

Des programmes de réinsertion ciblent les chômeurs de plus de 50 ans. Mais cela ne suffit pas

# UN JOB POUR LES QUINQUAS

« SEVAN PEARSON

**Chômage** » Plus de 420 dossiers de candidature en trois ans. Jacques Roux, 62 ans, ne ménage pas ses efforts pour retrouver du travail. Loin de se décourager, ce dynamique sexagénaire se mobilise également au niveau politique. « Avec des anciens collègues, nous avons écrit aussi bien au Conseil d'Etat de Fribourg qu'à la Berne fédérale. Nous voulions les rendre attentifs aux difficultés rencontrées par les plus de 50 ans à retrouver un emploi », explique Jacques Roux.

Le sexagénaire est en effet loin d'être le seul dans ce cas. Le retour en emploi des plus de 55 ans ne réussit que pour 13,9% des chômeurs en fin de droit, selon l'Office fédéral des assurances sociales. C'est en dessous de la moyenne de 21,5%, tous âges confondus.

## Statistiques trompeuses

Au niveau purement statistique, les personnes de plus de 55 ans sont certes moins nombreuses à être inscrites au chômage (2,8%) que les 15-24 ans (3,1%), selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Mais « beaucoup de quinquagénaires échappent aux chiffres officiels du chômage », explique Stéphane Der Stéphanian, responsable du programme AvantAge en Suisse romande (voir plus bas). « En outre, le principal problème des personnes de plus de 50 ans, c'est le chômage de longue durée. »

Le parcours de Jacques Roux est de ce point de vue emblématique. Né à Zurich, parfaitement bilingue allemand-français, il a travaillé pour de nombreuses grandes entreprises. Il y a même occupé des postes de direction, notamment dans l'export. Cela ne lui a pas garanti un emploi permanent. « J'ai déjà connu le chômage à l'âge de 56 ans. J'ai alors mis 16 mois pour retrouver un emploi », se souvient-il.

Après de nombreuses démarches, Jacques Roux décroche un poste correspondant à ses qualifications. Mais, à 59 ans, nouveau coup de tonnerre: il est licencié. « J'ai été remplacé par un jeune qui coûte moins. Je suis, trois ans plus tard, toujours très en co-



Retrouver un travail après l'âge de 50 ans relève souvent d'un véritable parcours du combattant. Les cantons adoptent de plus en plus de mesures de soutien. Keystone



**« A 59 ans, j'ai été remplacé par un jeune qui coûte moins »**

Jacques Roux

lère. Je n'ai pas digéré », lâche le sexagénaire.

## Une initiative fédérale

Créé en 2009, le programme AvantAge vient notamment en aide aux personnes se retrouvant dans la situation de Jacques Roux. Il vise à favoriser la réinsertion des personnes de plus de 50 ans dans le marché du travail. Cette thématique a fait hier l'objet d'une journée d'étude organisée par la Haute Ecole de travail social Fribourg (HETS-FR). Des dizaines de professionnels et de chercheurs se sont penchés sur la question.

Les difficultés que rencontrent ces demandeurs d'emploi sont multiples. « Les employeurs potentiels ont souvent une perception faussée de cette catégorie de la population. Par ailleurs, les personnes de plus de 50 ans ont souvent tendance

à adopter une attitude fataliste, malgré leurs compétences précieuses. Il est vrai qu'une mise à jour de certaines de leurs connaissances – notamment dans les nouvelles technologies – peut s'avérer nécessaire », analyse Stéphane Der Stéphanian.

Mais il y a aussi des désavantages concrets. Au niveau de la cotisation au 2<sup>e</sup> pilier, la loi prévoit un taux croissant avec l'âge: de 7% jusqu'à 34 ans, il s'élève à 18% dès 55 ans.

Pour améliorer cette situation défavorable, l'association Workfair 50+ a lancé une initiative fédérale le 10 juillet dernier. Celle-ci exige un taux unique de cotisation au 2<sup>e</sup> pilier dès l'âge de 18 ans (contre 25 ans actuellement). « Nous souhaitons combattre les discriminations dont sont victimes les travailleurs les plus âgés », insiste Pierre Bayerdörfer,

représentant suisse de Workfair 50+.

## Dommages financiers

Les conséquences de la perte d'un emploi peuvent être graves: « Nous constatons dans tous les cas un dommage financier », insiste Stéphane Der Stéphanian. Entre 2010 et 2016, le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale parmi les 55-64 ans a augmenté bien plus vite que pour les autres tranches d'âge. « En 2016, 20% des inscrits à l'aide sociale avaient plus de 50 ans », précise Pierre Bayerdörfer.

Quant à ceux qui retrouvent un emploi, la précarité peut aussi les guetter. « Il s'agit souvent de contrats à durée déterminée ou de travail à temps partiel », regrette le responsable romand du programme AvantAge. Résultat: ces gens cotisent moins et auront besoin des pres-

tations complémentaires de l'AVS, une fois à la retraite.

Faut-il interdire de congédier les plus de 50 ans? « C'est une mesure dangereuse qui aurait pour conséquence le licenciement à 49 ans », estime Stéphane Der Stéphanian. « En revanche, développer un suivi personnalisé pour tout salarié dès 45 ans est très utile. De même, toute personne devrait profiter d'une formation continue tout au long de sa carrière. »

Car les problèmes ne font peut-être que commencer: « La génération des baby-boomers atteint progressivement l'âge de la retraite. Beaucoup d'experts vont quitter le marché du travail. Il faut anticiper cette évolution et préparer la relève en douceur, en maintenant ces personnes en emploi », préconise le responsable du programme AvantAge. »

## MESURES POUR LA RÉINSERTION

### Les cantons romands offrent de nombreux programmes pour les plus de 50 ans.

Dans le canton de Fribourg, le Service public de l'emploi (SPE) a mis en place, en collaboration avec Pro Senectute, le programme Pro50+ en 2016.

Hugues Sautière, chef de la section chômage, expose: « Sous la forme d'un tandem, un retraité bénévole de Pro Senectute (mentor) met son expérience au service du demandeur d'emploi de 50 ans et plus, afin de le soutenir dans les démarches de recherches

d'emploi. Les mentors bénéficient d'une grande expérience professionnelle de terrain, ont exercé à un niveau de responsabilité élevé et jouissent d'un bon réseau social. »

**Le canton de Vaud** a lancé un projet pilote Atout Age, en collaboration, là aussi, avec Pro Senectute. Ce programme comprend du coaching, des formations adaptées et des stages en entreprise, précise François Vodoz, chef de service au Service de l'emploi. « Le but est de développer la confiance en soi et la mise en valeur de ses compétences. »

En Valais, les mesures destinées aux chômeurs de plus de 50 ans vont du coaching à l'élaboration de stratégies pour décrocher un emploi, en passant par des ateliers. « Malgré la diminution du taux de chômage dans notre canton, notre budget dévolu à ce public est resté inchangé », indique Christophe Juillard, responsable de l'Observatoire valaisan de l'emploi.

Le canton de Neuchâtel participe à la part patronale des charges sociales en matière de prévoyance chez les 50 ans et plus. Des cours de réinsertion professionnelle

sont offerts aux chômeurs de plus de 55 ans.

Dans le canton de Genève, il n'existe pas encore de mesures spécifiques pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Un projet de loi prévoit cependant d'étendre l'allocation d'initiation au travail de 12 à 18 mois, grâce à un financement cantonal complémentaire. A l'heure actuelle et dans toute la Suisse, une entreprise qui engage une personne de plus de 50 ans en recherche d'emploi obtient un subside. L'assurance-chômage prend en charge pendant une année une partie du salaire. » SP

### BERNE ET JURA: RIEN DE SPÉCIFIQUE

En Suisse romande, deux cantons ne proposent pas de programme réservé aux chômeurs de plus de 50 ans. « Nous n'avons pas adopté de mesures spécifiques pour cette tranche d'âge », indique Marc Gilgen, chef du Service de l'emploi du canton de Berne. « Nous pensons que chaque personne au chômage a besoin d'un conseil personnalisé. » Cette philosophie conduit à la mise en place de programmes sur mesure, adaptés aux besoins spécifiques du demandeur d'emploi. « Cela inclut entre autres du conseil et du coaching », précise Marc Gilgen. Ces mesures sont ouvertes

à toutes et tous, quel que soit l'âge. »

L'approche est similaire dans le canton du Jura. Partant du constat que les seniors ne constituent pas une population homogène, les offices régionaux de placement privilégient « une prise en charge et des mesures personnalisées au cas par cas », souligne Nicolas Ackermann, du Service de l'économie et de l'emploi. « Même s'il n'existe pas de mesure miracle, nous proposons notamment du coaching, des ateliers, des cours collectifs, des formations et des stages ouverts à tous les demandeurs d'emploi. » SP