

Colloque « 50 ans et plus : en forme au travail » du 30.10.2009 à Lausanne

Propos introductifs de M. Jean-Hugues Busslinger, Directeur du département de la politique générale, Centre Patronal, Paudex

En guise d'introduction, Mesdames et Messieurs, permettez-moi de vous livrer 5 considérations en rapport avec le thème d'aujourd'hui.

1) Nous vivons dans une société de la vie prolongée.

Les 50 à 79 ans représentent près de 2,3 millions de personnes sur environ 7,7 millions de résidents en Suisse. L'espérance de vie a augmenté de façon spectaculaire pour atteindre près de 84 ans pour les femmes et près de 80 ans pour les hommes. Et de surcroît, la plupart atteint un âge avancé dans un bon état de santé physique et psychique.

2) L'évolution démographique rend nécessaire une participation importante des travailleurs âgés au monde du travail

L'évolution démographique de notre pays indique que, pour éviter un manque de main d'œuvre qualifiée qui serait dommageable, le travail des seniors sera certainement de plus en plus nécessaire. Le seul recours à de la main d'œuvre importée ne suffira pas. A titre d'exemple, la branche de la mécanique estimait que plus de 20'000 postes qualifiés allaient être nécessaires pour compenser le vieillissement de la main d'œuvre d'ici 2020. Or, tout indique que les capacités de formation ne suffiront pas à former une telle relève. Il est donc plus que jamais indispensable de conserver dans les entreprises les collaborateurs qualifiés, y compris ceux qui sont âgés de plus de 50 ans.

3) La société et donc les entreprises doivent mieux comprendre les forces et les faiblesses des travailleurs vieillissants

Nous avons vécu ces dernières années dans une double illusion du « jeunisme » qui d'une part considérait que, passé un certain âge, on n'était plus bon à grand chose, d'autre part (et en réaction avec la première idée reçue) entretenait l'idée que, durant toute une vie professionnelle, on pouvait ou devait conserver les mêmes forces et les mêmes capacités. Il convient certainement de modifier quelque peu ces idées reçues et de prendre conscience des atouts et des déficits liés à l'âge. Ce n'est que sur cette base qu'il sera possible de donner des réponses adéquates. Un colloque tel que celui de ce jour devrait y contribuer.

On sait maintenant que, sur le plan des déficits, l'âge entraîne des conséquences sur le plan de la force physique, de la vitesse d'assimilation de nouvelles données et de résolution des problèmes ou de capacité de concentration. En revanche, sur le plan des atouts, l'expérience et une meilleure stratégie de travail, de même qu'une meilleure distinction entre l'essentiel et le superflu rendent précieux les collaborateurs plus âgés. Il importe que les entreprises prennent conscience de ces éléments et les intègrent dans les politiques de ressources humaines.

4) La formation est un sésame indispensable pour aborder la phase ultime de l'activité professionnelle

Une bonne formation n'est pas seulement une condition de plus en plus nécessaire pour entrer dans la vie professionnelle, mais aussi et je serais tenté de dire surtout, pour y demeurer. Contrairement à ce qu'on pourrait croire, on ne constate pas de baisse notable des efforts de perfectionnement professionnel avant l'âge de 60 ans ; ce n'est qu'à partir de cet âge que ces efforts diminuent. En effet, alors que le taux de perfectionnement de la tranche d'âge des 40 à 44 ans (qui correspond à la tranche d'âge qui se forme le plus) est de 35 %, 27 % des 55 à 59 ans ont suivi un perfectionnement. On le constate, le taux demeure élevé. Cependant, il importe de prendre encore mieux en compte les besoins de cette tranche d'âge et de mettre en place les stratégies nécessaires.

5) Les PME sont en première ligne

En Suisse, 99,7 % de notre tissu économique est constitué de PME (moins de 250 collaborateurs) ce qui représente deux tiers des emplois. Ce chiffre indique bien la responsabilité qui incombe à ces entreprises, mais constitue aussi une difficulté supplémentaire : les petites structures sont souvent moins à même de mettre en place des solutions flexibles ; cependant, la plus grande proximité de la direction et des collaborateurs facilite certainement une meilleure sensibilité aux problèmes, ce qui peut conduire à dégager des solutions adaptées aux besoins individuels. En ce sens, les « bonnes pratiques » et les exemples que nous entendrons tout à l'heure peuvent être d'un apport certain.

Ces quelques considérations, Mesdames et Messieurs, indiquent, vous l'aurez compris, tout l'intérêt que le Centre Patronal porte au travail des 50 ans et plus. Assurément, cette problématique sera toujours plus d'actualité dans les années à venir. Puisse le colloque d'aujourd'hui nous permettre de dégager les pistes pour y apporter les solutions indispensables. J'adresse donc mes remerciements à l'Institut universitaire romand de Santé au Travail pour son initiative, à laquelle nous nous sommes très volontiers associés. Je vous souhaite, je vous souhaite de fructueux travaux.