

POINT FORT

Chômage des seniors: «On ne sort pas indemne de deux ans de recherche d'emploi»

Pour le président de l'association SeniorsPlus, «recruter des quinquagénaires augmente la compétitivité des entreprises». Faut-il encore combattre toute une série de préjugés.

MAUDE BONVIN

Président de l'association SeniorsPlus qui vient en aide aux personnes sans travail de plus de 45 ans, Jean-François Garcia a lui-même fait face au chômage. «Avant de prendre la tête de l'organisation, j'étais à la recherche d'un emploi depuis deux ans. Face au sentiment de solitude et d'abandon, j'ai décidé de m'engager pour les autres», raconte cet homme de 58 ans. Rencontre avec un quinquagénaire énergique qui casse un bon nombre de préjugés sur les travailleurs plus âgés.

Dans quel état d'esprit se trouve-t-on quand on est un chômeur senior de longue durée?

On passe par plusieurs états émotionnels... Il est vrai que notre moral ne se trouve pas au top. On ne sort pas indemne de deux ans de recherche d'emploi. Cela impacte l'image de soi et de celle que l'on donne à un éventuel recruteur. Il s'avère, dès lors, capital de se remettre dans un bon état d'esprit et de se sentir entouré, d'autant plus que le soutien familial s'érode assez vite. C'est ce que nous faisons, avec notre association SeniorsPlus établie dans le Nord vaudois. Nous



JEAN-FRANÇOIS GARCIA. «Les quinquagénaires ont grandi avec la numérisation. C'est la génération qui a inventé internet».

proposons une aide à la réinsertion professionnelle, via des bilans de compétences et des séances de coaching. Certaines personnes ont besoin de se reconstruire, après le choc du licenciement. Et cela même s'il s'agit d'un licenciement économique. Il y a tout un processus de deuil à accomplir. Tous nos coachs et les membres du comité ont connu le chômage. Ils bénéficient donc d'une expérience sur ce sujet leur permettant de développer une réelle empathie.

Qui sont les individus qui frappent à votre porte?

Les profils sont très variés. Si les personnes viennent essentiellement du canton de Vaud, nous avons aussi des demandes d'habitants de Genève, Fribourg et Neuchâtel. Nous commençons aussi à avoir plus fréquemment des appels de demandeurs d'emploi âgés de 45 à 50 ans. Nous comptons une quarantaine de membres, avec un tournus relativement important. Cela s'ex-

plique par le fait qu'une fois réinsérés professionnellement, les gens quittent notre association. Si nous ne tenons pas de statistiques à ce sujet, les retours de nos anciens membres sont très positifs. Cette année, nous avons connu une forte hausse de nos cotisants, ce qui montre une demande croissante. Nous avons aussi gagné en visibilité, du fait de la médiatisation croissante de la problématique du chômage des seniors.

Comment permettre aux seniors de remettre le pied à l'étrier?

Il faut miser sur leur potentiel inexploité. A ce propos, les candidats ne doivent pas mendier un job mais se présenter comme des apporteurs de solutions. Cela implique de se poser la question de la plus-value que l'on va fournir à la société au moment de postuler.

Les entreprises n'ont-elles pas leur part de responsabilité?

Il y a des sociétés ouvertes aux 50 ans et plus car elles ont compris la valeur ajoutée que ces personnes peuvent leur apporter. Mais il est vrai qu'il reste toute une série de préjugés à combattre selon lesquels les quinquagénaires seraient trop vieux, peu créatifs

et incapables d'utiliser les outils numériques. Or cette génération est celle qui a inventé internet. Elle a grandi avec la numérisation. Je ne pense pas qu'elle soit moins compétente en la matière qu'un jeune de trente ans.

En embauchant un senior, on acquiert aussi une somme d'expertises, une forte loyauté à l'entreprise et une certaine stabilité sociale. Sans oublier des coûts de formation continue réduits. Les quinquagénaires sont, en effet, des gens expérimentés, bien formés et qui aiment partager leurs connaissances. Certains patrons, qui emploient beaucoup de jeunes, craignent, cependant, un choc intergénérationnel. Or les équipes intergénérationnelles sont plus performantes. D'autres jeunes dirigeants se disent que les seniors vont venir leur expliquer comment faire leur job. C'est faux car souvent la carrière est derrière eux. Ils n'ont plus rien à prouver.

Engager des seniors coûte cependant plus cher au niveau de la LPP, que répondez-vous à cela?

Il est vrai que les charges sont plus élevées mais dans une moindre proportion qu'imaginé. Sur un sa-

laire de 100.000 francs, on arrive à quelques milliers de francs de différence avec un jeune employé. Beaucoup de seniors revoient à la baisse leurs prétentions salariales. Ils sont obligés de le faire pour réintégrer le marché du travail mais comme ils n'ont souvent plus d'enfants à charge, cela ne représente pas un sacrifice à leurs yeux. Engager un quinquagénaire permet aussi d'augmenter la compétitivité des entreprises. Or la Suisse recule au classement mondial à ce sujet. L'expérience accumulée par l'âge permet d'optimiser la gestion de projet et d'éviter bien des erreurs. Tous ces coûts cachés liés à des fautes professionnelles sont cependant difficiles à chiffrer.

Une initiative populaire veut permettre aux candidats à l'embauche de poursuivre une entreprise s'ils estiment avoir été recalés pour des raisons liées à l'âge. Pensez-vous que cela soit une bonne solution?

Si le processus de recrutement se fonde sur des éléments objectifs sur la valeur ajoutée du candidat et plus uniquement sur son âge, alors ce texte est inutile. Malheureusement, les sociétés ne font pas toutes ce travail d'objectivation et de transparence. ■

Les quinquagénaires de formation supérieure restent plus longtemps sur le carreau

Le nombre de quinquagénaires et de sexagénaires contraints de recourir à l'aide sociale ne cesse d'augmenter. Explication d'un phénomène qui occulte une partie de la réalité.

En 2017, près de 280.000 individus ont perçu l'aide sociale, soit 5000 de plus qu'en 2016. Cela représente 3,3% de la population, selon les derniers chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS). «Pour les personnes de 50 à 64 ans, ce pourcentage s'est accru de manière supérieure à la moyenne, ces dernières années», précise Marc Dubach, de la section aide sociale auprès de l'OFS. L'augmentation entre 2011 et 2017 a été assez marquée auprès de cette tranche d'âge, passant de 2,5% en 2011 à 3,2% en 2017, ce qui représente un bond de 28%. A noter que cette hausse a été nettement plus modeste pour les 18 à 35 ans (+8%) que les 36 à 49 ans (+12%).

«Dans le même temps, le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale chez les 50 à 64 ans s'est élevé de 38.484 à 54.615 individus, soit un accroissement de quelque 40%, alors que la population résidente de la même classe d'âge n'a augmenté que de 14% durant cette période», explique Marc Dubach. De plus faibles chances de sortir rapidement de ce système de soutien explique cette progression. «On le voit clairement en considérant la durée



ERIC ÉTIENNE. «Si le chômage des seniors est une préoccupation pour la plupart des pays en Europe, la Suisse ne s'intéresse que depuis peu à cette problématique.»

moyenne de perception des prestations: chez les 50 à 64 ans, elle est passée d'environ 41 mois en 2011 à 54 mois en 2017, soit un allongement de 32%. La hausse est nettement moins marquée dans les classes d'âge inférieures», souligne le statisticien.

Face cachée de l'iceberg

Pour le président de l'association

SeniorsPlus Jean-François Garcia, ces chiffres occultent une partie de la réalité. «Toute une série de gens échappent à ces statistiques car ils vivent sur leurs économies ou le revenu d'un conjoint».

Autre particularité des seniors à l'aide sociale: ils sont davantage formés que les plus jeunes. «Or dans la population totale, les

jeunes ont généralement un meilleur niveau de formation que les personnes plus âgées. Et contrairement à ce qui est observé chez les autres catégories de gens, une formation du degré secondaire II ou du degré tertiaire ne constitue pas, pour les individus plus âgés, une protection contre le risque de tomber dans la pauvreté», poursuit Marc Dubach.

Taux de cotisation unique et allocations chômage

«En deux décennies, la situation du marché de l'emploi s'est détériorée pour les 50 ans et plus, avec pour corollaire, un isolement et une augmentation des bénéficiaires de l'aide. Si le chômage des seniors est une préoccupation récurrente pour la plupart des pouvoirs publics en Europe, la Suisse ne s'intéresse que depuis peu à cette problématique, étant donné son taux de chômage relativement faible», ajoute Eric Étienne, directeur de la fondation Qualife 50+.

Selon l'association Workfair 50+, le chômage des quinquagénaires a augmenté de près de 40% entre 2010 et 2017. C'est quatre fois

plus que pour les autres catégories. D'après l'organisation toujours, seuls 14% des plus de 55 ans à l'aide sociale parviennent à réintégrer le monde du travail de manière durable. Et un tiers ne retrouve jamais un nouvel emploi. En novembre, le nombre de chômeurs de 50 ans et plus a augmenté de 920 personnes (+3,1%) pour s'établir à 30.678 individus. Pour cette tranche d'âge, le taux de chômage s'élevait à 2,3%.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a mené plusieurs études approfondies en Suisse à ce propos en 2013 et 2014. Elle est parvenue à la conclusion que dans un contexte de vieillissement rapide de la population, il est devenu crucial d'intégrer davantage les seniors au marché du travail afin d'assurer la viabilité du système de dépenses sociales. Ces analyses relèvent aussi que, suite à la crise financière mondiale, la situation s'est détériorée dans notre pays. Pour remédier à cette situation, la Conférence suisse des institutions d'action sociale propose que

les plus de 55 ans sans travail touchent des allocations chômage jusqu'à la retraite pour autant qu'ils aient cotisé à cette assurance durant au moins vingt ans. Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) s'oppose toutefois à cette idée, arguant que les incitations à retrouver un job s'en trouveraient considérablement réduites.

L'association Workfair 50+ veut, pour sa part, fixer un taux unique de cotisations au deuxième pilier. Elle a lancé une initiative en ce sens. «A titre personnel, je suis convaincu que la modernisation de la LPP est incontournable et que la baisse du taux de conversion nous oblige à nous y atteler», déclare Eric Étienne.

Selon lui, il faut aussi abaisser l'âge minimum pour cotiser, voire introduire des mécanismes nouveaux de calculs du taux avec un plafond dès l'âge de 45 ans ou encore favoriser l'usage d'un taux fixe de cotisation dans son plan LPP. Cette dernière possibilité est aujourd'hui peu utilisée. «D'autres principes restent à imaginer. Mais là nous entrons dans le domaine politique», conclut le directeur. ■