et travailleurs âgés.
- Si la situation devait continuer à se détériorer, il faudrait prolonger les délais de résiliation pour les travailleuses et travailleurs âgés afin de pouvoir mieux les protéger contre les licenciements liés à l'âge.

Du fait que la pénurie de personnel qualifié s'aggrave année après année, il devient urgent d'investir pas seulement pour les jeunes mais aussi pour les travailleuses et travailleurs âgés. Encore plus que jusqu'ici, ils resteront un important soutien pour l'économie.

Contact:

Adrian Wüthrich, Président, tél. 079 287 04 93

Jacques-André Maire, Conseiller national, vice-président, Tél. 078 709 48 50

Les textes de la conférence de presse se trouvent sous :

www.travailsuisse.ch/medias/conferences_de_presse

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100020454/100801462> abgerufen werden.