

Zurich, le 25 octobre 2021

Les plus de 55 ans sont de plus en plus intégrés au marché du travail suisse, malgré une politique passive des entreprises en matière de personnel

En Suisse, les personnes de 55 ans et plus sont davantage intégrées au marché du travail qu'il y a encore dix ans, et ce, malgré une politique du personnel majoritairement passive menée par les entreprises à leur égard. Toutefois, la crainte des conséquences d'une perte d'emploi en fin de carrière est largement répandue et influence le débat sur le relèvement de l'âge de la retraite. C'est ce qui ressort de la nouvelle étude de Swiss Life «Vivre plus longtemps – fournir un travail plus longtemps».

- Une part toujours croissante de la population suisse âgée de 55 ans et plus est intégrée au marché du travail: en 2020, 73% des personnes âgées de 55 à 64 ans exerçaient une activité lucrative, soit sept points de pourcentage de plus qu'en 2010.
- Les personnes actives plus âgées se sentent majoritairement bien considérées dans leur entreprise, elles sont libres de leurs choix sur le plan financier et satisfaites de leur situation professionnelle.
- Environ 7% de la population âgée de 64/65 ans a quitté la vie active entre l'âge de 55 ans et l'âge ordinaire de la retraite de manière involontaire, en raison d'un licenciement ou d'une retraite anticipée pour raisons opérationnelles.
- Plus la crainte de perdre son emploi est grande, plus les personnes de 55 à 64 ans sont réticentes à l'égard d'un éventuel relèvement de l'âge de la retraite.
- Plus de 70% des employeurs interrogés peuvent en principe s'imaginer embaucher des personnes de plus de 55 ans.
- La plupart des entreprises ne sont certes pas opposées à l'exercice d'une activité lucrative à l'âge de la retraite, mais elles ne favorisent pas pour autant une telle pratique et mènent rarement une politique active à l'égard des employés de 55 ans et plus.
- En 2030, le nombre de départs à la retraite devrait être environ 30% supérieur à celui de 2019. A cela s'ajoute une croissance plus lente de la population active de moins de 55 ans.
- Par conséquent, la croissance de la main-d'œuvre totale au cours de la prochaine décennie devrait être de moitié inférieure à la moyenne de la décennie précédente.

Dans une étude publiée fin avril, Swiss Life a montré que, face à l'allongement de l'espérance de vie, de nombreuses personnes actives de 55 ans et plus seraient prêts à travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. «Si "travailler plus longtemps" est une réaction commune à "vivre plus longtemps", il doit aussi y avoir une demande de travailleurs plus âgés de la part des entreprises», déclare Markus Leibundgut, CEO de Swiss Life Suisse. Dans l'étude publiée aujourd'hui, Swiss Life met en lumière les opportunités et les défis du marché du travail des personnes de 55 ans et plus en Suisse ainsi que la politique de personnel menée par les entreprises suisses dans ce domaine.

Aspects positifs et négatifs du marché du travail des personnes de 55 ans et plus

Aujourd'hui déjà, une grande majorité de la population âgée de 55 à 64 ans est bien intégrée au marché du travail: en comparaison internationale, le taux d'actifs en Suisse est élevé (73%) et a augmenté de sept points de pourcentage au cours des dix dernières années. Ce groupe d'âge représente en outre une part croissante de la main-d'œuvre totale. «Les personnes actives plus âgées se sentent majoritairement bien considérées dans leur entreprise, elles sont libres de leurs choix sur le plan financier et satisfaites de leur situation professionnelle», déclare Andreas Christen, auteur de l'étude, en se basant sur l'enquête de Swiss Life. Néanmoins, il y a quelques aspects négatifs: certes, la probabilité d'être au chômage diminue avec l'âge, mais passé 50 ans, une personne sans emploi a nettement moins de chances de retrouver un poste comparable.

La peur de perdre son emploi influence le débat sur l'âge de la retraite

Selon les estimations de Swiss Life, 6% à 7% de la population quittent la vie active entre l'âge de 55 ans et l'âge ordinaire de la retraite de manière involontaire en raison d'un licenciement ou d'une retraite anticipée pour raisons opérationnelles. «Ce chiffre est trop faible pour pouvoir parler d'un recours systématique à la mise en retraite forcée des travailleurs plus âgés par les entreprises. Mais il est suffisamment élevé pour que beaucoup craignent les conséquences d'une perte d'emploi en fin de carrière», déclare Andreas Christen. Seul un quart des personnes actives de 55 à 64 ans interrogés par Swiss Life pensent pouvoir retrouver un travail comparable en cas de perte d'emploi. Cela a aussi des conséquences politiques: seuls 30% des personnes actives redoutant une perte d'emploi préconisent plutôt ou clairement un relèvement de l'âge de la retraite, contre 46% de celles qui considèrent leur travail comme sûr. Plus le poste de travail est perçu comme incertain, plus l'on s'oppose à un relèvement de l'âge de la retraite.

Absence de politique du personnel à l'égard des plus de 55 ans dans les entreprises suisses

Sur les quelque 740 entreprises interrogées par Swiss Life, plus de 70% peuvent en principe s'imaginer embaucher des personnes de 55 ans et plus. Dans une large mesure, elles ne favorisent pas les retraites anticipées. En outre, la plupart d'entre elles indiquent qu'en principe,

elles autorisent le travail au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. Pourtant, à peine un tiers des employeurs est prêt à embaucher des personnes actives en âge d'être à la retraite. Et seulement un quart prend activement des mesures pour inciter les collaborateurs à maintenir leur activité jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite ou au-delà. Alors que la majorité se dit prête à embaucher des personnes de plus de 55 ans, ces dernières ne représentent en fait que 7% de l'ensemble des personnes nouvellement embauchées, alors qu'elles constituent 21% de l'ensemble des personnes actives. Cela est aussi dû au fait que les actifs plus âgés ne sont que rarement disposés à changer d'emploi, comme le montre l'enquête de Swiss Life menée auprès de personnes exerçant une activité lucrative. Globalement, l'étude montre qu'une majorité d'entreprises ne s'opposent pas à ce que les employés plus âgés conservent leur emploi (le plus longtemps possible), mais qu'elles ne prennent pas non plus de mesure pour promouvoir activement leur maintien. Les entreprises pratiquent donc majoritairement une politique du personnel passive à l'égard des personnes de 55 ans et plus.

La vague de départs à la retraite transforme le marché du travail

Environ une entreprise interrogée sur trois indique être confrontée à des difficultés de recrutement. Ces employeurs ne pratiquent toutefois pas de politique de l'emploi plus active à l'égard des personnes de 55 ans et plus que ceux qui ne rencontrent pas de difficultés majeures lors du recrutement. De plus, seule une minorité d'entreprises interrogées s'attend à ce que la pénurie de travailleurs qualifiés s'aggrave au cours des prochaines années en raison des départs à la retraite. «Certaines entreprises sous-estiment l'évolution démographique imminente du marché du travail», déclare l'auteur de l'étude Andreas Christen. En 2030, il devrait y avoir environ un tiers de départs à la retraite de plus qu'en 2019. Aujourd'hui déjà, la population active augmente presque uniquement grâce aux personnes de 55 ans et plus et devrait connaître dans les dix prochaines années une augmentation de plus que de moitié inférieure à celle moyenne des dix dernières années. «Nous partons donc du principe que les entreprises seront davantage contraintes d'exploiter tout le potentiel de main-d'œuvre, y compris celui des personnes de plus de 55 ans sans emploi, sans activité lucrative ou en sous-occupation», affirme Andreas Christen.

Les prestations transitoires pourraient conduire à une meilleure acceptation d'un relèvement de l'âge de la retraite

Certes, ces développements n'entraîneront pas la disparition du chômage parmi les travailleurs âgés, de nombreux chômeurs âgés pourront néanmoins envisager leur retraite avec un peu plus de confiance financière. Les prestations transitoires introduites en juillet 2021 y contribuent également: elles permettent d'éviter que des personnes âgées en fin de droits ne soient obligées de bénéficier de l'aide sociale. Ce nouveau filet de sécurité sociale est sujet à contestation mais il devrait améliorer la liberté de choix financière de nombreuses personnes concernées ce qui pourrait avoir des répercussions politiques: alors qu'environ 60% des actifs interrogés âgés de 55

à 64 ans s'opposent à un relèvement de l'âge de la retraite, pour près de la moitié de ces personnes, les prestations transitoires permettraient d'accroître l'acceptation d'un relèvement de l'âge de la retraite.

Vous pouvez télécharger [ici](#) l'étude complète au format PDF.

Inscrivez-vous [ici](#) pour recevoir directement nos études à l'avenir.

Vous trouverez tous les documents ainsi que des informations supplémentaires à l'adresse: www.swisslife.ch/marche-du-travail-55plus

Concernant la méthodologie

L'étude repose d'une part sur une évaluation systématique de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) par les auteurs de Swiss Life ainsi que sur d'autres données de l'Office fédéral de la statistique et de l'OCDE. D'autre part, au cours de la seconde quinzaine d'octobre 2020, l'institut d'études de marché ValueQuest GmbH a mené, pour le compte de Swiss Life, une enquête représentative auprès de la population et des entreprises de la Suisse alémanique et de la Suisse romande, dans le cadre de panels en ligne. Au total, 1472 personnes âgées de 55 à 70 ans exerçant actuellement une activité lucrative ou s'apprêtant à prendre leur retraite ont participé à l'enquête. Quelque 740 personnes disposant d'un pouvoir de décision en matière de personnel (gérantes et gérants, membres de comité de direction, personnel spécialisé HR, responsables de service et d'équipe) ont participé à l'enquête auprès des entreprises. Les calculs utilisés dans l'étude et basés sur les données de l'enquête ont également été réalisés par les auteurs de Swiss Life.

Informations

Media Relations

Téléphone +41 43 284 77 77
media.relations@swisslife.ch

www.swisslife.ch

Suivez-nous sur Twitter

[@swisslife_ch](https://twitter.com/swisslife_ch)

Informations complémentaires

Vous trouverez tous les communiqués de presse à l'adresse swisslife.ch/communiques

Swiss Life

Le groupe Swiss Life est l'un des leaders européens en termes de solutions complètes en prévoyance globale et en finances. Sur ses marchés clés, la Suisse, la France et l'Allemagne, Swiss Life propose aux particuliers et aux entreprises un conseil personnalisé et complet de même qu'un large choix de produits de sa conception et de produits de ses partenaires via des agents appartenant à son réseau ou des partenaires de distribution tels que des courtiers et des banques.

Les conseillers Swiss Life Select, Tecis, Horbach, Proventus, Fincentrum et Chase de Vere choisissent les produits du marché adaptés à leurs clients selon l'approche « Best Select ». Swiss Life Asset Managers propose des solutions de placement et de gestion d'actifs aux investisseurs privés et institutionnels. Swiss Life offre également des solutions de prévoyance en faveur du personnel aux multinationales, et des produits de prévoyance structurés aux particuliers fortunés.

Swiss Life Holding SA, domiciliée à Zurich, trouve son origine dans la Caisse de Rentes Suisse (Schweizerische Rentenanstalt), fondée en 1857. L'action de Swiss Life Holding SA est cotée à la bourse suisse SIX Swiss Exchange (SLHN). Le groupe Swiss Life détient également diverses filiales. Il emploie environ 10 000 collaborateurs et dispose d'un réseau de conseillers d'environ 16 900 conseillers.



[Film d'entreprise de Swiss Life](#)

Cautionary statement regarding forward-looking information

This publication contains specific forward-looking statements, e.g. statements including terms like “believe”, “assume”, “expect” or similar expressions. Such forward-looking statements, by their nature, are subject to known and unknown risks, uncertainties and other important factors. These may result in a substantial divergence between the actual results, developments and expectations of Swiss Life and those explicitly or implicitly described in these forward-looking statements. Given these uncertainties, the reader is reminded that these statements are merely projections and should not be overvalued. Neither Swiss Life nor its Members of the Board of Directors, executive managers, managers, employees or external advisors nor any other person associated with Swiss Life or with any other relationship to the company makes any express or implied representation or warranty as to the correctness or completeness of the information contained in this publication. Swiss Life and the abovementioned persons shall not be liable under any circumstances for any direct or indirect loss resulting from the use of this information. Furthermore, Swiss Life undertakes no obligation to publicly update or change any of these forward-looking statements, or to adjust them to reflect new information, future events, developments or similar.