



Charte Marché du travail 45+

L'évolution démographique et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui en découle représentent un défi constant pour le marché du travail en Suisse. D'ici peu, de nombreuses personnes actives quitteront leur emploi pour raison d'âge et ne pourront être remplacées totalement par les générations montantes. Cette pénurie aura alors de graves conséquences aussi bien sur le plan économique que social. C'est pourquoi nous nous investissons pour que cette précieuse main-d'œuvre reste et puisse rester le plus longtemps possible active sur le marché du travail. Conjointement avec les partenaires sociaux, les décideurs politiques en Suisse sont appelés à créer des conditions-cadres orientées vers le futur pour le marché du travail 45+. L'application des cinq domaines d'optimisation du marché du travail 45+ mentionnée ci-après est un défi à relever aussi bien par les employeurs que par les employés.

01 Retraite à la carte

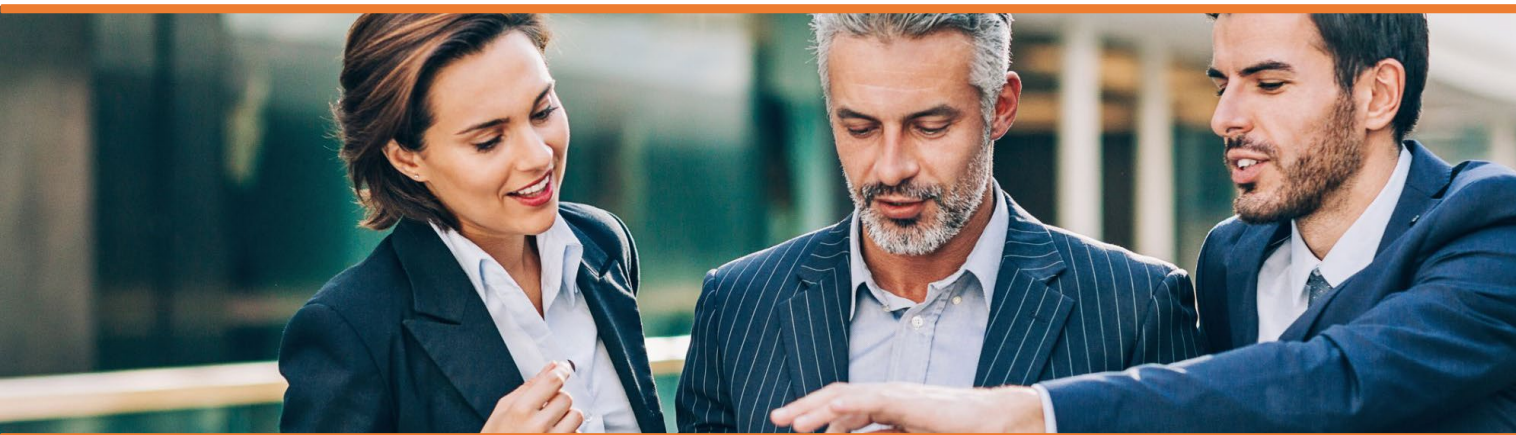
Les employeurs sensibles à l'évolution démographique s'engagent pour la retraite à la carte et pour des dispositifs incitatifs afin que les personnes actives restent le plus longtemps possible sur le marché du travail.

Depuis l'introduction de l'AVS, l'espérance de vie de la population en Suisse ainsi que la moyenne des « années de vie en bonne santé » ont nettement augmenté. Ce potentiel en hausse de travailleurs plus âgés devrait donc être mis à profit et la flexibilisation du départ à la retraite s'avère une opportunité. La distinction de l'âge de référence en rapport avec les années de vie active ou l'évolution démographique tout comme la charge physique et psychologique ou encore les prestations fournies en faveur de la communauté (p. ex. prendre soin de ses proches, bénévolat) permettent une meilleure utilisation du potentiel des personnes actives plus âgées tout en tenant compte de la situation individuelle. Les décideurs politiques sont appelés à définir des conditions-cadres légales et des critères sur l'âge de référence pour le départ à la retraite ordinaire. L'assouplissement de l'âge de la retraite doit aller de pair avec la perception flexible des prestations des trois piliers de la prévoyance vieillesse. La politique devrait créer des incitations supplémentaires pour que les employeurs continuent d'employer des salariés plus âgés.

02 Culture d'entreprise et de gestion axée sur la diversité

Les employeurs avec une culture d'entreprise et de gestion axée sur la diversité se distinguent du fait qu'ils tiennent compte de la situation individuelle de leurs effectifs et pas seulement des exigences économiques. L'estime et le respect d'autrui créent le cadre dans lequel des conditions de travail adaptées aux besoins des employeurs sont définies. L'employeur en profitera également.

Un point essentiel de la culture d'entreprise et de gestion axée sur la diversité est que l'employeur ait saisi l'importance de la compatibilité entre les besoins de ses employés et les exigences spécifiques au bon fonctionnement de son entreprise. Cette reconnaissance permet de répondre à temps et individuellement aux besoins des collaborateurs plus âgés et fait partie de la stratégie d'entreprise. Pour que cet objectif soit rempli efficacement, les cadres des entreprises suivent une formation continue spécifique.



03

Travail à la carte

Des conditions de travail flexibles améliorent la compatibilité entre activités professionnelles et non professionnelles ainsi que la qualité de vie. Elles incitent ainsi à rester plus longtemps dans la vie active. Les modèles de flexibilité taillés sur mesure aux besoins des employeurs et des employés sont particulièrement efficaces.

Le travail à la carte représente un défi tout aussi grand pour l'employeur que pour le personnel. Pour les collaborateurs, des conditions-cadres sont créées avec flexibilité pour les plages horaires, le lieu de travail, le temps de travail ou la fonction. En contrepartie, l'employeur peut compter sur la faculté d'adaptation de son collaborateur quand l'entreprise est confrontée à un défi économique. Cette compréhension réciproque mène non seulement à une répartition des risques entre employeur et collaborateurs, mais à long terme l'entreprise en tire des avantages. D'une part, des collaborateurs qui peuvent composer avec leurs activités externes, sont plus motivés et plus productifs, d'autre part, il y a moins de fluctuations de personnel et le savoir-faire reste ainsi dans l'entreprise.

04

Promotion de la santé

En offrant des conditions de travail individualisées et axées sur les phases de vie, les employeurs contribuent au bien-être physique et psychique de leurs collaboratrices et collaborateurs. À cet effet, ils tiennent compte des profils d'exigences pour les tâches à remplir.

Dans de nombreuses professions, la délimitation entre travail et loisirs est de moins en moins évidente ce qui augmente l'impact de la promotion de la santé au travail. Les employeurs sont tenus de protéger la santé physique et psychique de leurs collaborateurs. Ils ont leur part de responsabilité dans la sensibilisation de leurs collaborateurs à leur propre bien-être physique et psychique. Dans une entreprise, l'identification précoce de risques pour la santé, l'encouragement à la gestion personnelle et une décharge corporelle et psychique, p.ex. avec des moyens auxiliaires appropriés font partie d'une gestion efficace de la santé du personnel. Les cadres doivent aussi disposer d'une marge de manœuvre et de décision suffisante pour que la pression sur les coûts et les prestations n'influent pas négativement sur la santé des collaborateurs. Mais par leur comportement pendant et hors des heures de travail, les collaborateurs ont eux aussi une grande part de responsabilité dans ce contexte.

05 For-

Formation continue en permanence

Les employeurs demandent et soutiennent la participation de leurs collaborateurs aux offres de formation continue. Ces formations sont nécessaires pour renforcer et accroître leur employabilité.

Comme une formation continue permanente favorise le maintien de la compétitivité pour rester sur le marché du travail, suivre une formation continue à tout âge profite aussi bien au collaborateur qu'à son employeur. En proposant des modèles d'apprentissage orientés vers le marché du travail, la fonction et la diversité, les employeurs encouragent leurs collaborateurs – tout âge confondu – à profiter d'offres de formation continue et promeuvent ainsi leur autonomie pour rester compétitifs sur le marché du travail.



Les personnes et les entreprises mentionnées ci-après soutiennent la charte Marché du travail 45+ :

Elmar Biemann, représentant de la branche financière

Philipp Blaser, CEO, responsable du personnel et gestionnaire, Blaser Metallbau SA

Bettina Kurth, cheffe des ressources humaines pour la Suisse, Swiss Life SA

Markus Leibundgut, CEO pour la Suisse, Swiss Life SA

Alexander Meyer, propriétaire-gérant, KAPAG carton + papier SA

Cindy Schenk, cheffe des ressources humaines, Hunkeler SA

Lukas Schönwetter, Head Corporate Management & Learning, Georg Fischer AG

Thomas Siegrist, représentant de la branche logistique et communication

Cette charte a été développée dans le cadre du projet MOZART (Modèle pour le futur marché du travail 45+) avec des chercheurs de la Haute école spécialisée bernoise et l'Université de Berne. MOZART fait partie du réseau d'innovation national « Vieillir dans la société » (www.age-netzwerk.ch). La commission d'experts est composée de responsables RH de grandes entreprises suisses, de dirigeants de PME et de spécialistes de l'Administration fédérale. Les organisations et les personnes qui sont dans cette commission sont favorables au renforcement du marché du travail 45+.

Coordonnées: jonathan.bennett@bfh.ch, peter.neuenschwander@bfh.ch / Haute école spécialisée bernoise, Département Travail Sociale