

Des pistes contre le chômage longue durée des seniors



Le constat est unanime : en Suisse, si le taux de [chômage des plus de 55 ans](#) reste relativement bas (il est inférieur à la moyenne), la part des chômeurs de longue durée est préoccupante. Dans cette tranche d'âge, plus de quatre chômeurs sur dix épuisent leurs droits à l'assurance, et tombent à la charge de la collectivité. Cette tendance n'a fait que se renforcer ces dernières années.

Comment combattre ce phénomène ? Dans son [programme de législation](#) présenté le mois dernier, le Conseil d'Etat vaudois ambitionne de « créer » un millier d'emplois destinés aux chômeurs seniors. Des emplois soumis à un contrat à durée déterminée d'une année, afin de replacer ces personnes sans emploi dans le marché du travail, de leur remettre le pied à l'étrier. Le gouvernement compte sur les entreprises pour « jouer le jeu ».

A vrai problème, mauvaise solution. Sauf si l'on veut en inventer pour faire joli dans le paysage statistique, les emplois ne se décrètent pas ex nihilo. Ils ont une existence tangible, ils répondent à une nécessité, ils sont utiles – et c'est bien ainsi qu'ils permettent à l'individu, en plus d'enranger un revenu, de se réaliser en tant que personne. Définir des emplois par catégorie d'âge, en leur fixant qui plus est une durée limitée d'engagement, c'est nier à ces personnes la valorisation que procure un travail réel, et ôter la motivation qui accompagne le cursus professionnel.

Sans compter la difficulté pratique de trouver les domaines d'activité où l'on pourrait forcer la création d'emplois non désirés, pour des personnels non formés, dans un contexte de concurrence exacerbée, de numérisation de la société, de charges réglementaires et de pression sur les coûts.

Des idées plus inspirantes...

Mais que faire alors ? Des pistes existent. Examinons deux éléments fondamentaux. Les seniors au chômage souffrent souvent d'un décrochage de compétences, face à un environnement professionnel qui change rapidement. Pour favoriser leur réinsertion, quatre cantons alémaniques (Saint-Gall – initiateur du projet –, Aarau, Schaffhouse et Bâle-Campagne), aidés par le Pour-cent culturel Migros et Pro Senectute, ont mis sur pied le programme de mentorat [Tandem Plus](#). Cette initiative fonctionne depuis douze ans déjà à Saint-Gall. Elle a permis à plus de 600 personnes de se réinsérer dans le marché du travail, avec l'aide d'un mentor qui non seulement prodigue conseils et soutien au chômeur dont il s'occupe, mais qui, de manière décisive, lui ouvre son réseau. Un élargissement de cette expérience à la Suisse romande serait certainement intéressant.

Par ailleurs, dans le canton de Vaud, l'obligation légale de passer à un système de curatelles volontaires dès le début de l'an prochain pourrait ouvrir des possibilités de confier à des seniors en recherche d'emploi ces tâches à responsabilité, qui nécessitent une solide expérience de la vie.

L'autre point touche évidemment au coût des charges sociales des seniors. Notre système de prévoyance professionnelle aggrave le problème des plus de 55 ans qui cherchent un emploi : à qualification égale, ils « coûtent » nettement plus chers que des candidats plus jeunes. Il vaut la peine de se pencher sérieusement sur une réforme du système de cotisation au 2^e pilier, pour unifier le taux de prélèvement des cotisations quel que soit l'âge, et ne plus calculer qu'en nombre d'années de cotisations plutôt qu'en tranches d'âge. Cette réflexion s'accompagnerait d'une reconsidération du calcul global des cotisations et des rentes LPP, afin d'en simplifier et d'en moderniser le fonctionnement. Les entreprises sont prêtes à faire leur part en ce sens.

Ces améliorations concrètes des conditions d'emploi et d'employabilité des seniors valent mieux que des mesures forcées à court terme. Il serait plus constructif de les envisager.