

# LE TEMPS

---

Mitan Vendredi 25 octobre 2013

## Les seniors sommés de se former pour survivre

Par Isabelle Tasset

### Le Secrétariat d'Etat à la formation étudie des mesures pour favoriser le maintien au travail des plus de 50 ans

Le sort des seniors inquiète. Le 27 septembre dernier, suite à un postulat du conseiller national Martin Candinas (PDC/GR), le Conseil fédéral a demandé au Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation d'étudier les mesures à prendre pour aider les plus de 50 ans à rester dans le marché du travail. Il s'agirait de les intégrer dans le projet de loi-cadre sur la formation continue qui sera discuté cet hiver au Conseil national.

«Actuellement, les seniors ne sont mentionnés ni dans la loi sur la formation professionnelle, ni dans le projet de loi sur la formation continue», précise Bruno Weber-Gobet, responsable formation pour Travail. Suisse, organisation faîtière de syndicats de travailleurs. Il propose de les ajouter à la liste des bénéficiaires d'un fonds fédéral doté 80 millions de francs annuels, qui permet de cofinancer des projets novateurs de formation professionnelle. Ce fonds avait été institué par la loi sur la formation professionnelle de 2004.

Car la situation des seniors se dégrade: 41% des chômeurs de longue durée (plus d'un an) ont plus de 50 ans, d'après le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), alors qu'ils ne constituent que 30% des actifs.

Et leur taux de chômage augmente. Il se situait aux alentours de 16% de la population active en septembre 1991, juste avant la crise des années 1990. Il dépasse aujourd'hui 23%, selon le Seco, soit environ 6000 personnes à l'époque contre plus de 30000 aujourd'hui.

«Beaucoup de cinquantenaires ont fait leur carrière avec l'idée qu'ils étaient invulnérables. Ils ont sous-estimé les remises à jour, les adaptations technologiques. La notion de life long learning, sauf pour les métiers techniques, est souvent étrangère à cette génération qui n'a pas intégré la notion de risque de précarisation», suggère Sabrina Dalla Palma, formatrice indépendante dans la région lémanique. L'Union patronale suisse comme la Fédération romande des entreprises (FER) constatent également un faible intérêt des travailleurs âgés pour les programmes de formation. Du coup, «leur compétitivité ne correspond souvent plus au niveau du marché», estime Tino Senoner à la tête de MC-T, société argovienne qui a développé plusieurs outils de suivi du marché du travail et qui propose d'évaluer l'adéquation d'un CV avec les besoins des employeurs suisses.

Les seniors subiraient plus durement les effets de la libre circulation. «Perçus par l'entreprise comme étant moins flexibles, moins résistants ou comme ayant moins de mordant, ils sont de plus en plus souvent en concurrence avec des candidats étrangers plus jeunes, moins chers et déjà formés, estime Pascal Scheiwiler, directeur du cabinet d'outplacement Lee Hecht Harrison. Cependant, ils ont l'avantage de l'expérience, de la loyauté et de la circonspection.»

«Leur présence assure aussi la préservation du mix générationnel. Ils permettent aux jeunes de s'inscrire plus facilement dans le contexte spécifique de l'entreprise, ils ont aussi une vision plus large», abonde Frank Sobczak, spécialiste formation pour la FER.

La récente vague de restructurations en Suisse a touché d'autant plus durement les cadres seniors, même si les sociétés ont souvent eu recours à des cabinets d'outplacement pour les accompagner.

«Ces salariés sont bons, mais ils ne savent pas toujours se battre. Il faut leur montrer comment mettre les compétences intéressantes dans la vitrine!» juge Tino Senoner dont le programme «Power50-Plus» identifie et met en valeur les points forts du candidat, établit les besoins en formation, définit une stratégie de recherche d'emploi, etc. A Genève, l'association Phare Seniors propose de guider les quinquas dans le dédale des règles du chômage. Elle met en réseau les personnes qui souhaitent se mettre à leur compte et offre un conseil sur les formations existantes.

Autre solution: le retour à l'emploi par la gestion de projet. Cette formule, destinée aux chômeurs qualifiés, est proposée par les offices régionaux de placement et mise en œuvre par InnoPark, et Fokus Arbeit Umfeld en Suisse alémanique. Elle est très sollicitée par des personnes en milieu de vie professionnelle. Le participant travaille pendant six mois sur la gestion d'un projet (par exemple à l'élaboration d'un business plan ou au lancement d'une start-up). Les projets peuvent émaner d'une entreprise, d'une ONG, d'une université. Durant cette période, le senior retrouve ses réflexes professionnels tout en étant coaché. En parallèle, il va consacrer 25% de son temps à des formations et 25% à la recherche d'un emploi. Les taux de retour au travail chez InnoPark sont élevés: 75% en moyenne, et 70% pour les plus de 50 ans, qui constituent un tiers des participants.

L'idéal est toutefois de prendre le problème en amont. Mais, si l'offre en formations est pléthorique, les formules dédiées aux seniors, hormis des sessions de préparation à la retraite, sont quasi inexistantes. Or il leur faut des contenus adaptés. «A 35 ans, on veut faire carrière. A 57 ans, on cherche surtout à organiser au mieux les huit dernières années de vie professionnelle tout en valorisant son savoir-faire dans l'entreprise. Et puis on a une telle expérience qu'on n'est pas prêt à s'entendre répéter ce que l'on sait déjà», analyse Bruno Weber-Gobet.

«A mi-carrière, la motivation professionnelle atteint souvent un plateau. Il faut alors y réfléchir, retrouver le fil rouge de sa vie, car sinon, la démotivation guette», confirme Sabrina Dalla Palma, qui anime une formation nommée «Dynamiser sa deuxième partie de carrière». InnoPark va aussi dans ce sens. «Nous amenons les gens à un questionnement personnel. Cela oblige les participants à être honnêtes. Certains en ressortent bouleversés», a pu constater Marc-Etienne Gartmann, directeur de projet chez Innopark.

Autre piste: envisager une progression horizontale. «Quelqu'un de manuel aura peut-être envie d'une activité moins physique. Une formation pourra lui permettre de s'occuper de planification budgétaire ou organisationnelle tout en restant dans sa spécialité», explique Bruno Weber-Gobet. Mais il n'existe actuellement pas de cours spécifique pour organiser cette mise en valeur de l'expérience existante. Et ce travail nécessite une analyse préalable des besoins du marché et des seniors, ce à quoi Tino Senoner s'attelle.

Pour lutter contre le chômage des seniors, Philipp Müller, président du PLR suisse, proposait en juillet dernier de réduire leur salaire et d'augmenter leurs cotisations aux caisses de retraite. Favorable au concept, l'Union patronale suisse se contenterait toutefois de seniors qui renonceraient à toute hausse de salaire net. «Beaucoup de salariés sont prêts à accepter une stabilité de salaire et de responsabilités dans le cadre d'une réorientation de carrière qui fait sens», estime Bruno Weber-Gobet. InnoPark prépare ses participants à la probable nécessité de faire des concessions salariales. Dans les faits, pour quelqu'un qui vient de la banque, elles s'avèrent parfois importantes.