

Date de dépôt : 16 décembre 2019

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de motion de M^{mes} et MM. Roger Deneys, Romain de Sainte Marie, Nicole Valiquer Grecuccio, Thomas Wenger, Jean-Charles Rielle, Lydia Schneider Hausser, Salima Moyard, Isabelle Brunier, Christian Frey, Alberto Velasco, Christian Dandrès, Caroline Marti, Olivier Baud, Jocelyne Haller, Marion Sobanek, Jean Batou, Cyril Mizrahi pour une meilleure protection des salariés considérés comme « âgés » chez Globus et ailleurs

Rapport de majorité de M. Romain de Sainte Marie (page 1)

Rapport de minorité de M. André Pfeffer (page 52)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Romain de Sainte Marie

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission de l'économie a procédé à l'étude de la proposition de motion M 2412 intitulée « pour une meilleure protection des salariés considérés comme “âgés” chez Globus » durant quatre séances. Les travaux ont été menés sous la présidence de M^{me} Jocelyne Haller et les procès-verbaux pris par M^{me} Maëlle Guitton.

M. Roger Deneys, premier signataire du projet de motion, n'étant plus député, c'est M. Romain de Sainte Marie qui s'est chargé d'effectuer la présentation de l'objet. Voici la synthèse de ses propos accompagnée des questions/réponses des commissaires.

M. de Sainte Marie remarque que ce projet de motion date d'il y a deux ans mais que le sujet est bon et encore d'actualité, car la question se pose de savoir comment on peut agir pour éviter le licenciement du personnel âgé. Il explique que cette motion a été déposée dans le cadre d'une actualité, qui a été relayée par différents médias, et qui concernait des licenciements relativement conséquents d'employés chez Globus pour des raisons d'âge. Il explique qu'il s'agissait donc de ne pas rester les bras croisés par rapport à cette pratique qui revient pour l'employeur à effectuer des économies en embauchant une main-d'œuvre plus jeune qui coûte moins cher. Derrière cette question d'actualité, la motion pose par conséquent un vrai problème : celui du licenciement du personnel âgé. Il s'agit donc de déterminer comment il est possible de l'éviter puisque, dans le fond, il n'existe à peu près rien dans la loi qui permette de l'éviter.

Il explique que l'exposé des motifs est assez intéressant car il amène quelques pistes constructives. Il s'agirait, par exemple, de garantir une meilleure protection contre les licenciements des salariés considérés comme âgés, dans le cadre des marchés publics, des conventions collectives de travail, du prix du commerce genevois, des relations avec les partenaires sociaux ou de l'édiction des contrats types de travail.

Il déclare que cette motion est particulièrement intéressante, car la problématique du licenciement du personnel âgé est importante puisqu'on sait qu'il y a un vrai problème de réinsertion et de chômage chez les personnes âgées de plus de 55 ans. D'ailleurs, il rappelle que le conseiller d'Etat Mauro Poggia s'est emparé de cette problématique, avec une construction qui est certes un peu bancal, par rapport à une rente-pont. Il s'agit donc d'une vraie problématique et cette motion vise à éviter le chômage et à éviter qu'on ait des licenciements.

Il propose de passer en revue les invites de la motion, car il y en a un certain nombre. Il explique que la première catégorie d'invites qui concerne Globus peut être mise de côté, car elle n'est plus tellement d'actualité. Il rappelle par ailleurs, comme cela est indiqué dans l'exposé des motifs, qu'en aucun cas les salariés n'ont été prévenus à l'avance ou ne pouvaient s'attendre à de tels licenciements. Les raisons invoquées étaient en effet avant tout des raisons économiques ou des aspects assez légers. Il remarque ensuite que la 2^e invite est également liée à l'aspect d'actualité et qu'il s'agira donc aussi de déterminer quelle suite lui donner, étant donné qu'il paraît difficile d'intervenir auprès de Migros, qui est l'actionnaire majoritaire de Globus, deux ans après.

Il considère en revanche que les deux dernières invites sont pertinentes et qu'elles sont encore d'actualité. Il estime que la dernière invite est essentielle

car elle vise à « à définir et à communiquer dans les meilleurs délais au Grand Conseil un plan de mesures, dans les limites des compétences cantonales, en faveur d'une meilleure protection contre les licenciements des salariés considérés comme âgés, par exemple dans le cadre des marchés publics, des conventions collectives de travail, du prix du commerce genevois, des relations avec les partenaires sociaux ou de l'édiction des contrats types de travail ». Il explique que cette invite c'est tout l'intérêt de cette motion, car c'est la première fois que la commission est saisie de cette problématique qui est bien réelle. Il considère par conséquent que la commission a tout intérêt à se pencher un peu plus sur la pratique afin de déterminer comment on peut faire pour protéger, sans que ce soit pénalisant pour l'économie genevoise, cette main-d'œuvre qui est particulièrement vulnérable.

Un député (PDC) commence par indiquer qu'il ne méconnaît pas la gravité des problèmes qui peuvent se poser car tout le monde sait que, pour les 50 ans et plus, il y a un vrai problème de réinsertion et de chômage. Il indique qu'il regrette cependant un peu que la motion ne développe pas vraiment la question du 2^e pilier puisqu'il y a des solutions qui pourraient être proposées à ce niveau-là.

Il explique qu'il existe des systèmes de 2^e pilier qui permettent un lissage des taux, c'est-à-dire qui permettent d'avoir les mêmes taux pour les plus jeunes et les plus âgés. Il indique que c'est ce que font plusieurs fondations de prévoyance en continuant d'appliquer un système paritaire, mais plutôt que de pénaliser les plus âgés, elles diminuent les cotisations des plus âgés et augmentent celles des plus jeunes.

Concernant la dernière invite qui parle du dialogue social, des partenaires sociaux et des conventions collectives, il rappelle que la Migros et Globus sont membres de la Fédération du commerce, qu'elles sont soumises à une convention collective et que, manifestement, il n'y a pas eu de réaction de la partie syndicale, en tout cas il n'y a pas eu de demande de négociation.

Le même député (PDC) remarque que la dernière invite demande au Conseil d'Etat de « définir et [de] communiquer dans les meilleurs délais au Grand Conseil un plan de mesures, dans les limites des compétences cantonales [...] ». Il rappelle quand même que les compétences cantonales en matière de droit du travail sont assez étriquées, pour ne pas dire nulles.

Un député (PLR) remarque que cette problématique des travailleurs de plus de 50 ans est récurrente et qu'elle touche des milieux multiples. Elle touche par ailleurs des problèmes de pénibilité, de cotisations 2^e pilier, et de formation continue. Et puis, elle touche aussi des disparités entre le coût

d'une personne qui a plus de 50 ans et son expérience et la compétition qu'elle a avec des jeunes qui entrent sur le marché du travail et pour lesquels on fait des allocations de premier emploi ou des mesures qui favorisent leur intégration. Il explique que lorsqu'ils avaient parlé de cette allocation premier emploi, il n'y était pas favorable, car il considère que ce que l'on prend d'un côté on le tire forcément de l'autre. Il y a donc un équilibre à trouver. Il indique qu'il comprend le fait qu'il y ait une volonté d'aider les travailleurs de plus de 50 ans, mais que dès qu'on va sur ce terrain-là et qu'on favorise les travailleurs plus jeunes, on défavorise les travailleurs plus âgés.

Il explique qu'à l'époque dans le milieu de la construction, ils avaient proposé, au lieu de limiter les indexations obligatoires chaque année, de plafonner les choses une fois arrivé à un certain salaire. L'idée était que l'augmentation ne soit pas obligatoire et qu'il existe une possibilité de donner ou pas. Il déclare que comme c'était trop flexible et discriminatoire par rapport à tous les travailleurs, la proposition n'a pas été acceptée. En réalité, il considère que cette solution était raisonnable, car elle permettait d'ajuster les choses.

Par rapport à la motion, il indique qu'il entend bien le souci qu'il y a par rapport aux licenciements du personnel âgé, mais il demande à M. de Sainte Marie ce qu'il veut faire concrètement, car c'est une problématique de convention collective de travail qui se négocie entre les partenaires sociaux. Et puis, il rappelle aussi que dès le moment qu'il y a un conflit salarial, les syndicats font leur travail et que s'il y a des problématiques, ce sont les juges des prud'hommes qui règlent la question.

Il indique ensuite qu'il trouve la réflexion du député (PDC) sur le 2^e pilier intéressante et qu'il serait donc intéressant de réfléchir plus largement à cette problématique du 2^e pilier.

Il termine en déclarant qu'il serait embêtant de se débarrasser de cette motion, car la problématique de fond des travailleurs de plus de 50 ans est réelle et n'est pas solutionnée. Il considère cependant que le fait d'entendre Globus deux ans après est un peu déplacé. Il déclare également qu'il trouve cela dérangent de remonter à Migros, qui est actionnaire majoritaire de Globus, pour qu'elle prenne ses responsabilités en tant qu'acteur économique majeur du commerce en Suisse. Il considère que Migros fait déjà son travail, notamment en ce qui concerne le placement de personnes.

M. de Sainte Marie répond qu'il y a en effet deux publics cibles fragilisés dans le marché de l'emploi : les plus âgés et les plus jeunes. Il se demande cependant si le fait de développer des outils pour l'un, c'est vraiment défavoriser l'autre. Il considère qu'on pourrait peut-être arriver à développer

des outils pour l'un et l'autre sans que cela les défavorise. Il explique qu'il est partisan d'un rôle de l'Etat actif qui puisse permettre de protéger ces deux publics et de faire en sorte qu'ils puissent intégrer le marché du travail plus facilement.

Concernant la question de la main-d'œuvre âgée, il considère qu'il y a en effet trois axes de réflexion à avoir, à savoir la pénibilité, le coût (salaire et 2^e pilier) et la formation continue. Il explique que dans cette motion il y a quelques propositions qui ont été faites par M. Deneys dans les limites des compétences cantonales, mais qu'au regard de ces trois axes, de bonnes idées pourraient peut-être sortir et être développées au niveau cantonal.

A propos de l'actualité Globus, il déclare qu'il pourrait être intéressant d'auditionner Globus, mais que cela ne serait effectivement pas nécessaire d'auditionner Migros. Il termine en déclarant qu'il serait plus utile, à son avis, de se pencher sur la question de fond de cette motion plutôt que sur la question de l'actualité.

Une députée (EAG) remarque que cette motion est un peu décalée dans le temps, mais elle considère toutefois qu'elle est intéressante car elle pose le problème des travailleurs seniors. Elle remarque que ce décalage dans le temps permettrait peut-être de mesurer les effets à long terme. Elle estime qu'il serait en effet intéressant de savoir ce qu'il est advenu de cette vingtaine de travailleurs qui ont été licenciés, s'ils ont retrouvé un emploi, s'ils se retrouvent au chômage en fin de droit, s'ils émargent d'une manière ou d'une autre aux prestations sociales et si c'est l'Etat qui a dû compenser une partie de la perte de leur salaire.

Concernant le 2^e pilier, elle considère que le fait de mettre en place des systèmes, qui finalement vont faire porter aux travailleurs les conséquences d'une politique de l'emploi qui est lacunaire, est relativement périlleux. Elle explique que lorsqu'ils ont travaillé à la commission des affaires sociales sur le PL sur la rente-pont, il avait été question d'un fonds au niveau de la Confédération qui avait pour vocation d'essayer d'éviter ce type de problématique de licenciement de travailleurs âgés, mais que, malheureusement, ils n'avaient pas réussi à obtenir des informations sur ce fonds. Elle considère que cela vaudrait donc peut-être la peine d'essayer d'obtenir un peu plus d'informations à ce sujet, afin de savoir s'il existe quelque chose qui permettrait de compenser ces problématiques du poids de la LPP pour les travailleurs âgés.

Concernant ce que disait le député (PLR) sur l'éventualité qui avait été évoquée de lisser les salaires, ou en tout cas d'abandonner l'idée d'une indexation automatique, elle considère que c'est aussi un peu périlleux parce

que c'est une fois de plus faire payer aux travailleurs le problème de la dérégulation de l'emploi.

Pour conclure, elle estime qu'il serait intéressant d'avoir un bilan de la situation des travailleurs qui ont été licenciés afin de savoir s'ils ont pu être replacés ou pas. Elle considère en outre que le lien qui a été établi avec Migros n'est pas aussi provocateur que ce qu'il pourrait leur sembler, puisqu'à partir du moment où ces entreprises sont partenaires et que Migros est un actionnaire important de Globus, on pourrait imaginer qu'il y ait une forme de logique lorsqu'il y a des licenciements et qu'on essaie de replacer les personnes qui ont perdu leur emploi. Elle considère qu'il pourrait en effet y avoir un certain nombre de mécanismes à mettre en place et qui pourraient être encouragés.

Elle termine en déclarant que les deux dernières invitées sont importantes parce qu'elles ont trait au rôle de l'Etat en la matière. Quand on voit les conclusions du rapport sur la pauvreté, une fois encore on est dans ce type de situation, elle considère qu'il est donc important que le Conseil d'Etat soit plus proactif en la manière. Elle propose d'entendre le Conseil d'Etat à ce propos.

Pour M. de Sainte Marie, concernant l'aspect Migros, il considère qu'en réalité le problème se concentre plus sur le management de Globus qui est dissocié de celui de la Migros. Il considère qu'il faut donc plus s'intéresser à ce qu'a fait Globus. Il explique que les deux dernières invitées visent justement à déterminer ce qu'il est advenu et d'avoir un bilan. Il indique par ailleurs qu'il existe une association des chômeurs aînés et qu'il serait donc intéressant de les auditionner afin d'avoir des témoignages pour mieux comprendre cette problématique.

Un député (Ve) souhaite savoir s'il est possible d'objectiver la différence de coût entre un employé jeune et un employé âgé d'un point de vue un peu plus général, car il y a des secteurs où les choses peuvent être très différentes. Il indique ensuite qu'il retient la proposition du député (PDC) de regarder un peu ce qui peut se passer autour des caisses de pension et de l'augmentation du coût de l'employé qui est plus âgé.

Il considère par ailleurs que cette motion est en partie dépassée sur le côté entreprise Globus et sur la structure de l'actionnariat. Dans ce cas, on pourrait aussi se demander si la CPEG est actionnaire de Globus et si pour payer les rentes des fonctionnaires on n'a pas demandé un rendement trop élevé. Les choses deviennent vite infinies dans ce type de problématique. Il considère donc qu'il faut interroger le management de l'entreprise, mais que si l'on

commence à aller chercher les structures d'actionnariat sur chacune des entreprises, ça devient trop compliqué.

La problématique qu'il y a ici c'est vraiment celle de savoir si ces personnes ont été mises à la charge de la collectivité et donc de l'impôt. Au bout d'un moment, il estime qu'il faut déterminer si, d'une manière ou d'une autre, l'Etat subventionne les entreprises pour pouvoir reprendre le personnel plus âgé. Cette question est en effet problématique, car elle a un coût non négligeable pour tout le monde et pour les contribuables. Il propose, par conséquent, d'auditionner des gens de l'université plutôt que des associations de chômeurs qui ne sont pas forcément représentatives des chômeurs âgés. Il propose d'auditionner le professeur Flückiger sur cette question du marché de l'emploi, car on sait très clairement que les travailleurs les plus jeunes ont de la peine à entrer en premier emploi et que les travailleurs plus âgés bougent. Et puis, il déclare qu'il y a certainement des corrélations à faire avec la formation et la formation continue parce que si, dans certains types de métiers, on peut vendre sa force de travail, au bout d'un moment elle diminue à partir d'un certain âge.

En conclusion, il propose de plus se tourner vers une audition de l'université. Il considère en outre qu'il y a une partie de la motion qui devrait être amendée pour pouvoir avoir des invites qui traitent plutôt de la question des personnes âgées qui est un réel problème pour le canton.

M. de Sainte Marie explique que selon le BIT, il y a beaucoup de pays d'Europe, dont l'Allemagne, qui passent devant la Suisse en matière d'emploi. Selon un rapport, il est par ailleurs aussi important de voir que les 55 ans et plus sont discriminés, en particulier dans les banques, que le taux de chômage des séniors est globalement stable mais que les personnes frappées par le chômage peinent à retrouver un emploi. Il existe donc une vraie problématique qui touche beaucoup de secteurs. Il termine en déclarant qu'il serait en effet intéressant d'auditionner l'université afin qu'elle puisse pointer ces problématiques sur ce public cible.

Un député (UDC) remarque que la compétence cantonale est très limitée dans ce domaine. Il considère qu'il faudrait donc plutôt favoriser les conditions globales et un cadre favorable pour le développement économique. Il indique ensuite que le groupe Migros est un employeur exemplaire, mais qu'il a annoncé qu'à Genève, le chiffre d'affaires avait chuté de l'ordre de 17% et que le rendement était insuffisant pour les investissements nécessaires que le groupe devait faire. Il rappelle pour finir que le marché de l'emploi est très important, car il est possible de chercher des employés dans toute l'Europe et que les emplois peu qualifiés sont sous pression et subissent une concurrence encore plus importante que les autres

emplois. A ce sujet, il rappelle que les syndicats ont dit que dans le domaine de la restauration et du nettoyage, la masse salariale globale avait stagné, voire baissé, et ceci malgré le fait que le nombre de collaborateurs avait augmenté.

M. de Sainte Marie explique qu'il faudrait élargir les choses et examiner les différents domaines au lieu de rester focalisé sur le commerce de détail. Concernant le 2^e aspect, il remarque que la masse salariale a en effet baissé dans le canton, ce qui est un très mauvais signe. On l'a vu pourtant, les rentrées fiscales concernant les entreprises ont augmenté, donc c'est vrai qu'il y a de vraies problématiques à propos des entreprises. Ici, la question des licenciements pour des raisons économiques est une vraie question qui se pose, car ensuite cela coûte à l'Etat. Il faut être sensible à cela, parce que c'est une main-d'œuvre qui peut être très concurrencée par des personnes qui viendraient d'autres pays et qui seraient prêtes à être moins payées.

Un député (PLR) remarque que cette motion est un procès d'intention contre une seule entreprise. Il considère que le fait de travailler sur ce texte alors qu'il vise une seule entreprise et son actionnaire de manière indirecte est un débat pourri à la base. D'ailleurs, il rappelle que cette motion s'appelle quand même « pour une meilleure protection des salariés considérés comme "âgés" chez Globus et ailleurs » et qu'elle vise donc clairement Globus. Il rappelle en outre qu'il n'est pas possible de modifier l'exposé des motifs ni le titre de la motion. Il indique ensuite qu'il est estomaqué par le fait que certains aient émis l'idée d'auditionner Globus sur un sujet complètement obsolète. Il considère que c'est une insulte faite à l'économie et que cette motion, qui se base sur un article du Courrier, c'est du grand n'importe quoi. Il trouve inimaginable qu'on pervertisse les travaux de la commission en voulant auditionner une entreprise sur des faits qui remontent à deux ans et pour lesquels on n'a pas la moindre preuve. Qu'on aille leur demander leur politique salariale et leur politique RH alors que c'est une entreprise privée est invraisemblable.

Concernant l'audition de l'Association des chômeurs, il considère que c'est un non-sens, car ce sont toujours les deux mêmes personnes qui viennent et leur seul message c'est de se lamenter et de demander des subventions.

Il termine en rappelant que le rôle de la commission est avant tout de travailler sur des textes généraux et abstraits. Il considère en outre que le texte de la motion est une insulte et surtout qu'il dénature le débat. Il y a une réalité et un vrai problème, mais cette motion dénature cela. Il considère que M. de Sainte Marie ferait mieux de rédiger un nouveau texte neutre.

M. de Sainte Marie répond qu'il serait ravi de travailler et de signer une motion de commission demandant d'établir un catalogue d'actions visant à protéger les salariés âgés, car c'est une problématique qui touche différents domaines. Cela aurait en effet plus de poids que cette motion, puisque le caractère d'actualité est dépassé. Il insiste sur le fait que le problème de fond est toujours là et que la commission devrait se pencher sur cette problématique économique et pas simplement éliminer cette problématique en disant que le sujet n'est pas d'actualité.

Une députée (EAG) remarque que certains ont délivré des satisfecits à l'égard de Migros alors qu'il faudrait quand même être prudent par rapport à cela, surtout suite à l'épisode de l'établissement de la convention collective.

Elle indique ensuite qu'elle a discuté avec des employés de la Migros qui étaient particulièrement déprimés parce qu'on leur avait annoncé des licenciements alors que dans le même temps l'employeur avait annoncé qu'il engagerait plusieurs chômeurs en stage de réinsertion. Par rapport à toute la problématique de la politique de l'emploi de ces entreprises et du lien que faisait le député (PLR) entre l'allocation premier emploi et les mesures qu'on prendrait pour les travailleurs âgés, elle considère qu'il faut donc aussi mettre dans la balance ce qui se fait en matière d'insertion et qui devient souvent le prétexte à courber certains emplois et à les transformer en stage d'insertion, ce qui finalement ne sert pas véritablement les travailleurs.

Elle indique ensuite qu'elle ne peut pas laisser dire que l'Association de défense des chômeurs n'est pas représentative et que ce sont des gens qui viennent seulement demander des subventions, puisque cette association est subventionnée par la Ville de Genève et non pas par le canton. Elle estime qu'on n'a donc pas à mettre leur légitimité en question ici.

Un député (PLR) remarque que cette problématique des employés de plus de 50 ans est une thématique existante. Il ajoute quand même, par rapport à cette motion qui date de 2017, qu'en 2018 Globus a fermé son magasin de Balexert parce qu'il ne correspondait plus au modèle économique actuel. Il faut donc replacer les choses dans leur contexte général. Quand une enseigne ferme complètement un magasin, elle ne le fait pas pour son plaisir, elle le fait parce que cela ne correspond plus à son modèle économique, ce qui change un peu la thématique.

Il considère ensuite que la problématique des gens de plus de 50 ans avec leur problème à trouver du travail devrait être traitée au minimum à l'échelon fédéral puisque les règles de base du 2^e pilier se traitent au niveau fédéral. Tout le monde en Suisse commence à être conscient du fait qu'on a ce problème qui apparaît un peu partout et de manière un peu plus marquée dans

les branches où la pénibilité est plus importante et où la qualification n'est peut-être par l'atout qui permet de compenser les dégâts de l'âge.

M. de Sainte Marie répond qu'il ne s'agit pas de se focaliser sur l'aspect actualité de Globus mais plus sur la problématique de fond. Il indique par ailleurs qu'il faut retenir trois axes : la pénibilité, les coûts (c'est-à-dire salaire et LPP) et la formation continue. Il considère à propos de la formation continue que c'est un axe sur lequel on peut vraiment agir au niveau cantonal. Quand on parle de mutation du travail, il rappelle que le facteur qui permet d'éviter un maximum les dégâts que cela peut causer c'est la formation continue. Donc, on peut faire bien mieux que ce qu'on fait aujourd'hui dans ce domaine.

Un député (PDC) rappelle que pour le commerce de détail qui va mal, il y aura bientôt une votation. Il explique qu'il faudrait faire un maximum pour qu'il n'y ait pas trop de réduction de voilure, parce que pour ceux qui ont une entreprise et un compte d'exploitation, quand les chiffres baissent, ils sont obligés de se séparer de certains collaborateurs et évidemment que ce sont les salaires élevés qui partent les premiers, parce qu'un salaire à 100 permet d'en garder deux à 50. Cela veut donc dire qu'en cas de récession et dans des secteurs comme le commerce de détail, il est à craindre que ce soit les aînés qui soient les plus touchés. Il déclare qu'il espère qu'on n'aura pas à traiter de plus en plus cette problématique, parce que même si la législation le permet, la question se pose ensuite de savoir ce qu'on fait avec ces gens qui se retrouvent dans des situations délicates. Il termine en déclarant que le but économique, dans une commission de l'économie, c'est effectivement de sortir de la problématique d'il y a deux ans et de se poser les vraies questions. Il explique que le PDC part du principe que l'ouverture les dimanches est une partie de la solution.

M. de Sainte Marie répond qu'il ne faut pas trop faire le débat sur l'aspect commerce de détail et horaires d'ouverture, car l'aspect important et qui nuit véritablement c'est plutôt le commerce en ligne et la concurrence avec le France voisine.

Un député (S) remarque que le problème ce n'est pas tellement le fait que le magasin Globus ait fermé à Balexert. Le vrai problème c'est que les licenciements ciblent des personnes en fonction de leur âge. Il s'agit donc d'une dimension spécifique qui appelle à une réponse spécifique. Par rapport à la remarque de certains qui vise à dire que si on prend des mesures par rapport aux salariés âgés ce sera au détriment des autres salariés, il considère au contraire que si on prend des mesures en faveur des salariés âgés c'est de la discrimination positive, car ce sont quand même des mesures qui sont

faites pour rétablir une égalité par rapport à une classe de salariés qui sont discriminés sur le marché du travail et en entreprise.

Il remarque ensuite que l'autre élément qui est répété à longueur de séance par rapport à ce type de motion c'est le fait que le temps ait passé et que cela ne sert plus à rien de faire quelque chose. Il considère, pour sa part, que la responsabilité n'en incombe pas aux personnes qui déposent ces motions. A la fin si on arrive à traiter seulement un an et demi plus tard une motion qui a été déposée en réaction à une actualité, cela montre qu'il y a un problème de fonctionnement de la part du Grand Conseil. Il faut donc faire une motion de commission si vraiment on le souhaite ou alors il faut dire qu'on ne souhaite pas prendre de mesures par rapport aux travailleurs âgés. A un moment donné, il considère qu'il faut réellement empoigner le débat.

Audition de M. Giovanni Ferro-Luzzi, directeur de l'institut de recherche appliquée en économie et gestion (Ireg) et professeur à l'Université de Genève et à la Haute école de gestion

M. Ferro-Luzzi commence par indiquer que le type de comportement d'entreprise que Globus a pratiqué peut effectivement proposer un problème. Il remarque que le problème sur le marché du travail on le connaît, puisque pour les travailleurs de plus de 50 ans il est plus difficile de retrouver un emploi. On estime en effet qu'il faut 1,5 à 2 fois plus de temps aux personnes de plus de 50 ans pour retrouver un emploi par rapport aux personnes qui ont moins de 50 ans. Par ailleurs, il rappelle que plus on s'approche de l'âge de la retraite et plus les chances de retrouver un emploi s'amenuisent. Cela signifie que si on licencie une personne qui est jeune ou une personne qui est âgée cela n'a pas le même effet sur le système de filet social et donc en fin de compte sur l'assurance-chômage. Il explique que lorsqu'on licencie une personne de plus de 50 ans, on impose un coût à l'assurance, et donc à la collectivité, qui est plus important que lorsqu'on licencie une personne plus jeune. Ceci étant dit, quand il s'agit de l'âge, on appelle cela en économie un coût externe, car en fin de compte l'entreprise ou le secteur qui licencie impose un coût à la collectivité qui est plus important que le coût privé de l'entreprise qui consiste à cotiser pour l'assurance-chômage. Par conséquent, il n'est pas absurde de faire internaliser ce coût aux entreprises qui licencient le travailleur plus âgé, comme le demande la motion.

Il rappelle ensuite que dans tout système d'assurance il y a un principe de bonus/malus et qu'on pourrait donc tout à fait l'appliquer dans un système d'assurance-chômage. D'ailleurs, il explique que cela se fait par exemple aux USA, puisqu'ils ont un système où ce sont les secteurs qui sont pénalisés en

fonction du chômage que ces secteurs imposent au système d'assurance-chômage.

Il explique qu'il y a quand même une chose à laquelle il faut être attentif avec ce type de pénalité et qui concerne les effets de seuil. Il rappelle qu'il y a par exemple eu l'expérience française de la contribution Delalande, dans les années 1980-1990, où il y avait une pénalité au niveau de l'assurance-chômage quand une entreprise licenciait un travailleur de plus de 50 ans. Il explique que les effets de seuil sont un effet pervers du système qui fait qu'on coûte automatiquement plus cher quand on a plus de 50 ans et qui signifie que le coût espéré de l'emploi augmente. Par conséquent, il explique que la contribution Delalande a eu des effets négatifs sur cette catégorie de personnes, dans le sens où un employeur qui savait que le coût de licenciement augmenterait à partir d'un certain âge anticipait et licenciait les travailleurs avant. Donc, ce que l'économiste dira c'est qu'il faut éviter à tout prix les effets de seuil.

Il explique que pour éviter les effets de seuil, il faut faire quelque chose de linéaire, qui ne soit pas tellement fonction de l'âge mais plutôt fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Ainsi, une personne qui a 50 ans quand elle est recrutée a 0 an d'ancienneté dans l'entreprise, donc l'employeur ne va pas se dire que puisqu'elle est âgée il va devoir payer une contribution liée à son âge. Par contre, si l'employeur veut licencier une personne qui a 10 ou 15 ans d'ancienneté, alors il y a de fortes chances que le coût sera plus important. C'est donc là une manière d'internaliser le coût de licencier une personne plus âgée dans l'entreprise, puisqu'en moyenne l'ancienneté est très fortement corrélée à l'âge de la personne. Le message principal qu'il faut retenir c'est que si une mesure devait être proposée, il faudrait, si pénalité il y a, que ce ne soit pas lié à un âge bien précis, mais que ce soit quelque chose de linéaire pour éviter que les entreprises anticipent cet âge dans leur calcul de maximisation du profil.

Après, il explique qu'il y a d'autres mesures qui sont proposées dans la motion et qui sont valables comme le fait que l'accès aux marchés publics soit réservé aux entreprises qui ont cette responsabilité sociale. Il explique que cela paraît cohérent pour l'Etat, puisque c'est l'Etat qui en fin de compte paie le coût du chômage de ces personnes âgées. L'Etat peut donc décider de ne pas favoriser les entreprises qui ont la gâchette trop facile par rapport aux personnes âgées. Mais il rappelle quand même que cette mesure ne peut pas être universelle puisque l'Etat se fournit seulement auprès de certains secteurs. Si on prend le commerce de détail par exemple, l'Etat n'est pas un grand consommateur de commerce de détail.

Après, il y a aussi tout le potentiel de labéliser les bons employeurs. La responsabilité sociale des entreprises étant ce qu'elle est maintenant et l'importance qu'elle a prise, c'est tout à fait possible de donner un label de bon employeur aux entreprises qui ne licencient pas ou qui favorisent le travail des personnes âgées.

Il indique pour finir qu'il ne faut pas oublier la discussion qui consiste à déterminer ce que peut faire le canton sur le marché du travail et ce qui est du ressort de la Confédération. Il rappelle que le Conseil fédéral vient de prononcer une mesure visant à favoriser la rente-pont pour les travailleurs âgés, ce qui peut avoir un effet bénéfique et un effet de soulagement pour ces personnes qui ne retrouvent pas un emploi. De nouveau, il faut faire attention à ce que cette mesure puisse être complétée pour qu'il ne puisse pas y avoir une anticipation de l'employeur.

En conclusion, il faut toujours être attentif aux mécanismes qui peuvent être anticipés et intégrés par les employeurs.

Un député (S) demande à M. Ferro-Luzzi s'il arriverait à déterminer des secteurs qui seraient plus touchés par la problématique du licenciement du personnel sénior. Il explique que la commission a décidé de sortir un peu de cette simple motion de Globus qui est périmée au niveau du temps et de se pencher sur ce public cible extrêmement risqué que sont les salariés séniors.

M. Ferro-Luzzi répond qu'il y a en effet une dimension sectorielle, mais que la première préoccupation est avant tout professionnelle car ce sont en premier lieu des professions qui sont menacées et concernées plutôt que des secteurs. On peut par exemple être dans le commerce de détail et n'avoir aucune pression, même en tant que sénior. En revanche, il explique que les boucheries, les librairies ou les agences de voyages sont des professions qui sont menacées car elles sont souvent peu qualifiées, mais pas seulement. Il explique que, depuis une quinzaine d'années, ils se sont en effet rendu compte que les professions menacées n'étaient pas forcément les moins qualifiées, mais qu'elles pouvaient être dans le milieu de la distribution des professions. En conclusion, il y a des effets structurels ou économiques qui font que ce sont des métiers plutôt que des secteurs qui sont menacés.

Le député (S) demande à M. Ferro-Luzzi s'il pense que la formation continue est un des leviers qui permettraient de lutter efficacement contre le risque de chômage pour les personnes âgées et si on a réellement les moyens de pouvoir requalifier ces personnes.

M. Ferro-Luzzi répond que la formation continue ne peut en effet qu'améliorer les chances pour ces personnes de retrouver du travail. Il explique toutefois qu'il y a différentes manières de le proposer. En France

par exemple, il explique qu'il y a un pourcentage lié à la formation continue qui est une cotisation que l'employeur verse sur un fonds et qui permet à la personne de se former. C'est une bonne piste, mais il faut quand même savoir que très souvent ce sont les personnes qui en auraient le plus besoin qui se forment le moins. Il explique que pour ces personnes ça n'est pas facile, car elles ont quitté l'école plus tôt et qu'elles sont restées plus longtemps en dehors des bancs d'école. Il explique que c'est un problème qui est connu puisque la plupart des gens qui font de la formation continue sont des cadres ou des personnes qui sont semi-qualifiées. Il termine en déclarant que la formation continue est une très bonne chose car elle permet, dans les professions qui sont menacées parce qu'elles sont semi-qualifiées, que les personnes puissent considérer un autre métier ou un changement de tâche dans leur emploi.

Le député (S) demande s'il y a des exemples de pays qui ont une politique très proactive en matière de formation continue pour véritablement réussir à requalifier des personnes dont le métier est en train de mourir ou qui va mourir prochainement.

M. Ferro-Luzzi répond que l'exemple qu'ils donnent tout le temps au BIT est celui du Danemark. Il explique que selon ce modèle il s'agit d'intervenir très peu sur la relation d'emploi mais de mettre le paquet quand il y a du chômage, c'est-à-dire de mettre beaucoup de ressources dans des mesures du marché du travail qui concernent notamment la formation. Est-ce que cela a plus de succès que dans d'autres pays? Très certainement pour les professions qui sont menacées, car les personnes quand elles perdent leur emploi en cherchant un nouveau dans le même type de métier. Après, il y a des marchés beaucoup plus libéraux comme la Suisse où la formation continue reste du ressort de l'initiative personnelle. Il précise qu'on a quand même, depuis une bonne vingtaine d'années, des mesures du marché du travail qui visent notamment à reformer et reconvertir toutes ces personnes qui sont au chômage.

Un député (PLR) demande à M. Ferro-Luzzi s'il ne pense pas que le fait qu'il y ait une évolution permanente du salaire et des charges en allant vers l'âge n'est pas la première cause des licenciements des personnes de plus de 50 ans, bien au-delà des problématiques de rendement. Il remarque en effet que les entreprises, quand elles licencient, le font parce qu'elles ont une problématique d'entreprise et qu'elles doivent dégager du financement. Donc au final, ce n'est pas forcément le fait que la personne soit âgée de plus de 50 ans qui fait qu'elle est licenciée, mais bien plutôt le fait que cela implique un coût du travail plus élevé. Il demande par conséquent si ce n'est pas sur

des effets de 2^e pilier qu'il faudrait jouer en prélevant à un autre moment de la carrière des sommes maximales.

M. Ferro-Luzzi répond, par rapport au 2^e pilier, que les bonifications de vieillesse renchérissent en effet le coût du travail des personnes âgées. Il précise toutefois que c'est quelque chose qu'il est difficile de changer. Il explique qu'à l'époque ils avaient mené une étude sur les séniors et qu'ils avaient interrogé des actuaires de l'Office fédéral des assurances sociales qui ont tous dit que le système du 2^e pilier était trop compliqué à changer. Donc, les bonifications de vieillesse ne semblaient pas être un levier pour éviter le problème de surcoût des personnes âgées.

Il indique ensuite que les salaires augmentent très souvent avec l'ancienneté, mais que cette question relève du contrat implicite entre un employeur et un employé ou entre les partenaires sociaux. Il explique qu'à cet endroit-là, on pourrait cependant imaginer avoir la même masse salariale tout au long de la carrière. Il explique que c'est quelque chose qui doit pouvoir se négocier entre les partenaires sociaux, l'idée étant de revisiter ces structures salariales pour augmenter le salaire des plus jeunes et réduire celui des séniors, afin que le salaire soit plus en ligne avec la productivité du travailleur. Il précise quand même que l'on considère malgré tout que la productivité du travailleur augmente avec l'âge.

Un député (PLR) remarque que pour un jeune qui commence à travailler avant 25 ans les cotisations 2^e pilier sont de 2%, alors que sur la fin d'une carrière elles peuvent monter jusqu'à 18%. Il considère qu'il y a donc un gap très important si on est dans des métiers qui sont en lien avec des concurrences ou ces problématiques.

M. Ferro-Luzzi répond que c'est quelque chose qu'on peut décompenser par la structure salariale. On peut par exemple imaginer que ce soit pris en compte dans les salaires qui sont versés. Il explique que les interlocuteurs à Berne ont dit que les employeurs ne licenciaient pas les travailleurs en raison des bonifications de vieillesse. Il explique qu'il peut en outre y avoir des effets beaucoup plus importants liés aux stéréotypes de l'âge. Il y a en effet une certaine stigmatisation liée à l'âge alors qu'en fin de compte des études ont montré que les séniors restaient plus facilement avec leur employeur que les jeunes qui sont beaucoup plus mobiles.

Un député (PDC) demande si, pendant la rencontre qu'ils ont eue avec les actuaires, il y a été abordé le fait que certains fonds LPP proposent un taux unique moyen pour tous les employés. Il explique que cela ne plaît pas tellement aux jeunes qui commencent avec des cotisations de plus de 20%, mais cela avantage un peu plus les travailleurs âgés. Il remarque que cela

n'est peut-être pas l'élément le plus important dans la décision de licencier d'un employeur, mais que c'est quand même un élément qu'on entend depuis la création de la LPP et qui compte.

M. Ferro-Luzzi répond que, pour eux, c'était effectivement le premier facteur auquel ils pensaient, mais la réponse des actuaires a été de dire que c'était trop difficile à changer. Concernant le taux unique moyen, il répond qu'il ne comprend pas très bien, si on peut le faire, pourquoi tous les fonds ne le font pas. Il termine en déclarant qu'il ne sait pas si on peut faire fi des bonifications de vieillesse ou trouver un autre système.

Un député (PLR) demande si, dans la logique des mécanismes que M. Ferro-Luzzi a présentés, il ne faudrait pas avoir un taux unique, c'est-à-dire un taux x qui touche toutes les tranches d'âge puisqu'aujourd'hui une personne qui arrive sur le marché du travail à 25 ans avec une allocation de premier emploi et un taux plus bas de 2^e pilier est en concurrence directe avec une personne de plus de 50 ans qui a un taux énorme. Il demande si le fait d'avoir un taux unique ne serait pas une mesure corrective et si des modèles ont été faits sur cela.

M. Ferro-Luzzi répond qu'ils n'ont pas fait de modèle sur cela, car ce sont typiquement des modèles d'actuares qui sont liés au financement du 2^e pilier et pas du tout à la rémunération sur le marché du travail. Maintenant, c'est vrai qu'on pourrait imaginer un système de subvention inverse qui compenserait les 18%. Après, la question se poserait quand même de savoir qui paierait cela : l'Etat, le canton ou la Confédération. C'est vrai qu'un taux unique serait plus logique, en tout cas du point de vue du marché du travail, pour éviter d'avoir un surcoût sur le travailleur âgé.

Un député (UDC) remarque qu'en France l'immense majorité des gens au chômage sont sans formation alors qu'à Genève la moitié des gens qui sont au chômage ont un métier et une formation. Par ailleurs, il remarque qu'en France ils ont un taux de chômage d'un peu moins de 10% alors qu'à Genève on est environ à 7%, car on ne tient pas compte des gens qui recherchent un emploi. Il explique que certains prétendent que si le taux genevois était calculé comme en France alors il serait quasiment au même taux que la France.

M. Ferro Luzzi répond que le taux de 7% comprend les gens qui recherchent un emploi et que le taux de chômage sans les personnes qui recherchent un emploi serait donc inférieur à 7%. Il explique qu'il y a deux taux de chômage : le taux de chômage au sens du BIT et le taux de chômage du SECO.

Après, il rappelle quand même qu'il ne faut pas oublier qu'il y a une frontière, mais que les chômeurs qui sont en France sont des chômeurs du bassin du Grand Genève et que ce sont donc des gens qui peuvent chercher un emploi soit en France voisine soit à Genève. Ces personnes font aussi partie des chômeurs genevois. Par conséquent, si on avait une vision englobante, il faudrait aussi prendre en compte les emplois dans le Grand Genève, puisqu'un frontalier qui perd son emploi ne va pas se mettre à chercher un emploi uniquement en France voisine. Il faudrait techniquement aussi prendre en compte ce $\frac{1}{3}$ de travailleurs qui sont des travailleurs genevois mais qui ne résident pas à Genève.

Il indique ensuite que la grande majorité des chômeurs français sont en effet des gens sans titre et sans qualification mais surtout sans expérience. Il explique toutefois que le chômage des jeunes est beaucoup plus important en France qu'en Suisse. Ce qui fait la grosse différence entre la Suisse et des pays comme la France ou l'Italie c'est vraiment un problème de chômage des jeunes. Il explique que dans ces pays, après avoir obtenu un bachelors, c'est difficile d'entrer sur le marché du travail et qu'il faut faire 5-6 CDD avant d'avoir un CDI alors que ça n'est pas le cas à Genève. A Genève, on a malgré tout un pourcentage important de personnes qui sont au chômage et qui ont une formation moins bonne que celles qui ont un titre universitaire ou autre. Il termine en déclarant que le gros des chômeurs sont des personnes qui sont dans le domaine de la restauration, de la construction ou de l'hôtellerie, c'est-à-dire dans des métiers qui ne sont pas très qualifiés.

Le député (UDC) remarque qu'à Genève, le nombre d'emplois a augmenté, mais que la masse globale des revenus a baissé. En ayant un phénomène de ce type-là, il demande à M. Ferro-Luzzi s'il ne pense pas que les seniors sont encore plus soumis à la concurrence de la France voisine ou de l'Europe en général qu'ils ont un revenu supérieur à celui des jeunes.

M. Ferro-Luzzi répond qu'une personne âgée au chômage a effectivement ce problème, mais pas seulement à cause de l'ouverture aux frontières ou de la concurrence avec les jeunes puisqu'il y a aussi la technologie et la robotisation. Il explique par exemple que la personne d'il y a 30-40 ans qui n'avait pas de qualification mais qui était factotum aura aujourd'hui beaucoup plus de mal à trouver un emploi surtout si elle a plus de 50 ans. Les entreprises sont aujourd'hui dans une situation où elles sont en concurrence avec le reste des partenaires. Donc, toutes les personnes qui se retrouvent au chômage se trouvent confrontées à une situation où c'est plus difficile et un peu plus long de retrouver un emploi. La durée s'allonge parce qu'il y a des machines et des logiciels qui remplacent les gens et qui font leur travail. La

concurrence est plus forte et par conséquent sans qualification une personne peut vite se retrouver dans une situation très critique et très précaire.

Un député (PDC) explique que c'est la 4^e motion qu'ils traitent et qui tourne autour de cette problématique du chômage et indirectement des aînés. Il demande à quoi on doit s'attendre ces prochaines années par rapport à cette problématique, compte tenu de l'évolution de la société pour les personnes qui ont 50 ans et plus. Il explique qu'il craint que dans certains secteurs cela devienne un vrai problème.

M. Ferro-Luzzi répond qu'on sent effectivement une tendance très forte sur le marché du travail face à l'évolution rapide. Maintenant quand l'évolution est rapide ce n'est pas facile de prévoir les choses et de dire exactement ce qui va se passer en termes d'emploi. Le problème est donc celui de savoir si on va perdre beaucoup d'emplois ou en fin de compte si on va trouver des moyens de créer de nouveaux emplois dans de nouveaux secteurs et de nouveaux métiers.

Si on avait dit à un économiste, dans les années 1920-1930, que dans le futur il n'y aurait plus que 1% de la population qui travaillerait encore dans l'agriculture, il aurait dit que c'est un drame et que c'est horrible. Donc on peut regarder le verre à moitié plein, à moitié vide ou faire comme les ingénieurs et dire que le verre est trop grand, mais de toute manière il est difficile de dire exactement ce qu'on va avoir parce que le marché du travail évolue en fonction de ce qui va se passer en termes de services et de produits qui sont fournis. On a par exemple aujourd'hui une multitude de coachs alors que cela n'existait pas avant. Tout cela pour dire qu'il y a des métiers qui se créent et auxquels on n'avait pas forcément pensé.

Le côté plus noir du tableau c'est qu'il y aura probablement des personnes, surtout des personnes non qualifiées, pour lesquelles ce sera très difficile de trouver un emploi dans l'avenir parce qu'on aura peut-être moins besoin d'elles ou même plus besoin d'elles. C'est donc pour cela que des mesures, du type filet social, qui permettent à ces personnes de trouver une intégration sociale, sont importantes. Peut-être que la société va évoluer et trouver des réponses à une meilleure intégration sociale. On pourrait par exemple imaginer qu'une personne soit bénévole et qu'elle fournisse un travail qui n'est pas marchand, mais qui a quand même une valeur pour la société. L'Etat pourrait décider de développer des emplois dans l'économie sociale et solidaire car cela créerait une valeur pour la société. Ce serait l'Etat qui se substituerait au marché pour qu'en fin de compte on puisse trouver des emplois à ces personnes et qu'il y ait une vraie valeur pour les personnes qui travaillent dans ce secteur mais aussi pour les personnes qui sont bénéficiaires de ce travail.

Maintenant, il faut voir quelles sont les réponses à apporter pour les personnes qui n'auront pas assez de qualifications pour les 20-30 années à venir. Il termine en déclarant qu'il y a de toute manière des métiers qui vont disparaître, mais qu'il ne faut pas oublier non plus qu'il y a déjà beaucoup de métiers qui ont disparu, ce qui ne veut pas pour autant dire que ces personnes n'ont pas retrouvé un emploi.

Une députée (EAG) demande s'il n'y aurait pas, à un moment donné, un changement de paradigme à envisager, puisque le fait d'avoir des chômeurs âgés et des travailleurs qui, à 45 ans, sont déjà quasiment exclus du marché du travail n'est pas du tout satisfaisant. Elle demande s'il ne faudrait pas imaginer abaisser l'âge de la retraite et avoir le courage d'envisager cet élément-là, sachant qu'il y aura un coût plus élevé compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie. Elle considère que ce serait une manière de coller à la réalité économique à laquelle sont confrontés les travailleurs. Aujourd'hui, on a des pistes intermédiaires qui s'esquissent avec les rentes-pont ou des projets au niveau cantonal. Elle demande toutefois s'il n'y aurait pas quelque chose à développer du côté de l'âge de la retraite, étant donné que toutes les modifications que M. Ferro-Luzzi a évoquées sont intéressantes mais supposent qu'il y ait un agrément de la part des entreprises et qu'en plus elles ne résolvent pas le problème des personnes qui sont évincées du marché de l'emploi à partir de 45 ans et qui vont entrer dans un purgatoire d'une vingtaine d'années jusqu'à ce qu'elles arrivent à l'âge de la retraite avec toute la déqualification sociale qui s'ensuit et les effets collatéraux.

M. Ferro-Luzzi répond que tout est possible, y compris un changement de paradigme et un changement de modèle du fonctionnement du marché du travail. Il rappelle toutefois que le diable est dans les détails et que la question primordiale est celle de savoir comment seront mises en place les mesures. Il rappelle que les systèmes AVS et LPP sont fondés sur des cotisations qui financent des personnes à la retraite et que si on abaisse l'âge de la retraite, il faudra adapter le système. Si l'âge de la retraite est fixé plus jeune, alors on aura un cycle de vie à la retraite plus long, donc il faudra augmenter les contributions pour financer cela. Une telle solution serait tout à fait possible, mais il s'agit d'un choix de société.

Il explique ensuite que le chômage est une situation très difficile pour les personnes âgées qui perdent un emploi, mais il rappelle quand même que la probabilité pour ces personnes de tomber au chômage est plus faible que pour les autres, mais que par contre la durée du chômage est beaucoup plus longue. Le chômage touche une minorité de personnes âgées, mais après c'est un choix de société que de savoir si on veut réduire l'âge de la retraite

pour limiter un risque par rapport à un groupe de la population ou si on veut viser seulement les personnes qui ont perdu leur emploi, comme avec une rente-pont par exemple.

Il explique qu'il y a aussi d'autres propositions qui sont faites comme celle du revenu de base inconditionnel. Toutefois, ce genre de proposition dépend toujours de la manière de la mettre en place. Il indique que c'est quand même un système qui mérite réflexion, parce qu'il est moins stigmatisant qu'une rente-pont puisque tout le monde toucherait ce revenu inconditionnel. L'idée du revenu inconditionnel est d'avoir un amortisseur pour tout le monde qui permette de ne pas stigmatiser les personnes qui sont à la charge de la société. Après, c'est toujours dans la manière de mettre en place les choses qu'il y a des désaccords.

Une députée (EAG) demande, par rapport aux entreprises qui engageraient des gens de 50 ans et plus, s'il y a un mouvement qui a été étudié dans ce sens-là.

M. Ferro-Luzzi répond que cela s'appelle des occupations temporaires. Il explique que ce genre de mesures existent, mais qu'elles ont mauvaise presse en termes de réinsertion sur le marché du travail. C'est une très bonne fonction de réinsertion sociale, parce que la personne retrouve un revenu et un emploi, mais par contre les effets sur un emploi successif sont plutôt modestes. Il explique qu'avec ce genre de mesures il y a un espoir que la personne, pendant l'occupation temporaire, retrouve un emploi. Il explique néanmoins qu'ils se sont rendu compte que cela n'était pas la mesure qui fonctionnait le mieux parmi les différentes mesures du marché du travail qui avaient été étudiées à l'époque. Donc, des mesures de ce genre sont tout à fait possibles et existent, mais c'est plus à des fins de soutien social qu'à des fins de réinsertion successive du marché du travail.

La députée (EAG) demande, par rapport aux labels et à une éventuelle obligation des entreprises d'engager des gens de 50 ans et plus, si cela pourrait avoir un effet de renforcement de la stigmatisation.

M. Ferro-Luzzi répond que si on décidait de faire cela alors il faudrait avoir un système de monitoring et de suivi des entreprises, ce qui demanderait quand même de collecter des données sur les employeurs. Après, il ne faut pas oublier qu'il y a le problème des employeurs auxquels l'Etat n'adresse pas de demandes de fourniture. Donc au final, on introduirait un biais, parce qu'il y aurait d'un côté ceux qui ne se préoccuperaient absolument pas de cela et qui continueraient d'avoir ce comportement consistant à imposer un coût externe en termes de licenciement de personnes âgées, et puis d'un autre côté il y aurait ceux qui seraient plus attentifs à cela

en tant que soumissionnaires aux marchés publics. Il indique en outre que cela pourrait très bien se faire de manière beaucoup plus informelle en discutant avec les employeurs. Mais, de nouveau, le diable est dans les détails, donc il faudrait réfléchir à la manière dont cela serait mis en place.

Discussions, amendements et vote final

Le groupe socialiste propose de supprimer toutes les invites, à l'exception de la dernière, étant donné que la motion n'est plus d'actualité. Cela permettrait de maintenir la problématique des employés âgés et de demander au Conseil d'Etat d'apporter des mesures concrètes. Le groupe des Verts rejoint cette proposition d'amendement.

La députée (EAG) pense que les éléments, qui ont été posés dans les considérants et invites, avaient toute leur pertinence. Elle constate que, malheureusement, le fait que cette motion soit traitée dans un tel délai a annulé son actualité. Elle pense qu'il est important de préserver ce texte avec la dernière invite. Cela permet de poser cette problématique dans l'espace public. Selon elle, il n'est pas possible d'uniquement prendre acte des fermetures d'entreprises et des licenciements.

La présidente met aux voix l'amendement général de M. de Sainte Marie, consistant à supprimer les trois premières invites :

Oui : 7 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 1 UDC)

Non : 4 (4 PLR)

Abstentions : 4 (2 PDC, 2 MCG)

L'amendement général est accepté.

Suite à l'amendement, seule l'invite suivante adressée au Conseil d'Etat est maintenue :

- *à définir et à communiquer dans les meilleurs délais au Grand Conseil un plan de mesures, dans les limites des compétences cantonales, en faveur d'une meilleure protection contre les licenciements des salariés considérés comme âgés, par exemple dans le cadre des marchés publics, des conventions collectives de travail, du prix du commerce genevois, des relations avec les partenaires sociaux ou de l'édition des contrats types de travail.*

La présidente met aux voix la M 2412 ainsi amendée :

Oui : 8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)

Non : 5 (4 PLR, 1 UDC)

Abstentions : 2 (2 PDC)

La M 2412 est acceptée.

La majorité de la commission de l'économie vous invite donc, Mesdames et Messieurs les députés, à soutenir ce projet de motion tel qu'amendé.

Proposition de motion

(2412-A)

pour une meilleure protection des salariés considérés comme « âgés » chez Globus et ailleurs

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève considérant :

- la vague de licenciements chez Globus à Genève de salariés âgés, femmes et hommes, comptant un grand nombre d'années d'ancienneté, rapportée par les médias ;
- que le fait de licencier des salariés âgés pour réaliser des économies est une pratique courante qui reste peu connue faute de statistiques et de cadre légal adéquat ;
- que les salariés âgés rencontrent des difficultés importantes pour se réinsérer professionnellement après un licenciement et que cela implique un coût humain et financier conséquent, tant pour eux-mêmes que pour la collectivité ;
- que le droit fédéral ne contient malheureusement aucune protection particulière contre le licenciement des salariés âgés ;
- que le canton conserve une marge de manœuvre pour prendre des mesures en faveur d'une meilleure protection contre les licenciements des salariés âgés et qu'il doit l'exploiter au mieux,

invite le Conseil d'Etat

à définir et à communiquer dans les meilleurs délais au Grand Conseil un plan de mesures, dans les limites des compétences cantonales, en faveur d'une meilleure protection contre les licenciements des salariés considérés comme âgés, par exemple dans le cadre des marchés publics, des conventions collectives de travail, du prix du commerce genevois, des relations avec les partenaires sociaux ou de l'édiction des contrats types de travail.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de
l'économie, de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Direction de la politique économique
Analyse du marché du travail et politique sociale

Indicateurs de la situation des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché suisse du travail

Documents de base pour la conférence natio-
nale du 3 mai 2019

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Holzikofenweg 36, 3003 Berne
Tél. +41 58 462 42 27
www.seco.admin.ch

Sommaire

Management Summary	3
1 Introduction	5
2 Activité et participation au marché du travail	5
2.1 Importance croissante des travailleurs âgés sur le marché du travail.....	5
2.2 Activité jusqu'à l'âge officiel de la retraite.....	7
2.3 Passage à la retraite.....	8
2.4 Raisons de l'abandon d'une activité professionnelle.....	10
2.5 Activité professionnelle au-delà de l'âge officiel de la retraite.....	12
3 Inactivité, chômage et perception de l'aide sociale	14
3.1 Chômage selon l'OIT.....	14
3.2 Chômage et durée de la recherche d'emploi selon le SECO.....	16
3.3 Raisons de la perte de l'activité.....	19
3.4 Prestations de l'AC.....	20
3.5 Fin de droits à l'AC et perception de l'aide sociale.....	22

Management Summary

Importance croissante des personnes âgées sur le marché suisse du travail

L'importance des travailleurs âgés a constamment augmenté sur le marché suisse du travail ces dernières années et continuera de progresser au cours des prochaines années. D'une part, l'origine de cette tendance est due à l'évolution démographique. L'année la plus fortement peuplée de la Suisse a atteint l'âge de 50 ans en 2014 et les baby-boomers font progressivement partie des travailleurs âgés. A cette tendance s'ajoutent d'autre part des modifications qualitatives significatives. Le niveau de qualification des travailleurs âgés actuels est significativement plus élevé qu'il y a 10 ans et cette tendance se poursuivra également. En outre, la participation au marché du travail des personnes âgées, avant tout des femmes, a augmenté ces dix dernières années. Dans leur ensemble, les travailleurs âgés fournissent une contribution très importante à la couverture de la demande croissante en personnel qualifié en Suisse.

Participation élevée au marché du travail même en comparaison internationale

Parmi les Etats membres de l'OCDE, la Suisse fait partie de ceux qui ont un taux d'emploi le plus élevé chez les 55-64 ans. Les tendances aux retraites anticipées ont régressé et la participation au marché du travail des 55-64 ans a augmenté de 65 % à 73 % au cours des vingt dernières années. Cette tendance positive a été marquée par une participation accrue au travail chez les femmes. Cela s'explique à la fois par l'augmentation progressive de l'âge de la retraite (2001, 2005), et par la tendance générale à une participation accrue au marché du travail.

Parmi les personnes non actives âgées de 55-64 ans, 31 % ont indiqué en 2018 ne pas exercer d'activité professionnelle en raison d'une invalidité (21 %) ou d'une incapacité temporaire de travail (10 %). 24 % ont cité des raisons personnelles justifiant une inactivité. 27 % ont pris une retraite anticipée et 16 % une retraite ordinaire. 3 % ont déclaré n'avoir guère d'opportunité sur le marché du travail.

La participation au marché du travail chute fortement en Suisse lorsque l'âge de la retraite ordinaire est atteint. Cette situation dépend avant tout de la prévoyance vieillesse bien développée et aux faibles incitations à travailler durant la vieillesse. En 2018, 20 % des 65-74 ans ont toutefois poursuivi une activité en Suisse, le plus souvent à temps partiel. La participation au marché du travail a sensiblement augmenté dans cette catégorie d'âge ces dix dernières années, après un recul dans les années 1990. En Europe, la Suisse fait partie des pays caractérisés par une participation élevée au marché du travail chez les 65-69 ans et se situe dans la moyenne parmi les Etats membres de l'OCDE.

Chômage et inactivité selon l'OIT

Les personnes âgées sont moins souvent concernées par le chômage que les plus jeunes. Ce modèle se traduit au cours des dernières années aussi bien par les taux de chômage du SECO que par ceux de l'OFS relatifs à l'inactivité selon l'OIT.

De 2016 à 2018, le taux de chômage des 55-64 ans a augmenté, contrairement aux autres groupes, lesquels ont affiché, en moyenne, un recul du taux de chômage. Le taux de chômage des 55-64 ans pour 2018 (OIT) s'élevait à 4.0 % et a donc continué de se rapprocher de la moyenne générale. D'après les chiffres du SECO, le taux de chômage des 50 ans et plus a certes encore fluctué en dessous de celui des 25-49 ans, mais l'avantage relatif des personnes plus âgées a continué de se réduire réduit en 2018. La récente reprise économique a également eu un impact plus important sur les jeunes que sur les personnes âgées. Alors que le taux de chômage des personnes à partir de 55 ans a chuté entre mars 2017 et mars 2019 de cinq dixièmes de points de pourcentage de 2.9 % à 2.4 %, le recul chez les

groupes d'âge plus jeunes a été significativement plus marqué, par exemple avec un recul de 3.5 % à 2.6 % chez les 35-44 ans. L'amélioration de la situation économique au cours des douze derniers mois est donc manifeste dans tous les groupes d'âge. Le tournant vers un chômage à nouveau à la baisse s'est amorcé un peu plus tardivement chez les demandeurs d'emploi âgés et s'est fait également plus lentement jusqu'à maintenant. En raison des perspectives en demi-teinte relatives à la situation économique et au marché du travail pour 2019 et 2020, il faut compter avec une légère augmentation du chômage dans toutes les classes d'âge à partir du deuxième semestre 2019.

Comme le montrent les analyses de l'enquête suisse sur la population active, les personnes âgées sont plus rarement concernées par des licenciements ou par la dissolution de leurs rapports de travail temporaire que les plus jeunes. En revanche, les personnes âgées ont souvent plus de peine, une fois au chômage, à retrouver une place de travail adéquate. Les difficultés particulières rencontrées par les personnes âgées sont prises en compte par l'assurance-chômage, en accordant aux personnes de plus de 55 ans un droit prolongé aux indemnités chômage par rapport aux personnes plus jeunes. L'accès aux mesures du marché du travail de l'AC est accordé aux personnes âgées et plus jeunes. L'engagement de l'AC à combattre le chômage de longue durée bénéficie aux personnes âgées dans la mesure où leur risque d'être chômeur à plus long terme est plus élevé d'un point de vue structurel.

Fins de droits aux prestations de l'AC et dépendance de l'aide sociale

En 2015, les personnes âgées de 55 à 64 ans avaient avec 2.4 % un risque presque moitié moins grand de devenir chômeur et de devoir ouvrir un nouveau délai-cadre auprès de l'AC que les personnes de moins de 34 ans. En revanche, avec 31 %, leur risque d'être en fin de droit au cours des trois prochaines années se situait significativement au-dessus du risque de 18 % des personnes de moins de 35 ans et aussi au-dessus de la moyenne de 23 % pour tous les groupes d'âge. Le risque combiné pour une personne active d'être tout d'abord touchée par le chômage et d'être par la suite également en fin de droit était de 0.74 % pour les personnes actives âgées de 55 à 64 ans en 2015 et donc légèrement inférieur à la moyenne de tous les groupes d'âge avec un risque de 0.86 %.

Une fin de droits signifie une rupture majeure pour les personnes concernées, mais pas pour tous une sortie définitive du marché du travail. En moyenne entre 2014 et 2017, 44 % des personnes entre 55 et l'âge de la retraite avaient déjà retrouvé un emploi la première année après avoir été en fin de droits. Au cours quatrième et cinquième années après une fin de droits, il s'agissait de 47 %. Par rapport aux jeunes en fin de droits, l'intégration des travailleurs âgés sur le marché du travail a été inférieure à la moyenne, comme les années précédentes.

En contrepartie, les travailleurs âgés en fin de droits sont plus souvent passés à l'inactivité. Le retrait relativement fréquent du marché du travail pourrait également être lié (avant tout chez les personnes entre 55 ans et l'âge de la retraite) à la retraite anticipée.

Avec 2.9 %, le taux d'aide sociale chez les personnes de 56-64 ans en 2017 se situe sensiblement en-dessous de celui des 46-55 ans, atteignant 3.5 %. L'écart entre ces taux a, pour la première fois depuis quelques années, de nouveau augmenté entre 2016 et 2017.

1 Introduction

La cinquième conférence nationale sur le thème « Travailleurs âgés en Suisse » aura lieu le 3 mai 2019. La situation des travailleurs âgés a été approfondie et analysée en 2014 en comparaison internationale dans une étude de l'OCDE, mandatée en commun par le SECO et l'OFAS.¹ Les indicateurs existants complètent et précisent la base de données de l'OCDE dans des domaines spécifiques du marché du travail. Les indicateurs sont divisés en deux champs thématiques, à savoir d'une part des questions de participation au marché du travail des personnes âgées par rapport aux personnes plus jeunes et, d'autre part, des questions d'inactivité et de chômage involontaires ainsi que des questions de protection sociale y relatives.²

2 Activité et participation au marché du travail

2.1 Importance croissante des travailleurs âgés sur le marché du travail

Avec le vieillissement démographique, l'importance des travailleurs âgés a constamment augmenté ces dernières années. Cette évolution se poursuivra également au cours des années à venir.

En 2018, l'offre de travail des personnes de plus de 55 ans correspondait à environ 792 000 personnes actives occupées en équivalents plein temps. Elles détiennent ainsi 19 % de l'offre globale de travail de la population résidente permanente en Suisse. Dix ans auparavant, il s'agissait seulement de 16 %. Aucune autre catégorie d'âge n'a enregistré une croissance comparable sur le marché du travail ces dix dernières années. L'augmentation s'explique ici aussi bien par un accroissement de la population pour des raisons liées à la démographie que par une augmentation de la participation au marché du travail, c'est-à-dire une meilleure exploitation du potentiel des travailleurs.

Figure 2.1 : Importance croissante des travailleurs âgés sur le marché du travail

	2 ^e trimestre 2018	Modification 2008-2018	
		absolu	en %
	Personnes actives en équivalents plein temps		
15-24 ans	486'900	-15'900	-3%
25-39 ans	1'394'700	+149'400	12%
40-54 ans	1'462'500	+79'000	6%
55-64 ans	704'200	+157'600	29%
65 ans et plus	87'500	+27'700	46%
55 ans et plus	791'800	+185'300	31%
Total à partir de 15 ans	4'135'900	+397'700	11%

Selon le scénario de référence de l'OFS relatif à l'évolution démographique, l'offre de travail en équivalents plein temps des personnes à partir de 55 ans augmentera de 14 % au cours des dix prochaines années, en comparaison d'un accroissement de l'offre globale de travail

¹ Voir OCDE (2014), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse – Mieux travailler avec l'âge*, Editions OCDE, Paris.

² Des analyses complémentaires relatives à l'assurance sociale figurent dans: SECO (2019), « Document de travail sur l'assurance sociale des chômeurs âgés - Discussion portant sur différentes approches de solutions ».

de 5 %. La part des travailleurs âgés par rapport au total poursuivra sa croissance en conséquence également au cours des années à venir.

Dans ce qui suit, la croissance du volume d'activité des personnes à partir de 55 ans est examinée de plus près pour la période 2010-2018. Comme illustré à la figure 2.2, la population active en équivalents plein temps à partir de 55 ans et plus a augmenté à raison de 73 400 entre 2010 et 2018 au seul motif d'une participation accrue au marché du travail. 70 % de cette augmentation sont dus à l'accroissement du taux d'activité des femmes.

De plus, le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus a augmenté de 113 200 équivalents plein temps car cette catégorie d'âge s'est développée démographiquement. En raison du plus grand taux d'activité et pourcentage d'activité des hommes en 2010, l'augmentation des équivalents plein temps en fonction de la population a eu plus de poids que chez les femmes, avec +74 800 contre +38 400.

Dans l'ensemble, les équivalents plein temps de la population active de 55 ans et plus ont augmenté à raison de 186 600 entre 2010 et 2018, soit près de 23 000 par année. Au cours de la période 2010-2018, les personnes de 55 ans et plus comptent ainsi pour 45 % des 417 000 équivalents plein temps supplémentaires enregistrés pour la population résidente permanente âgée de 25 ans ou plus.

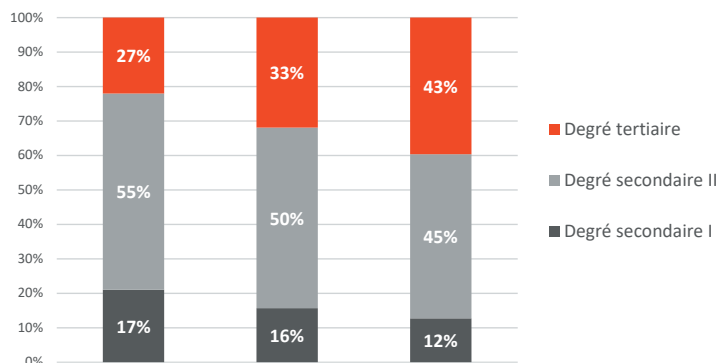
Figure 2.2 : Evolution de la population active en équivalents plein temps (de 2010 à 2018)

		...due à l'évolution de la participation au marché du travail	due à l'augmentation de la population	Total
25 ans et plus	Total	148'200	268'800	417'000
	Hommes	2'700	169'300	172'000
	Femmes	145'500	99'500	245'000
25-54 ans	Total	74'800	155'600	230'400
	Hommes	-17'400	94'500	77'100
	Femmes	92'200	61'100	153'300
55-64 ans	Total	64'700	98'000	162'700
	Hommes	18'500	63'400	81'900
	Femmes	46'200	34'600	80'800
55 ans et plus	Total	73'400	113'200	186'600
	Hommes	20'100	74'800	94'900
	Femmes	53'300	38'400	91'700

Source : OFS (évaluation spéciale de l'ESPA, 2^e trimestre), SECO (décomposition)

La proportion des personnes hautement qualifiées augmente également chez les personnes de 55-64 ans en raison du niveau de qualification plus élevé à travers les générations. La part des personnes de 55-64 ans ayant effectué une formation de niveau tertiaire a augmenté de 6 % entre 2008 et 2018, passant de 27 % à 33 %, alors que les parts des personnes ayant achevé une formation du degré secondaire I & II ont diminué de 1 % resp. 5 %. Selon les scénarios démographiques de l'OFS, la part des personnes ayant achevé une formation tertiaire dans la catégorie d'âge des 55-64 ans augmentera de 10 % supplémentaires et atteindra 43 % d'ici 2028. Ce déplacement souligne également la contribution croissante des travailleurs âgés pour répondre à la demande en spécialistes hautement qualifiés.

Figure 2.3 : Plus haute formation achevée de la population des 55-64 ans, 2008-2028

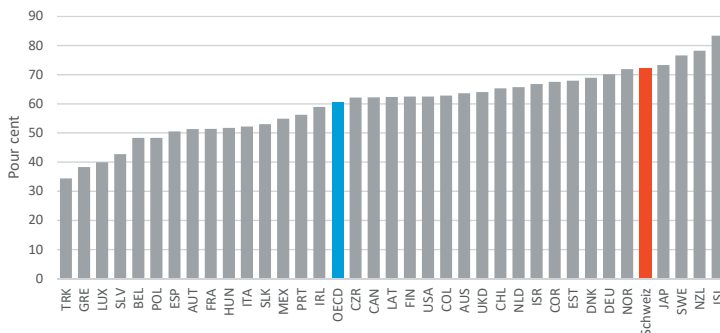


Source : OFS/ESPA (2008, 2018), OFS/Scénarios population 2015-2025

2.2 Activité jusqu'à l'âge officiel de la retraite

La participation au marché du travail est très élevée en Suisse, de manière générale ainsi que chez les personnes sur le point d'atteindre l'âge de la retraite. Seules l'Islande, la Nouvelle-Zélande, la Suède et le Japon ont enregistré au sein des pays de l'OCDE parmi la population des 55-64 ans un taux d'emploi supérieur à la Suisse.

Figure 2.4 : Taux d'emploi des 55-64 ans, sélection de pays de l'OCDE 2017

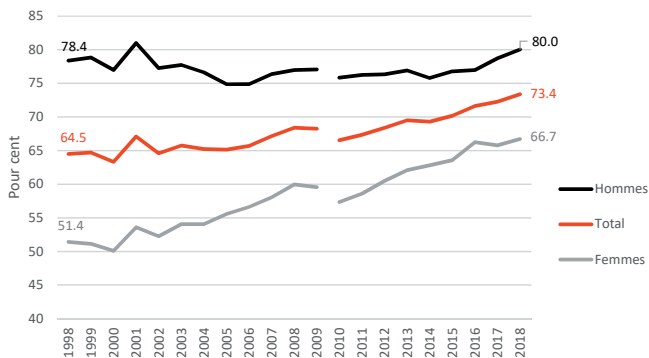


Source : OCDE

La participation au marché du travail des personnes âgées a pu être augmentée en Suisse ces vingt dernières années. Le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté d'environ 65 %

à 73 % entre 1998 et 2018. Alors que le taux d'emploi des hommes n'est revenu qu'à un niveau légèrement supérieur à celui de 1998, soit 80 %, en 2018, le taux des femmes a considérablement augmenté, passant de 51 % à 67 %.³

Figure 2.5 : Taux d'emploi des 55-64 ans, 1998-2018



Source : OFS/ESPA (2^e trimestre dans chaque cas)

Une augmentation du taux d'emploi chez les personnes de 55-64 ans a des répercussions particulièrement élevées sur le total de l'activité, cette catégorie d'âge augmentant également pour des raisons liées à la démographie. Uniquement durant ces huit dernières années (2010-2018), le volume de travail des 55-64 ans a augmenté de 154'800 équivalents plein temps de personnes actives. Avec 30 %, l'augmentation relative du volume de travail de cette catégorie d'âge a été plus de trois fois plus élevée que celle des personnes actives de 25 à 54 ans (+9 %).

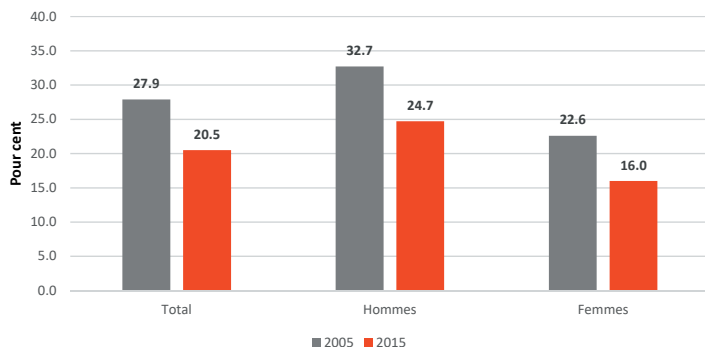
2.3 Passage à la retraite

Le niveau et l'évolution du taux d'emploi de la population des 55-64 ans sont fortement influencés par l'âge officiel de la retraite. Alors que l'âge normal de la retraite AVS s'élevant à 65 ans chez les hommes est resté constant ces vingt dernières années en Suisse, il a été rehaussé de 62 à 63 ans en 2001 et de 63 à 64 ans en 2005 chez les femmes.

Dans les années 1990 chez les hommes, une tendance relativement forte à davantage de départs en retraite anticipée a eu lieu, notamment en raison de la longue période de stagnation économique. Ce phénomène s'est ressenti de manière significative au cours de la période 1998-2005, avec un taux d'emploi diminuant chez les hommes de 55-64 ans. La tendance à davantage de départs en retraites anticipées a pu être neutralisée ces dernières années. Le taux d'emploi chez les hommes a de nouveau augmenté entre 2005 et 2018.

³ L'ESPA fait état d'une rupture dans le flux des données en 2010. On peut supposer que les taux d'activité ont été légèrement surestimés avant 2010. Par conséquent, l'augmentation réelle du taux d'activité au cours de la période 2008-2018 aura probablement été un peu plus élevée que ce qui est indiqué ici.

Figure 2.6 : Part des personnes en retraite anticipée jusqu'à 5 ans avant l'âge de la retraite ordinaire* en 2005 et 2015 (auto-déclaration)



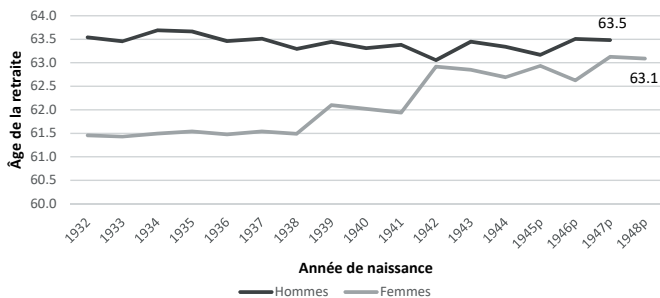
* Hommes 60-64 ans, femmes 59-63 ans

Source : OFS/ESPA

Différentes causes sont à l'origine du recul des départs en retraites anticipées ces dernières années. D'une part, la marge de financement des retraites anticipées par le 2^e pilier a diminué. Par conséquent, les passages à la retraite anticipée devraient avoir été mis en œuvre de façon plus restreinte ces dernières années, par exemple lors de restructurations. D'autre part, les conditions financières du deuxième pilier ne se sont pas non plus améliorées ces dernières années. Les employeurs devraient en outre avoir été plus conscients de l'importance du personnel qualifié âgé. Ces dernières années, les entreprises ont déploré un manque accru en personnel qualifié dans divers domaines professionnels.

Le relèvement de l'âge normal de la retraite AVS a été d'une part déterminant pour l'augmentation constante du taux d'emploi des femmes de 55-64 ans. La part des femmes qui se sont retirées de la vie professionnelle jusqu'à cinq ans avant l'âge de la retraite ordinaire a diminué entre 2005 et 2015, dans une mesure similaire que la part des hommes correspondante.

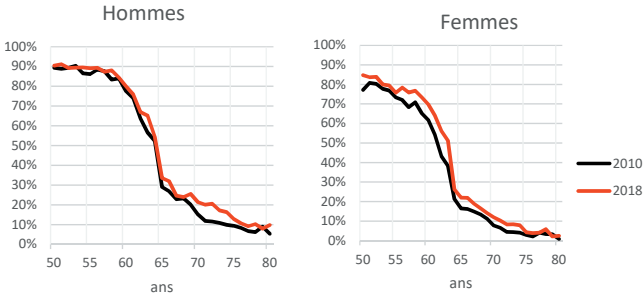
Figure 2.7 : Âge moyen de la retraite (auto-déclaration) en fonction de l'année de naissance



Source : OFS/ESPA

En plus de l'augmentation de l'âge de la retraite, la tendance généralisée à une participation accrue au marché du travail des femmes a eu d'autre part une répercussion positive sur la participation au marché du travail des personnes âgées actuellement entre 55 et 64 ans. Ce phénomène est illustré à la figure 2.8 par un taux d'emploi accru chez les femmes de 50 à 60 ans entre 2010 et 2018. Cette augmentation reflète l'accroissement général de la participation féminine au marché du travail et n'est pas une conséquence de l'augmentation de l'âge de départ à la retraite.

Figure 2.8 : Taux d'emploi en fonction de l'âge et du sexe, 2010 en comparaison avec 2018



Source : OFS/ESPA (propre évaluation, moyennes trimestrielles)

2.4 Raisons de l'abandon d'une activité professionnelle

Près de 24 % des 55-64 ans ont compté parmi les personnes non actives en 2018, n'ayant donc pas recherché ou exercé d'activité professionnelle. En 2010, cette part était encore de 31 %. La part des personnes non actives s'est élevée à 31 % chez les femmes et à 17 % chez les hommes.

31 % des personnes non actives de 55-64 ans, c'est-à-dire à peine un tiers de celles-ci, ont indiqué en 2018 ne pas être à la recherche d'une activité professionnelle en raison d'une invalidité (21 %) ou d'une incapacité temporaire (10 %). 24 % ont cité des raisons personnelles pour une non-activité sur le marché du travail. Ce groupe comprenait en grande majorité des femmes n'ayant exercé aucune activité professionnelle, en partie déjà antérieurement. 3 % des personnes non actives ont indiqué qu'elles ne voyaient en soi pas d'opportunité sur le marché du travail. 27 % ont pris une retraite anticipée et 16 % une retraite ordinaire.

Figure 2.9 : Personnes non actives 55-64 ans, raisons de l'absence de recherche d'emploi, 2018 (en milliers)

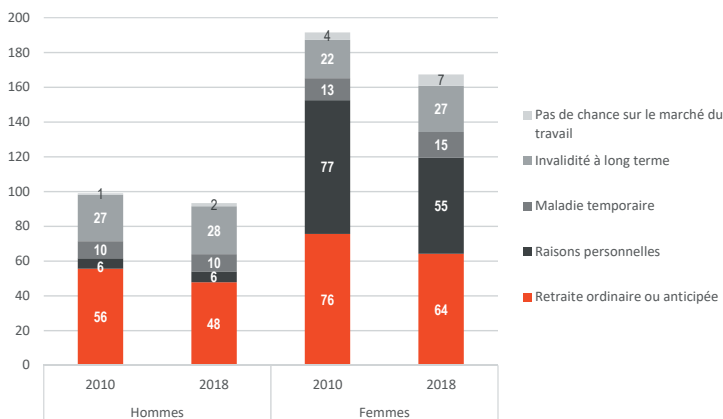
	Hommes	Femmes	Total	Part
Raisons personnelles / obligations	6.2	55.2	61.4	24%
Retraite anticipée	38.7	31.2	69.9	27%
Départ en retraite ordinaire	9.0	32.9	42.0	16%
Invalidité permanente	27.5	26.6	54.1	21%
Maladie, incapacité temporaire	10.0	14.8	24.8	10%
Pas d'opportunité sur le marché du travail	1.7	6.6	8.3	3%
Total	93.3	167.3	260.5	100%

Source : OFS/ESPA (propre évaluation)

Durant la période 2010-2018, le nombre de personnes non actives âgées de 55 à 64 ans a diminué en termes absolus (figure 2.10). Le recul le plus prononcé a été constaté chez les femmes qui n'étaient pas actives pour des raisons personnelles. Le nombre de personnes qui prennent leur retraite ordinaire ou anticipée a en outre notablement diminué aussi bien chez les hommes que chez les femmes. En revanche, de légères augmentations ont été enregistrées pour les personnes involontairement inactives en raison d'une invalidité, d'une maladie temporaire ou d'un manque d'opportunités sur le marché du travail.

Par rapport à 2010, le nombre a augmenté de 9'000 chez les femmes et de 2'000 chez les hommes. Par rapport au total de la classe d'âge (y c. personnes actives), leur part s'est accrue de 8.2 % à 8.8 % chez les femmes et a diminué de 8.0 % à 7.2 % chez les hommes. Au total, la part des personnes involontairement inactives a diminué de manière marginale, passant de 8.1 % à 8.0 %.

Figure 2.10 : Personnes non actives de 55-64 ans, raisons de l'absence de recherche d'emploi, 2010-2018 (en milliers)



Source : OFS/ESPA (propre évaluation)

Remarques :

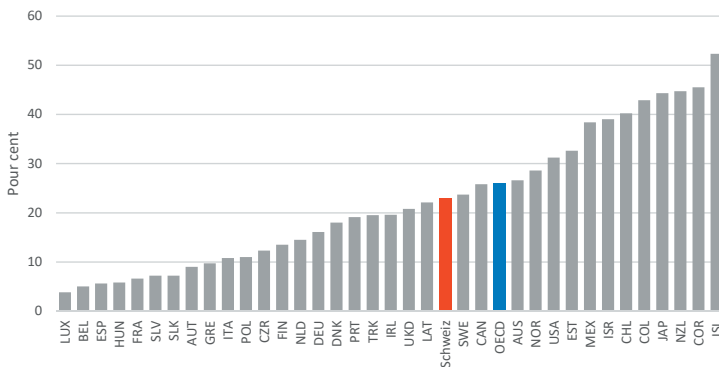
Personnes non actives qui ne sont pas en formation et qui n'ont pas de perspective de poste
Première raison indiquée pour l'absence de recherche d'emploi

2.5 Activité professionnelle au-delà de l'âge officiel de la retraite

En Suisse, le taux d'emploi des personnes de 65-69 ans était de 22,9 % en 2017, soit légèrement en dessous de la moyenne OCDE de 26 % (figure 2.11).

En Europe, la Suisse présente cependant le taux de participation au marché du travail le plus élevé, derrière l'Islande, l'Estonie, la Norvège et la Suède. Des pays tels la Corée, la Nouvelle-Zélande, le Japon, les Etats-Unis, l'Australie ou le Canada présentent chez les 65-69 ans dans l'OCDE des taux d'emploi encore supérieurs la Suisse.

Figure 2.11 : Taux d'emploi des 65-69 ans en fonction du sexe, sélection de pays de l'OCDE 2017

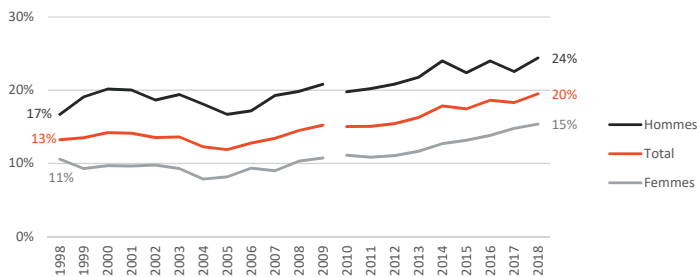


Source : OCDE

La participation au marché du travail diminue très rapidement en Suisse lorsque l'âge de la retraite ordinaire est atteint (figure 2.8). C'est, d'une part, l'expression d'un niveau de prospérité élevé et, d'autre part, la conséquence d'un système de prévoyance vieillesse bien développé, tel qu'on le connaît dans tous les pays européens.

En 2018, 20 % des 65-74 ans ont néanmoins poursuivi une activité professionnelle en Suisse. Après une tendance à la stagnation dans les années 1990, ce taux a légèrement augmenté au cours des dix dernières années.

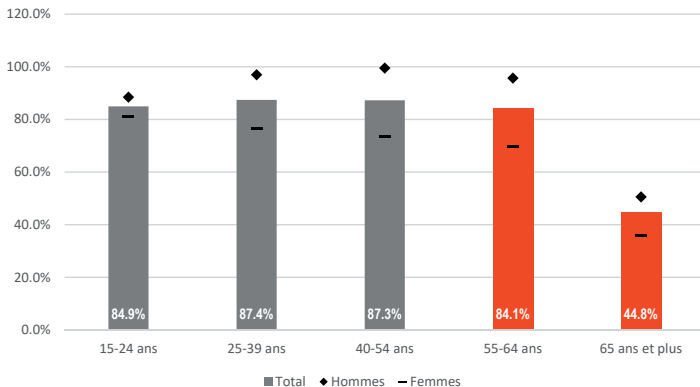
Figure 2.12 : Taux d'emploi des 65-74 ans, 1997-2017



Source : OFS/ESPA (2^e trimestre dans chaque cas)

La forme de travail privilégiée après la retraite est le travail à temps partiel. Le taux d'occupation diminue nettement pour ceux qui restent actifs professionnellement après avoir atteint l'âge de la retraite. Ce recul du taux d'occupation est observé aussi bien chez les hommes (de 96 % à 51 %) que chez les femmes (de 70 % à 36 %).

Figure 2.13 : Taux d'occupation moyen en fonction de la classe d'âge et du sexe, 2018



Source : OFS/ESPA (valeurs moyennes annuelles)

Malgré un faible taux d'emploi et d'occupation, l'activité des personnes ayant atteint l'âge de la retraite prend de l'importance avec le temps. La catégorie d'âge concernée a en effet fortement augmenté ces dix dernières années et continuera d'augmenter à l'avenir.

Entre 2010 et 2018, le volume de travail des personnes de plus de 64 ans a augmenté de 24'00 personnes actives en équivalents plein temps. Sur la base des 62'000 personnes

actives en équivalents plein temps de plus de 64 ans en 2010, cela correspond à une augmentation relative considérable de 37 % du volume de travail dans cette catégorie d'âge.

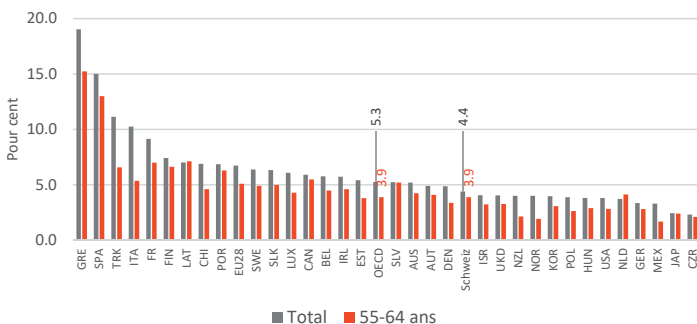
3 Inactivité, chômage et perception de l'aide sociale

3.1 Chômage selon l'OIT

Dans l'ensemble, le taux de chômage en Suisse est en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE en comparaison transversale, ce qui peut encore être considéré comme une marque du bon fonctionnement du marché du travail. Au cours du troisième trimestre 2017, le taux de chômage se situait à 4.4 % par rapport à la moyenne de 5.3 % des pays de l'OCDE. Cependant, la Suisse a perdu quelques rangs au cours de ces dernières années en raison des conséquences négatives de la forte revalorisation du franc suisse.

Comme dans la plupart des pays, le taux de chômage des 55-64 ans en Suisse (3.9 %) se situait en deçà de la moyenne générale. Pour cette catégorie d'âge également, la Suisse se situait cependant seulement dans la moyenne des pays de l'OCDE au troisième trimestre 2018.

Figure 3.1 : Taux de chômage selon l'OIT en fonction des classes d'âge, sélection d'Etats de l'OCDE, 3^e trimestre 2018



Source : OCDE

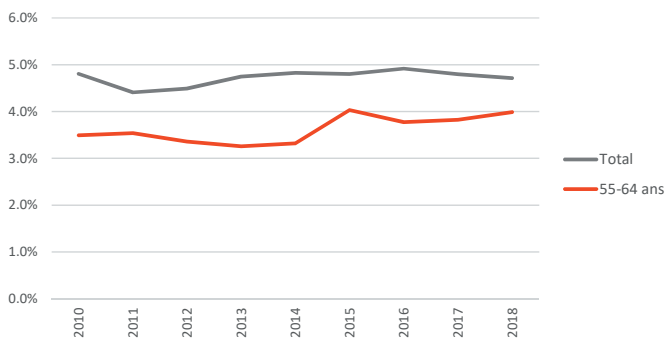
Pour évaluer la situation du marché du travail de différents groupes de population, il est approprié, également en Suisse, de considérer les chiffres du chômage selon la définition de l'OIT. Ces chiffres incluent tous les chômeurs, qu'ils soient enregistrés auprès de l'ORP et/ou qu'ils perçoivent des prestations de l'AC.

Dans la figure 3.2, le taux de chômage selon l'OIT des 55-64 ans est représenté en comparaison avec le total pour la période 2010-2018. L'écart par rapport au taux de chômage global a fluctué au cours de la période considérée. En moyenne, leur taux de chômage des 55-64 ans était inférieur de 1.1 point de pourcentage à la moyenne du taux de chômage.

En 2018, l'écart a légèrement diminué et le taux de chômage des personnes de 55-64 ans s'est situé à 4.0 % et a donc été inférieur de 0.7 point de pourcentage à la valeur globale de 4.7 %.

Par rapport au total, le taux de chômage des 55-64 ans a légèrement augmenté dans les années 2015-2018. Toutefois, au cours de ces années, il est demeuré inférieur de 0,9 point de pourcentage en moyenne au taux de chômage de tous les groupes d'âge.

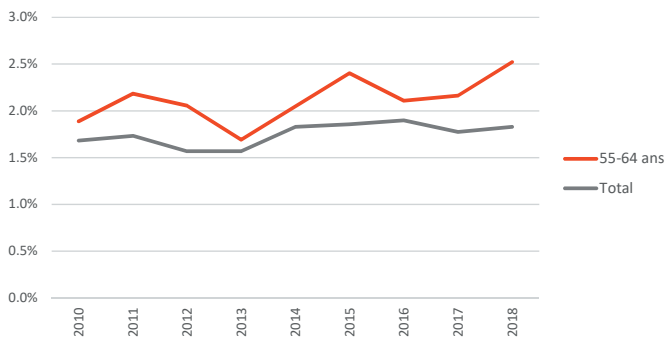
Figure 3.2: Taux de chômage selon l'OIT, 55-64 ans et total 2010-2018



Source : OFS/ESPA (propre évaluation)

La part des personnes qui restent au chômage pendant plus d'un an augmente nettement avec l'âge. En 2018, la part des chômeurs de longue durée chez les personnes de 55-64 ans était de 63 %, contre 46 % chez les 40-54 ans, et 33 % chez les 25-39 ans. Cette proportion plus élevée se répercute également sur un taux de chômage de longue durée supérieur à la moyenne, comme le montre la figure ci-dessous.

Figure 3.3 : Taux de chômage de longue durée selon l'OIT, 55-64 ans et total, 2010-2018



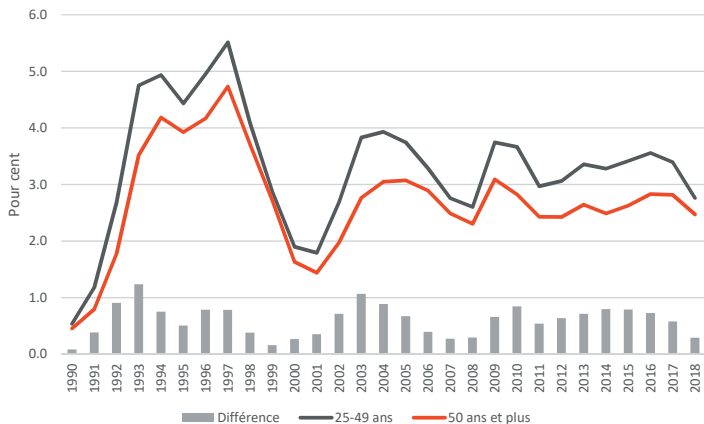
Source : OFS/ESPA (2^e trimestre dans chaque cas)

Au cours des années 2010-2018, en moyenne 2.1 % des actifs âgés de 55-64 ans sont restés plus d'un an au chômage, alors que ce taux était de 1.7 % pour toutes les classes d'âges confondues. En 2018, 2.5 % des personnes actives de 55-64 ans étaient des chômeurs de longue durée par rapport à 1.8 % dans toutes les catégories d'âge.

3.2 Chômage et durée de la recherche d'emploi selon le SECO

Le taux de chômage des 50 ans et plus est toujours resté inférieur à celui des 25-49 ans depuis le début des années 1990.. L'écart entre les taux de chômage des 50 ans et plus et des 25-49 ans s'est à nouveau légèrement réduit entre 2017 et 2018 : il est passé de 0.6 à 0.3 point de pourcentage. Cette différence est ainsi inférieure à la moyenne à long terme.

Figure 3.4 : Taux de chômage selon le SECO en fonction des classes d'âge, 1990-2018



Source : SECO (chômeurs enregistrés)

Le tableau suivant (figure 3.5) illustre les évolutions les plus récentes des taux de chômage selon des catégories d'âge plus précises. Les trois dernières années représentent la phase de reprise suite au dernier choc du franc suisse.

Comme les chiffres le mentionnent, le taux de chômage s'est déjà légèrement réduit entre mars 2016 et mars 2017 dans toutes les catégories, tandis qu'il a encore augmenté de 0.10 point de pourcentage chez les 55 ans et plus. Ce n'est qu'à partir de mars 2017, lorsque le taux de chômage a baissé au cours des 12 mois suivants d'un total de 0.5 point de pourcentage, que le taux de chômage a reculé de 0.2 point de pourcentage également chez les chômeurs de 55 ans et plus. Au cours des 12 derniers mois, le taux de chômage des personnes âgées de 55 ans et plus a continué de baisser à un rythme légèrement plus lent que celui des groupes d'âge plus jeunes, passant à -0,3 point de pourcentage.

Cette évolution révèle une fois de plus que les chômeurs âgés ont plus de mal et ont besoin de plus de temps pour se réinsérer dans le marché du travail. Par conséquent, la récente reprise conjoncturelle a touché plus tardivement, et dans une mesure tendanciellement moindre, les demandeurs d'emploi âgés que les classes d'âges plus jeunes.

Figure 3.5 : Taux de chômage en fonction des catégories d'âges selon le SECO, mars 2016 – mars 2019 (en %, différentiels en point de pourcentage)

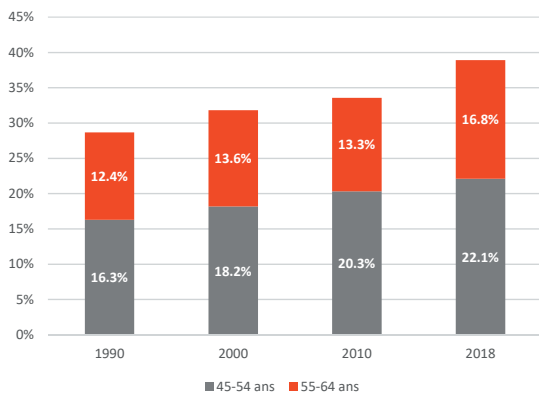
	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Total
Taux de chômage en %						
Mars 16	3.4	4.4	3.6	3.0	2.8	3.5
Mars 17	3.2	4.2	3.5	3.0	2.9	3.4
Mars 18	2.5	3.5	3.0	2.6	2.7	2.9
Mars 19	2.1	3.0	2.6	2.2	2.4	2.5
Différentiels en point de %						
Mars 2016-mars 2017	-0.24	-0.15	-0.06	-0.04	+0.09	-0.07
Mars 2017-mars 2018	-0.73	-0.68	-0.50	-0.41	-0.17	-0.49
Mars 2018-mars 2019	-0.36	-0.50	-0.42	-0.39	-0.30	-0.40

Source : SECO

En raison de l'affaiblissement des perspectives en matière de situation économique et de marché du travail pour 2019 et 2020, le groupe d'experts en prévisions conjecturelles ne prévoit pas de nouvelles baisses du chômage à partir du second semestre 2019 et le taux de chômage devrait encore augmenter légèrement dans toutes les classes d'âge.

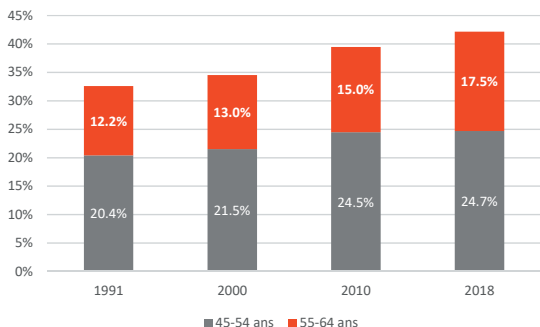
Sur une plus longue période, on constate que la part des chômeurs âgés enregistrés à l'ORP a constamment augmenté depuis le début des années 1990 (figure 3.6), accompagnée cependant d'une augmentation parallèle des personnes âgées dans la population active (figure 3.7). Cela n'est donc pas dû à un risque accru de chômage, mais principalement à l'évolution démographique et à l'augmentation de la participation de ce groupe d'âge au marché du travail

Figure 3.6 : Chômeurs enregistrés selon le SECO, parts en fonction des classes d'âge, 1990-2018



Source : SECO (chômeurs enregistrés)

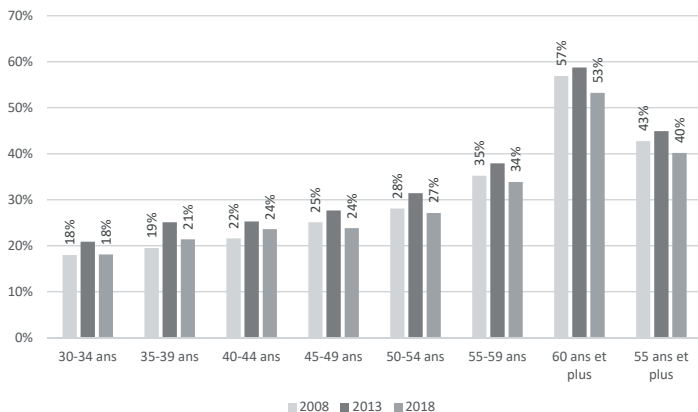
Figure 3.7 : Personnes actives selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), parts en fonction des classes d'âge, 1991, 2000, 2010, 2018



Source : OFS/ESPA

Le risque de rester inscrit plus d'un an en tant que demandeur d'emploi à l'ORP augmente avec l'âge. En revanche, ce risque plus ou moins élevé selon la classe d'âge n'a pas augmenté au cours des dix dernières années, et rien n'indique non plus que le risque de rester plus longtemps à la recherche d'un emploi ait été transféré des personnes de 55 ans et plus aux catégories d'âge un peu plus jeunes, p. ex. aux 50-54 ans, voire même aux 45-49 ans. Le risque correspondant a tantôt augmenté, tantôt diminué dans les mêmes proportions dans toutes les catégories d'âge ces dix dernières années en fonction de la situation conjoncturelle.

Figure 3.8 : Passages à une recherche d'emploi de longue durée en % des inscriptions à une recherche d'emploi effectuées une année avant, 2008 – 2018

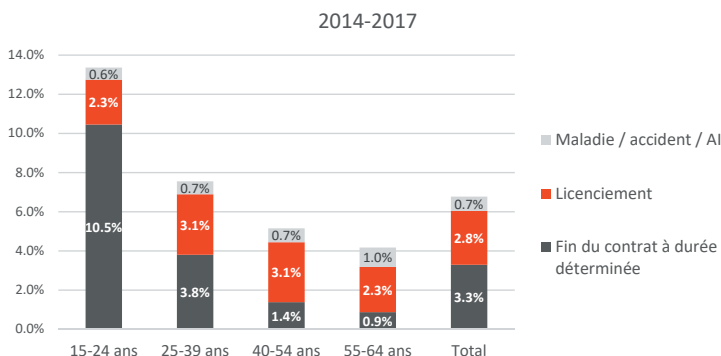


Source : SECO (demandeurs d'emploi enregistrés)

3.3 Raisons de la perte de l'activité

Ces dernières années, les personnes âgées ont été moins confrontées que les jeunes à un départ « involontaire » d'un poste.⁴ Au cours des années 2014-2017, en moyenne 2.3 % des actifs de 55-64 ans ont été confrontés chaque année à un licenciement. Ce chiffre était de 3.1 % chez les 40-54 ans et chez les 25-39 ans. Les contrats à durée déterminée arrivent rarement à expiration chez les actifs âgés (0.9 %) ; en revanche, ils résilient un peu plus souvent (1.0 %) leur contrat de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'invalidité que les plus jeunes.⁵

Figure 3.9 : Personnes avec perte involontaire de l'activité au cours des 12 derniers mois en fonction des classes d'âge, en % des actifs, moyenne 2014-2017



Source : OFS/ESPA (propres calculs)

La figure 3.10 montre que, les personnes âgées de 55 à 64 ans, avec 2.3 points de pourcentage du taux de chômage pour la période 2014-2017 selon l'OIT⁶, avaient la même proportion de personnes licenciées ou issues d'un emploi temporaire que tous les groupes d'âge confondus. Comme l'indiquent les évaluations ci-dessus, cette part élevée en moyenne se compose d'une *probabilité de licenciement inférieure à la moyenne* et d'une *durée de chômage supérieure à la moyenne chez les personnes âgées*.

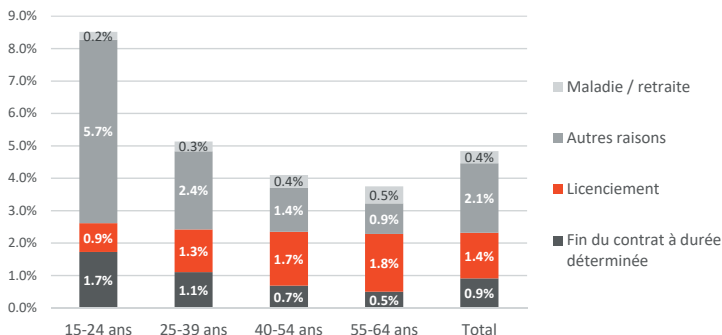
La part des personnes âgées de 55 à 64 ans ayant perdu leur dernier emploi en raison d'une maladie est légèrement supérieure à celle des groupes d'âge plus jeunes. Globalement, le taux de chômage (OIT) des 55-64 ans était inférieur de 1.1 point de pourcentage à la moyenne de la période 2014-2017.

⁴ Dans ces évaluations, on comptabilise toutes les personnes, qu'elles soient encore actives ou non après avoir quitté un emploi, ou qu'elles cherchent activement un emploi. Ce point est particulièrement important pour les personnes licenciées âgées, car toutes les personnes licenciées ne continuent pas à chercher un emploi. Ces personnes sont également prises en compte dans l'évaluation.

⁵ En comparaison avec les années 2010-2013, la part des départs involontaires s'est légèrement accrue dans toutes les catégories d'âge. La position relative des personnes âgées est restée cependant constante.

⁶ A la différence des évaluations de la figure 3.9, on ne considère ici que les personnes au chômage selon la définition de l'OIT. Parmi elles, on trouve des personnes qui ont perdu leur emploi au cours de l'année précédente. Mais parallèlement, on dénombre également des personnes qui ont perdu leur emploi il y a plus de 12 mois, ou d'autres qui sont au chômage pour d'autres raisons (p. ex. en raison d'une réinsertion souhaitée sur le marché du travail). Ne sont pas prises en compte ici les personnes qui ont retrouvé un poste après la perte d'un emploi ainsi que celles qui se sont retirées du marché du travail.

Figure 3.10 : Chômeurs en fonction de la raison du départ du dernier poste selon les classes d'âge, en % des actifs, moyenne 2014 – 2017

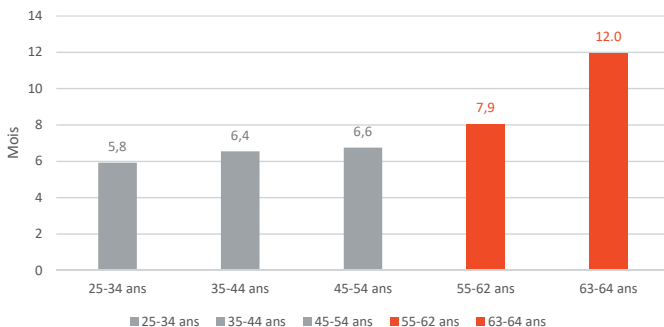


Source : OFS/ESPA (propres calculs)

3.4 Prestations de l'AC

L'AC est organisée de façon à ce que les personnes âgées aient un meilleur accès aux prestations et puissent bénéficier en moyenne plus longtemps de ces prestations. Les bénéficiaires de prestations de 45-54 ans ont perçu en 2018 des prestations de l'AC en moyenne pendant 6.6 mois, contre une moyenne de 7.9 mois pour les 55-62 ans, alors que les 63-64 ans ont perçu ces prestations pendant 12.0 mois.

Figure 3.11 : Durée moyenne de perception des indemnités journalières de l'AC en fonction des classes d'âge en mois, 2018

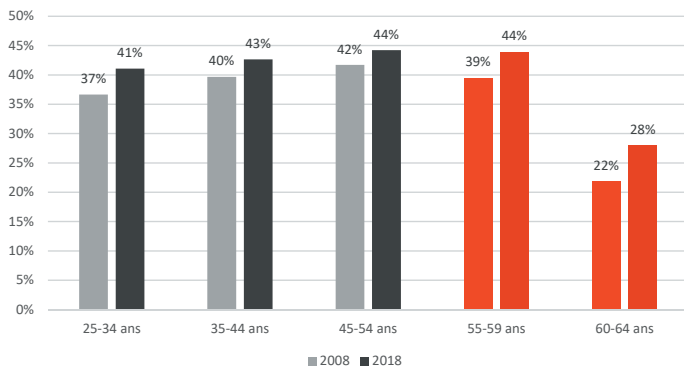


Source : SECO/SIPAC (durée de perception des indemnités journalières dans un délai-cadre)

La durée supérieure à la moyenne de recherche d'emploi et de perception des prestations chez les personnes âgées illustre non seulement leurs chances plus faibles sur le marché du travail, mais également le fait qu'elles ont droit à des prestations pendant des durées maximales plus longues.

Dans le cadre du pilotage de l'ORP par les résultats, l'objectif poursuivi est d'obtenir la réinsertion la plus rapide et la plus durable possible. Les valeurs ciblées sont d'obtenir une durée de chômage moyenne minimale, d'éviter les situations de fin de droits, le chômage de longue durée et les réinscriptions rapides à l'issue de la période de chômage. Etant donné que les demandeurs d'emploi âgés présentent un risque élevé de chômage à long terme ou d'être en fin de droits, le système de pilotage incite les personnes âgées à bénéficier de mesures visant à éviter ces risques.

Figure 3.12 : Participation des bénéficiaires des prestations de l'AC à des mesures du marché du travail en fonction des classes d'âge, 2008 et 2018



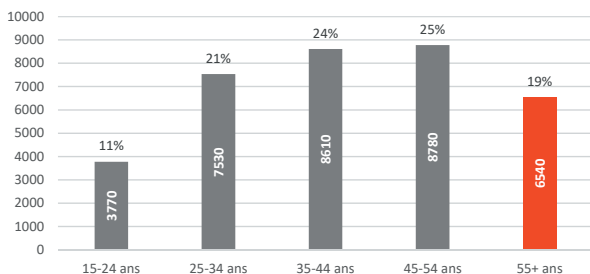
Source : SECO (personnes par an comptabilisées une fois)

44 % des bénéficiaires de prestations de l'AC âgés de 55 à 59 ans ont suivi une mesure active de l'AC sur le marché du travail en 2018. De même que pour la catégorie d'âge des 45-54 ans, leur taux de participation est donc très légèrement supérieur à la catégorie d'âge des 25-44 ans. La probabilité de participation diminue à partir de 60 ans. En 2018, la probabilité de participation des bénéficiaires de prestations âgés de 60 à 64 ans était cependant encore de 28 %. Par rapport à 2008, la participation aux mesures du marché du travail a été légèrement plus élevée chez les chercheurs d'emploi âgés que chez les plus jeunes.

3.5 Fin de droits à l'AC et perception de l'aide sociale

En 2018, un total d'environ 6540 personnes âgées de 55 ans et plus sont arrivées en fin de droits à l'AC, c'est-à-dire qu'elles ont épuisé complètement le droit aux prestations de l'AC avant de trouver un nouveau poste ou d'atteindre l'âge officiel de la retraite. Les personnes âgées de 55 ans et plus représentaient 19 % de l'ensemble des chômeurs en fin de droits.

Figure 3.13 : Nombre de fins de droits 2018, cumulés et arrondis à la centaine

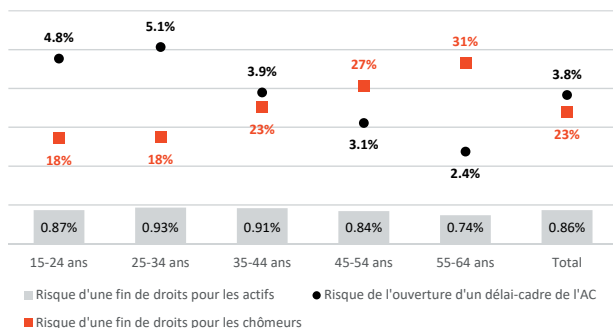


Source : SECO

Le risque qu'une personne active d'une certaine catégorie d'âge soit concernée par une situation de fin de droits est composé de deux facteurs : d'une part, du risque de devenir chômeur et d'ouvrir un délai-cadre auprès de l'AC, et d'autre part, du risque que le droit maximal aux prestations de l'AC soit épuisé dans les années suivant l'ouverture du délai-cadre, et d'être en situation de fin de droits.

Les analyses suivantes portent sur une cohorte de personnes ayant ouvert un délai cadre auprès de l'AC en 2015. Pour ce groupe, il a été déterminé au cours des années suivantes jusqu'en 2018 (inclus) si elles étaient concernées par une situation de fin de droits. L'analyse représente un instantané, en tenant compte du fait que la situation économique en 2015-2017 était relativement défavorable.

Figure 3.14 : Risque d'ouvrir un délai-cadre auprès de l'AC et d'être ultérieurement en situation de fin de droits, selon les catégories d'âge (cohorte d'entrée dans l'AC 2015)



Source : SECO (analyses ciblées), OFS (ESPA pour les personnes actives selon la catégorie d'âge)

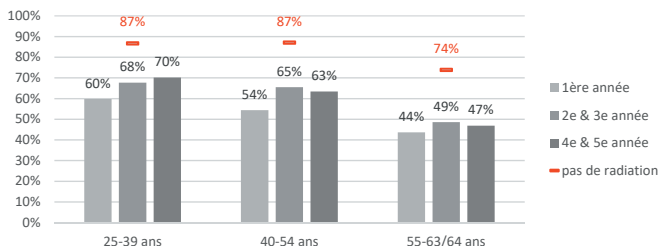
Comme le montrent les points noirs du diagramme, le risque que les personnes actives jeunes soit obligées d'ouvrir un nouveau délai-cadre auprès de l'AC en 2015 était significativement plus élevé (4.8 % pour les 15-24 ans et 5.1 % pour les 25-34 ans) que chez les personnes plus âgées (3.1 % pour les 45-54 ans et 2.4 % pour les 55-64 ans). Le risque de chômage était donc environ deux fois moins élevé pour les personnes actives âgées de 55 ans et plus que pour les moins de 35 ans.

En revanche, le risque d'être en situation de fins de droits dans les années suivantes était de 18 % chez les jeunes chômeurs et de 27 % (45-54 ans), respectivement 31 % (55-64 ans) chez les chômeurs plus âgés. Ce risque de situation en fins de droits supérieur à la moyenne souligne une fois de plus la difficulté accrue des demandeurs d'emploi âgés à réintégrer le marché du travail.

Le risque combiné de devoir en premier lieu ouvrir un délai-cadre et d'être en outre par la suite en situation de fins de droits découle de la multiplication des deux facteurs de risque. Cela correspond au risque d'être en situation de fins de droits du point de vue d'une personne active, qui est représenté dans la figure par les barres grises. Il en ressort que ce risque variait selon la catégorie d'âge entre 0.74 % pour les 55-64 ans et 0.93 % pour les 25-34 ans. En raison du risque moindre d'être touché par le chômage et aussi parce qu'une partie des catégories d'âge les plus élevées atteint l'âge officiel de la retraite pendant l'octroi des prestations de l'AC, le risque d'une arrivée en fin de droits chez les personnes actives âgées de 55 à 64 ans est légèrement en dessous de la moyenne de 0.86 % pour toutes les catégories d'âge.

L'enquête sur la population active (ESPA) combinée aux données du SECO permet de déterminer comment les anciens radiés évoluent ensuite sur le marché du travail. Comme le montre la figure 3.15, le taux d'emploi des radiés la première année après la radiation, dans les années 2014-2017, allait de 44 à 60% en fonction de la tranche d'âge. Il était donc nettement plus bas que pour les personnes n'ayant pas atteint la fin de leurs droits. L'intégration sur le marché du travail s'améliore dans toutes les tranches d'âge à partir de la deuxième année après la radiation. Tandis que 70% des radiés de 25-39 ans ont de nouveau une activité professionnelle quatre ou cinq ans après leur radiation, ce n'était le cas que pour à peine la moitié des 55-63/64 ans. Quatre ou cinq ans après, le taux d'emploi reste cependant nettement plus bas que celui des personnes du même âge sans radiation, et cela pour toutes les tranches d'âge.

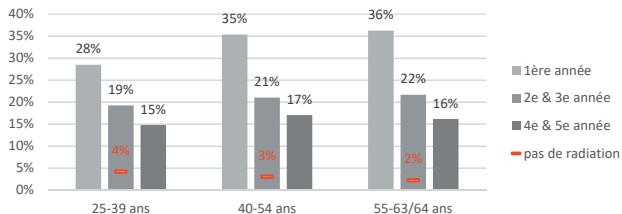
Figure 3.15 : Activité des personnes en fin de droits en fonction de la durée écoulée depuis la fin de droits (2014-2017)



Source : OFS/SESAM (2010-2016)

La figure 3.16 montre, en ce qui concerne l'inactivité⁷ qu'environ un tiers des personnes concernées (28-36 %) était toujours sans activité et à la recherche d'un emploi au cours de la première année suivant la fin de droits.

Figure 3.16 : Inactivité des personnes en fin de droits en fonction de la durée écoulée depuis la fin de droits (2014-2017)

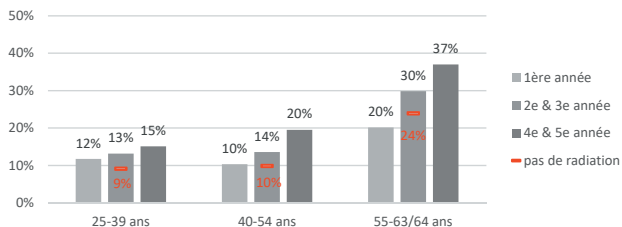


Source: BFS/SESAM (2014-2017)

Pendant la deuxième et la troisième années, cette proportion est encore d'un cinquième. Elle est d'un sixième les deux années suivantes. Par rapport aux personnes sans radiation, le taux de chômage des personnes radiées est encore très nettement plus élevé après quatre ou cinq ans, ce qui illustre les difficultés structurelles de ce groupe sur le marché du travail. Les radiés d'un certain âge sont autant touchés par le chômage que les plus jeunes.

La différence d'âge est plus nette par rapport au chômage. En particulier les personnes âgées se retirent plus souvent du marché du travail après une radiation. Un bon tiers des 55-63/64 ans n'est plus en situation d'activité professionnelle quatre à cinq ans après une radiation et ne cherche plus non plus un nouvel emploi. Chez les personnes sans radiation, ce taux est de 24%. On observe également un certain retrait du marché du travail chez les radiés dans des tranches d'âges plus jeunes, mais à un niveau beaucoup plus faible.

Figure 3.17: Inactivité des personnes en fin de droits en fonction de la durée écoulée depuis la fin de droits (2014-2017)



Source : BFS/SESAM (2014-2017)

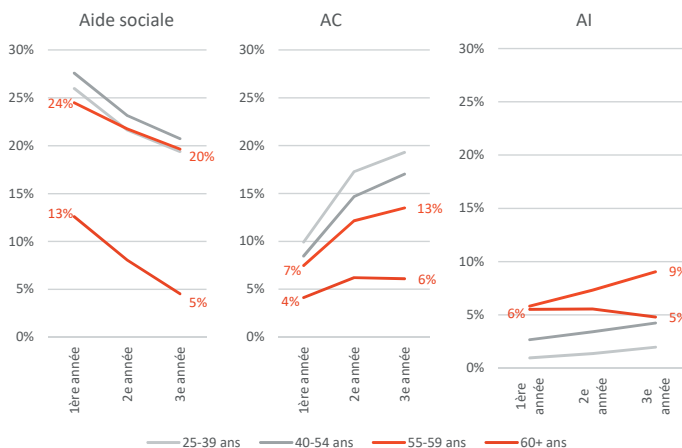
⁷ Ces chiffres incluent également les personnes qui ne se sont pas inscrites au ORP pour trouver un emploi.

Dans l'ensemble, les évaluations confirment que les chômeurs âgés en fin de droits ont tendance à éprouver davantage de difficultés que les plus jeunes à reprendre pied sur le marché du travail. Toutefois, on constate également un retrait progressif du marché du travail à partir de l'âge de 55 ans chez les personnes qui n'ont vécu aucune fin de droits.

Les personnes en fin de droits peuvent ensuite demander des prestations sociales en fonction de leur situation personnelle et financière.

En reliant les données de l'assurance chômage, de l'aide sociale et de l'assurance invalidité, il est possible, depuis déjà quelques années, d'analyser plus en détail ces transitions entre les institutions sociales. La figure 3.18 montre les taux de prestations sociales des chômeurs en fin de droits en 2014 pour quatre classes d'âges différentes au cours des trois premières années suivant la fin de droits.

Figure 3.18: Prestations sociales perçus en aval par les chômeurs en fin de droits en 2014 par classe d'âges



Quelle: BFS, BSV, SECO / SHIVALV

Les bénéficiaires de l'aide sociale un an après une radiation étaient moins nombreux parmi les 55-59 ans (24%) que chez les plus jeunes. Dans la troisième année suivant la radiation, comme pour les 25-39 ans, 20% étaient encore dépendants de l'aide sociale. La proportion de bénéficiaires de l'aide sociale était encore plus faible parmi les personnes radiées après 60 ans: 13% la première année et 5% deux ans plus tard. Au sein de ce groupe, il faut prendre en considération que des prestations (anticipées) de retraite sont déjà possibles en partie.

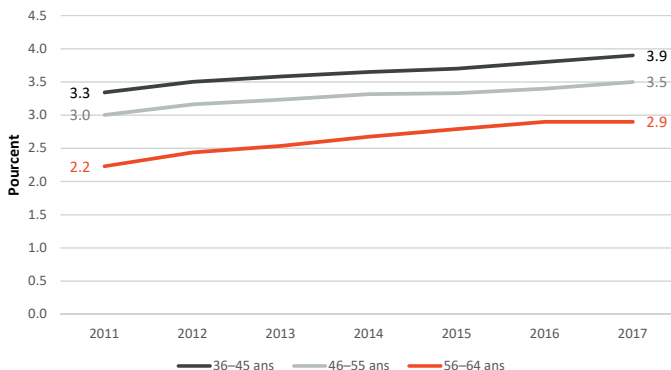
Certains des chômeurs en fin de droits sont réintégrés dans l'AC au cours des années suivantes. Cependant, ceci est moins fréquents chez les chômeurs âgés en fin de droits que chez les jeunes. Cela révèle, entre autres, qu'il leur est plus difficile de revenir à la période minimale de cotisation de douze mois en deux ans. 13% des personnes de 55-59 ans et 6% de celles de 60 ans et plus bénéficient à nouveau des prestations de l'AC trois ans après la fin de droits.

Les passages à l'AI sont plus fréquents chez les chômeurs âgés en fin de droits que chez les jeunes. En 2014, 9 % des 55-59 ans et 5 % des 60 ans percevaient des prestations de l'assurance invalidité, trois ans après la fin de droits.

Comme le montrent ces données, les chômeurs âgés en fin de droits ne risquent pas plus que les plus jeunes, une fois en fin de droits, de dépendre du revenu d'insertion ou autres prestations sociales.

Selon l'Office fédéral de la statistique, le taux d'aide sociale pour la population âgée de 56 à 64 ans était de 2,9 % en 2017, soit 0,6 resp. 1,0 point de pourcentage de moins que pour les classes d'âges des 46-55 ans et 36-45 ans. Par rapport à 2016, il est resté stable, tandis que chez les 46-55 ans et les 36-45 ans, il a augmenté de 0,1 % pour atteindre respectivement 3,5 % et 3,9 %. Entre 2011 et 2017, le taux d'aide sociale des 55-64 ans a augmenté de 0,7 point de pourcentage, soit un peu plus que celui des classes d'âges plus jeunes, lequel a augmenté respectivement de 0,5 et 0,6 point de pourcentage.

Figure 3.19 : Taux de bénéficiaires de l'aide sociale en fonction des classes d'âge, 2011-2017



Source : OFS (statistique de l'aide sociale)

Liste des figures

Figure 2.1 : Importance croissante des travailleurs âgés sur le marché du travail.....	5
Figure 2.2 : Evolution de la population active en équivalents plein temps (de 2010 à 2018) ..	6
Figure 2.3 : Plus haute formation achevée de la population des 55-64 ans, 2008-2028.....	7
Figure 2.4 : Taux d'emploi des 55-64 ans, sélection de pays de l'OCDE 2017.....	7
Figure 2.5 : Taux d'emploi des 55-64 ans, 1998-2018	8
Figure 2.6 : Part des personnes en retraite anticipée jusqu'à 5 ans avant l'âge de la retraite ordinaire* en 2005 et 2015 (auto-déclaration)	9
Figure 2.7 : Âge moyen de la retraite (auto-déclaration) en fonction de l'année de naissance	9
Figure 2.8 : Taux d'emploi en fonction de l'âge et du sexe, 2010 en comparaison avec 2018.....	10

Figure 2.9 : Personnes non actives 55-64 ans, raisons de l'absence de recherche d'emploi, 2018 (en milliers)	11
Figure 2.10 : Personnes non actives de 55-64 ans, raisons de l'absence de recherche d'emploi, 2010-2018 (en milliers)	11
Figure 2.11 : Taux d'emploi des 65-69 ans en fonction du sexe, sélection de pays de l'OCDE 2017	12
Figure 2.12 : Taux d'emploi des 65-74 ans, 1997-2017	13
Figure 2.13 : Taux d'occupation moyen en fonction de la classe d'âge et du sexe, 2018	13
Figure 3.1 : Taux de chômage selon l'OIT en fonction des classes d'âge, sélection d'Etats de l'OCDE, 3 ^e trimestre 2018	14
Figure 3.2 : Taux de chômage selon l'OIT, 55-64 ans et total 2010-2018	15
Figure 3.3 : Taux de chômage de longue durée selon l'OIT, 55-64 ans et total, 2010-2018	15
Figure 3.4 : Taux de chômage selon le SECO en fonction des classes d'âge, 1990-2018 ...	16
Figure 3.5 : Taux de chômage en fonction des catégories d'âges selon le SECO, mars 2016 – mars 2019 (en %, différentiels en point de pourcentage)	17
Figure 3.6 : Chômeurs enregistrés selon le SECO, parts en fonction des classes d'âge, 1990-2018	17
Figure 3.7 : Personnes actives selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), parts en fonction des classes d'âge, 1991, 2000, 2010, 2018	18
Figure 3.8 : Passages à une recherche d'emploi de longue durée en % des inscriptions à une recherche d'emploi effectuées une année avant, 2008 – 2018	18
Figure 3.9 : Personnes avec perte involontaire de l'activité au cours des 12 derniers mois en fonction des classes d'âge, en % des actifs, moyenne 2014-2017	19
Figure 3.10 : Chômeurs en fonction de la raison du départ du dernier poste selon les classes d'âge, en % des actifs, moyenne 2014 – 2017	20
Figure 3.11 : Durée moyenne de perception des indemnités journalières de l'AC en fonction des classes d'âge en mois, 2018	20
Figure 3.12 : Participation des bénéficiaires des prestations de l'AC à des mesures du marché du travail en fonction des classes d'âge, 2008 et 2018	21
Figure 3.13 : Nombre de fins de droits 2018, cumulés et arrondis à la centaine	22
Figure 3.14 : Risque d'ouvrir un délai-cadre auprès de l'AC et d'être ultérieurement en situation de fin de droits, selon les catégories d'âge (cohorte d'entrée dans l'AC 2015)	22
Figure 3.15 : Activité des personnes en fin de droits en fonction de la durée écoulée depuis la fin de droits (2014-2017)	23
Figure 3.16 : Inactivité des personnes en fin de droits en fonction de la durée écoulée depuis la fin de droits (2014-2017)	24
Figure 3.17 : Inactivité des personnes en fin de droits en fonction de la durée écoulée depuis la fin de droits (2014-2017)	24
Figure 3.18 : Prestations sociales perçus en aval par les chômeurs en fin de droits en 2014 par classe d'âges	25
Figure 3.19 : Taux de bénéficiaires de l'aide sociale en fonction des classes d'âge, 2011-2017	26

Références bibliographiques sélectionnées

- Arni, P. (2012), « Conseil et coaching intensifs pour demandeurs d'emploi âgés : une voie pour améliorer leurs chances sur le marché du travail ? », évaluation systématique des résultats, rapport final, pour l'Office de l'Economie et de l'Emploi du canton d'Argovie et Université de Lausanne.
- Baumann, I. et D. Oesch (2013), « Wiederbeschäftigung nach Betriebsschliessungen im Industriesektor der Schweiz », rapport final pour le SECO, juin 2013, Centre de recherche sur les parcours de vie et les inégalités (LINES), Institut des sciences sociales, Université de Lausanne.
- BFS (2008), « L'activité professionnelle des personnes de 50 ans et plus. Une étude basée sur les résultats de l'enquête suisse sur la population active et de l'enquête sur la structure des salaires », Actualités OFS, Travail et rémunération, Neuchâtel.
- Bieri, O., R. Bachmann, D. Bodenmüller et A. Balthasar (2006), « Les stratégies des ORP pour l'intégration dans le marché du travail et leur efficacité. Une évaluation qualitative et quantitative basée sur des exemples de chômeurs jeunes peu qualifiés et de chômeurs plus bien qualifiés », Publication du SECO politique du marché du travail n° 17, Berne.
- Bolliger, C., T. Fritschi, R. Salzberger, P. Zürcher et O. Hümbelin (2012), « Eingliederung vor Rente. Evaluation der Früherfassung, der Frühintervention und der Integrationsmaßnahmen in der Invalidenversicherung », Büro Vatter, Haute Ecole spécialisée bernoise, filière Travail social, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 13/12, Berne.
- Fluder, Robert et al. (2017), « Berufliche Integration von arbeitslosen Personen », Rapport final à l'intention du SECO, Haute école bernoise de travail social.
- OFAS (2013), « Assurance-invalidité : faits et chiffres 2012. Renforcement de la réadaptation professionnelle et réduction du nombre de nouvelles rente », Berne.
- OCDE (2014), « Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse : Mieux travailler avec l'âge », Editions OCDE.
- Trageser, J., S. Hammer und J. Fliedner (2012), « Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung », Dossier Réforme de la prévoyance vieillesse, Sécurité sociale 6/2012, Berne.
- Trageser, J., S. Hammer und J. Fliedner (2012), « Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung », INFRAS, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 11/12, Berne.
- Trageser, J., S. Hammer und J. Fliedner (2012), « Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung. Anhang zum Forschungsbericht Nr. 11/12 », INFRAS, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 11/12, Berne.
- Wolf, T. et P. Kempeneers (2013), « Evaluation de la durabilité et de l'efficacité des allocations de retour en emploi (ARE) », sur mandat de l'Observatoire Universitaire de l'Emploi de Genève, juillet.
- Zölch, M., A. Mücke, A. Graf und A. Schilling (2009), « Fit für den demografischen Wandel ? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis », Bern/Stuttgart/Wien, Haupt Verlag.

Articles et informations complémentaires :

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt/aeltere-arbeitnehmende.html>

Date de dépôt : 26 août 2019

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. André Pfeffer

Mesdames et
Messieurs les députés,

Cette motion n'est plus d'actualité. La suppression des trois premières invites demandée par les auteurs le démontre. La minorité juge également déplacé et inadéquat de cibler la société Globus qui appartient au groupe Migros. D'autant que le groupe Migros a une politique sociale exemplaire !

Il est vrai que la précarisation des travailleurs de plus de 50 ans est grave et touche également d'autres milieux. Beaucoup de ces personnes ont plus de problèmes pour la réinsertion ou pour retrouver un emploi.

Mais cette motion n'est pas une réponse. La pénibilité de certains métiers, l'augmentation des cotisations 2^e pilier en fonction de l'âge du travailleur et le manque de formations continues sont les causes principales.

Il existe dans la branche du commerce et de la distribution une forte concurrence. La disparité de coût entre des personnes qui ont plus de 50 ans et des jeunes qui entrent sur le marché du travail, pour certains bénéficiaires d'allocations de premier emploi ou de mesures favorisant leur intégration, est importante.

Ce secteur d'activité est malheureusement sinistré. Le nombre de travailleurs y stagne, voire diminue. Les raisons en sont la forte concurrence, le niveau du taux de change et le tourisme d'achat (ces dernières années, la surface de vente des supermarchés en France voisine a été multipliée par 10 !).

L'unique invite encore en vigueur (définir un plan de mesures dans les limites des compétences cantonales...) n'est pas acceptable. Le droit du travail est essentiellement de la compétence fédérale.

D'autre part, la Migros et Globus sont membres de la Fédération du commerce et sont soumises à une convention collective. Lors de ces licenciements, il n'y a pas eu de réaction de la partie syndicale, ni demande de négociation !

Les auditions ont également démontré que la précarité des travailleurs de plus de 50 ans différerait beaucoup selon les secteurs économiques. Dans le domaine de l'assurance, la durée de chômage d'un collaborateur de plus de 50 ans durerait, en moyenne, 3 mois.

Le rôle de l'Etat est l'amélioration des conditions-cadres. Genève doit adapter les horaires d'ouverture et l'autorisation pour les dimanches à la France voisine.

Les règles liées aux conditions de travail dans nos entreprises sont prioritairement la responsabilité des partenaires sociaux. Les outils sont les CTT (contrats types de travail) et les CCT (conventions collectives de travail). Le devoir de trancher les éventuels litiges est du ressort des prud'hommes.

Pour toutes ces raisons, la minorité vous recommande de rejeter cette motion.