AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich

2021

Défis et chances pour les demandeurs d'emploi âgés

Une analyse selon différents points de vue

Contenu

Observation du marché de l'emploi Suisse orientale, Argovie, Zoug et Zurich (AMOSA)

Partant du constat que le marché du travail ne connaît aucune frontière intercantonale, les autorités cantonales de l'emploi d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Extérieures, d'Appenzell Rhodes-Intérieures, de Glaris, des Grisons, de Schaffhouse, de Saint-Gall, de Thurgovie, de Zoug et de Zurich se sont regroupés depuis 2002 pour former l'observation commune du marché de l'emploi AMOSA. Mandaté par les autorités du marché du travail des cantons membres, AMOSA analyse les questions relatives au marché du travail et élabore des bases de décision pour l'optimisation et le développement stratégique de la pratique d'exécution dans les cantons membres d'AMOSA. À cette fin, AMOSA collecte des informations sur des problématiques du marché de l'emploi en lien avec la pratique et les analyse d'un point de vue scientifique. Sur la base des résultats de l'étude, AMOSA développe et introduit avec les partenaires du projet des mesures pour l'intégration rapide et durable des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

03 Avant-propos

04 Résumé

06 Chapitre 1
Situation des personnes actives et des demandeurs d'emploi agés

15 Chapitre 2
Les pratiques de recrutement au fil des ans

23 Chapitre 3
Point de vue des demandeurs d'emploi

30 Chapitre 4
Point de vue des employeurs

38 Chapitre 5
Point de vue des autorités du marché du travail

44 Chapitre 6
Comment soutenir l'intégration des demandeurs d'emploi âgés sur le marché du travail ?

49 Glossaire

50 Base des données

51 Organisation du projet

52 Impressum

Quel est l'impact de la crise du Covid-19 sur les résultats de l'étude ?

La pandémie de Covid-19 a provoqué un ralentissement abrupt et parfois même l'arrêt de nombreux secteurs de la vie économique. Le chômage partiel s'est avéré être un moyen extrêmement utile pour éviter les licenciements. Néanmoins, une hausse significative du chômage a été enregistrée au printemps 2020. Comme lors de précédentes crises économiques, la crise du Covid-19 a touché de façon particulièrement sévère la population active âgée de moins de 50 ans. L'expérience montre que les travailleurs âgés sont généralement moins fortement touchés par les ralentissements conjoncturels, mais qu'il leur faut généralement davantage de temps que les plus jeunes pour retrouver un emploi.

La crise du Covid-19 a éclaté au milieu du présent projet AMOSA. Les enquêtes auprès des demandeurs d'emploi et des employeurs ont dû être interrompues et ont pu être rattrapées avec un décalage dans le temps en août 2020. L'évaluation externe des demandeurs d'emploi initialement prévue par leurs conseillers et conseillères en personnel a dû être annulée en raison de la forte augmentation de la charge de travail dans les ORP et ne peut être analysée en raison du faible nombre de personnes évaluées. Seules quelques questions des enquêtes portent directement sur la situation actuelle du marché du travail. Néanmoins, la situation difficile du marché du travail se reflète dans une certaine mesure dans les réponses des demandeurs d'emploi.

Avant-propos

Dans l'opinion publique, la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail est souvent perçue comme plus difficile. Les personnes directement touchées semblent elles aussi avoir parfois une perception excessivement négative de leur situation. Les données montrent que les travailleurs âgés se retrouvent moins souvent au chômage que les plus jeunes. Cependant, il leur est beaucoup plus difficile de rebondir après une période de chômage. Il est donc crucial d'intégrer rapidement et avec succès les demandeurs d'emploi âgés sur le marché du travail. L'objectif de la présente publication consiste à analyser la question du vieillissement selon différents points de vue. Quelles sont, selon les personnes concernées, les causes de la perte de leur emploi ? Comment les travailleurs âgés évaluent-ils leur aptitude au placement par rapport aux plus jeunes ? Du point de vue des employeurs, nous analysons les atouts qui permettent aux travailleurs âgés de se démarquer par rapport aux plus jeunes, mais cherchons également à identifier les possibilités d'amélioration. Quelles sont les incitations à recruter des travailleurs âgés et quels obstacles doivent être levés ? L'étude accorde une attention particulière au marché du travail. Le changement structurel en cours modifie à la fois le marché du travail et les pratiques de recrutement. Comment les compétences requises ont-elles évolué au fil du temps et dans quelle mesure les profils de compétences des demandeurs d'emploi âgés correspondent-ils aux exigences actuelles des postes de travail ? Du point de vue des autorités du marché du travail, il apparaît que les offices régionaux de placement (ORP) utilisent un large éventail d'instruments pour répondre aux besoins spécifiques des demandeurs d'emploi âgés. De nombreux cantons développent et testent par ailleurs de nouvelles mesures dans le cadre du programme d'impulsion de la Confédération pour la réinsertion des demandeurs d'emploi difficiles à placer ou âgés, qui court jusqu'en 2024.

Thomas Buchmann
Président du comité de pilotage
Responsable de l'office de l'économie et de l'emploi Argovie

Les analyses révèlent que pour de nombreux demandeurs d'emploi, les exigences élevées du marché du travail en matière de formation constituent un obstacle majeur à la réinsertion, – quel que soit l'âge des demandeurs d'emploi. Plus que jamais, la crise actuelle du Covid-19 montre que seuls ceux qui restent flexibles peuvent réussir sur le marché du travail. Le relèvement du niveau de qualification et les reconversions gagnent donc toujours plus en importance. Afin d'apporter le meilleur soutien possible aux personnes concernées, il faut créer les conditions-cadres nécessaires à cet égard.

Nous tenons à adresser ici nos plus vifs remerciements à nos collaborateurs et collaboratrices engagés des cantons AMOSA qui soutiennent efficacement notre projet AMOSA et apportent de précieuses contributions à la réalisation de nos objectifs.

Résumé

Entre-temps, les dernières cohortes de la génération des baby-boomers approchent l'âge de la retraite. Avec le départ à la retraite de ces personnes issues d'années à forte natalité, la demande de travailleurs qualifiés s'accentuera dans les années à venir. En raison de cette évolution, la participation des travailleurs âgés au marché du travail revêt une importance de plus en plus grande et pose de nouveaux défis aux offices régionaux de placement. Depuis quelques années, le thème du chômage des travailleurs âgés occupe également une place de plus en plus importante dans les médias et dans l'agenda politique. C'est pourquoi l'observation du marché de l'emploi AMOSA a été chargée d'analyser les défis et les opportunités pour les demandeurs d'emploi âgés selon une perspective globale et d'identifier les principaux champs d'action.

Les pertes d'emploi entraînent des pertes de revenu durables

Les travailleurs âgés ne sont pas touchés plus souvent que les jeunes par le chômage, mais il leur faut généralement plus de temps pour se réintégrer sur le marché du travail. La réinsertion sur le marché du travail est plus difficile pour certains d'entre eux. Ainsi, les demandeurs d'emploi âgés ont un risque nettement plus élevé que les jeunes d'être en fin de droit et ont plus de mal à réintégrer à nouveau durablement sur le marché du travail après une fin de droit. Pour un grand nombre de personnes concernées, le chômage constitue un événement grave dans leur carrière professionnelle et est souvent associé à des pertes durables de revenu. Celles-ci augmentent sensiblement avec l'âge. Bien que l'assurance-chômage remplisse une importante fonction de sécurité sociale et permette aux personnes concernées de se concentrer sur leur recherche d'emploi pendant un certain temps, les demandeurs d'emploi âgés, en particulier, ont souvent du mal à maintenir leur niveau de revenu antérieur après une période de chômage, soit parce qu'ils prennent une retraite anticipée, soit parce qu'ils acceptent un emploi avec un taux d'occupation ou un salaire inférieurs.

La forte dynamique du marché du travail pose un défi particulier

Les changements survenus sur le marché du travail et dans les pratiques de recrutement constituent un défi important, notamment pour les demandeurs d'emploi âgés. Alors que les exigences concernant l'âge jouent actuellement un rôle négligeable dans les offres d'emploi, la liste des exigences en matière de compétences sociales et professionnelles est de plus en plus étoffée. Outre l'expérience professionnelle, les compétences numériques, par exemple, sont aujourd'hui indispensables dans de nombreux domaines. L'agilité, la flexibilité et la motivation sont également des qualités de plus en plus demandées dans les offres d'emploi. Du point de vue des employeurs, les travailleurs âgés remplissent très bien les nouvelles exigences relatives aux compétences comportementales. Ce n'est qu'en termes de flexibilité et de volonté d'apprendre que les jeunes sont évalués de manière légèrement plus positive. Les exigences élevées du marché du travail en matière de formation restent un défi majeur pour de nombreux demandeurs d'emploi. Les entreprises recherchent souvent du personnel qualifié ayant un haut degré de spécialisation. Or, les demandeurs d'emploi – quel que soit leur âge – n'ont souvent pas le niveau d'études requis pour postuler avec succès à ces postes.

Les employeurs constatent de nombreux atouts et peu de déficits

La majorité des entreprises interrogées jugent positives leurs expériences avec les plus de 50 ans.

En particulier en termes d'expérience professionnelle, de connaissances spécialisées et de volonté d'assumer des responsabilités, les employeurs avantagent leurs collaborateurs âgés par rapport aux jeunes. Ce n'est qu'en termes de compétences informatiques et de volonté d'apprendre que les entreprises perçoivent de légers déficits.

De manière générale, les employeurs estiment que les obstacles au recrutement sont faibles. Toutefois, plus d'un tiers des employeurs interrogés considèrent que les attentes salariales élevées des demandeurs d'emploi âgés constituent un point sensible potentiel pour leur recrutement, ce qui contraste fortement avec l'évaluation subjective des demandeurs d'emploi, qui se considèrent très disposés à faire des concessions en termes de salaire et le sont effectivement.

Les demandeurs d'emploi âgés considèrent leur âge comme le principal obstacle à leur recherche d'emploi

Les personnes âgées estiment souvent que leur chômage est dû à des facteurs sur lesquels ils n'ont pas d'influence. Les restructurations d'entreprises, les suppressions d'emplois ou la situation économique ont été les causes de licenciement les plus fréquemment mentionnées. Les jeunes, en revanche, citent plus souvent des raisons familiales ou une réorientation professionnelle comme principales raisons de leur chômage. Bien que les demandeurs d'emploi âgés émettent un jugement positif sur leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que sur leurs performances au travail, ils estiment que leurs chances de trouver un emploi sont faibles. De nombreux demandeurs d'emploi âgés considèrent l'âge comme le principal obstacle à la recherche d'un emploi et la cause la plus fréquente des refus d'embauche.

Les cantons AMOSA disposent d'un large éventail d'instruments – nécessité d'action ponctuelle

La situation difficile à laquelle les demandeurs d'emploi âgés sont confrontés a été reconnue par les milieux politiques et est prise en compte dans les pratiques des autorités du marché du travail.

Les cantons AMOSA ont identifié les champs d'action les plus importants découlant des résultats de l'étude et les ont comparés aux mesures et programmes existants pour les demandeurs d'emploi âgés. La comparaison montre que les autorités du marché du travail disposent déjà d'un large éventail d'instruments pour aider de manière ciblée et en fonction des besoins les demandeurs d'emploi à se réinsérer sur le marché du travail.

Un besoin d'agir ponctuel a toutefois été identifié. Afin de pouvoir rester en phase avec la progression de la numérisation et les changements qui y sont associés sur le marché du travail, les cantons AMOSA ont identifié la promotion des compétences TIC des demandeurs d'emploi âgés comme étant un champ d'action important. Certains cantons ont déjà commencé à élargir continuellement l'éventail des mesures relatives au marché du travail dans le domaine des TIC. Les exigences élevées du marché du travail en matière de formation constituent souvent un obstacle insurmontable pour les demandeurs d'emploi. La question d'une reconversion et du relèvement du niveau de qualification des demandeurs d'emploi se pose de plus en plus souvent afin d'augmenter les chances d'intégration des personnes peu qualifiées – quel que soit leur âge. Les possibilités existantes doivent être utilisées de manière optimale et développées en commun avec les partenaires impliqués.

L'engagement des employeurs constitue un autre champ d'action important. Les autorités du marché du travail peuvent responsabiliser davantage les employeurs de leur région en se concentrant davantage sur le placement des demandeurs d'emploi âgés, en cultivant et en développant activement les contacts avec les employeurs et en lançant des campagnes d'information et de sensibilisation ciblées

Chapitre 1

Situation des personnes actives et des demandeurs d'emploi âgés

L'évolution démographique transforme le marché du travail

L'âge moyen de la population suisse ne cesse d'augmenter. Aujourd'hui déjà, près d'un travailleur sur trois est âgé de 50 ans ou plus sur le territoire AMOSA. Avec le départ à la retraite des personnes issues d'années à forte natalité – les baby-boomers – la demande de personnel qualifié sera encore plus forte dans les années à venir. En raison de cette évolution, la participation des travailleurs âgés au marché du travail revêt une importance toujours plus grande. Afin de répondre à la demande croissante de personnel qualifié, leur potentiel de main-d'œuvre doit être pleinement exploité. Il est réjouissant de constater que la participation des plus de 50 ans au marché du travail est déjà très élevée en comparaison internationale. Cependant, le nombre de personnes qui prennent leur retraite dès l'âge de 50 ans augmente également en Suisse. Cet effet est particulièrement prononcé parmi les seniors qui se sont retrouvés au chômage ou qui ont été exclus du marché du travail. L'importance toujours plus élevée des plus de 50 ans due aux changements démographiques pose également de nouveaux défis aux offices régionaux de placement (ORP). Ainsi, entre 2010 et 2019, la proportion des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans n'a cessé d'augmenter, passant de 24 % à un peu plus de 30 %. L'intégration optimale des demandeurs d'emploi âgés sur le marché du travail reste donc cruciale.

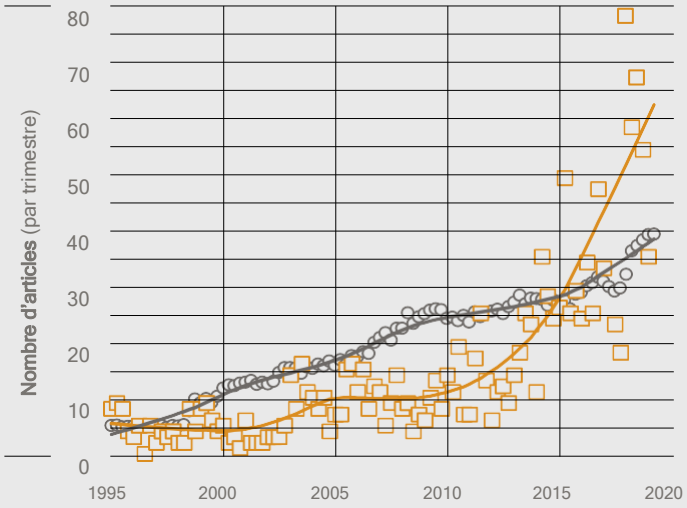
Le thème du chômage est très médiatisé

Le thème du chômage des travailleurs âgés occupe également une place de plus en plus importante dans les médias (graphique 1). Depuis 2013, on observe une nette augmentation des articles de presse consacrés à ce sujet. L'évolution observée ces dernières années contraste donc fortement avec l'évolution générale du paysage médiatique. Le discours public se concentre essentiellement sur les défis, les problèmes et les causes de la perte d'emploi chez les seniors.

L'accent est souvent mis sur les caractéristiques personnelles, telles que la motivation, les qualifications ou l'expérience professionnelle des personnes concernées. Les questions de sécurité sociale ont également été fréquemment abordées, notamment en ce qui concerne les prestations transitoires pour les chômeurs âgés, qui ont fait l'objet de vifs débats politiques. De nombreux articles sont en lien direct avec les mesures et soulignent la recherche de solutions appropriées du point de vue des différents acteurs.

Les travailleurs âgés sont moins touchés par le chômage que les jeunes

Les personnes de plus de 50 ans ne sont pas particulièrement touchées par le chômage. Le tableau global montre que les jeunes se retrouvent plus souvent au chômage. Étant donné que les jeunes en fin de scolarité, en particulier, ne peuvent souvent pas demander des indemnités ou chercher d'autres solutions provisoires, ils sont cependant moins susceptibles de s'inscrire à l'ORP et n'apparaissent donc pas dans les statistiques sur les demandeurs d'emploi enregistrés. Si l'on se limite aux travailleurs qui sont entrés sur le marché du travail il y a déjà plusieurs années – c'est-à-dire les travailleurs qui sont sur le marché du travail depuis longtemps –, on observe une courbe en forme de U du pourcentage de demandeurs d'emploi enregistrés dans tous les groupes d'âge (graphique 2). Le pourcentage des demandeurs d'emploi est le plus faible parmi les personnes de 45 à 49 ans. À partir de 50 ans, le taux augmente à nouveau légèrement, mais reste toutefois inférieur à celui des 30-39 ans. Les 60-64 ans constituent une exception. Avec un pourcentage de demandeurs d'emploi de 4,6 %, ces personnes sont plus touchées par le chômage que les 30-39 ans.



Graphique 1

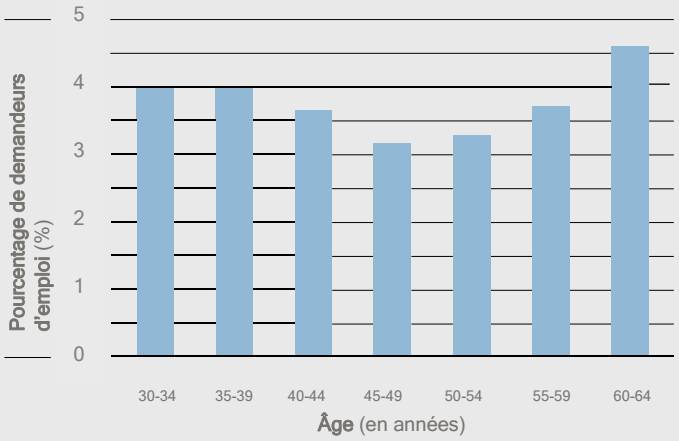
Présence médiatique au fil du temps

Analyse de fréquence relative au nombre d'articles de presse sur l'ensemble de la période 1994-2019 et sur le thème du chômage des travailleurs âgés.

Données : Swissdox

Article sur le thème du chômage des travailleurs âgés

Total des articles archivés (en 10 000)

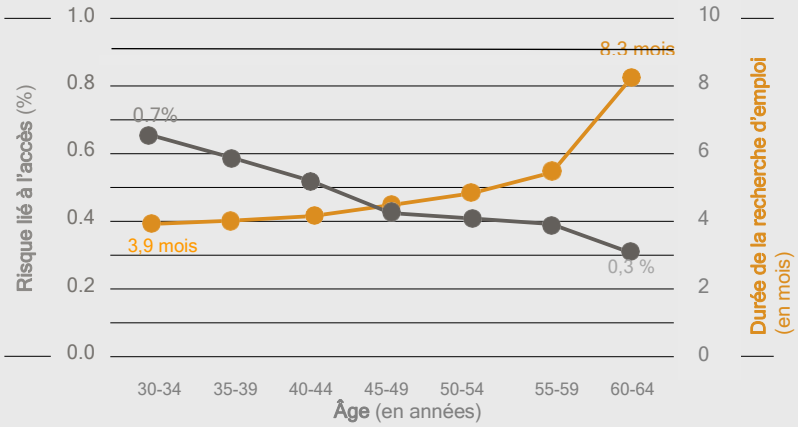


Graphique 2

Pourcentage de demandeurs d'emploi enregistrés

Le graphique montre le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés par rapport au nombre de personnes actives d'un groupe d'âge correspondant.

Données : SECO / PLASTA, valeurs annuelles moyennes 2019 ; OFS / relevé structurel : 2015-2017, territoire AMOSA.



Graphique 3

Risque et durée de la recherche d'emploi

Le graphique montre le risque d'accès à la recherche d'emploi en tant qu'inscrit pour la population active ainsi que la durée médiane de la recherche d'emploi en tant que personne enregistrée, mesurée en mois par groupe d'âge.

Données : Risque : SECO / PLASTA, valeurs annuelles moyennes 2019 ; OFS / relevé structurel, 2015-2017 ; Durée : SECO / PLASTA, cohorte déinscrite en 2019 ; territoire AMOSA

Période de cotisation	Condition	Indemnités journalières maximales
Exemptés de cotisation	par ex. en raison d'une formation, d'un accident, d'une maladie, d'un accouchement, etc.	90
12-24 mois	jusqu'à 25 ans sans obligation d'entretien	200
12-18 mois	dès 25 ans ou avec une obligation d'entretien	260
18-24 mois	dès 25 ans ou avec une obligation d'entretien	400
22-24 mois	dès 55 ans ou en cas de perception d'une rente AI d'au moins 40 %	520

Lorsque le placement est très difficile, il est possible de bénéficier de 120 indemnités journalières supplémentaires au plus tôt quatre ans avant l'âge de la retraite (art. 27, al. 3, LACI)

Tableau 1

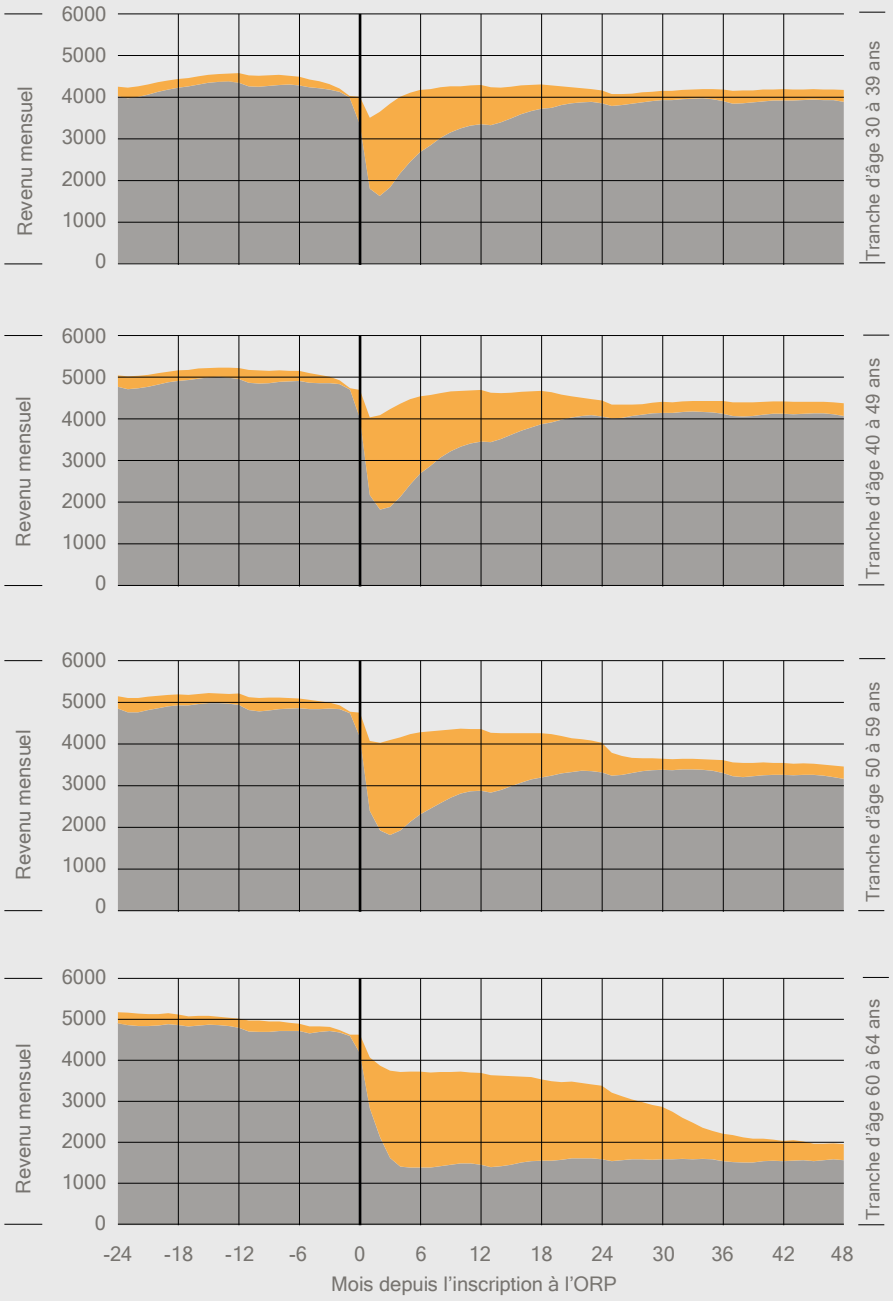
Droit maximal à des indemnités journalières

Risque plus faible, mais durée plus longue

Pour les travailleurs âgés de 50 à 59 ans, le risque de tomber au chômage est plus faible que pour les plus jeunes. Une fois au chômage, les travailleurs âgés ont toutefois souvent plus de mal que les jeunes à se réinsérer sur le marché du travail et passent donc plus de temps à chercher un emploi. Les évaluations montrent que le risque de s'inscrire à l'ORP en tant que demandeur d'emploi diminue avec l'âge. En même temps, la durée moyenne de la recherche d'emploi augmente sensiblement avec l'âge (graphique 3). Alors que la moitié des demandeurs d'emploi âgés de 30 à 34 ans sont inscrits auprès d'un ORP pendant moins de quatre mois, 50 % des travailleurs âgés de plus de 60 ans y sont inscrits pendant plus de huit mois. Toutefois, la durée de la recherche d'emploi doit être placée dans le contexte des dispositions légales relatives au droit aux allocations (tableau 1). Afin de tenir compte des conditions plus difficiles des demandeurs d'emploi âgés, ceux-ci peuvent – en fonction de leur période de cotisation – prétendre plus longtemps à des indemnités journalières que les plus jeunes. Cela vaut en particulier pour le groupe d'âge des plus de 60 ans. Lorsqu'un placement s'avère particulièrement difficile, les demandeurs d'emploi qui sont au maximum à quatre ans de la retraite peuvent prétendre à 120 indemnités journalières supplémentaires.

Le chômage représente une coupure durable dans le parcours professionnel

Une perte d'emploi est un événement grave. Des analyses détaillées du parcours professionnel et de l'historique des revenus des demandeurs d'emploi montrent que les personnes d'un certain âge sont particulièrement touchées par une perte d'emploi en comparaison avec les plus jeunes, indépendamment du secteur d'activité, de la formation ou d'autres différences au niveau des caractéristiques individuelles. Pour eux, le chômage implique souvent une perte durable de revenus (graphique 4). On constate que la perte de revenu après le chômage augmente avec l'âge, non seulement en chiffres absolus, mais aussi en termes relatifs. La perte de revenus peut en partie être attribuée au fait que toutes les personnes ne réintègrent pas le marché du travail à moyen ou long terme après une période de chômage. Cependant, les personnes qui retrouvent un emploi connaissent également des pertes de revenus de plus en plus élevées avec l'âge. Environ trois ans après une période de chômage, les personnes concernées gagnent, selon leur âge, entre 1 % et 28 % de moins qu'une personne du même âge avant de perdre son emploi (tableau 2). Il en ressort qu'avec l'âge, les demandeurs d'emploi – même s'ils retrouvent un emploi – acceptent plus souvent des réductions de salaire ou sont engagés à un taux de travail inférieur. Il est frappant de constater que les pertes de revenus sont globalement moins prononcées chez les femmes que chez les hommes – ceci toutefois à un niveau de revenu inférieur.



Graphique 4

L'AC est un filet de sécurité

Le graphique montre le revenu du travail mensuel moyen et le revenu provenant des indemnités de chômage (IC) au cours des deux années précédant et des quatre années suivant l'inscription à l'ORP pour différents groupes d'âge.

Données : PLASTA / AVS, cohortes inscrites entre 2011 et 2013, uniquement demandeurs d'emploi ayant droit aux prestations, territoire AMOSA.

Exemple de lecture 1

Durant les trois premiers mois après l'inscription à l'ORP, le revenu du travail moyen des demandeurs d' emploi âgés de 30 à 39 ans diminue de près de 60 %. Toutefois, le revenu du travail moyen de ce groupe d'âge se redresse relativement rapidement, car de nombreux demandeurs d'emploi retrouvent un emploi en peu de temps, et atteint à moyen terme un niveau comparable à celui d'avant la recherche d'emploi. L'IC a une fonction d'amortissement importante avant tout durant les premiers mois après l'inscription.

Exemple de lecture 2

Les demandeurs d'emploi qui étaient âgés de 60 à 64 ans au moment de leur inscription à l'ORP subissent d'importantes pertes de revenus, qui ne disparaîtront pas non plus à moyen terme. Ces pertes sont principalement dues au fait que de nombreux demandeurs d'emploi de ce groupe d'âge proche de l'âge de la retraite ne retrouvent plus d'activité lucrative. Pour ce groupe d'âge, les IC constituent un soutien financier important et représentent près de 60 % de leur revenu total au cours des deux ans suivant leur inscription.

Revenu de l'activité lucrative (en CHF)

Indemnité de chômage (en CHF)

	Âge en années	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64
Pertes de revenu (%)	Hommes	-1	-12	-15	-15	-28
	Femmes	-2	-2	-3	-10	-19

Tableau 2

Pertes de revenu après une réinsertion professionnelle

Pertes de revenus en pourcentage des personnes d'une tranche d'âge déterminée dans les 31 à 36 mois après leur inscription à l'ORP en comparaison avec les revenus du travail de personnes du même âge au cours des six mois avant l'inscription.

Données : PLASTA / AVS, cohortes inscrites entre 2011 et 2013, territoire AMOSA.

Exemple de lecture

Au cours des 6 mois précédant son inscription à l'ORP, un homme âgé entre 50 à 54 ans en emploi gagnait en moyenne 15 % de plus qu'un homme du même âge qui s'était annoncé environ trois ans auparavant à un ORP mais avait déjà retrouvé un emploi durant le laps de temps considéré. La perte moyenne de revenus des femmes de la tranche d'âge des 50 à 54 ans ne s'élève qu'à 3 %.

L’assurance-chômage est un important filet de sécurité

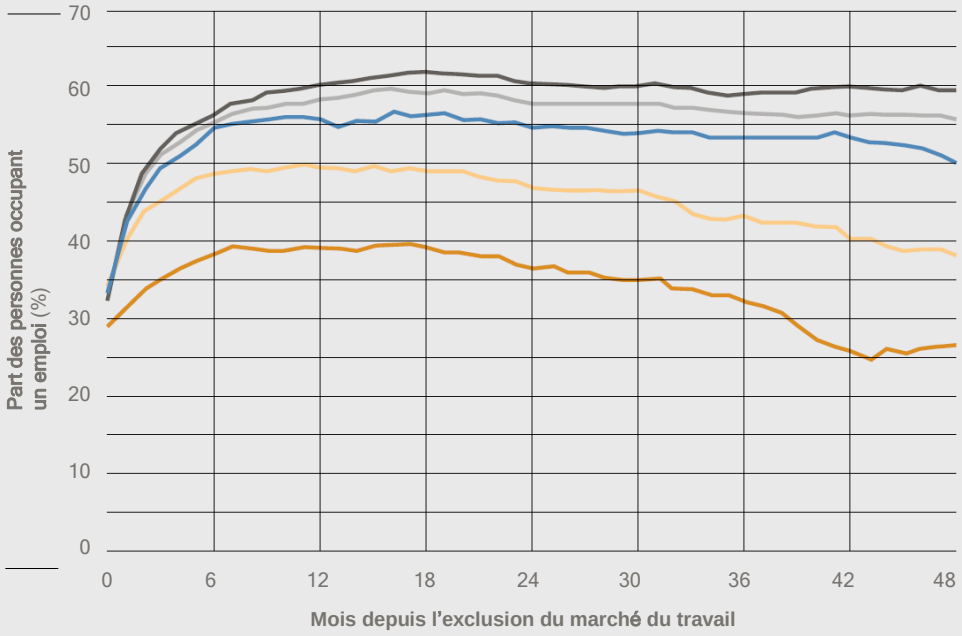
L’assurance-chômage est un important filet de sécurité sociale pour les demandeurs d’emploi qui ont besoin d’un peu plus de temps pour réintégrer le marché du travail. Si les conditions de cotisation sont remplies, l’indemnité de chômage compense en grande partie la perte de revenus et les demandeurs d’emploi peuvent consacrer leur temps à la recherche d’un nouvel emploi avec le soutien de l’ORP. Avec l’âge, les indemnités de chômage deviennent un élément de plus en plus important du revenu total (graphique 4). Cela est dû au fait que les travailleurs âgés ont en moyenne plus de difficultés que les jeunes à trouver un nouvel emploi et passent donc plus de temps à chercher un emploi. En outre, les demandeurs d’emploi âgés sont en moyenne inscrits plus longtemps à l’ORP que les plus jeunes en raison de leurs droits plus élevés aux indemnités journalières. Les évaluations montrent que les demandeurs d’emploi qui peuvent prétendre à 120 indemnités journalières supplémentaires en raison de leur âge ont été inscrits à l’ORP pendant une période nettement plus longue que les demandeurs d’emploi qui ne remplissaient pas encore les conditions mais avaient presque le même âge au moment de leur inscription à l’ORP. Cela confirme le constat maintes fois documenté dans la littérature scientifique que les généreuses indemnités de l’assurance-chômage constituent des incitations importantes pour les demandeurs d’emploi, ce qui, toutefois, se traduit souvent par une durée plus longue de recherche d’emploi.

La proximité vis-à-vis du marché du travail est un facteur important pour l’intégration ultérieure sur celui-ci

Outre une réinsertion aussi rapide que possible, la pérennité de la nouvelle relation de travail est un objectif important de l’assurance-chômage. Divers indicateurs de la stabilité et de la durabilité de la réintégration donnent une indication de la pérennité des relations professionnelles après une recherche d’emploi. Les personnes qui avaient un emploi stable avant de tomber au chômage parviennent mieux à s’intégrer durablement sur le marché du travail. En revanche, les demandeurs d’emploi qui avaient déjà connu des périodes sans emploi avant de devenir chômeurs connaissent souvent de nouvelles interruptions après leurs recherches d’emploi. De tels parcours professionnels sont souvent dus à des emplois saisonniers. Cette tendance se retrouve chez tous les demandeurs d’emploi, quel que soit leur âge. Toutefois, on peut observer que les réinscriptions à l’ORP tendent à être moins fréquentes chez les travailleurs âgés. Cela est probablement dû, entre autres, au fait que les travailleurs âgés peuvent envisager une retraite anticipée au lieu de se réinscrire à l’ORP.

Le risque de se retrouver en fin de droit est plus élevé chez les demandeurs d’emploi âgés

Les demandeurs d’emploi ne parviennent pas tous à se réinsérer sur le marché du travail pendant la période où ils sont inscrits au chômage. Certains demandeurs d’emploi épuisent entièrement leur droit aux indemnités journalières ou atteignent la fin du délai-cadre sans avoir trouvé un emploi et se retrouvent en fin de droit. En termes absolu, les demandeurs d’emploi âgés se retrouvent moins souvent en fin de droit que les plus jeunes. En revanche, le risque d’arriver en fin de droit augmente avec l’âge. Le risque de se retrouver en fin de droit dans les quatre ans suivant l’ouverture d’un délai-cadre a été calculé pour ces personnes. Ainsi, les 55 à 59 ans ont deux fois plus de risques de se retrouver en fin de droit dans les quatre ans suivant l’ouverture d’un délai-cadre que les 30 à 39 ans.



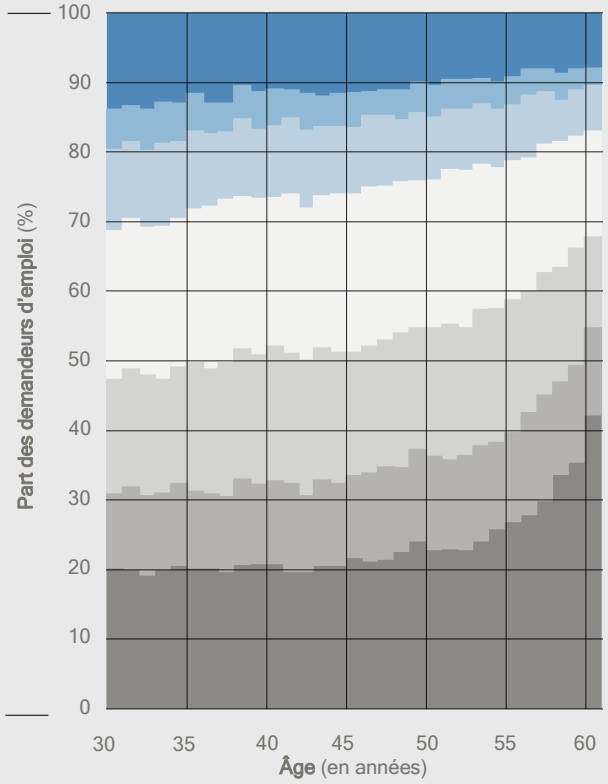
Graphique 5

Activité lucrative après une arrivée en fin de droit

Le graphique montre le taux de personnes actives dans les 48 mois suivant une arrivée en fin de droit pour différents groupes d'âge. L'âge au moment de l'arrivée en fin de droit est déterminant.

Données : PLASTA / AVS, cohortes inscrites entre 2011 et 2013 (uniquement demandeurs d'emploi en fin de droit), territoire AMOSA.

30-39 ans
40-49 ans
50-54 ans
55-59 ans
60-64 ans

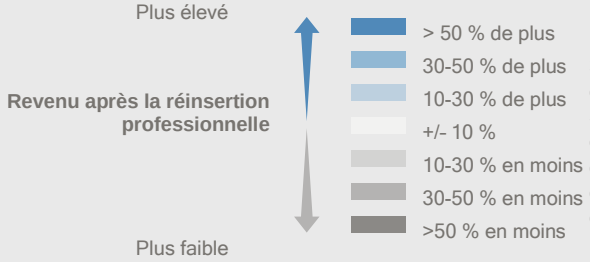


Graphique 6

Variation individuelle du revenu après une réinsertion professionnelle

Le graphique montre la répartition de la variation individuelle du revenu des demandeurs d'emploi entre 30 et 60 ans. La mesure porte sur la différence entre le revenu du travail du deuxième mois après la réinsertion professionnelle et le revenu du travail deux mois avant l'inscription à l'ORP. Seules les personnes qui avaient un emploi avant et après le chômage ont été incluses dans l'analyse.

Données : PLASTA / AVS, cohortes inscrites entre 2011 et 2013, territoire AMOSA



Exemple de lecture
Parmi les travailleurs âgés de 30 ans, environ un demandeur d'emploi sur cinq gagnait plus de 50 % en moins après sa période de chômage qu'avant de commencer ses recherches d'emploi. Chez les sexagénaires, cette part atteint près de 40 %.

Le risque accru des demandeurs d'emploi âgés de se retrouver en fin de droit met en évidence leur difficulté accrue à se réinsérer sur le marché du travail.

Environ un tiers des demandeurs d'emploi en fin de droit retrouvent – quel que soit leur âge – une activité lucrative dans le mois qui suit leur arrivée en fin de droit (graphique 5). À moyen et long terme, cependant, l'intégration sur le marché du travail est sensiblement différente selon l'âge de la personne arrivée en fin de droit. Parmi les moins de 50 ans, la proportion de personnes arrivées en fin de droit qui trouvent un nouvel emploi est passée à environ 50 % après trois mois et à quelque 55-60 % après un an. Parmi les travailleurs âgés de 50 à 59 ans, la proportion de personnes arrivées en fin de droit et exerçant une activité lucrative est passée à environ 55 % après un an. Au cours des mois suivants, cependant, l'exercice d'une activité lucrative dans ce groupe d'âge était de moins en moins fréquent, pour atteindre une valeur d'environ 45 % quatre ans après l'arrivée en fin du droit. La situation est encore plus difficile parmi les personnes de 60 à 64 ans, qui ont nettement plus de difficultés à se réintégrer durablement sur le marché du travail après une arrivée en fin de droit.

Les parcours professionnels sont très personnels

En raison de la multitude de caractéristiques et de solutions différentes, les parcours professionnels sont très personnels. Bien que les pertes de revenus des demandeurs d'emploi âgés soient en moyenne nettement plus élevées que celles des plus jeunes, la recherche d'un emploi peut également offrir des possibilités de promotion dans certains cas. À cet égard, le revenu gagné avant la recherche d'emploi est un point d'ancrage important pour le revenu après la réinsertion professionnelle. Près d'un demandeur d'emploi sur quatre gagnait même plus de 10 % de plus dans son nouvel emploi qu'avant sa recherche d'emploi. Pour un peu plus de la moitié des demandeurs d'emploi, la perte d'emploi était cependant associée à des pertes de revenus de 10 % ou plus. Ces pertes peuvent être le résultat de réductions de salaire ou d'une diminution du temps de travail. Toutefois, les gagnants et les perdants ne sont pas répartis uniformément entre les groupes d'âge.

Avec l'âge, de plus en plus de demandeurs d'emploi font partie du groupe dont la situation de revenu s'est détériorée par rapport à leur dernière activité lucrative (graphique 6).

Importante différence de niveau entre les différents groupes de personnes

Les travailleurs ne sont pas tous exposés au même risque de chômage. Par exemple, les personnes ayant un diplôme du niveau secondaire I ont un risque nettement accru de se retrouver au chômage que les personnes hautement qualifiées et elles passent en moyenne également plus de temps à chercher un emploi. Les personnes d'origine étrangère ont également un risque plus élevé de ne pouvoir accéder au marché du travail et une durée de recherche plus longue. Dans les secteurs saisonniers tels que l'hôtellerie, le risque de ne pouvoir accéder au marché du travail est également nettement plus élevé que dans les autres secteurs, bien que la durée moyenne de recherche d'emploi soit plus courte. En revanche, le risque de ne pouvoir accéder au marché du travail est plus faible pour les travailleurs du secteur de la finance et des assurances, par exemple, mais ces personnes recherchent en moyenne un emploi pendant beaucoup plus longtemps.

Des analyses détaillées des différents groupes de personnes montrent toutefois que la différence d'âge observée tend à se retrouver dans tous les groupes. Toutefois, l'ampleur de cette différence varie d'un groupe à l'autre. Par rapport aux plus jeunes, les personnes de plus de 50 ans sont touchées par le chômage dans une mesure supérieure à la moyenne, en particulier dans le secteur des services d'information et de communication, dans le secteur manufacturier et dans le secteur de la finance et des assurances. Dans l'ensemble, les analyses de groupe montrent clairement que la situation difficile des travailleurs âgés sur le marché du travail ne peut se limiter à certains secteurs, origines, groupes éducationnels ou professions. Afin de tenir compte de manière optimale des circonstances et des conditions des demandeurs d'emploi, les mesures visant à améliorer l'intégration des demandeurs d'emploi âgés doivent s'appliquer à l'individu.

Chapitre 2

Les pratiques de recrutement au fil des ans

Évolution du marché du travail et des pratiques de recrutement

Le marché du travail est en transformation constante. Parallèlement à la transformation structurelle de l'économie, les exigences en matière de connaissances spécialisées et de compétences des travailleurs évoluent aussi. En raison des nouvelles possibilités technologiques, la manière dont les entreprises recrutent change également. Les travailleurs âgés sont particulièrement touchés par la modification des pratiques de recrutement. Ils sont généralement présents sur le marché du travail depuis de nombreuses années – et même souvent depuis des années dans la même entreprise. Lorsque les plus de 50 ans d'aujourd'hui sont entrés sur le marché du travail pour la première fois dans les années 1980, la presse écrite était le principal canal de diffusion des postes vacants. Les dossiers de candidature – souvent encore rédigés à la main – étaient envoyés par courrier postal aux employeurs potentiels. Avec l'avènement d'Internet, les offres d'emploi ont laissé toujours plus la place aux portails en ligne. Avec les progrès technologiques et la numérisation croissante, de nouvelles possibilités s'offrent aujourd'hui en termes de canaux de recrutement (par ex. via les médias sociaux) et de conception de processus de recrutement plus efficaces (par ex. via des outils de recrutement en ligne). Elles exigent toutefois une certaine affinité informatique et une agilité numérique de la part des entreprises et des candidats et candidates.

Les exigences des postes évoluent

Les exigences des postes ont également évolué au fil du temps. Ainsi, la grande majorité des offres d'emploi publiées sont aujourd'hui formulées de manière neutre en termes de genre. Il y a une quinzaine d'années, la part des offres d'emploi avec mention explicite du sexe représentait encore un quart. L'évolution est similaire en ce qui concerne les indications relatives à l'âge.

Dans les années 1950 et 1960, il était encore courant de rechercher un *jeune homme* ou une *jeune femme* dans les offres d'emploi. Aujourd'hui, l'âge ne joue plus qu'un rôle accessoire dans les offres d'emploi. Ces cinq dernières années, un peu moins de 4 % en moyenne des offres d'emploi excluaient par exemple les candidats de plus de 50 ans en mentionnant l'âge dans l'annonce. Entre 2006 et 2014, cette proportion était plus de deux fois plus élevée et atteignait plus de 8 %. Ce recul est certainement aussi lié à la sensibilisation accrue de la société à la question de la discrimination. Cela ne signifie pas pour autant que le sexe ou l'âge ne jouent plus de rôle lors du recrutement. Ainsi, dans de nombreuses entreprises, la gestion de la diversité joue aujourd'hui un rôle important pour pouvoir tirer parti de la diversité humaine et culturelle dans la société pour optimiser la structure du personnel.

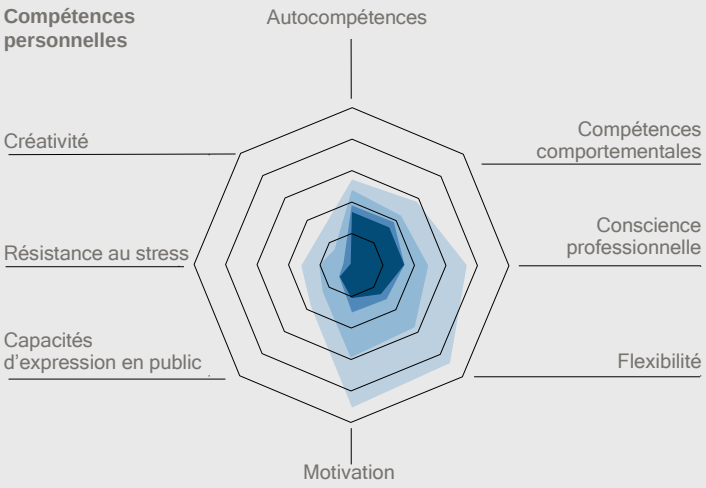
Nouvelles exigences en matière de compétences

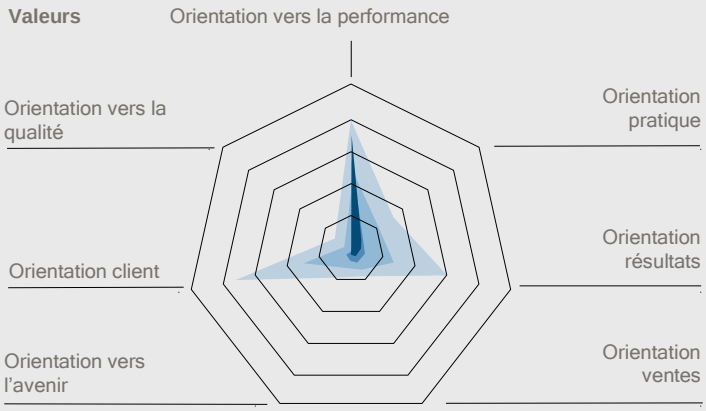
Outre les connaissances spécialisées, diverses compétences personnelles et sociales sont aujourd'hui exigées dans les offres d'emploi. Le profil d'exigences des salariés a considérablement évolué au fil du temps (graphique 7). Alors que dans les années 1980, les entreprises recherchaient avant tout des personnes capables de travailler de manière autonome, polyvalentes, jeunes, fiables, avenantes et compétentes, les employeurs recherchent désormais des personnalités capables de travailler de manière autonome, flexibles, ayant l'esprit d'équipe et motivées, qui ont également de l'aisance à communiquer, sont résistantes au stress et responsables.

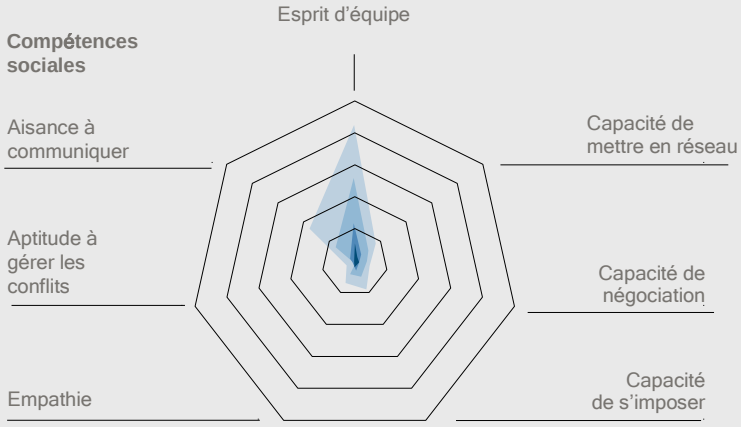
Dans les années 1980, les compétences personnelles et comportementales ainsi que la conscience professionnelle étaient les principales compétences requises.

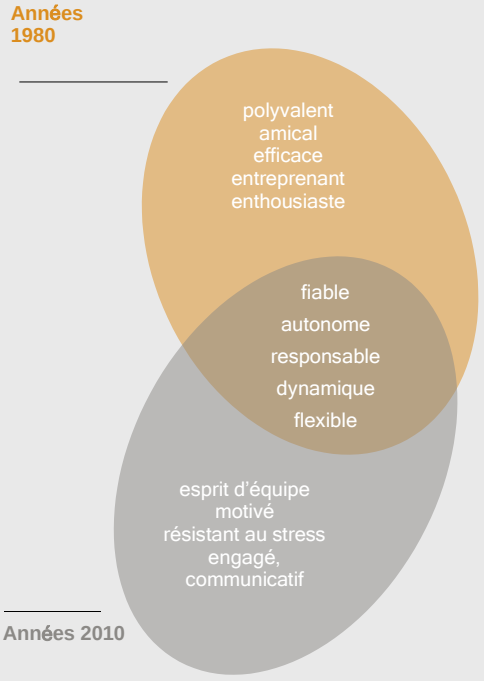
Adéquation entre l'offre et la demande d'emploi : les travailleurs d'un certain âge répondent-ils aux profils de postes modernes ?

Les travailleurs âgés sont en général sur le marché du travail depuis plusieurs décennies. Ils sont donc conscients que les profils d'exigences décrits dans les offres d'emploi ont changé. Dans quelle mesure les profils des travailleurs âgés correspondent-ils aux profils de compétences figurant dans les offres d'emploi ? Dès les années 1980, les employeurs recherchaient des collaborateurs fiables, autonomes, responsables, dynamiques et flexibles. Des attributs tels que l'esprit d'équipe, la motivation, la résistance au stress, l'engagement et l'aisance à communiquer s'y sont ajoutés dans les années 2010 (graphique 8). Du point de vue des employeurs, les travailleurs âgés remplissent très bien les nouvelles exigences relatives aux compétences comportementales. Ce n'est qu'en termes de flexibilité et de volonté d'apprendre que les jeunes sont évalués de manière légèrement plus positive. En revanche, les travailleurs âgés sont évaluées plus favorablement que les plus jeunes en ce qui concerne la volonté de performance, la motivation au travail et l'aisance à communiquer. Les travailleurs âgés sont jugés au moins aussi capables de travailler en équipe et résistants au stress que les plus jeunes (chapitre 4). Les nouvelles exigences en matière de compétences comportementales figurant dans les offres d'emploi ne semblent donc pas désavantager particulièrement les candidats d'un certain âge.









Graphique 8

Compétences comportementales dans les offres d'emploi

Le graphique montre les dix qualités personnelles (compétences comportementales) les plus souvent mentionnées dans les offres d'emploi dans les années 1980 et 2010.

Données : textes d'offres d'emploi du moniteur du marché de l'emploi, 1980-2019, territoire AMOSA.

Graphique 7

Modification des exigences en matière de compétences

Le graphique montre la fréquence des exigences en matière de compétences dans les offres d'emploi et leur évolution au fil du temps.
Données : textes d'offres d'emploi du moniteur du marché de l'emploi, 1980-2019, territoire AMOSA.

Années 1980
Années 1990
Années 2000
Années 2010

Au fil des ans, les exigences en matière de compétences ont de plus en plus évolué vers la flexibilité et la motivation. La capacité à travailler en équipe est une compétence sociale qui était exigée dans le passé et qui l'est encore aujourd'hui. Aujourd'hui, d'autres compétences telles que l'aisance à communiquer, la capacité de mettre en réseau ou la capacité de s'imposer s'y sont ajoutées. Par le passé, l'orientation vers les valeurs était principalement axée sur la performance. On recherchait souvent des collaborateurs efficaces, travailleurs ou rapides. Aujourd'hui encore, l'orientation sur la performance reste un élément important des offres d'emploi, mais une forte orientation client ou service ainsi que l'orientation sur les résultats sont devenues des valeurs tout aussi importantes.

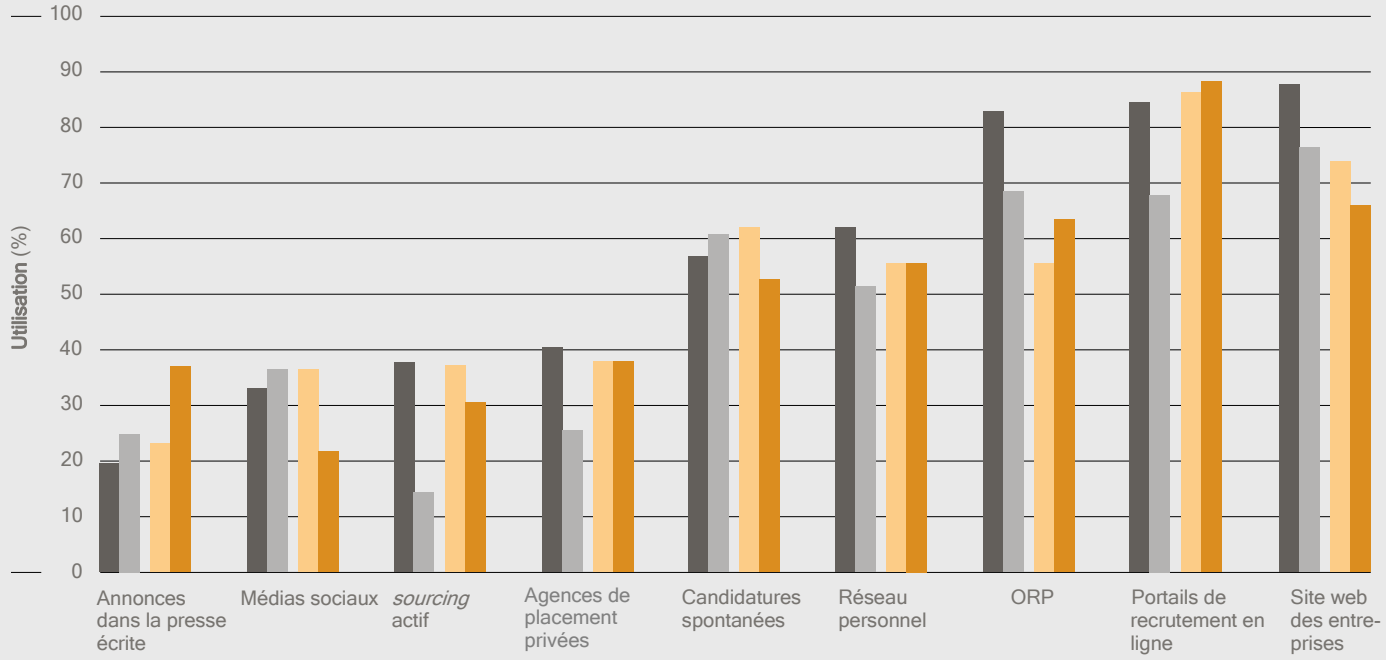
Les employeurs et les demandeurs d'emploi utilisent les mêmes canaux

Les employeurs interrogés par AMOSA utilisent surtout leur propre site Internet et les portails de recrutement en ligne pour repourvoir leurs postes vacants (graphique 9). Ils recourent également souvent aux services de placement de l'ORP. Cela n'est pas surprenant, d'autant plus que l'enquête a été menée auprès d'entreprises qui collaboraient avec l'ORP par le passé. Plus de la moitié des entreprises ont également déclaré qu'elles activent leur réseau personnel – que ce soit leur propre réseau de contacts ou celui de leurs employés – pour recruter de nouveaux collaborateurs. De même, les candidatures spontanées sont souvent prises en compte. Les rotations internes représentent un autre moyen important de pourvoir les postes vacants, en particulier pour les entreprises actives au niveau international. Environ un tiers des entreprises ont déclaré qu'elles recrutaient via les réseaux sociaux en ligne. Dans le cas des plates-formes de *sourcing* actif telles que LinkedIn ou Xing, on observe de nettes différences entre les entreprises actives au niveau national et international. Seuls 14 % des entreprises actives au plan national utilisent ces canaux de recrutement, contre 38 % des entreprises internationales. Les offres d'emploi publiées dans la presse écrite ne jouent plus qu'un rôle marginal.

Une comparaison avec les canaux de recherche des demandeurs d'emploi montre que les employeurs et les demandeurs d'emploi sont actifs sur les mêmes canaux. La plupart des demandeurs d'emploi utilisent – tout comme les employeurs – différents canaux de recherche. Les portails de recrutement en ligne, les sites web des entreprises et les offres de l'ORP sont utilisés particulièrement souvent, contrairement aux réseaux de médias sociaux et aux plateformes de *sourcing* actif. Dans l'enquête AMOSA menée auprès des demandeurs d'emploi, on remarque que ces derniers misent moins sur les canaux de candidature en ligne avec l'âge. En particulier, les jeunes demandeurs d'emploi utilisent plus souvent les réseaux de médias sociaux et les sites web des entreprises que les demandeurs d'emploi âgés. Ces derniers, quant à eux, recherchent plus souvent les postes vacants par le biais d'annonces dans la presse écrite et des offices régionaux de placement. Étant donné que les travailleurs âgés se constituent souvent un vaste réseau professionnel au cours de leur carrière, l'utilisation accrue du réseau de contacts personnels pourrait être une occasion pour les demandeurs d'emploi âgés d'entrer en contact avec des employeurs potentiels, d'autant plus que ces derniers utilisent aussi fréquemment le réseau de contacts personnel.

Les exigences élevées en matière de formation constituent un défi pour les demandeurs d'emploi

Une recherche d'emploi est toujours une compétition dans laquelle plusieurs demandeurs d'emploi postulent pour un même poste.



Graphique 9

Canaux de recrutement des employeurs et canaux de recherche des demandeurs d'emploi

Le graphique montre l'utilisation des canaux de recherche par les demandeurs d'emploi et l'utilisation des canaux de recrutement par les employeurs.

Données : enquête AMOSA auprès des demandeurs d'emploi et des employeurs, mars et août 2020.

Exemple de lecture

38 % des entreprises actives au niveau international et 14 % des entreprises actives au niveau national utilisent des plateformes de *sourcing* actif (par exemple LinkedIn, Xing) pour recruter de nouveaux collaborateurs et collaboratrices. Parmi les demandeurs d'emploi, 37 % des moins de 50 ans et 30 % des plus de 50 ans ont déclaré avoir recherché des offres d'emploi appropriées par ce biais.

Canaux de recrutement

- Entreprises actives au niveau international
- Entreprises actives au niveau national

Canaux de recherche

- Demandeurs d'emploi de moins de 50 ans
- Demandeurs d'emploi de plus de 50 ans

Graphique 10

Profils professionnels des demandeurs d'emploi et des postes vacants

Le graphique compare la répartition des profils professionnels des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans (dernière profession) avec les profils professionnels des offres d'emploi.

Données : moniteur du marché de l'emploi, 2019 ; SECO / PLASTA, cohortes inscrites en 2019, territoire AMOSA.

Exemple de lecture

21 % de tous les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans occupaient en dernier lieu un poste de main-d'œuvre auxiliaire. En revanche, seul 1 % de l'ensemble des offres d'emploi s'adressaient à de la main-d'œuvre auxiliaire. A l'inverse, 30 % de l'ensemble des offres d'emploi concernaient une profession intellectuelle ou scientifique, alors que seuls 12 % des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans étaient actifs dans ce domaine avant leur recherche d'emploi.

- Demandeurs d'emploi (> 50 ans)
- Marché de l'emploi

Chaque demandeur d'emploi apporte des compétences et des caractéristiques qui sont évaluées les unes par rapport aux autres dans le processus de sélection. Les demandeurs d'emploi âgés ont généralement une expérience professionnelle plus longue que les plus jeunes, ils possèdent peut-être une expérience de gestion significative ou ont pu acquérir des connaissances spécialisées importantes dans leur parcours professionnel antérieur. Les candidats plus jeunes, en revanche, peuvent avoir des connaissances techniques et professionnelles plus actuelles parce qu'ils ont achevé leur formation depuis moins longtemps. En définitive, une correspondance optimale est toujours un équilibre entre les exigences impératives – par ex. certains diplômes de formation ou une formation professionnelle spécifique – et une bonne adéquation sur le plan interpersonnel.

Le parcours professionnel d'un candidat constitue un critère de sélection important. AMOSA a examiné dans quelle mesure le parcours professionnel des demandeurs d'emploi plus jeunes et âgés correspondait aux offres d'emploi (graphique 10). La forte proportion de demandeurs d'emploi dans les professions non qualifiées est particulièrement frappante : parmi les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans qui se sont inscrits auprès d'un ORP en 2019, environ un sur cinq travaillait auparavant comme ouvrier non qualifié. Cependant, les postes pour les travailleurs non qualifiés sont rarement publiés sur le marché de l'emploi. En revanche, les profils professionnels à fort coefficient de connaissances et de formation sont particulièrement recherchés. Dans près d'un tiers des offres d'emploi, les entreprises recherchaient du personnel et des spécialistes intellectuels ou scientifiques, par exemple, des spécialistes des sciences naturelles ou des sciences sociales, des économistes, des informaticiens, des spécialistes de la santé ou des enseignants – en d'autres termes, des professions qui exigent un diplôme universitaire.

Un peu moins d'un quart des offres d'emploi concernaient des techniciens ou des professions non techniques équivalentes. Ces professions requièrent une formation post-secondaire ou une formation professionnelle supérieure. Il s'agit par exemple des professions du domaine des soins, des techniciens de l'information et de la communication, des chefs de chantier ou des ingénieurs électriciens.

Une comparaison entre les profils d'emploi recherchés et les profils professionnels des demandeurs d'emploi montre que ces derniers – quel que soit leur âge – rencontrent des difficultés particulières à se réinsérer sur le marché du travail parce qu'ils n'ont souvent pas le niveau d'études requis.

La motivation au travail et la volonté de performance comme critères de sélection clés

La façon dont les entreprises recrutent a radicalement changé. Aujourd'hui, de nombreuses entreprises utilisent des outils de recrutement numériques ou des logiciels spécifiques de gestion des candidatures. Ces outils peuvent par exemple être utilisés pour effectuer une présélection et filtrer les candidatures qui ne répondent pas impérativement aux exigences du poste. Ces technologies de sélection font l'objet de critiques répétées dans l'opinion publique en raison du risque de discrimination associé à ces algorithmes d'apprentissage automatique. Les outils de sélection numériques ne sont pas encore la norme dans les entreprises interrogées par AMOSA. Dans les petites et moyennes entreprises, l'utilisation de ces technologies reste plutôt une exception. Un peu moins d'une entreprise sur cinq déclare utiliser ces outils pour la présélection des candidats. Dans les grandes entreprises de plus de 250 employés, près d'une entreprise interrogée sur trois fait appel à ce type de technologie.

En revanche, il s'avère que les entreprises interrogées attachent une grande importance aux compétences comportementales lors de l'évaluation de leurs candidats.

Interrogés sur les principaux critères d'évaluation retenus lors leur dernier recrutement, les recruteurs ont estimé qu'une forte motivation, la volonté de performance et un sens élevé des responsabilités étaient très importants, avant tous les autres critères d'évaluation. Les compétences humaines, telles que la capacité à travailler en équipe, la résistance au stress et une forte volonté d'apprendre, sont également jugées très importantes par les entreprises, avant même l'expérience professionnelle ou les diplômes de formation. À l'exception de la volonté d'apprendre, les entreprises interrogées ont évalué les plus de 50 ans comme étant au-dessus de la moyenne dans toutes les catégories par rapport aux plus jeunes (chapitre 4).

La limite d'âge de 50 ans constitue-t-elle une barrière invisible ?

Jusqu'à quel âge est-on jeune et à partir de quand est-on réellement vieux ? Selon la définition de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la vieillesse commence entre 60 et 65 ans. Cependant, une définition purement chronologique de l'âge est généralement un peu réductrice. L'interprétation souvent entendue « L'âge, c'est dans la tête » souligne le haut degré d'individualité de la vieillesse. Dans la perception sociétale et les médias, la limite d'âge de 50 ans est souvent perçue comme un obstacle invisible à une intégration rapide et réussie sur le marché du travail. Mais cette limite construite se reflète-t-elle également dans la réalité du marché du travail et de l'emploi ?

Du point de vue du marché du travail, l'âge de 50 ans n'est pas un seuil particulièrement pertinent. Lorsque les offres d'emploi contiennent des limites d'âge supérieures ou des fourchettes d'âge, la limite supérieure est très souvent fixée à 30, 35, 40 ou 45 ans. Du point de vue des autorités du marché du travail, il n'existe pas non plus de seuils uniformes en ce qui concerne l'âge. Par exemple, certaines mesures du marché du travail ne peuvent être suivies qu'à partir de 50 ans. En revanche, une limite d'âge de 55 ans a été fixée pour bénéficier de prestations plus longtemps. Pour les prestations transitoires destinées aux personnes exclues du marché du travail, qui entreront en vigueur en 2021, la limite d'âge est par contre fixée à 60 ans.

Que révèlent les évaluations AMOSA à ce sujet ? Les résultats montrent clairement que plus l'âge augmente, plus les demandeurs d'emploi ont du mal à se réinsérer avec succès sur le marché du travail après une période de chômage. Toutefois, la diminution des opportunités sur le marché du travail ne peut être liée à une limite d'âge spécifique. Des pertes de revenus durables sont souvent observées dès 35 à 40 ans, et s'accentuent continuellement avec l'âge.

Il n'est pas possible de donner une réponse générale à la question de savoir à quel moment un travailleur est considéré comme *âgé* et celle-ci dépend fortement du contexte. Les mesures visant à améliorer l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ne devraient donc pas être orientées unilatéralement vers des limites d'âge fixes, mais au contraire tenir compte de la situation individuelle du demandeur d'emploi.

Chapitre 3

Point de vue des demandeurs d'emploi

Les causes du chômage sont majoritairement extérieures à la personne touchée

Afin de pouvoir agir au bon endroit lors de l'élaboration d'une stratégie de réinsertion optimale, les raisons de la perte du dernier emploi revêtent une importance particulière. Le plus souvent, les demandeurs d'emploi interrogés ont cité des facteurs liés à l'environnement professionnel comme raison de la perte de leur emploi. Il s'agit, par exemple, des restructurations d'entreprise, de la suppression du poste ou de la situation conjoncturelle. Un peu plus de la moitié des répondants ont indiqué une telle raison. Il est frappant de constater que ces causes externes augmentent nettement avec l'âge. Les raisons de santé sont également plus souvent citées par les demandeurs d'emploi d'un certain âge. Dans certains cas, les conflits au sein de l'équipe ou une culture d'entreprise toxique sont aussi identifiés comme la principale cause du chômage. En revanche, chez les plus jeunes, elles sont presque exclusivement liées à la flexibilité et à la famille ou, encore, à la réorientation professionnelle. Les travailleurs plus jeunes sont souvent au début de leur carrière et envisagent de fonder une famille. Dans ce contexte, il n'est donc pas rare qu'il se lancent dans réorientation professionnelle ou quittent un emploi. Interrogés sur les raisons de leur chômage, les demandeurs d'emploi motivent plus souvent la perte de leur emploi par des causes extérieures à eux-mêmes à mesure qu'ils vieillissent.

Évaluation pessimiste des possibilités d'emploi malgré un bon positionnement sur le marché du travail

Après la perte d'un emploi, l'aptitude au placement d'une personne constitue un facteur décisif dans la recherche d'emploi. Dans le cadre de l'enquête, les demandeurs d'emploi ont été invités à évaluer leurs compétences professionnelles ainsi que leurs compétences comportementales et leur performance au travail par rapport aux exigences du marché du travail (graphique 11). Qu'ils soient jeunes ou âgés, les demandeurs d'emploi présentent en principe de nombreux atouts dans ces trois domaines. En particulier, les demandeurs d'emploi évaluent systématiquement leurs compétences comportementales et les différentes facettes de leurs performances professionnelles comme étant fortes. Néanmoins, quelques différences d'âge peuvent être constatées ici aussi. Les demandeurs d'emploi âgés estiment avoir une motivation au travail et une volonté de performance particulièrement élevées par rapport aux plus jeunes.

Il est intéressant de noter que les employeurs considèrent précisément ces deux caractéristiques comme des critères d'évaluation particulièrement pertinents dans le processus de recrutement (chapitre 2). Le thème de la santé est souvent évoqué dans le débat public sur le chômage des seniors. Bien que la santé soit évaluée de manière nettement moins positive avec l'âge, une majorité considère toujours sa santé comme un atout plutôt que comme une faiblesse, même parmi les 60 à 64 ans. Du côté des compétences comportementales, la flexibilité professionnelle tend à être évaluée plus positivement avec l'âge, tandis que la volonté d'apprendre diminue légèrement, mais de manière significative. En ce qui concerne les compétences professionnelles interrogées, les demandeurs d'emploi âgés considèrent que leurs atouts résident principalement dans l'expérience professionnelle et dans les connaissances spécialisées qu'ils ont acquises, ce qui correspond bien à la perception des employeurs (chapitre 4). Un modèle d'âge clair et significatif émerge ici : plus le demandeur d'emploi est âgé, plus l'expérience professionnelle et les connaissances spécialisées sont évaluées positivement. Cela n'est pas surprenant, car ces compétences augmentent de manière cumulative au cours de la vie professionnelle. En revanche, les demandeurs d'emploi âgés évaluent leurs compétences linguistiques de manière nettement moins positive que les demandeurs d'emploi plus jeunes. Les compétences informatiques, devenues de plus en plus importantes au cours de ces dernières années, sont évaluées dans la plage neutre, à mi-chemin entre atout et faiblesse par tous les groupes d'âge, les plus de 50 ans se jugeant légèrement moins bien que les moins de 50 ans par rapport aux exigences du marché.

Bien que l'aptitude au placement reste fondamentalement élevée malgré l'âge, les demandeurs d'emploi âgés estiment que leurs chances de trouver un nouvel emploi dans le mois qui suit sont plutôt faibles (graphique 12). Alors qu'environ un demandeur d'emploi sur deux de la tranche d'âge de 30 à 34 ans évalue positivement ses perspectives d'emploi, ce chiffre n'est plus que d'environ un sur dix chez les 60 à 64 ans.

Compte tenu de l'évaluation positive de leurs compétences pertinentes pour le marché du travail, ce résultat est surprenant, mais reflète les attentes tout aussi faibles des demandeurs d'emploi âgés en ce qui concerne leur efficacité personnelle. Plus les demandeurs d'emploi sont âgés, moins ils croient en leur capacité à influencer le succès de leur candidature (graphique 13).

Les demandeurs demandeur d'emploi âgés considèrent leur âge comme le principal obstacle à leur recherche d'emploi

Un objectif important de l'enquête AMOSA était de savoir où les demandeurs d'emploi voient les plus grands obstacles à leur réinsertion sur le marché du travail. Ceci est particulièrement intéressant au vu de l'appréciation extrêmement négative des chances de trouver un emploi des demandeurs d'emploi âgés. Interrogés sur les obstacles à la recherche d'un emploi, les demandeurs d'emploi ont souvent mentionné la situation économique et le marché du travail peu favorable. Toutefois, les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus ont de loin le plus souvent cité leur propre âge comme un obstacle à leur recherche d'emploi. Les jeunes, en revanche, ont eu tendance à mettre l'accent sur le manque d'expérience professionnelle par rapport aux candidats âgés. L'absence de diplômes reconnus, le manque de qualifications ou de spécialisations, les compétences linguistiques lacunaires ou la surqualification ont été mentionnés moins fréquemment et ne présentent aucune tendance particulière en fonction de l'âge.

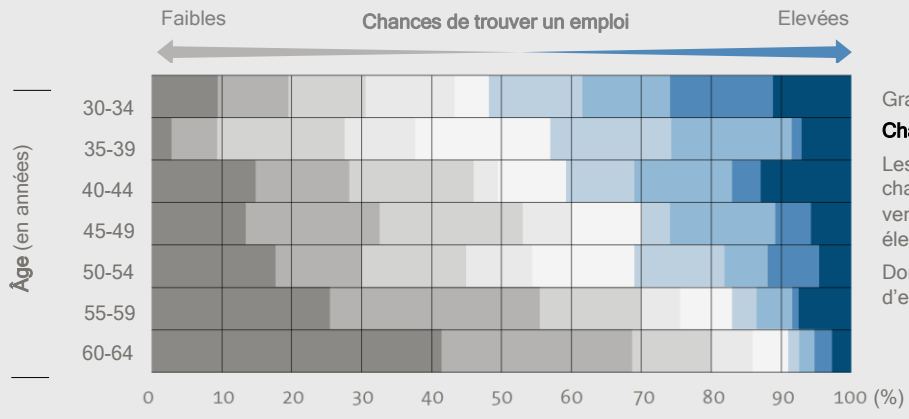
Une image similaire se dégage des principales raisons invoquées par les demandeurs d'emploi pour expliquer le rejet de leur candidature (graphique 14). Il est frappant de constater que de nombreuses raisons liées à l'aptitude au placement ont tendance à perdre de leur importance avec l'âge. Les demandeurs d'emploi âgés considèrent moins souvent que les plus jeunes les exigences du poste non satisfaites, les qualifications insuffisantes, le manque d'expérience professionnelle ou les compétences lacunaires en allemand comme les principales raisons de rejet.

Graphique 11

Compétences perçues, compétences comportementales et performances professionnelles

Les demandeurs d'emploi ont été priés d'évaluer leurs compétences et aptitudes par rapport aux exigences du marché du travail sur une échelle de sept, entre *faiblesses* et *atouts*. Les valeurs médianes indiquées par des demandeurs d'emploi de moins de 50 ans et de plus de 50 ans sont présentées ici.

Données : enquête AMOSA auprès des demandeurs d'emploi, mars et août 2020.

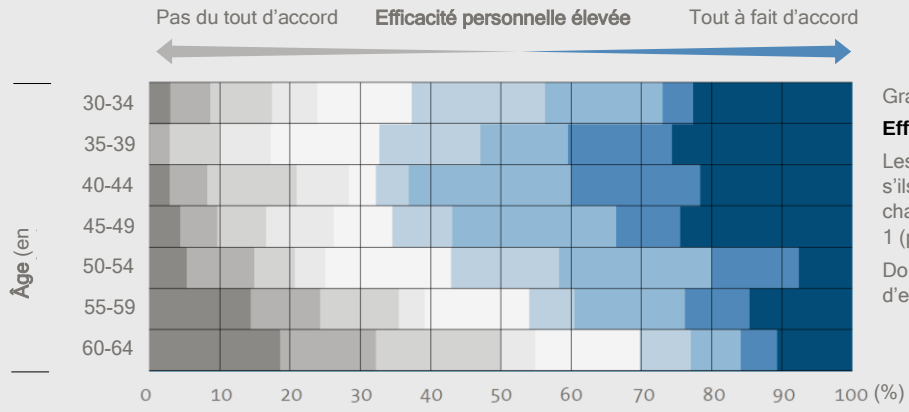


Graphique 12

Chances de trouver un emploi

Les demandeurs d'emploi ont été priés d'évaluer leurs chances de trouver un nouvel emploi au cours du mois à venir. Échelle de 1 (extrêmement faibles) à 9 (très élevées)

Données : enquête AMOSA auprès des demandeurs d'emploi, mars et août 2020.



Graphique 13

Efficacité personnelle

Les demandeurs d'emploi ont été priés d'indiquer s'ils pensent qu'il est en leur pouvoir d'améliorer les chances de succès de leurs candidatures. Échelle de 1 (pas du tout d'accord) à 9 (tout à fait d'accord).

Données : enquête AMOSA auprès des demandeurs d'emploi, mars et août 2020.

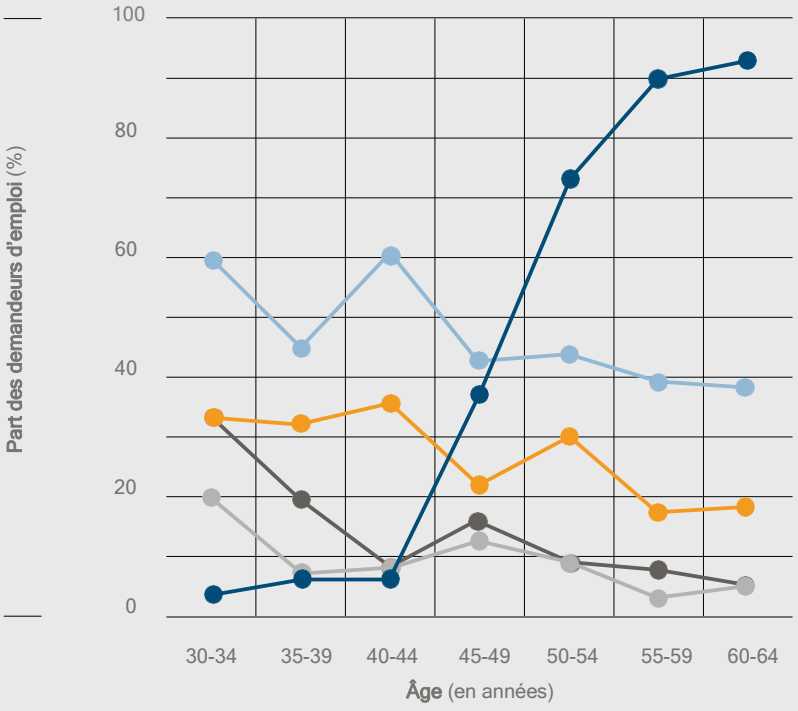
Graphique 14

Motifs les plus fréquents du rejet d'une candidature selon le point de vue des demandeurs d'emploi

Le graphique montre les motifs de rejet d'une candidature selon la fréquence à laquelle ils ont été cités.

Données : enquête AMOSA auprès des demandeurs d'emploi, mars et août 2020.

Autres candidats convenant mieux au poste
Âgé trop élevé
Qualifications inadéquates / surqualification
Exigences du poste non satisfaites
Qualifications insuffisantes
Expérience professionnelle insuffisante
Connaissances de l'allemand insuffisantes
Prétentions salariales trop élevées
Taux d'occupation trop faible
Inadéquation à l'équipe / manque de sympathie
Certificats de travail insuffisants / candidature erronée
Compétences comportementales insuffisantes



Graphique 15

Fréquence des motifs de refus selon l'âge

Le graphique montre les proportions de demandeurs d'emploi qui ont coché l'option de réponse correspondante pour certains motifs de rejet, selon l'âge.

Données : enquête AMOSA auprès des demandeurs d'emploi, mars et août 2020.

- Âgé trop élevé
- Autres candidats convenant mieux au poste
- Exigences du poste non satisfaites
- Connaissances de l'allemand insuffisantes
- Expérience professionnelle insuffisante

Une meilleure adéquation des autres candidats est également mentionnée plus souvent par les plus jeunes. Globalement, des prétentions salariales trop élevées sont rarement citées comme motifs de rejet, et lorsqu'elles le sont, c'est plutôt par les plus jeunes. Du point de vue des demandeurs d'emploi âgés, le rejet d'une candidature en raison de l'âge joue cependant un rôle important. Parmi les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans, neuf sur dix ont cité leur propre âge comme la raison la plus fréquente de rejet (graphique 15).

La perception négative de son propre âge en ce qui concerne les chances de retrouver un emploi et la tendance à l'auto-stigmatisation qui y est associée peuvent avoir des effets négatifs sur la motivation et le comportement des demandeurs d'emploi, surtout si les recherches d'emploi sont en cours depuis un certain temps déjà. Une motivation et une activation ciblées des demandeurs d'emploi en tenant compte de leurs atouts spécifiques sur le marché du travail semblent donc essentielles.

Les personnes plus âgées ont tendance à se former davantage par rapport au poste, les plus jeunes davantage par rapport au marché du travail

Dans un monde du travail qui évolue rapidement, la formation continue est essentielle pour rester employable et se positionner avec succès. L'enquête montre que plus le demandeur d'emploi est âgé, plus la dernière formation continue remonte loin dans le temps. Les demandeurs d'emploi âgés sont plus nombreux à citer leur propre âge et le manque d'avantages de la formation continue de leur point de vue comme raisons de renoncer à entreprendre une formation continue. Pour les demandeurs d'emploi plus jeunes, les aspects financiers constituent plus souvent un obstacle à entreprendre une formation continue. Cependant, on observe également des différences entre les groupes d'âge en ce qui concerne les raisons pour lesquelles ils ont suivi leur dernière formation continue.

Les demandeurs d'emploi âgés citent souvent des motifs liés au poste.

Ces derniers ont un lien étroit avec leur poste actuel. En revanche, les demandeurs d'emploi plus jeunes invoquent plus souvent des raisons liées au marché du travail comme motif de leur dernière formation continue :

les jeunes s'attendent, entre autres, à de meilleures chances de promotion, à des avantages par rapport à leurs concurrents ou à de meilleures chances de trouver un nouvel emploi et s'efforcent de se positionner de manière proactive sur le marché du travail. On peut supposer que les jeunes attachent davantage d'importance au développement de leur propre carrière professionnelle. La plupart des demandeurs d'emploi ont financé eux-mêmes leur dernière formation continue. Toutefois, la proportion de formations continues financées par des tiers augmente avec l'âge du demandeur d'emploi. Il est probable que les employeurs contribuent financièrement à une formation continue principalement lorsque celle-ci est en lien direct avec le poste.

À la question de savoir si la dernière formation continue a été utile pour la recherche d'emploi actuelle, un demandeur d'emploi sur deux a donné une évaluation critique. Cette proportion augmente d'ailleurs avec l'âge. Seule une personne sur trois âgée de plus de 55 ans donne une évaluation positive. Cet effet de l'âge pourrait être dû au fait que les formations continues suivies par les demandeurs d'emploi âgés remontent généralement plus loin dans le temps ou que ces formations ont été suivies plus fréquemment en lien avec le poste qu'ils occupaient à ce moment.

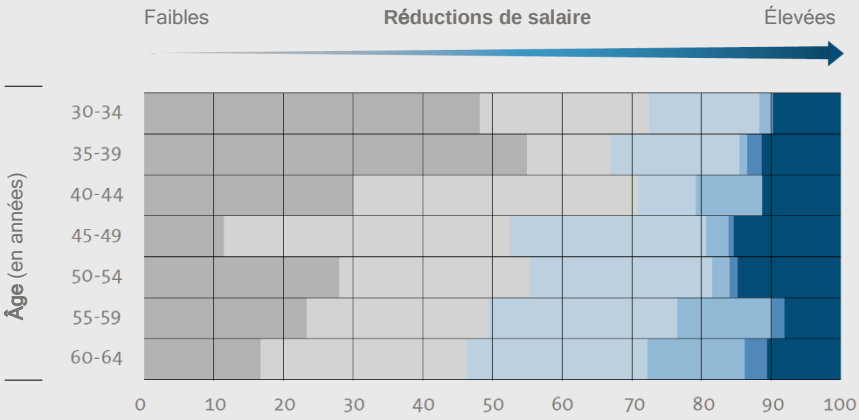
Forte propension à faire des concessions chez les demandeurs d'emploi âgés

Afin de compenser les déficits éventuels par rapport aux autres candidats sur le marché du travail, les demandeurs d'emploi doivent également être prêts à faire des concessions. Les demandeurs d'emploi ont été interrogés sur leur propension à faire des concessions au niveau des conditions de travail, du salaire et du parcours professionnel.

Les demandeurs d'emploi âgés ne sont dans aucun des trois domaines moins disposés à faire des concessions que les plus jeunes. Bien que la volonté d'accepter des conditions de travail moins bonnes diminue quelque peu à partir de 50 ans, les plus de 50 ans affichent globalement une propension comparable à celle des demandeurs d'emploi plus jeunes. En ce qui concerne les réductions de salaire et les trajets domicile-travail, on constate même une nette augmentation de la propension à faire des concessions avec l'âge (graphiques 16 et 17). Alors qu'une personne sur trois environ accepte un trajet domicile-travail de plus d'une heure pour les 30 à 34 ans, ce chiffre s'élève à deux sur trois pour les 60-64 ans. Une propension subjective élevée à faire des concessions ne signifie pas nécessairement que les demandeurs d'emploi âgés font effectivement plus de concessions. Des analyses détaillées des trajets domicile-travail des demandeurs d'emploi montrent que les personnes plus âgées – du moins dans le contexte de leur dernier emploi – n'ont pas effectué des trajets domicile-travail plus longs que les plus jeunes.

La disposition à renoncer à un salaire nettement plus élevé que les demandeurs d'emploi plus jeunes est particulièrement intéressante. La forte propension des demandeurs d'emploi âgés à faire des concessions se manifeste clairement dans leurs changements de statut professionnel. Le statut professionnel du nouvel emploi trouvé par rapport au dernier poste occupé se détériore nettement plus souvent chez les demandeurs d'emploi âgés que chez les plus jeunes (graphique 18). En même temps, les améliorations du statut professionnel deviennent toujours plus rares avec l'âge.

Bien que d'autres facteurs tels que le niveau de formation aient une influence encore plus grande sur les changements de statut, les analyses montrent néanmoins que les demandeurs d'emploi âgés acceptent effectivement la perte de leur statut, qui est souvent aussi associée à des réductions de salaire. Cela contraste avec le point de vue des employeurs : près d'une entreprise sur trois a déclaré que les prétentions salariales élevées des candidats âgés constituaient un obstacle au recrutement. Il est possible que les personnes d'un certain âge aient déjà gravi si haut l'échelle des salaires que même des concessions salariales importantes ne suffisent pas à les rendre financièrement intéressantes pour les employeurs par rapport aux candidats plus jeunes. Les systèmes de rémunération rigides offrent également souvent peu de marge de manœuvre. En raison de l'évolution continue des exigences et de la rapide transformation du marché du travail, la disposition à changer de profession ou de secteur d'activité devient également de plus en plus importante pour les demandeurs d'emploi. Les enquêtes montrent qu'une grande majorité des demandeurs d'emploi se concentrent d'abord sur la dernière profession exercée lors de leurs recherches d'emploi, conformément aux dispositions de la LACI. Toutefois, les demandeurs d'emploi sont également encouragés à élargir le champ de leur recherche au-delà de cette profession si nécessaire. Le champ de recherche des demandeurs d'emploi âgés est aussi large que celui des demandeurs d'emploi plus jeunes. Le champ de recherche ne se rétrécit que peu avant la retraite et les demandeurs d'emploi se concentrent alors sur la catégorie professionnelle dont ils sont issus. La situation est similaire au niveau des secteurs d'activité. L'âge n'est pas un facteur important pour changer de secteur d'activité. C'est le secteur d'où les demandeurs d'emploi sont issus qui est décisif.

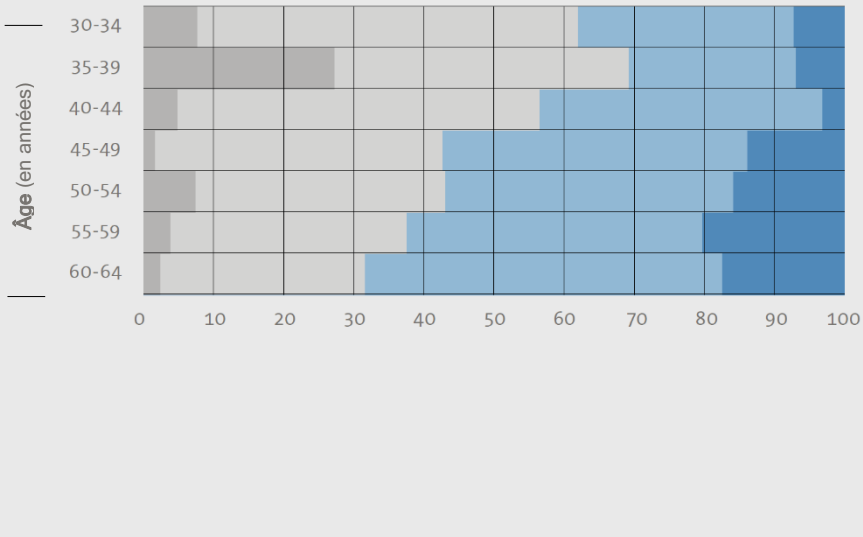


Graphique 16

Propension à faire des concessions salairiales

Les demandeurs d'emploi ont été priés d'indiquer la réduction de salaire maximale qu'ils étaient disposés à accepter. Échelle de < 10 % à 50-60 %. Le graphique montre la répartition des demandeurs d'emploi entre les catégories de réponses.

Données : enquête AMOSA auprès des demandeurs d'emploi, mars et août 2020

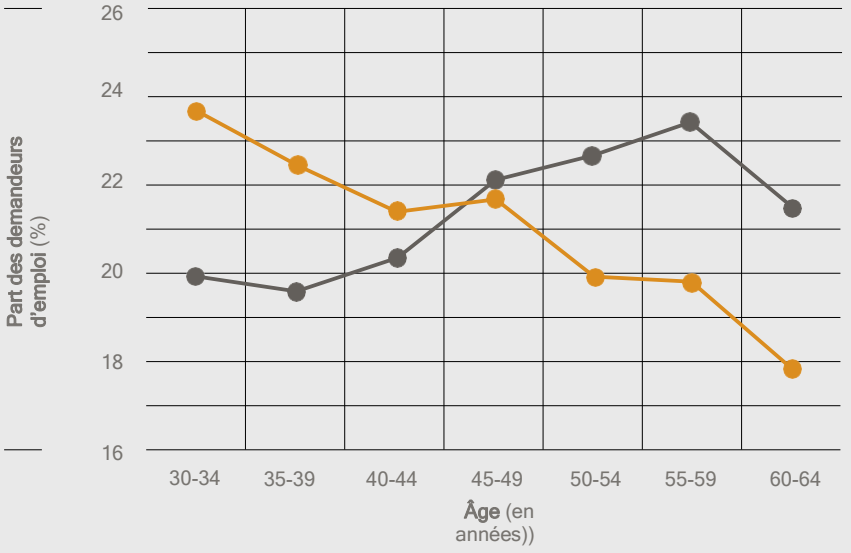


Graphique 17

Propension à faire des concessions concernant le trajet domicile-travail

Les demandeurs d'emploi ont été priés d'indiquer le trajet domicile-travail maximal qu'ils étaient disposés à effectuer. Le graphique montre la répartition des demandeurs d'emploi entre les catégories de réponses.

Données : enquête AMOSA auprès des demandeurs d'emploi, mars et août 2020.



Graphique 18

Changement de statut professionnel

Le graphique montre la proportion de demandeurs d'emploi dont le statut professionnel s'est amélioré ou détérioré par rapport à leur dernière profession.

Données : SECO / PLASTA, cohorte désinscrite en 2019,
statut professionnel selon Ganzeboom & Treimann (2012)

Chapitre 4

Point de vue des employeurs

Potentiel d'embauche restreint malgré les besoins croissants en personnel

Une nette majorité des entreprises interrogées ont fait état d'expériences systématiquement ou majoritairement positives avec les plus de 50 ans au sein de l'entreprise. Dans le contexte du vieillissement de la population active, les entreprises sont plus que jamais appelées à créer de bonnes conditions-cadres pour les salariés âgés afin d'exploiter au mieux leur potentiel et de répondre à la demande croissante de personnel qualifié.

Plus de la moitié des entreprises interrogées considèrent toutefois que le potentiel d'embauche à plus long terme des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans est plutôt faible dans leur entreprise. Il est intéressant de noter que le potentiel perçu est plus élevé dans les entreprises qui comptent déjà une proportion relativement importante de collaborateurs plus de 50 ans (graphique 19). La structure d'âge existante dans une entreprise semble donc être un facteur important. Toutefois, on ne peut pas affirmer précisément si les expériences positives réalisées avec des collaborateurs âgés dans l'entreprise augmentent les chances de faire davantage appel à l'avenir à des demandeurs d'emploi âgés. Il se peut que le secteur d'activité d'une entreprise joue également un rôle décisif. Le faible nombre d'entreprises interrogées dans les différents secteurs ne permet toutefois pas une analyse systématique des différences sectorielles. Si l'on se concentre sur les cinq plus grands secteurs, ces différences semblent être toutefois relativement faibles, à l'exception du secteur de la santé / social. Ce dernier secteur se distingue à la fois par une forte proportion de personnes de plus de 50 ans et par un potentiel d'embauche à long terme élevé pour les demandeurs d'emploi âgés, ce qui peut également être lié à la forte demande de personnel qualifié dans ce secteur.

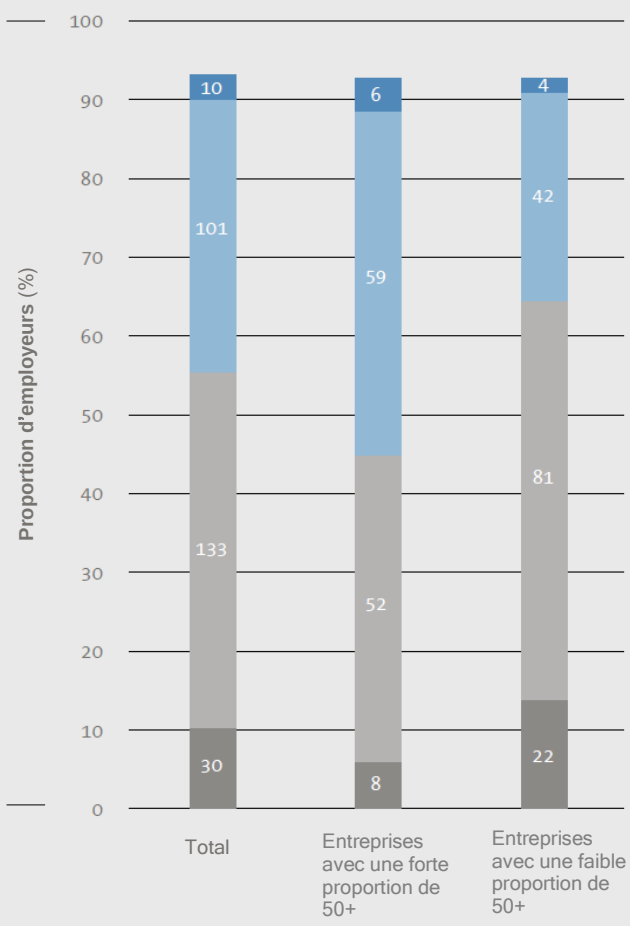
Perception des atouts et des faiblesses des travailleurs âgés

Tout comme les demandeurs d'emploi, les entreprises ont également été priées d'évaluer les atouts et les faiblesses de leur personnel âgé.

Les employeurs voient surtout des atouts dans l'expérience professionnelle plus vaste, les connaissances spécialisées approfondies ainsi que la volonté d'assumer des responsabilités et des compétences de direction (graphique 20). Contrairement à certains préjugés, les travailleurs âgés sont en moyenne également perçus comme légèrement avantagés par rapport à leurs collègues plus jeunes en ce qui concerne la motivation au travail, la volonté de performance et la résistance au stress. Ce n'est qu'au niveau de leurs compétences informatiques et, dans une moindre mesure, de leur volonté d'apprendre, que les travailleurs âgés sont clairement évalués moins avantageusement que les plus jeunes. D'autres déficits légers sont perçus dans les domaines des connaissances linguistiques, des diplômes de formation, de la santé et de la flexibilité professionnelle. Il est intéressant de noter que les facteurs pour lesquels les travailleurs âgés sont considérés comme ayant des atouts particuliers coïncident avec les critères que les entreprises interrogées considèrent comme particulièrement pertinents (chapitre 2). Cela concerne en particulier les domaines des compétences professionnelles et de la performance au travail, où l'expérience professionnelle, les connaissances spécialisées, la motivation au travail, la volonté de performance et la responsabilité ont été citées comme les critères les plus importants. Dans l'ensemble, cette évaluation montre que les entreprises reconnaissent la plus grande expérience et les connaissances spécialisées des travailleurs âgés, ainsi que leurs compétences sociales et leur performance au travail élevées, et qu'elles accordent également une grande importance à ces atouts lors du recrutement.

Grande concordance entre les deux perspectives

L'auto-évaluation des atouts et faiblesses des demandeurs d'emploi correspond très bien à l'évaluation des employeurs (graphique 20). Dans pratiquement tous les domaines de compétences où les demandeurs d'emploi âgés se considèrent en moyenne plus forts que les plus jeunes, les entreprises interrogées estiment également que tel est le cas. Les faiblesses font également l'objet d'un large consensus.



Graphique 19

Potentiel à long terme de recrutement de travailleurs âgés

Le graphique montre combien les entreprises interrogées estiment le potentiel d'embaucher davantage de plus de 50 ans dans une perspective à long terme. Le diagramme montre les valeurs totales et les valeurs de répartition pour les entreprises employant actuellement une proportion supérieure ou inférieure à la moyenne de collaborateurs de plus de 50 ans. Les chiffres sont présentés en pourcentages et en termes absolus.

Données : enquête AMOSA auprès des employeurs, août 2020.

Très élevé
Élevé
Assez faible
Très faible

Graphique 20

Profil de compétences des plus de 50 ans par rapport aux plus jeunes

Le graphique montre comment les entreprises interrogées évaluent les compétences professionnelles et la performance au travail des plus de 50 ans par rapport à leurs collègues plus jeunes, en fonction de leur expérience dans l'entreprise. A titre de comparaison, l'auto-évaluation des demandeurs d'emploi interrogés est présentée comme la différence entre les plus de 50 ans et les moins de 50 ans.

Données : enquête AMOSA auprès les employeurs et des demandeurs d'emploi, mars et août 2020.

Évaluation des employeurs
Auto-évaluation des demandeurs d'emploi

On ne constate un léger écart qu'en ce qui concerne la flexibilité professionnelle et la capacité de s'imposer. Alors que les demandeurs d'emploi âgés évaluent en moyenne leur flexibilité professionnelle comme légèrement supérieure à celle des plus jeunes, les entreprises interrogées ont tendance à évaluer la flexibilité professionnelle de leur personnel plus âgé comme étant inférieure.

Formations continues selon le principe de l'égalité de traitement

De nombreuses entreprises soutiennent et encouragent sous une forme ou sous une autre la formation continue de leurs collaborateurs, afin de remédier de manière ciblée à des déficits pertinents de la part de leur personnel pour l'entreprise ou de le préparer à de nouvelles exigences professionnelles. Pour les travailleurs âgés en particulier, il pourrait être judicieux de mettre davantage l'accent sur la formation continue, car leur formation remonte à plus loin que celle de leurs collègues plus jeunes. Toutefois, l'enquête a montré que la plupart des entreprises ne soutiennent pas les programmes spécifiques de formation continue visant directement à améliorer l'aptitude au placement des plus de 50 ans. Il est plutôt inhabituel pour les entreprises interrogées d'accorder des possibilités de soutien financier spécifique aux plus de 50 ans qui souhaitent entreprendre une formation continue. Cela ne signifie pas pour autant que les offres existantes sont principalement destinées aux collaborateurs plus jeunes. Au contraire, la plupart des employeurs semblent traiter leur personnel sur un pied d'égalité en termes de possibilités de formation continue, quel que soit leur âge. Cependant, la perception de la motivation des travailleurs âgés à entreprendre une formation continue diffère fortement d'une entreprise à l'autre. Près d'un tiers des entreprises interrogées considèrent que les travailleurs de plus de 50 ans sont moins motivés à entreprendre une formation continue que les plus jeunes. Cela pourrait être l'une des raisons pour lesquelles les formations continues spécifiquement destinées aux collaborateurs d'un certain âge n'a pas été une priorité pour les entreprises jusqu'à présent.

Les incitations au recrutement prédominent – les prétentions salariales constituent-elles un point sensible potentiel ?

Contrairement aux demandeurs d'emploi âgés, qui considèrent leur âge comme le principal obstacle dans le processus de candidature (chapitre 2), les entreprises interrogées ne considèrent pas l'âge en soi comme un critère de sélection clé dans le processus de candidature (graphique 21). Néanmoins, près de 30 % des entreprises sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle l'âge est un critère important lors du recrutement. L'assentiment relativement élevé peut également être l'expression du fait que les entreprises veillent à assurer un équilibre optimal des âges au sein de leurs effectifs lors du recrutement.

Lorsqu'on demande aux employeurs de citer les incitations et les obstacles spécifiques au recrutement de demandeurs d'emploi âgés, certains facteurs intéressants apparaissent (graphique 22). Du côté des incitations, il faut souligner en première ligne l'engagement à plus long terme attendu des plus de 50 ans. En revanche, les employeurs ne perçoivent pas le besoin croissant de personnel qualifié comme une incitation directe à recruter des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Les réponses varient fortement en ce qui concerne les éventuels obstacles au recrutement. L'hypothèse selon laquelle les entreprises doivent mettre en balance, d'une part, des connaissances spécialisées approfondies et une longue expérience professionnelle et, d'autre part, une capacité physique et un rythme de travail réduits ne peut être directement vérifiée dans les données. Toutefois, elle montre qu'une majorité d'employeurs ne pense pas que les collaborateurs âgés seraient plus souvent absents que les plus jeunes pour des raisons de santé ou autres. Les employeurs ne considèrent pas non plus le manque d'adéquation avec la structure de l'équipe comme un obstacle au recrutement de candidats d'un certain âge. Contrairement à la perception du public selon laquelle les cotisations à la caisse de pension liées à l'âge sont souvent présentées comme un obstacle majeur au recrutement de candidats âgés, une nette majorité des personnes interrogées n'accordent pas non plus d'importance particulière aux charges salariales lors du recrutement. Un autre point fréquemment abordé concerne les prétentions salariales des demandeurs d'emploi. Alors qu'une faible majorité des entreprises interrogées ne perçoit pas les prétentions salariales trop élevées des candidats âgés comme une raison décisive du rejet d'une candidature, environ un tiers des répondants sont d'accord avec cette affirmation. Il en découle que les prétentions salariales élevées des demandeurs d'emploi âgés constituent effectivement un problème sérieux pour les employeurs. Cela contraste avec la perception subjective des demandeurs d'emploi âgés qui, d'après leurs déclarations, se montrent plus disposés à accepter des réductions de salaire que les plus jeunes.

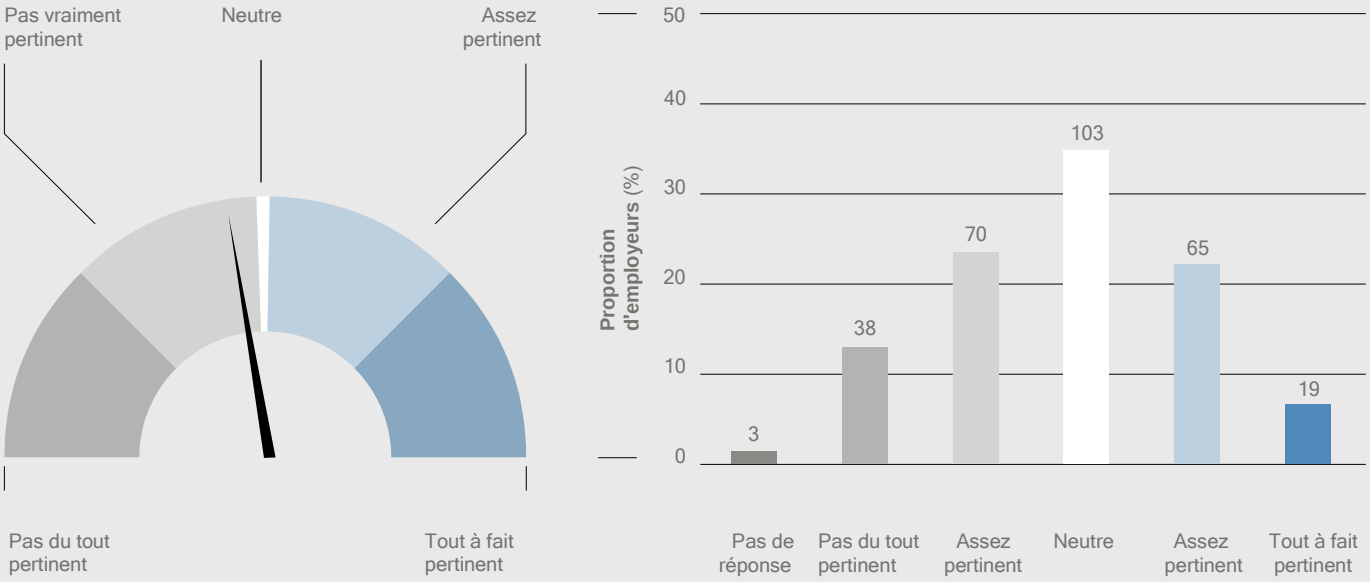
La structure d'âge au sein de l'entreprise influe sur les incitations et les obstacles perçus

En ce qui concerne les obstacles et les incitations perçus pour le recrutement de travailleurs âgés, on observe parfois des différences frappantes entre les entreprises qui emploient une forte, respectivement une faible proportion de collaborateurs de plus de 50 ans. Les premiers considèrent que les obstacles possibles tels que les prétentions salariales élevées et les charges salariales sont moins problématiques et accordent nettement plus de poids aux incitations telles qu'un engagement à plus long terme et aux incitations au recrutement pour couvrir leurs besoins en personnel.

De légères différences apparaissent également en ce qui concerne les faiblesses et les atouts perçus des travailleurs âgés. Des facteurs tels que la résistance au stress, la volonté d'apprendre ou encore la flexibilité professionnelle, qui ont globalement tendance à être considérés par les entreprises comme des faiblesses des travailleurs âgés, sont perçus plus positivement par les entreprises dont la main-d'œuvre est plus âgée que par celles dont la main-d'œuvre est plus jeune.

Les modèles de travail flexibles pour les travailleurs âgés ne sont pas répandus de manière homogène

Dans de nombreuses entreprises, la tendance est à l'abandon des modèles de travail rigides. En particulier pour les travailleurs âgés, les modèles de travail flexibles peuvent être une opportunité de rester sur le marché du travail. Près de la moitié des entreprises interrogées proposent des modèles flexibles de temps de travail pour les collaborateurs de plus de 50 ans. Seule une minorité relativement faible d'entreprises offre cependant aux collaborateurs âgés la possibilité – dans le sens d'un changement d'orientation en cours de carrière – d'assumer des tâches avec moins de responsabilités. En revanche, une nette majorité d'entreprises offrent à leurs collaborateurs d'un certain âge la possibilité de travailler au-delà de l'âge normal de la retraite, ce qui peut être avantageux pour elles, surtout en période de pénurie de la main-d'œuvre qualifiée. Cependant, malgré la pénurie latente de travailleurs qualifiés, seule une minorité d'entreprises déclare devoir investir dans l'attractivité de l'entreprise pour les collaborateurs âgés afin de continuer à trouver suffisamment de personnel à l'avenir.

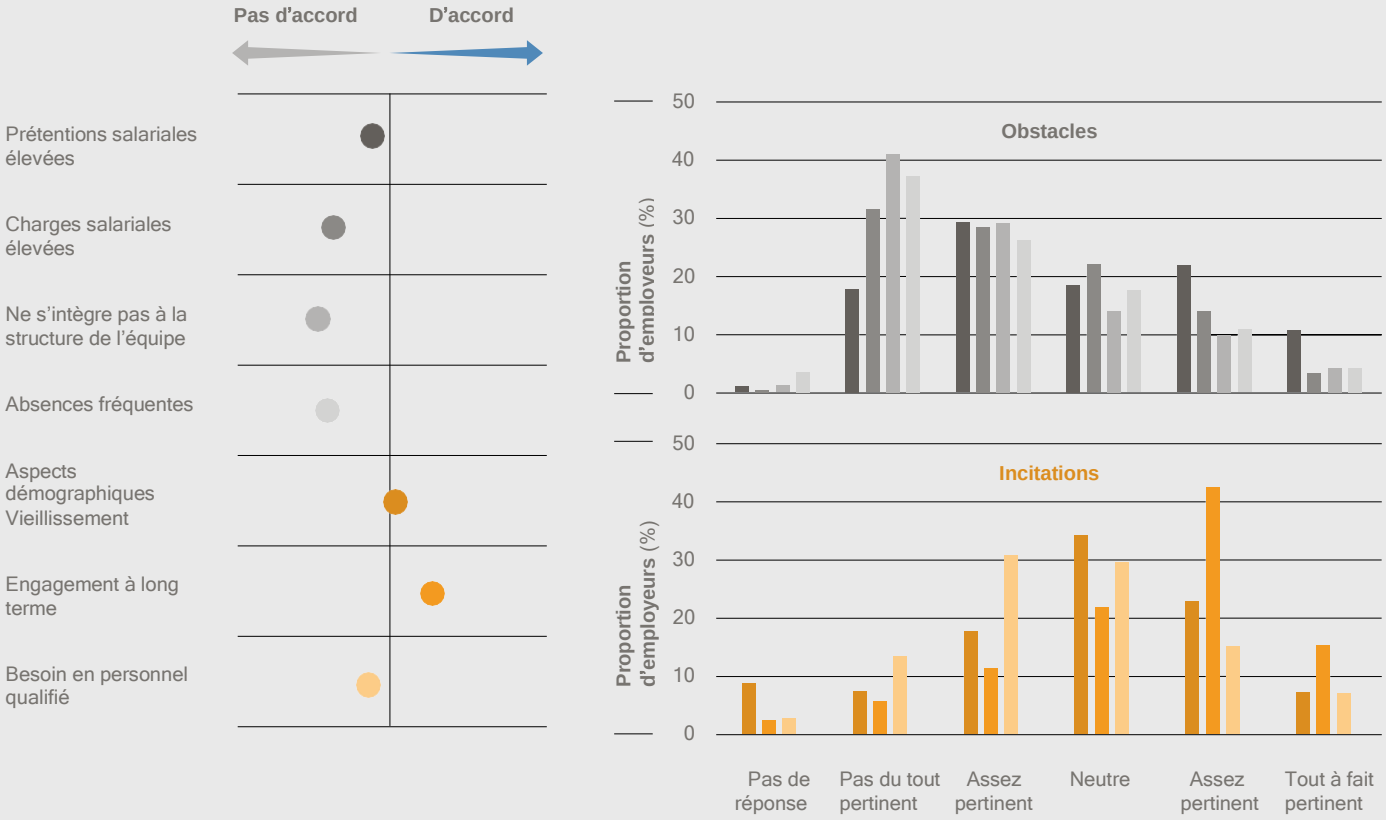


Graphique 21

L'âge comme critère de sélection

Les répondants ont été priés d'évaluer dans quelle mesure l'âge est un critère important lors de la sélection des candidats au sein de leur entreprise. La moyenne arithmétique (baromètre d'opinion) et la répartition des réponses entre les différentes catégories sont présentées dans le graphique.

Données : enquête AMOSA auprès des employeurs, août 2020.



Graphique 22

Incitations et obstacles au recrutement

Les entreprises ont été invitées à donner leur avis sur diverses affirmations relatives aux obstacles et aux incitations potentiels au recrutement de travailleurs âgés. Les valeurs moyennes sont indiquées à gauche et la répartition des réponses entre les différentes catégories à droite.

Données : enquête AMOSA auprès des employeurs, août 2020.

Exemple de lecture

Une majorité d'employeurs refuse d'admettre l'affirmation selon laquelle les charges salariales élevées constituent un obstacle au recrutement de demandeurs d'emploi âgés. La répartition des réponses sur la partie droite du graphique le confirme : environ 30 % des entreprises interrogées n'étaient pas du tout ou plutôt pas d'accord avec l'affirmation. Seuls environ 15 % étaient plutôt d'accord et environ 3 % étaient tout à fait d'accord avec l'affirmation.

Mesures proposées par les employeurs : responsabilité partagée entre les travailleurs, les employeurs et les pouvoirs publics

Les employeurs ont été interrogés sur les mesures envisageables pour améliorer l'intégration des travailleurs de plus de 50 ans sur le marché du travail. Les réponses montrent clairement que l'intégration des demandeurs d'emploi âgés sur le marché du travail relève d'une responsabilité partagée entre les employeurs, les personnes concernées et les pouvoirs publics.

La question des prétentions salariales a été la plus fréquemment évoquée en ce qui concerne les **travailleurs**. Concrètement, une plus grande flexibilité en termes de prétentions salariales est attendue des demandeurs d'emploi âgés. L'importance d'un élargissement ciblé des compétences et de formations continues régulières a été tout aussi souvent soulignée. La flexibilité et la capacité d'adaptation des travailleurs face à un changement de secteur d'activité, une reconversion professionnelle ou une modification de l'environnement de travail ont également été mises en exergue.

Du côté des **entreprises**, l'encouragement de mesures de formations continues ciblées, avec une responsabilité partagée entre les entreprises, les travailleurs et l'État, a été très fréquemment évoqué. Une optimisation ciblée des conditions de travail des collaborateurs âgés (promotion de la santé, modèles de travail plus flexibles, etc.) a également été souvent mentionnée.

Parmi les mesures proposées relevant des **pouvoirs publics**, l'ajustement des charges salariales qui sont fonction de l'âge est clairement la mesure la plus fréquemment mentionnée. En outre, les entreprises interrogées ont également mentionné le soutien financier de l'État comme un instrument envisageable, notamment en ce qui concerne la prise en charge de formations continues, mais aussi dans le cadre de modèles d'initiation au travail (par ex. des allocations salariales pendant la phase d'initiation au travail des nouveaux collaborateurs).

Quelles sont les possibilités de soutien des ORP du point de vue des employeurs ?

La plupart des propositions faites par les entreprises interrogées concernant les possibilités de soutien des ORP peuvent être attribuées aux quatre domaines principaux des ORP. Les points les plus fréquemment mentionnés concernaient les deux tâches essentielles que sont le **conseil** et les **mesures du marché du travail.** Les thèmes de la qualification grâce à des cours et des formations continues, de la gestion des attentes en matière de salaire, de l'introduction de modèles d'initiation et de travail flexibles et de l'encouragement de la flexibilité professionnelle ont souvent été mentionnés. Le renforcement de la motivation et de la confiance en soi ainsi que l'amélioration des compétences en matière de candidature à un emploi ont également été cités à plusieurs reprises. En ce qui concerne le **placement**, de nombreuses entreprises voient aussi comme point de départ une collaboration plus active entre les ORP et les employeurs. Les propositions de placement personnalisées des ORP sont également considérées comme un soutien à la réinsertion des personnes concernées. Quelques propositions - par ex. un nombre réduit de recherches d'emploi pour les demandeurs d'emploi âgés - se référaient également au domaine clé du **contrôle**.

Graphique 23

Approches pour une meilleure intégration des travailleurs âgés

Le graphique montre les champs d'action les plus souvent cités pour améliorer l'intégration des travailleurs de plus de 50 ans sur le marché du travail, du point de vue des employeurs.

Données : enquête AMOSA auprès des employeurs, août 2020.

Autorités du marché du travail

Soutien financier par ex. AIT, subventions salariales

Améliorer l'aptitude au placement

Employeurs

Encourager les formations continues et les reconversions

Conditions de travail flexibles

Culture de la valorisation

Politique
Opinion publique

Uniformiser les cotisations aux assurance sociales

Politique d'information / image de marque exemples de bonnes pratiques

Salariés
Demandeurs d'emploi

Prétentions salariales réalistes

Préserver et développer les compétences / qualifications

Faire preuve de flexibilité

Conseil

Gestion des attentes

Encourager la flexibilité professionnelle

Renforcer la motivation et la confiance en soi

Améliorer les compétences en matière de candidature

Coaching et conseil

Mesures du marché du travail

Qualification et formation continue

Cours d'informatique, formations aux nouvelles technologies

Autres formations et cours

Encourager les modèles de travail et d'initiation au travail flexibles

Placement

Intensifier la mise en réseau avec les employeurs

Propositions de placement personnalisées

Renforcer le placement

Contrôle

Réduire les recherches d'emploi

Autres

par ex. renforcement de la collaboration entre le marché de la formation et les ORP

Graphique 24

Possibilités de soutien des ORP

Le graphique montre les approches les plus souvent mentionnées pour les possibilités de soutien par les ORP selon le point de vue des employeurs.

Données : enquête AMOSA auprès des employeurs, août 2020.

Chapitre 5

Point de vue des autorités du marché du travail

Différences d'âge dans la pratique de conseil

Dans la pratique de conseil des ORP, on observe non seulement des différences entre les cantons, mais aussi par rapport à certaines caractéristiques des demandeurs d'emploi. En plus du niveau de formation, ces caractéristiques incluent naturellement l'âge. On constate des différences entre les groupes d'âge en ce qui concerne divers indicateurs tels que la fréquence et la durée des rendez-vous avec les conseillers ORP. Les analyses menées dans le cadre de l'étude AMOSA (2019) sur la pratique de conseil des ORP montrent que tant la fréquence des rendez-vous que leur durée moyenne diminuent clairement avec l'âge.[1] Toutefois, ce phénomène n'est pas uniquement dû à l'âge du demandeur d'emploi, mais s'explique en grande partie par la durée moyenne de recherche d'emploi plus longue des travailleurs âgés (chapitre 1).

L'aptitude au placement et l'intensité des assignations diminuent sensiblement pour les demandeurs d'emploi âgés

L'analyse de l'aptitude au placement dans les cantons AMOSA montre que la proportion de demandeurs d'emploi difficiles à placer augmente continuellement avec l'âge. Entre 50 et 60 ans, cette proportion augmente encore de manière significative (graphique 25). Toutefois, l'augmentation marquée dans la tranche d'âge 60-64 ans est probablement aussi liée à la réglementation des droits à l'indemnité journalière maximale, selon laquelle les demandeurs d'emploi difficiles à placer peuvent recevoir 120 indemnités journalières supplémentaires quatre ans avant d'atteindre l'âge de la retraite.

Le nombre d'assignations obtenues par un demandeur d'emploi est un autre indice que l'aptitude au placement des demandeurs d'emploi âgés est souvent jugée inférieure à celle des demandeurs d'emploi plus jeunes.

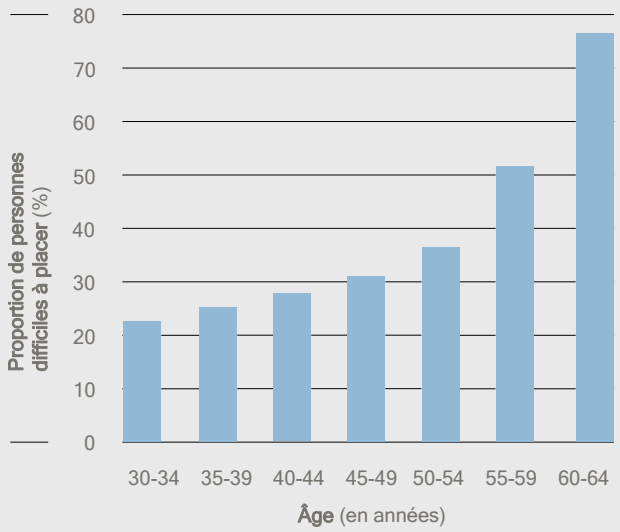
Si l'on considère les demandeurs d'emploi qui ont obtenu au moins une assignation, on constate que l'intensité des attributions, c'est-à-dire le nombre d'assignations par mois, diminue légèrement mais de façon continue plus l'âge augmente (graphique 26). La situation plus difficile des demandeurs d'emploi âgés se reflète donc également dans la pratique de conseil des ORP.

Moins de signalements pour les demandeurs d'emploi âgés

Les éventuelles sanctions sont précédées par un signalement au service juridique. Dans tous les cantons AMOSA, des infractions sont en général signalées beaucoup plus souvent pour les demandeurs d'emploi plus jeunes (graphique 27). Outre l'âge, la fréquence des signalements au service juridique varie également fortement entre les différents niveaux de formation. Les demandeurs d'emploi ayant suivi une formation tertiaire font généralement moins l'objet de signalements que ceux ayant un niveau d'études inférieur. Les analyses menées dans le cadre de l'étude AMOSA (2019) montrent que les différences d'âge et de formation constatées ne sont pas principalement motivées par la durée de la recherche d'emploi, contrairement à des indicateurs tels que la fréquence des rendez-vous ou le nombre de mesures du marché du travail. Cela suggère que l'âge et le niveau de formation pourraient effectivement être des facteurs explicatifs importants des différentes pratiques de signalement.

Les groupes d'âge se distinguent aussi nettement en ce qui concerne les raisons pour lesquelles ils signalent les actes répréhensibles ou pour lesquelles ces derniers sont signalés. Alors que des recherches d'emploi insuffisantes sont à l'origine d'une grande partie des signalements, quel que soit l'âge du demandeur d'emploi, cette proportion est encore nettement plus élevée pour les demandeurs d'emploi âgés.

1 AMOSA (2019). Pratique de conseil des ORP – Stratégies et défis. Zurich : AMOSA Observation du marché de l'emploi Suisse orientale, Argovie, Zoug et Zurich.

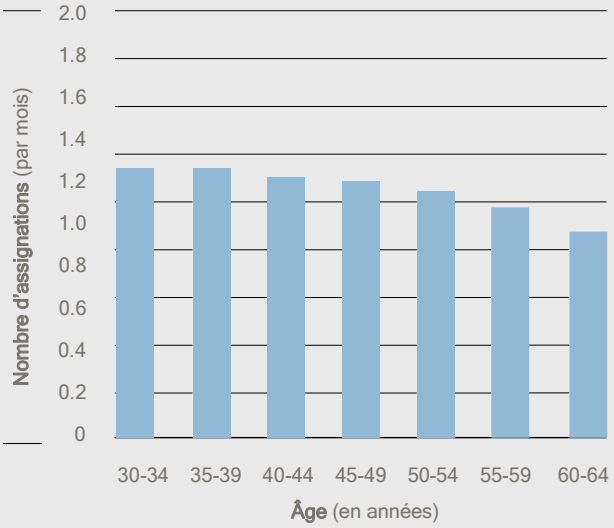


Graphique 25

Proportion de demandeurs d'emploi difficiles à placer

Le graphique montre la proportion de personnes difficiles à placer par groupe d'âge dans les cantons AMOSA (sans Zurich).

Données : SECO / PLASTA, années 2017 à 2019, territoire AMOSA.



Graphique 26

Intensité des assignations par groupe d'âge

Le graphique montre le nombre moyen d'assignations par mois par groupe d'âge dans les cantons AMOSA (uniquement demandeurs d'emploi ayant obtenu au moins une assignation).

Données : SECO / PLASTA, années 2017 à 2019, territoire AMOSA.

Graphique 27

Signalements d'actes répréhensibles au service juridique

Le graphique montre le nombre de signalements au service juridique par demandeur d'emploi dans les deux groupes d'âge (axe de gauche) ainsi que la part de signalements dus à des recherches d'emploi insuffisantes et à des violations des règles de conseil à l'ensemble des signalements par groupe d'âge (axe de droite).

Données : SECO / PLASTA, années 2017 à 2019, territoire AMOSA.

Les demandeurs d'emploi âgés envoient en moyenne moins de candidatures que les plus jeunes

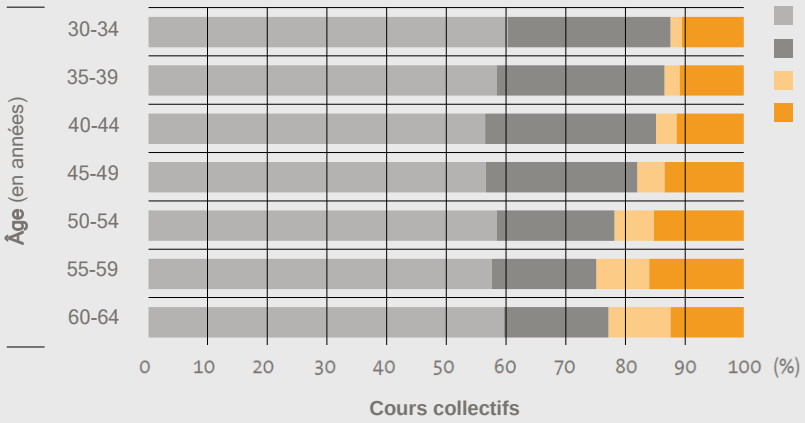
Le fait que les demandeurs d'emploi âgés soient souvent confrontés à des difficultés en termes de recherches d'emploi se reflète également dans l'enquête subjective menée auprès des demandeurs d'emploi sur l'intensité de leurs candidatures – c'est-à-dire le nombre de candidatures par mois. En moyenne, les demandeurs d'emploi postulent entre 8 et 13 fois par mois – conformément aux dispositions relatives à la recherche d'emploi. L'intensité des candidatures diminue toutefois avec l'âge. À relever que le nombre de candidatures mensuelles ne permet toutefois pas de tirer des conclusions sur la qualité des candidatures individuelles.

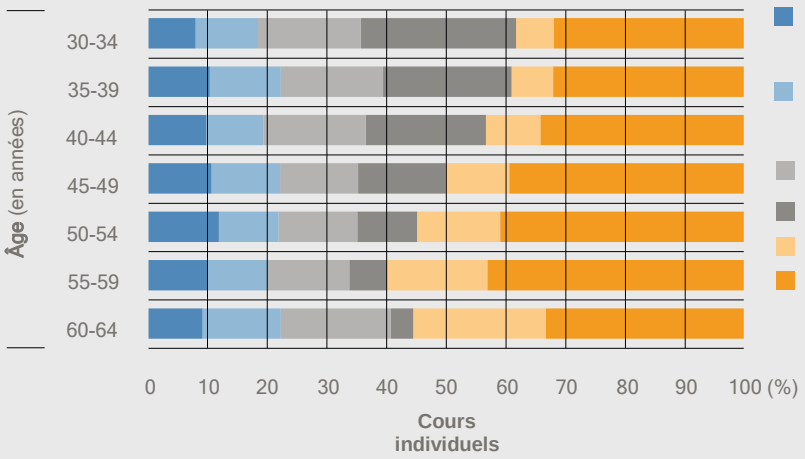
Les signalements en raison de violations des règles de conseil sont nettement moins fréquents chez les demandeurs d'emploi âgés que chez les plus jeunes.

Recours aux mesures du marché du travail en fonction des besoins

Les mesures du marché du travail (MMT) visent à améliorer l'aptitude au placement des demandeurs d'emploi. Les analyses réalisées dans le cadre de l'étude AMOSA (2019) sur la pratique de conseil des ORP révèlent de nettes différences d'âge tant dans la durée jusqu'à la première MMT que dans le nombre de ces mesures. Pour les demandeurs d'emploi âgés, les MMT sont en moyenne mises en œuvre plus tard, mais le nombre de mesures suivies au cours d'une recherche d'emploi est plus élevé que pour les demandeurs d'emploi plus jeunes. Toutefois, cela peut s'expliquer en grande partie par la durée plus longue de la recherche d'emploi des travailleurs âgés.

Les cours, qu'ils soient collectifs ou individuels, constituent une composante importante des MMT. Dans les cours collectifs, l'accent est mis sur l'amélioration des techniques de candidature (programme de base), surtout dans les tranches d'âge inférieures, tandis que les cours d'allemand représentent une part considérable des cours collectifs, surtout entre 25 et 50 ans. La part des cours d'informatique est faible, mais augmente continuellement avec l'âge (graphique 28 ci-dessus). Cela montre que les ORP utilisent les instruments existants de manière ciblée et en fonction des besoins. Dans le cas des cours individuels, qui sont réservés aux demandeurs d'emploi présentant des déficits spécifiques dans certains domaines, on observe également de nettes différences entre les groupes d'âge. Chez les plus jeunes, l'élimination des déficits linguistiques occupe clairement la première place, tandis que les cours d'informatique gagnent en importance avec l'âge, tout comme les cours collectifs. Aucune différence d'âge majeure n'est constatée dans les autres types de cours (graphique 28 ci-dessous). Globalement, le haut degré d'individualité des demandeurs d'emploi se reflète également dans la pratique d'assignation de MMT.



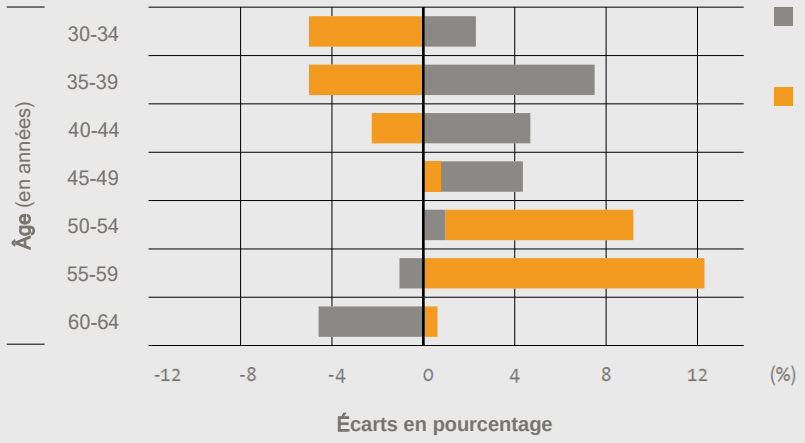


Graphique 28

Cours individuels et collectifs

Le graphique montre la répartition en pourcentage des cours collectifs (en haut) et individuels (en bas) suivis selon le type de cours et par groupes d'âges dans le territoire AMOSA.

Données : SECO / PLASTA, années 2017 à 2019, territoire AMOSA.



Graphique 29

Allocations d'initiation au travail et soutien à l'activité indépendante

Le graphique montre la sur- ou sous-représentation des groupes d'âge en termes de demandes de SAI et d'AIT approuvées dans le territoire AMOSA par rapport à la part de demandeurs d'emploi dans les groupes d'âge respectifs.

Données : SECO / PLASTA, années 2017 à 2019, territoire AMOSA.

L'objectif est de remédier aux déficits identifiés de manière ciblée et en fonction des besoins.

Les allocations d'initiation au travail comme instrument adéquat pour soutenir l'intégration

Parmi les mesures individuelles, les allocations d'initiation au travail (AIT) constituent un instrument utile pour augmenter les chances de réinsertion sur le marché du travail. Elles permettent d'offrir un soutien financier aux employeurs qui embauchent des demandeurs d'emploi ayant besoin d'une période d'initiation au travail exceptionnellement longue. Les demandeurs d'emploi dont le placement est difficile sont éligibles à cette mesure. Les personnes d'un certain âge peuvent également en bénéficier. Pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, les employeurs peuvent en outre étendre la période maximale de droit à douze mois au lieu des six mois habituels. Ces points montrent que les demandeurs d'emploi âgés ont dans une certaine mesure un droit privilégié aux AIT.

Même si, dans l'ensemble, les AIT sont utilisées avec une certaine retenue dans les cantons AMOSA, de nettes différences d'âge apparaissent, tant en termes de fréquence que de durée acceptée. Les demandeurs d'emploi âgés de 50 à 60 ans bénéficient plus souvent d'AIT que la moyenne (graphique 29). La durée moyenne de la mesure est également sensiblement plus élevée dans cette tranche d'âge que chez les demandeurs d'emploi plus jeunes.

Le soutien à l'activité indépendante (SAI) constitue une autre mesure du marché du travail. Elle vise à permettre aux demandeurs d'emploi âgés de 20 ans et plus de planifier et de préparer une activité indépendante permanente pendant un maximum de 90 jours ouvrables. Avec environ 600 demandes acceptées par an, le SAI est, tout comme l'AIT, relativement peu utilisé dans le territoire AMOSA, Contrairement à l'AIT, le SAI est principalement utilisé pour les demandeurs d'emploi de 30 à 49 ans. Globalement, l'hypothèse selon laquelle les demandeurs d'emploi âgés sont plus susceptibles d'exercer une activité indépendante parce qu'ils ont moins d'opportunités d'emploi ne peut être vérifiée.

Différences cantonales dans la pratique de l'exécution

Les cantons AMOSA ont une approche très différenciée de leurs tâches principales – dans le cadre légal – soit parce qu'ils poursuivent des stratégies de réinsertion différenciées, soit parce que la structure des demandeurs d'emploi exige des orientations différentes. Bien que les cantons AMOSA poursuivent en partie des stratégies de réinsertion différentes, on observe des schémas d'âge similaires dans de nombreux domaines. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne le tri selon l'aptitude au placement (à l'exception du canton de Zurich), les assignations ou les signalements susceptibles de sanctions au service juridique. En ce qui concerne les mesures relatives au marché du travail, la pratique d'assignation diffère parfois fortement entre les cantons AMOSA. Par exemple, les stages professionnels et de formation ou l'instrument du soutien à l'activité indépendante sont utilisés de manière très différente d'un canton à l'autre. Cependant, là encore, on ne constate pas de différences cantonales en ce qui concerne l'âge des demandeurs d'emploi Cela montre que les mesures du marché du travail sont utilisées de manière très individualisée et axée sur les besoins dans les cantons AMOSA, afin de remédier de la manière la plus ciblée possible aux déficits identifiés chez les demandeurs d'emploi.

Chapitre 6

Comment soutenir l'intégration des demandeurs d'emploi âgés sur le marché du travail ?

Relever les défis et saisir les chances

Les demandeurs d'emploi âgés ont beaucoup d'atouts dans de nombreux domaines de compétences – également en comparaison avec leurs collègues plus jeunes. Pourtant, ils ont souvent plus de difficultés que les plus jeunes à se réinsérer durablement sur le marché du travail après une période de chômage. Il n'est pas possible d'expliquer de manière générale pourquoi les demandeurs d'emploi âgés ont souvent besoin de beaucoup plus de temps pour retrouver un emploi et sont plus souvent touchés par une arrivée en fin de droit. Les raisons de ces conditions plus difficiles sont en fin de compte très personnelles et peuvent rarement être attribuées uniquement à l'âge, même si les demandeurs d'emploi citent souvent ce motif pour expliquer le rejet de leur candidature. Si, pour certains demandeurs d'emploi, des connaissances spécialisées dépassées, des problèmes de santé ou un manque d'agilité numérique peuvent jouer un rôle décisif, des refus répétés après une recherche d'emploi plus longue peuvent avoir un effet négatif sur la motivation pour d'autres. Les demandeurs d'emploi âgés sont également particulièrement touchés par les rapides changements structurels du marché du travail, car leur dernière formation remonte généralement à un certain temps. Indépendamment de leur âge, les exigences élevées du marché du travail en matière de formation constituent aussi souvent un obstacle pour les demandeurs d'emploi. En revanche, les demandeurs d'emploi âgés bénéficient souvent d'une plus grande expérience et d'un vaste réseau de contacts professionnels. Pour réussir à réintégrer le marché du travail après le chômage, il est essentiel de tirer le meilleur parti des opportunités qui se présentent.

Responsabilité partagée

L'intégration réussie des demandeurs d'emploi âgés sur le marché du travail relève avant tout de la responsabilité des personnes concernées elles-mêmes. Cela inclut enfin et surtout l'apprentissage continu, une grande motivation, une attitude positive, de la flexibilité et une recherche d'emploi active. Si une personne n'est pas disposée et motivée à façonner activement sa vie professionnelle, même les meilleures connaissances techniques ou compétences en matière de candidature ne servent pas à grand-chose. Toutefois, les employeurs ont également une part de responsabilité. Ils sont invités à créer des conditions-cadres permettant une activité lucrative jusqu'à l'âge de la retraite et à offrir aux candidats âgés les mêmes chances qu'aux candidats plus jeunes ayant les mêmes qualifications. L'égalité des chances ne signifie pas seulement appliquer les mêmes normes dans le processus de recrutement, mais aussi entretenir une culture d'entreprise ouverte et valorisante qui s'appuie sur les atouts des collaborateurs, quel que soit leur âge. Enfin, il incombe également aux autorités du marché du travail de soutenir au mieux les demandeurs d'emploi dans leurs recherches et de combler de manière ciblée les déficits identifiés.

Champs d'action

Afin de soutenir de manière encore plus ciblée l'intégration des demandeurs d'emploi âgés sur le marché du travail, plusieurs champs d'action peuvent être déduits des résultats de l'étude.

Champ d'action 1

Influencer positivement la motivation et l'attitude

Les demandeurs d'emploi âgés ont souvent des attentes particulièrement pessimistes lors de leurs recherches d'emploi et sont souvent considérés par leurs employeurs comme moins disposés à apprendre et moins flexibles. Or, le marché du travail exige de plus en plus une grande motivation, de la flexibilité et une ouverture à la nouveauté.

Les ORP ont reconnu la pertinence de ces facteurs et disposent déjà d'instruments efficaces, tels que diverses offres de coaching, des bilans de compétences, des formations sur la technique générale de candidature ou des cours axés sur la personnalité destinés à renforcer l'efficacité personnelle et la motivation des demandeurs d'emploi et les aider à se forger des attentes réalistes. Le coaching, en particulier, constitue un instrument approprié pour promouvoir la flexibilité, la curiosité et la volonté d'apprendre. Dans plusieurs cantons AMOSA, les services de coaching existants sont complétés par un coaching individuel interne à l'ORP dans le cadre du programme d'impulsion 2020-2024 de la Confédération, qui vise à améliorer la réinsertion des chômeurs difficiles à placer et âgés. Les cantons de Saint-Gall, d'Argovie, de Zoug et d'Appenzell Rhodes-Extérieures proposent également des programmes de mentoring spécifiques pour les demandeurs d'emploi âgés afin de les activer et de les soutenir dans leurs recherches.

Champ d'action 2

Développement et maintien des compétences

Les compétences qui ne répondent plus aux exigences actuelles des postes peuvent être l'une des raisons pour lesquelles les demandeurs d'emploi âgés sont plus difficiles à placer. Les demandeurs d'emploi âgés présentent souvent des déficits en ce qui concerne les connaissances informatiques et les compétences en matière de candidature. Le canton des Grisons, par exemple, prévoit d'introduire une nouvelle procédure de test afin d'identifier les compétences professionnelles de manière efficace et promouvoir le potentiel de manière ciblée. Les déficits identifiés sont réduits de manière ciblée et en fonction des besoins dans tous les cantons AMOSA au travers d'un large éventail de mesures relatives au marché du travail (par ex. cours spécialisés, coaching, formation) – dans certains cantons, grâce à des programmes spécialement conçus pour les demandeurs d'emploi âgés.

Le canton de Zurich encourage l'e-learning afin de renforcer les nouvelles formes d'apprentissage et l'apprentissage tout au long de la vie chez les demandeurs d'emploi âgés et de développer les compétences informatiques requises.

Dans le canton de Thurgovie aussi, une nouvelle mesure du marché du travail visant à promouvoir l'agilité numérique a par exemple été développée sur la base des résultats de la présente étude. Avec le projet pilote *Arbeit 4.0*, le canton de Glaris prévoit également un programme visant à réactiver et à qualifier durablement avant tout les travailleurs âgés afin de garantir leur aptitude au placement aujourd'hui et dans l'avenir numérique.

A titre préventif, il faudrait toutefois déjà investir activement dans le développement et le maintien de compétences orientées vers le marché du travail pendant l'activité professionnelle, dans l'esprit de l'apprentissage tout au long de la vie. Dans le cadre du programme pilote *Viamia* financé par la Confédération, des bilans de carrière gratuits pour les personnes de plus de 40 ans sont déjà proposés dans onze cantons depuis 2021. Viamia remplit avant tout une fonction préventive, en ce sens que cette offre ne s'adresse pas aux chômeurs ou aux personnes bénéficiant de l'aide sociale. Ce programme encourage une orientation pro-active de la carrière personnelle vers le marché du travail et un développement continu des compétences. Dans le territoire AMOSA, le canton de Schaffhouse propose par exemple dans le cadre du projet *Der starke Mix* une offre de conseil préventive destinée aux travailleurs et aux entreprises et portant sur la reconversion, la formation continue et d'autres possibilités d'engagement.

Champ d'action 3

Entretenir ses réseaux et renforcer le placement

Les réseaux jouent un rôle central dans la recherche d'emploi, aussi bien les réseaux personnels des demandeurs d'emploi que les réseaux existants entre les employeurs et les ORP.

L'étude montre qu'outre les portails d'emploi en ligne et les sites Internet des entreprises, le réseau de contacts personnels reste un canal de recrutement important, ce qui peut constituer une chance, notamment pour les demandeurs d'emploi âgés. Les programmes de mentorat et les coachings intensifs, qui sont proposés dans de nombreux cantons AMOSA, aident les demandeurs d'emploi à (ré)activer leurs réseaux professionnels.

Une collaboration intensive entre les employeurs et les ORP est essentielle à la réussite de la réintégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail et est aussi mentionnée par les entreprises elles-mêmes comme un point de départ important. La plupart des cantons AMOSA entretiennent déjà un large réseau de contacts avec les employeurs dans le cadre de leurs services aux employeurs. Depuis l'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants, si ce n'est avant, le placement a également pris une importance accrue en tant que mission des ORP. Plusieurs cantons ont intensifié leurs efforts de placement des demandeurs d'emploi âgés afin de soutenir activement l'adéquation (*matching*) entre demandeurs d'emploi et employeurs.

Champ d'action 4

Promouvoir des modèles de travail et d'initiation au travail flexibles La flexibilité, non seulement de la part des demandeurs d'emploi, mais aussi de la part des employeurs, s'est cristallisée comme un champ d'action important. En particulier pour les travailleurs âgés, les modèles de travail et d'initiation au travail flexibles peuvent offrir une chance de rester sur le marché du travail ou de faciliter la réinsertion. L'étude montre que les modèles de temps de travail flexible pour les collaborateurs âgés ne sont pas encore répandus dans les entreprises interrogées, mais figurent très souvent parmi les mesures proposées.

Avec les allocations d'initiation au travail, les autorités cantonales de l'emploi disposent d'un instrument efficace pour soutenir la réinsertion des demandeurs d'emploi âgés. Les cantons utilisent les possibilités étendues d'accorder des allocations d'initiation au travail pour une durée maximale de douze mois aux personnes de plus de 50 ans. Le projet pilote *Supported Employment*, qui s'inscrit dans le cadre des mesures fédérales visant à encourager le potentiel de la main-d'œuvre indigène, vise à continuer d'accompagner les demandeurs d'emploi par un coaching une fois qu'ils ont trouvé un emploi.

Champ d'action 5

Améliorer la communication

L'analyse des médias montre que le thème du chômage des seniors occupe une place importante dans les médias depuis quelques dernières années et depuis que sa pertinence a été reconnue par le public. Dans de nombreux domaines, les employeurs et les demandeurs d'emploi dressent un tableau positif des atouts des personnes d'un certain âge sur le marché du travail. Néanmoins, les deux parties ont des perceptions bien ancrées qui peuvent faire obstacle à une collaboration fructueuse. L'auto-stigmatisation des personnes concernées et les préjugés des employeurs concernant les prétentions salariales, les charges salariales et la flexibilité des demandeurs d'emploi âgés peuvent rendre le placement plus difficile. Afin de lutter contre les préjugés existants, divers cantons ont recours à des campagnes de sensibilisation, à des événements patronaux ou à des ateliers pour sensibiliser les acteurs concernés à cette question.

Outre la communication externe, le transfert interne de connaissances est également un point de départ important pour améliorer la situation des demandeurs d'emploi âgés.

Des évaluations cantonales régulières de l'efficacité des mesures existantes et un échange intercantonal actif d'expériences constituent des bases importantes à cet égard. AMOSA s'implique activement pour que le transfert des connaissances soit assuré au sein de l'organisation et que les connaissances acquises soient intégrées dans le travail quotidien des collaborateurs des ORP.

Où existe-t-il un besoin d'agir ?

Les milieux politiques ont déjà reconnu la nécessité d'action en faveur des travailleurs âgés et des demandeurs d'emploi. Avec l'entrée en vigueur en 2021 des prestations transitoires pour les chômeurs âgés, de la possibilité accrue pour les demandeurs d'emploi de 58 ans et plus introduite au début 2021 de rester affiliés à leur caisse de pension actuelle, et du programme d'impulsion de la Confédération visant à améliorer la réinsertion des demandeurs d'emploi âgés ou difficiles à placer, il existe différentes approches pour prendre en compte la situation difficile des demandeurs d'emploi âgés. La comparaison entre les champs d'action et les mesures déjà existantes montre également que tous les cantons AMOSA disposent déjà d'un large éventail d'instruments pour s'attaquer de manière ciblée aux champs d'action mentionnés. Néanmoins, il est nécessaire d'agir à plusieurs niveaux. Le dynamisme élevé du marché du travail pose de grands défis aux demandeurs d'emploi âgés. Avec la numérisation croissante de l'économie, les compétences auxquelles les personnes actives doivent satisfaire évoluent à un rythme toujours plus rapide. Les cantons AMOSA ont ainsi identifié la promotion des compétences TIC comme un domaine important. Plusieurs cantons ont déjà commencé à développer leur offre de mesures relatives au marché du travail dans ce domaine.

L'engagement des employeurs a également été identifié comme un champ d'action important. Pour que l'intégration des demandeurs d'emploi âgés soit couronnée de succès, les employeurs doivent être disposés et ouverts à recruter des candidats âgés. Une focalisation accrue sur les activités de conseil et de placement des ORP, l'entretien actif et le développement du réseau d'employeurs existant ainsi qu'une politique d'information ciblée peuvent contribuer à sensibiliser les employeurs et à les encourager à s'engager de manière contraignante. L'information et la sensibilisation constantes du public et des employeurs à ce sujet restent une tâche importante pour les cantons AMOSA.

Les exigences croissantes du marché du travail en matière de formation constituent un obstacle majeur pour les demandeurs d'emploi tous âges confondus. Afin d'augmenter les chances d'intégration des personnes peu qualifiées, la question d'une reconversion, de formations continues et du relèvement du niveau de qualification des demandeurs d'emploi se pose de plus en plus souvent, non seulement pour les personnes concernées, mais aussi pour les employeurs et les pouvoirs publics. Ces défis doivent être relevés ensemble. Bien qu'il existe diverses offres dans le domaine de la formation des adultes, les possibilités de financement sont relativement limitées dans le système de formation en place. Il semble donc important d'utiliser les offres et les possibilités existantes de manière aussi optimale que possible et de développer des modèles de financement appropriés en collaboration avec les partenaires. Dans ce contexte, une meilleure coopération entre les partenaires, par exemple une collaboration plus étroite avec les services d'orientation professionnelle et de carrière, devrait également être envisagée.

L'évolution rapide du marché du travail accroît les exigences pour l'intégration des demandeurs d'emploi. Dans ce contexte, les concepts d'intégration existants des ORP doivent être examinés de manière critique pour déterminer s'ils sont adaptés au monde de demain. En effet, le traitement des dossiers dans les ORP est de plus en plus personnalisé et complexe, et les conseillers en personnel sont de plus en plus sollicités. Afin de pouvoir continuer à offrir aux demandeurs d'emploi le meilleur soutien possible à l'avenir dans un environnement dynamique, les activités des ORP devraient être réorientées de manière systématique du suivi administratif vers le conseil personnalisé en matière d'intégration. La numérisation croissante des prestations de l'AC (eAC) ainsi que divers projets cantonaux visant à optimiser le conseil des ORP montrent que les autorités du marché du travail s'attaquent déjà activement à ce processus de changement.

Glossaire

Demandeurs d'emploi enregistrés
Toutes les personnes enregistrées auprès d'un office régional de placement (ORP)

Chômeurs enregistrés
Toutes les personnes enregistrées auprès d'un ORP, qui n'ont pas d'emploi et peuvent être placées immédiatement

Pourcentage de demandeurs d'emploi
Part des demandeurs d'emploi enregistrés parmi la population active

Taux de chômage
Part des chômeurs enregistrés à la population active

Risque d'accès mensuel à la recherche d'emploi en tant qu'inscrit
Accès mensuels dans la recherche d'emploi en tant qu'inscrit par rapport à la population active, déduction faite des demandeurs d'emploi inscrits à la fin du mois précédent.

Durée de la recherche d'emploi en tant qu'inscrit
Nombre de jours civils entre l'inscription et la désinscription

Les cohortes d'inscrits ou de désinscrits désignent des années ou des groupes d'années. Par exemple, une cohorte de désinscrits comprend tous les demandeurs d'emploi qui se sont désinscrits d'un ORP au cours d'une certaine année.

Base des données

PLASTA
Système d'information en matière de placement et le statistique du marché du travail : les données des demandeurs d'emploi des cohortes d'inscrits et de désinscrits de 2019 ont été examinées dans le cadre du présent rapport. Pour l'analyse des pratiques d'intervention cantonales, les données sur les effectifs des années 2017 à 2019 ont été évaluées au niveau cantonal.

PLASTA-AVS
La mise en relation des données PLASTA avec celles du registre de l'AVS permet un suivi complet de la situation d'emploi et de revenu des demandeurs d'emploi avant et après leur désinscription de l'ORP. Les entrées mensuelles dans les comptes individuels (CI) de la Centrale de compensation (CdC) sur les revenus du travail soumis à la cotisation AVS permettent de reconstituer l'historique professionnel complet des demandeurs d'emploi.

Données du moniteur du marché de l'emploi
Jeu de microdonnées de l'Institut de sociologie de l'Université de Zurich sur les emplois vacants dans l'économie suisse depuis 1950. Les enquêtes sont basées sur des échantillons aléatoires représentatifs d'offres d'emploi parues dans les canaux publicitaires les plus importants à l'époque.

Enquête AMOSA auprès des employeurs
En août 2020, AMOSA a mené une enquête en ligne auprès des entreprises des cantons AMOSA. L'enquête s'adressait principalement aux employeurs du secteur privé du territoire AMOSA qui avaient déjà été en contact avec les autorités cantonales de l'emploi par le passé. Un total de 3139 entreprises ont été contactées et le taux de réponse a atteint 10 %. Au final, l'analyse a porté sur les réponses de 297 entreprises.

Enquête AMOSA auprès des demandeurs d'emploi
En mars et en août 2020, AMOSA a mené une enquête en ligne auprès des demandeurs d'emploi des cantons AMOSA. Un échantillon aléatoire stratifié disproportionné a été composé avec une dispersion plus précise des groupes de personnes d'un certain âge afin de garantir des estimations plus précises pour le groupe cible des demandeurs d'emploi âgés. Sur cet échantillon brut de 4322 demandeurs d'emploi, un taux de réponse de 17 % a permis d'inclure 743 personnes dans les analyses. En raison du confinement au printemps 2020, l'enquête a été menée en deux étapes.

Organisation du projet

Donneurs d'ordre
Association des Offices Suisses du Travail (AOST), Conférence régionale de Suisse orientale (Office de l'économie et du travail du canton d'Argovie, Office du travail du canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures, Office du travail du canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures, Office de l'économie et du travail du canton de Glaris, Office de l'industrie, des arts et métiers et du travail du canton des Grisons, Office de l'économie et du travail du canton de Saint-Gall, Office du travail du canton de Schaffhouse, Office de l'économie et du travail du canton de Thurgovie, Office de l'économie et du travail du canton de Zoug, Office de l'économie et du travail du canton de Zurich)

Comité de pilotage
Thomas Buchmann (présidence, chef de l'Office de l'économie et du travail, canton d'Argovie) ; Vivian Biner (cheffe de l'Office du travail du canton de Schaffhouse) ; Karin Jung (cheffe de l'Office de l'économie et du travail du canton de Saint-Gall) ; Simon Röthlisberger (chef du groupe Pilotage et aide à la décision, Secrétariat d'État à l'économie SECO)

Direction de projet
Katharina Degen (cheffe AMOSA) ; Angelo Wetli (chef adjoint AMOSA, jusqu'en déc. 2020)

Équipe du projet
Miriam Hofstetter, Bruno Etter; David Walker (AMOSA) ; Tatjana Lambrinoudakis (canton d'Argovie) ; Eugen Brunner (canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures) ; Philipp Sibler (canton de Glaris) ; Thomas Oegerli (canton de Saint-Gall) ; Corine Ruckstuhl (canton de Zurich) ; Marcel Schaer (canton de Thurgovie) ; Nadia Stöckli (canton de Zoug) ; Agatha Thürler (canton des Grisons) ; Bruno Büchi (canton de Schaffhouse) ; Christoph Lindinger (Skillsgarden AG) ; Hugo Rechsteiner (mentor bénévole)

Remerciements
Nous remercions tout particulièrement l'équipe du projet pour ses nombreuses et précieuses contributions et suggestions, pour son engagement dans le cadre de l'analyse des médias et pour le soutien logistique des deux enquêtes AMOSA. Nos remerciements vont également à tous les conseillers en personnel du territoire AMOSA qui ont accepté de transmettre l'enquête AMOSA aux demandeurs d'emploi sélectionnés lors de leurs entretiens de conseil. Des remerciements particuliers sont également adressés à Thomas Oegerli de la Fachstelle für Statistik du canton de Saint-Gall, qui a mené une étude partielle sur les interventions des ORP.

Mandataire et éditeur
Association des offices suisses du travail,

Conférence régionale de Suisse orientale

Contact / source Observation du marché de l'emploi Suisse orientale, Argovie, Zoug et Zurich (AMOSA)
Office de l'économie et de l'emploi du canton de Zurich
Walchestrasse 19
Case postale, 8090 Zurich

www.amosa.net
kontakt@amosa.net
Tél. 043 259 43 90

Rédaction
Dr Katharina Degen

Miriam Hofstetter

Bruno Etter

Conception et réalisation
medialink, Zurich

Photos
Adobe Stock

Impression
Bühler Druck, Volketswil

© 2021 | AMOSA, Zurich