

## EXAMEN THÉMATIQUE DE L'OCDE DE SUIVI DES POLITIQUES POUR AMÉLIORER LES PERSPECTIVES DES TRAVAILLEURS AGÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

SUISSE (situation mi-2012)

*En 2011, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 50 à 64 ans en Suisse est en progression par rapport à 2005 de 4.2 points de pourcentage et est 14.8 points de pourcentage au dessus de la moyenne de l'OCDE. Les indicateurs clés de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse sont présentés au tableau 1.*

Un examen de grande ampleur sur le vieillissement et les politiques de l'emploi mené dans de nombreux pays de l'OCDE a eu lieu entre 2003-2005 et a fait l'objet d'une synthèse dans le rapport, *Vivre et travailler plus longtemps*, publié en 2006. Ce rapport a mis en avant une série de réformes nécessaires à mener pour encourager le travail jusqu'à un âge plus avancé dans les trois grands domaines suivants :

- Renforcer les incitations financières pour continuer à travailler
- Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans
- Renforcer l'employabilité des travailleurs vieillissants

Un des principaux objectifs de cet examen de suivi est de faire le point sur les progrès réalisés par les pays de l'OCDE pour mettre en œuvre ces réformes. C'est pourquoi un questionnaire a été envoyé aux pays de l'OCDE au troisième trimestre 2011 pour avoir des informations sur les réformes et mesures mises en œuvre dans chacun de ces trois grands domaines depuis que l'examen original a été mené. Pour chacun des 21 pays<sup>1</sup> qui ont participé au premier examen, le questionnaire a été adapté pour faire référence aux recommandations spécifiques que l'OCDE avait faites au moment de l'examen du pays correspondant.

Les principales actions mises en œuvre par la Suisse depuis 2003 sont décrites dans cette note. Une évaluation synthétique de la mesure dans laquelle la Suisse a suivi les recommandations de l'OCDE dans le rapport *Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse* est donnée dans le tableau 2.

<sup>1</sup> Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Suisse et Suède : voir [www.oecd.org/els/emploi/travailleursages](http://www.oecd.org/els/emploi/travailleursages)

## **Mise en place d'un groupe de travail en Suisse immédiatement après la tenue de l'examen de pays afin de proposer de nouvelles mesures répondant aux recommandations de l'OCDE**

Les autorités suisses ont bien pris conscience que, compte tenu du vieillissement démographique, il est essentiel de promouvoir la participation des travailleurs âgés au marché du travail par une panoplie de mesures. Dès 2005, le Département fédéral de l'intérieur (DFI) et le Département fédéral de l'économie (DFE) ont établi ensemble un groupe directeur dont le mandat a été d'élaborer des mesures concrètes dans les domaines des assurances sociales, de la santé au travail et des aptitudes sur le marché du travail. Le groupe directeur a constitué à son tour trois groupes de travail qui ont rédigé des propositions de réforme selon différents points de vue sur les thèmes suivants :

- i)* éviter les incitations à un retrait anticipé de la vie active induites par les assurances sociales
- ii)* améliorer les conditions sanitaires qui favorisent la capacité de travail et la motivation au travail
- iii)* améliorer la réintégration des demandeurs d'emploi les plus âgés.

Ce groupe directeur a préparé un ensemble de rapports qui ont été publiés fin 2005 et dont les propositions dans les trois domaines se situent tout-à-fait sur la même ligne que les recommandations de l'OCDE<sup>2</sup>. Ces recommandations du groupe directeur ont été intégrées dans la stratégie pour la croissance 2003-07 du Conseil fédéral. La dernière évaluation en date des avancées de cette stratégie de croissance a eu lieu en 2006. Elle a révélé que la plupart des recommandations concernant les travailleurs âgés ont été incorporées dans les initiatives législatives en cours. Un grand nombre de ces propositions a donné lieu à des mesures concrètes dans les trois domaines ci-après, dont les principales avancées récentes sont soulignées dans la suite de la note.

---

<sup>2</sup>

Voir <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02023/index.html?lang=fr>.

## **A. RENFORCER LES INCITATIONS FINANCIÈRES POUR CONTINUER À TRAVAILLER**

### **A.1. Suivant les recommandations de l'OCDE à la Suisse en 2003**

#### ***Favoriser les incitations à poursuivre le travail et éliminer les incitations à partir en retraite anticipée***

*Des incitations financières pour travailler après l'âge légal de la retraite ont été introduites.* Selon la 10<sup>e</sup> révision de la Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants en 2006, le gouvernement a la compétence d'exempter le revenu de l'activité lucrative obtenu après l'âge légal de la retraite jusqu'à concurrence d'une fois et demie le montant minimum de la rente de vieillesse. Depuis 2006, les cotisations de ces personnes ne sont prélevées que sur la part du gain qui excède 1 400 CHF par mois ou 16 800 CHF par an.

*Les travailleurs peuvent choisir d'augmenter leurs cotisations pour la pension en fin de carrière* La révision de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité en 2009 a introduit la possibilité que les assurés compensent dans une certaine mesure les réductions de salaire survenant peu avant leur retraite par une augmentation de leurs propres cotisations, afin d'éviter une réduction de leur pension de retraite. La caisse de pension peut aussi prévoir dans son règlement la possibilité pour les assurés de demander le maintien de leur pension jusqu'à cessation de leur activité lucrative, mais au plus tard jusqu'à l'âge de 70 ans.

#### ***Assurer que le chômage, l'incapacité et les autres allocations de protection sociale ne sont pas des voies menant à une retraite anticipée***

La 5<sup>e</sup> révision de la Loi fédérale sur l'assurance-invalidité a introduit en 2008 deux instruments en vue notamment de favoriser la réadaptation des travailleurs concernés : *i*) la détection précoce de personnes en incapacité de travail en vue de leur réinsertion rapide ; et *ii*) l'intervention précoce comportant diverses mesures pour que les personnes en incapacité de travail complète ou partielle puissent garder leur emploi ou être réadaptées à un nouveau poste dans la même entreprise ou ailleurs.

Selon la révision de la Loi sur l'assurance-chômage (AC) en 2011, les personnes assurées peuvent toucher le nombre maximum d'indemnités journalières (520) si elles ont cotisé sans interruption pendant 24 mois au moins durant le délai-cadre de cotisation de deux ans. Bien qu'en ayant cotisé durant des années, certains assurés ne sont pas en mesure de justifier une période de cotisation de 24 mois :

- lorsqu'ils sont restés quelques jours sans travail au cours de ce délai suite à un changement d'emploi
- lorsqu'ils ne se sont pas inscrits tout de suite après le début du chômage auprès de l'AC et qu'ils ont essayé de retrouver un emploi par leurs propres moyens

Dans le souci de prévenir ces cas de rigueur, la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CER-N) a exigé la modification de la loi dans une initiative parlementaire. En janvier 2012, la durée de cotisation minimale donnant droit au nombre maximum de 520 indemnités journalières est passée de 24 à 22 mois. Les assurés concernés sont les personnes de plus de 55 ans ainsi que les bénéficiaires d'une rente d'invalidité dont le taux d'invalidité est d'au moins 40 % et qui, soit sont âgés de plus de 25 ans, soit ont une obligation d'entretien envers des enfants de moins de 25 ans.  
<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/01880/02734/index.html?lang=fr>

## **B. S'ATTAQUER AUX BARRIÈRES À L'EMPLOI DU CÔTÉ DES EMPLOYEURS**

### **B.1. Suivant les recommandations de l'OCDE à la Suisse en 2003**

#### *Améliorer les conditions d'emploi pour les travailleurs âgés*

En 2009, plus d'inspections du travail ont été menées dans certains secteurs pour minimiser les problèmes au travail liés aux troubles musculo-squelettiques. De 2009 à 2011, l'accent a été mis sur les secteurs des hôtels, restaurants et hôpitaux (par exemple, la politique « ne pas porter » pour le personnel infirmier). A partir de 2012, le secteur de l'alimentation au détail est également inclus. La promotion de la prévention a également été mise en œuvre dans le secteur de la construction.

#### *Créer et mettre à jour sur Internet un site de bonnes pratiques dans les entreprises*

*Il existe une prise de conscience des employeurs mais les bonnes pratiques semblent peu diffusées*

L'Union patronale suisse a publié en 2006 deux rapports pour animer la discussion sur l'âge de la retraite et différentes formes de retraite flexible et pour donner des recommandations aussi bien aux employeurs qu'aux décideurs politiques, dont :

- une stratégie pour l'emploi des seniors qui mette en valeur les atouts des travailleurs âgés  
[www.arbeitgeber.ch/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=7&Itemid=39&lang=fr](http://www.arbeitgeber.ch/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=7&Itemid=39&lang=fr)
- un guide pratique pour les employeurs de l'Union patronale suisse « Travail et seniors » :  
[www.arbeitgeber.ch/files/Publikationen/guidesen.pdf](http://www.arbeitgeber.ch/files/Publikationen/guidesen.pdf)

### **B.2. Recommandations de l'OCDE à la Suisse en 2003 – pas d'actions menées**

#### *Ne pas discriminer par l'âge à l'embauche*

*Il n'existe pas de législation anti-discrimination*

Le Conseil national a rejeté en septembre 2009 une initiative parlementaire pour établir une loi pour prévenir la discrimination sur la base du genre, de l'origine ethnique, de la religion ou de l'idéologie, de l'identité sexuelle, de l'handicap ou de l'âge.

#### *Remettre en question les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté*

L'impact sur les opportunités d'emploi des travailleurs âgés de leurs coûts salariaux plus élevés du fait de la contribution plus élevée des employeurs au second pilier a fait l'objet d'une étude en mai 2011<sup>3</sup>. Cette étude montre que cette contribution plus élevée n'a pas un impact systématiquement négatif sur l'emploi des travailleurs âgés. Plusieurs raisons l'expliquent comme le fait que la contribution des employeurs se base seulement sur une partie du salaire des travailleurs et que les employeurs ont tendance à réduire le salaire du travailleur plutôt que de payer une contribution plus élevée.

---

<sup>3</sup> Sheldon et Cueni (seulement en allemand: [Complete study.](#))

## **C. AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ DES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS**

### **C.1. Suivant les recommandations de l'OCDE à la Suisse en 2003**

#### ***Activer les allocations de chômage fédérales et cantonales des chômeurs âgés de longue durée***

Les *allocations d'initiation au travail* sont des contributions versées à l'employeur lorsqu'il engage un chômeur qui a eu besoin d'une période particulièrement longue pour réintégrer le marché du travail. En principe, les personnes qui sont âgées de plus de 50 ans remplissent toujours les conditions donnant droit à ces allocations. Entre 2006-11, les allocations d'initiation au travail étaient en principe limitées à six mois, mais les assurés de plus de 50 ans pouvaient déjà profiter de douze mois de couverture à titre exceptionnel dans le but d'inciter les employeurs à les embaucher. Le droit des assurés de plus de 50 ans aux allocations d'initiation au travail a été prolongé de manière générale à douze mois dans le cadre de la révision de la Loi sur l'assurance-chômage et de son ordonnance entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2011. Par ailleurs, à cette même date, la part du salaire financée par les allocations d'initiation au travail pour cette catégorie d'assurés est passée de 40 % à 50 %.

Les chômeurs de plus de 50 ans qui remplissent les conditions donnant droit aux prestations de l'assurance-chômage peuvent, indépendamment de leur droit à l'indemnité de chômage, poursuivre jusqu'à la fin de leur délai-cadre les mesures de formation (par exemple, cours, stages de formation) et les mesures d'emploi (par exemple, stages professionnels, programmes d'emploi temporaires) qu'ils ont commencées et, exceptionnellement, participer à de nouvelles mesures de formation et d'emploi.

#### ***Rendre les offices régionaux de placement attentifs aux difficultés des chômeurs âgés***

Un sondage de l'année 2009 effectué auprès des cantons a démontré que les bilans de compétences ainsi que les cours de techniques de recherche d'emploi sont les programmes du marché du travail les plus utilisés par les offices régionaux de placement pour le groupe cible des chômeurs âgés.

#### ***Encourager la formation professionnelle et développer les systèmes de reconnaissance, de certification et de validation des acquis de l'expérience (VAE).***

Le principal instrument utilisé pour encourager la formation professionnelle est la validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE existait déjà depuis plus d'une dizaine d'années en Suisse romande (les cantons de Genève et Valais étaient des cantons "projets pilotes"). La procédure était alors appliquée dans certains cantons, pour des certificats reconnus au niveau cantonal. Dans la Loi fédérale sur la formation professionnelle de 2004, la validation des acquis a été ancrée de manière plus explicite. L'Office de la formation professionnelle et la technologie (OFFT) ainsi que le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) en tant qu'autorité fédérale du marché du travail, ont développé un manuel national pour la mise en place des structures de validation au sein des cantons, afin de garantir une certaine standardisation. Ce manuel a été publié en 2010.

Le SECO encourage la VAE au sein des organes d'exécution de l'assurance-chômage et a démarré un projet au printemps 2011 afin de consolider la VAE dans le cadre de l'assurance-chômage. Ce projet vise en premier lieu à mieux faire connaître les systèmes de reconnaissance, de certification et de validation des acquis auprès des autorités cantonales du marché du travail et auprès des organisateurs de mesures du marché du travail.

Tableau 1. Indicateurs clés sur les travailleurs âgés, 2001, 2005 et 2010

	Suisse			OCDE <sup>h</sup>		
	2001	2005	2011	2001	2005	2011
<b>Emploi</b>						
-- Taux d'emploi, 50-64 (% du groupe d'âge)	73.9	71.8	76.1	55.6	58.4	61.2
<i>dont</i> 50-54	85.1	83.8	87.0	71.8	73.7	76.1
55-59	80.2	76.9	80.1	55.9	59.9	64.8
60-64	51.4	51.3	58.2	32.5	35.6	40.0
-- Taux d'emploi, 55-64 (% du groupe d'âge)	67.3	65.1	69.5	44.9	49.0	52.9
-- Taux d'emploi, 65-69 (% du groupe d'âge)	-	-	-	15.2	16.5	18.5
<b>Qualité de l'emploi</b>						
-- Fréquence de l'emploi à temps partiel, 55-64 (% de l'emploi total)	34.7	35.0	36.2	17.2	17.2	18.7
-- Fréquence de l'emploi temporaire, 55-64 (% des salariés)	4.0	4.5	3.9	9.0	9.1	9.1
-- Salaires des travailleurs à temps complet <sup>a</sup> , 55-59/25-29 ans (ratio)	-	-	-	1.32	1.33	1.34
<b>Dynamique</b>						
-- Taux de rétention <sup>b</sup> , après 60 ans (% des salariés t-5)	51.4	50.1	54.7	37.8	40.4	42.2
-- Taux d'embauche <sup>c</sup> , 55-64 (% des salariés t-1)	4.9	4.1	5.3	7.8	9.2	8.5
-- Age effectif de sortie de la population active <sup>d</sup> (années) Hommes	65.5	65.3	65.5	63.1	63.3	63.9
Femmes	62.3	64.9	63.3	61.1	62.0	62.8
<b>Chômage</b>						
-- Taux de chômage, 55-64 (% de la population active)	1.8	3.7	3.3	4.6	4.8	5.8
-- Fréquence du chômage de longue durée <sup>e</sup> , 55 et + (% du chômage total)	-	-	-	46.8	47.7	45.9
<b>Employabilité</b>						
-- Part des 55-64 ayant un niveau d'études supérieures <sup>f</sup> (% du groupe d'âge)	17.9	22.1	28.3	15.9	19.9	22.9
-- Participation à une formation <sup>g</sup> , 55 et +						
Niveau absolu (% des actifs occupés)	24.6	22.9	17.1	6.6	8.2	9.4
Niveau relatif aux actifs occupés de 25-54 ans (ratio)	0.63	0.71	0.65	0.44	0.52	0.57

-- non disponible.

a) Salaire horaire brut moyen, 2001, 2005 et 2009.

b) Tous les salariés actuellement âgés de 60 à 64 ans avec une ancienneté de cinq années ou plus en pourcentage de tous les salariés âgés de 55 à 64 ans.

c) Pourcentage des salariés de 55 à 64 ans avec une ancienneté de moins d'un an, 2000, 2005 et 2010.

d) L'âge effectif de sortie sur les deux périodes quinquennales 1996-2001, 2000-2005 et 2006-2011. Cet âge (appelé également âge effectif de retraite) est calculé comme la moyenne pondérée des âges de sortie de chaque cohorte d'âge quinquennal, en commençant par la cohorte âgée de 40 à 44 ans l'année de début de la période, en les pondérant par les différences absolues dans les taux d'activité de chaque cohorte.

e) Chômeurs depuis plus d'un an.

f) 2000, 2005, 2010.

g) Formation liée au travail au cours du dernier mois.

h) Moyennes non pondérées des 34 pays de l'OCDE.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales de population active et la base de données sur l'éducation de l'OCDE.

[www.oecd.org/els/emploi/travailleursages](http://www.oecd.org/els/emploi/travailleursages)

Tableau 2. **Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse** (situation mi-2012)

Recommandations de l'OCDE à la Suisse en 2003	Actions menées
<b>A. Consolider les incitations financières à continuer de travailler</b>	
<i>Favoriser les incitations à poursuivre le travail</i>	+
<i>Éliminer les incitations à partir en retraite anticipée</i>	+
<i>Assurer que le chômage, l'incapacité et les autres allocations de protection sociale ne sont pas des voies menant à une retraite anticipée</i>	+
<b>B. Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans</b>	
<i>Ne pas discriminer par l'âge à l'embauche</i>	/
<i>Améliorer les conditions d'emploi</i>	+
<i>Remettre en question les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté.</i>	/
<i>Créer et mettre à jour sur Internet un site de bonnes pratiques dans les entreprises.</i>	+
<b>C. Pour renforcer l'employabilité des travailleurs vieillissants</b>	
<i>Activer les allocations de chômage fédérales et cantonales des chômeurs âgés de longue durée</i>	+
<i>Rendre les offices régionaux de placement attentifs aux difficultés des chômeurs âgés</i>	++
<i>Encourager la formation professionnelle.</i>	+
<i>Développer les systèmes de reconnaissance, de certification et de validation des acquis de l'expérience.</i>	+
<p>/: pas d'action (adaptée) menée ; +: des actions ont été menées mais plus pourrait être fait ; ? : des actions ont été menées qui pourraient avoir un impact négatif. A évaluer; ++: Des actions décisives ont été menées. Voir plus de détails dans la note</p> <p>Source : OCDE (2004), <i>Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse</i>, et réponses de la Suisse au questionnaire de suivi.</p>	