

# Déclaration finale commune

## Quatrième conférence nationale sur le thème des actifs seniors

Berne, 26.04.2018

---

### Les actifs seniors dans le marché du travail suisse

La part des actifs seniors devient toujours plus importante au sein de la population active. En effet, en 2017, le taux des personnes âgées de 55 ans et plus a représenté 18 % par rapport à l'ensemble de l'offre de main-d'œuvre, alors que ce taux ne se montait qu'à 16 % en 2007. L'âge moyen des travailleurs au sein des PME industrielles se situe autour de 50 ans, et de 47 ans au sein des grandes entreprises industrielles. Au niveau de l'offre en matière de prestations, on retrouve également des chiffres analogues.

La population active de plus de 50 ans gagne en importance, de même que la question de l'intégration durable de ces personnes dans le marché du travail. Ainsi, tous les acteurs concernés, du simple travailleur, aux entreprises, en passant par les partenaires sociaux et les autorités de l'État, devraient prendre conscience de cet état de fait.

Cette thématique constitue le point d'orgue de la conférence nationale sur le thème des actifs seniors. Les résultats des conférences qui se sont déroulées jusqu'ici constituent la **base** essentielle en matière d'amélioration de l'intégration professionnelle des seniors actifs.

### ***Le changement culturel, de bonnes conditions de travail et l'apprentissage tout au long de la vie constituent la base du développement professionnel actif.***

La durée d'une carrière va de l'entrée dans le marché du travail au départ à la retraite ordinaire et exige une analyse régulière de la situation durant toute cette période.

La gestion de la carrière professionnelle relève de la responsabilité de chaque travailleur, bien qu'elle sera également influencée par les employeurs, les organisations professionnelles et interprofessionnelles. Les possibilités existantes visant à planifier activement une carrière, demandent, ainsi, l'attention de tous les acteurs concernés. À de nombreux égards, tous les acteurs ne sont souvent pas encore suffisamment conscients de leur rôle à jouer dans ce contexte. Le changement culturel implique que les différents acteurs du marché du travail deviennent conscients de leur importance quant aux possibilités permettant de planifier activement une carrière professionnelle.

De même, il s'avère nécessaire de travailler dans de bonnes conditions, au sens large du terme, afin que les travailleurs puissent être en mesure de planifier activement leur carrière. En effet, les contenus et les horaires de travail, la responsabilité, les possibilités de développement personnel ainsi que les exigences physiques et psychiques peuvent influencer de manière conséquente sur les possibilités de planification active de carrière.

Par ailleurs, l'apprentissage tout au long de la vie constitue une autre base essentielle en la matière. En effet, l'apprentissage tout au long de la vie est un principe important qui pousse les actifs à se pencher activement sur leur propre employabilité et leur carrière professionnelle, et à développer certains aspects afin de répondre au plus près aux besoins du marché du travail. Pour ce faire, il n'en reste pas moins que des informations et des instruments permet-

tant d'évaluer sa propre employabilité soient disponibles, que les employeurs offrent un soutien, dans le cadre de leurs responsabilités (afin de favoriser la formation de leurs collaborateurs), et qu'il existe des offres en matière de conseil et d'apprentissage.

## **Déclaration commune**

Les participants à la conférence approuvent la déclaration suivante :

- Les employeurs s'investissent en fonction de leurs possibilités et de leur propre intérêt pour le maintien de l'employabilité des actifs seniors. Ils offrent des conditions de travail favorisant le développement professionnel des travailleurs et créent un environnement propice à la formation au sein de l'entreprise. Il est dans l'intérêt des employeurs d'orienter les parcours professionnels des travailleurs de leur entreprise afin que ces derniers restent plus longtemps sur le marché du travail, et d'utiliser le potentiel de main-d'œuvre des actifs seniors afin de se donner un avantage concurrentiel sur la course à la main-d'œuvre.
- Les travailleurs se penchent activement sur les possibilités existantes en termes de développement professionnel et ne cessent de les améliorer jusqu'à leur départ volontaire du marché du travail. Pour garantir leur maintien dans le marché du travail, il est dans l'intérêt des travailleurs de déterminer leur propre profil professionnel afin qu'il coïncide avec les besoins du marché du travail.
- La Confédération et les cantons assurent des conditions et des offres permettant de garantir l'égalité des chances en matière d'accès à la formation et aux offres de conseil et s'efforce à ce que les personnes restent aussi longtemps que possible dans le marché du travail. Il est dans l'intérêt de l'État d'assurer le maintien d'un marché du travail équilibré et flexible et une participation à l'emploi élevée.
- Selon les analyses réalisées à ce jour et le sondage effectué auprès des cantons à l'occasion de la première conférence nationale sur le thème des actifs seniors, les instruments de l'assurance-chômage permettant une réinsertion rapide et durable des groupes cibles dans le marché du travail, s'avèrent suffisants et répondent aux objectifs fixés. Dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet, il s'agira, par ailleurs, de continuer à développer les instruments de réintégration et de placement des services publics de l'emploi. Les demandeurs d'emploi seniors pourront tout particulièrement en bénéficier. À la demande des partenaires sociaux et sur la base des observations des organisations concernées, le DEFR (SECO) examinera toutefois à nouveau l'efficacité des services de conseil dans les offices régionaux de placement (ORP), s'agissant notamment des demandeurs d'emploi seniors, et soutiendra, si nécessaire, les cantons par des dispositions concrètes d'amélioration.
- La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux examinent les propositions permettant d'éviter les problèmes financiers et sociaux résultant de l'arrivée imminente en fin de droits des chômeurs seniors.

## **Messages communs**

- Professionnellement parlant, être actif senior présente des avantages non négligeables, l'âge étant un gage d'expérience très précieux. En effet, l'expérience acquise modifie les besoins et perspectives, et, partant, il s'avère nécessaire d'opérer des changements s'agissant de l'environnement culturel, de l'organisation du travail et de la gestion de personnel.
- Les actifs seniors représenteront, d'ici à quelques années, la majorité des travailleurs et sont aujourd'hui déjà inévitablement les prestataires de demain.

- Les actifs seniors doivent, à l'avenir, en raison de l'évolution démographique à grande échelle devenir les garants des innovations et des changements.
- Les entreprises qui prévoient d'ores et déjà l'évolution démographique ont une longueur d'avance en terme de concurrence.
- Les entreprises doivent s'habituer à la concurrence exacerbée au niveau de la main-d'œuvre et doivent s'adapter au changement démographique.
- Les conventions collectives de travail représentent un instrument essentiel permettant de créer des conditions-cadres appropriées visant à planifier activement une carrière.
- Dans la culture d'entreprise de demain, il convient de considérer la diversité comme une chance.
- Les bilans réguliers dressés dans ce contexte permettent de prendre des décisions en matière de carrière professionnelle de manière plus consciente, en rencontrant plus de succès, et de maintenir l'employabilité des actifs seniors.
- Le pouvoir économique des actifs seniors est élevé, il n'est toutefois pas assez pris en compte dans certains domaines.
- La planification active de carrière ne doit pas seulement faciliter l'entrée dans le marché du travail mais aussi permettre de réaliser une carrière professionnelle satisfaisante.
- Le maintien de l'employabilité personnelle est une tâche qui s'étend dans le temps et qui relève de la responsabilité individuelle des travailleurs.
- L'employabilité présuppose de faire preuve de réflexion personnelle et de volonté d'apprendre, et ce, tant du côté des personnes actives que des employeurs.
- Le monde du travail actuel exige des travailleurs qu'ils remettent continuellement en question leurs propres capacités afin de rester dans le marché du travail et d'obtenir le succès escompté.
- Le marché du travail demande aux travailleurs qu'ils se posent à plusieurs reprises la question sur la profession qu'ils ont choisie et qu'ils y répondent.
- L'orientation professionnelle, le conseil en matière d'études ou de gestion de carrière constituent des éléments toujours plus importants pour les personnes en âge adulte.

Ces messages ne doivent pas seulement souligner la responsabilité individuelle de chaque individu s'agissant de la gestion de sa carrière. Il faut que les employeurs publics et privés s'attèlent à promouvoir le développement professionnel de leurs collaborateurs et que la Confédération et les cantons contribuent à ce que la formation continue soit accessible à chacun en fonction de ses capacités, en complément à la responsabilité individuelle et à l'offre des privés.

## **Conclusion et prochaines étapes**

Les mesures prises à cet effet dans les domaines de la réinsertion, de la qualification professionnelle, de la sensibilisation et de la flexibilisation de la perception des rentes seront poursuivies. Ces mesures s'adresseront précisément aux structures compétentes. Par ailleurs, l'entrée en vigueur de l'obligation d'annoncer les postes vacants renforcera de manière ciblée la réinsertion des demandeurs d'emploi, ce qui ne manquera pas de constituer un avantage pour les demandeurs d'emploi seniors.