

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Nouvelle étude: Mobilisation du potentiel de la main-d'œuvre qualifiée de 58 à 70 ans dans les TIC
Potentiel inutilisé de la main-d'œuvre qualifiée plus âgée

En comparaison avec d'autres secteurs, l'âge moyen des personnes actives plus âgées dans les technologies de l'information et des communications (TIC) est bas (61,1 ans). Tel est le constat de l'actuelle étude de digitalswitzerland sur la mobilisation du potentiel de la main-d'œuvre qualifiée. Avant même l'atteinte de l'âge de la retraite, un potentiel précieux parmi les actifs est perdu. En raison d'une pénurie aiguë de main-d'œuvre qualifiée dans les TIC, il est urgent d'y remédier. L'étude dévoile les mesures que peuvent prendre les entreprises et le monde politique pour maintenir les actifs plus longtemps dans le processus de travail.

Berne, le 24 juin 2021 – Le nombre de personnes travaillant dans le secteur des TIC croît quatre fois plus vite que celui dans l'ensemble de l'économie, ce qui accentue davantage la pénurie aiguë de main-d'œuvre qualifiée (voir [l'étude actuelle sur la main-d'œuvre qualifiée](#), uniquement disponible en allemand).

L'âge moyen des personnes actives dans les TIC et âgées de 58 à 70 ans est de 61,1 ans, et donc plutôt bas en comparaison avec les autres secteurs. En effet, l'âge moyen des architectes et des ingénieurs, à savoir 62,6 ans, est nettement plus élevé. Le premier recul important de l'occupation se manifeste dès l'âge de 60 ans et le deuxième, à partir de 63 ans. Ceci montre bien qu'un potentiel précieux de main-d'œuvre qualifiée n'est plus utilisé avant même l'âge de la retraite. Or il s'agit justement d'exploiter ce potentiel pour répondre aux besoins supplémentaires des professionnels.

Les entreprises doivent encourager leur main-d'œuvre à poursuivre leur activité

Outre les facteurs individuels, tels que la santé ou la famille, d'autres facteurs liés au travail et d'ordre organisationnel ainsi que les conditions-cadres structurelles influencent la poursuite d'une activité professionnelle au-delà de l'âge de la retraite. «Le degré d'autonomie et de flexibilité en particulier rallonge la vie professionnelle, tout comme un niveau de formation élevé et l'activité dans les petites entreprises. Des conditions juridiques favorables ainsi qu'un changement culturel dans le monde du travail sont nécessaires pour répondre à l'allongement de l'espérance de vie et normaliser la conciliation entre le travail et le vieillissement», explique Andreas W. Kaelin, Deputy Managing Director de digitalswitzerland.

Les entreprises peuvent encourager leurs collaborateurs à poursuivre leur activité en leur proposant un travail valorisant et en leur accordant davantage de flexibilité. Cela peut, par exemple, prendre la forme d'un départ à la retraite graduel ou d'une valorisation du travail au-delà de l'âge de la retraite au moyen de collaborateurs montrant l'exemple. Une réduction progressive du taux d'occupation avant l'âge de la retraite ne devrait pas être considérée comme une préparation au départ de la vie active vers la retraite, mais plutôt comme un engagement avantageux à long terme pour les deux parties dans cette troisième phase de la vie. De tels modèles devraient être conçus par les employés et les employeurs dans le cadre d'une collaboration active.

Les modèles de départ anticipé à la retraite, en revanche, ainsi que la discrimination fondée sur l'âge ont un effet négatif sur la longévité professionnelle. Bien que les données empiriques montrent clairement que la loyauté des collaborateurs augmente nettement avec l'âge et qu'investir dans les collaborateurs peut s'avérer rentable malgré un horizon de placement inférieur, la main-d'œuvre qualifiée plus âgée est moins souvent conviée aux entretiens d'embauche malgré des compétences égales. Sur ce point, les entreprises devraient se remettre en question et considérer la main-d'œuvre qualifiée plus âgée comme une richesse. La hausse des coûts salariaux avec l'âge pourrait aussi être un motif de discrimination. Dans ce cadre, les augmentations de salaire automatiques dues à l'âge devraient être examinées avec un regard critique, en particulier parce que l'employeur n'a aucune influence sur la hausse des charges salariales.

Cadre politique: réflexions sur les révisions de l'AVS et de la LPP

Considérant l'assurance vieillesse et survivants (AVS), l'âge légal ordinaire de la retraite exerce une forte influence sur le départ à la retraite. Il a été constaté dans d'autres pays qu'un âge de retraite flexible favorise certes le dialogue entre les employés et les employeurs en relation avec l'âge de la retraite souhaité, mais que ces discussions aboutissent souvent à l'âge minimum. Un relèvement de l'âge ordinaire de la retraite est donc bien plus prometteur que l'introduction d'un âge flexible sans date fixe de départ à la retraite.

Les réformes de l'AVS et de la prévoyance professionnelle devraient inclure des incitations positives pour le travail flexible à des taux d'occupation réduits au-delà de l'âge de la retraite. Les cotisations AVS à l'âge de la retraite, le montant exonéré d'impôt ainsi que les majorations et réductions qui ne tiennent pas compte de l'allongement de l'espérance de vie exigent notamment une réforme d'urgence. Une autre possibilité à considérer serait une retraite AVS partielle.

Notons que la hausse des coûts salariaux avec l'âge a déjà un effet négatif sur la participation au marché du travail avant l'âge ordinaire de la retraite.

Alain Gut, président du comité «Éducation et main-d'œuvre qualifiée» de digitalswitzerland, fait le constat suivant: «La pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les TIC est également devenue un problème dans les autres secteurs. C'est pourquoi il nous appartient à tous d'éviter la perte prématurée de main d'œuvre qualifiée. En plus d'encourager la formation continue (mot clé [Lifelong Learning](#)), il s'agit de valoriser les professionnels âgés sur leur lieu de travail, d'offrir une certaine flexibilité au sein de l'entreprise et de garantir un cadre politique adéquat. Nous sommes convaincus que nous pouvons tous profiter d'une présence prolongée de la main-d'œuvre dans le monde du travail.»

Informations concernant l'étude

L'Institut für Wirtschaftsstudien Basel (IWSB) a réalisé cette étude sur mandat du comité «Éducation et main-d'œuvre qualifiée» de digitalswitzerland. digitalswitzerland s'engage non seulement dans le domaine de la formation et de la formation continue, de l'apprentissage tout au long de la vie et des compétences MINT, mais aussi pour l'activation de la main-d'œuvre qualifiée de 58 à 70 ans comme le montre l'étude actuelle «Mobilisation du potentiel de la main-d'œuvre qualifiée de 58 à 70 ans dans les TIC». Des études antérieures montrent qu'en comparaison avec d'autres branches et champs professionnels, les TIC ne comptent que peu d'actifs âgés de plus de 50 ans. Voir l'étude de 2015 intitulée «[Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker 45plus](#)» (compétitivité sur le marché des informaticiens au chômage âgés de 45 ans ou plus, uniquement disponible en allemand).

Contact médias

Eliane Panek, Director of Communications de digitalswitzerland
+41 76 559 07 70 | eliane@digitalswitzerland.com

Renseignements complémentaires

Alain Gut, président du comité «Éducation et main-d'œuvre qualifiée» de digitalswitzerland
+41 79 235 07 74 | alain.gut@ch.ibm.com

Nils Braun-Dubler, partenaire IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel AG
+41 61 281 21 25 | nils.braun@iwsb.ch

[Au sujet de digitalswitzerland](#)

digitalswitzerland est une initiative intersectorielle nationale qui vise à faire de la Suisse un pôle d'innovation mondial leader dans le domaine du numérique. Sous l'égide de digitalswitzerland, plus de 220 adhérents de l'association et partenaires non politiques de la fondation collaborent de façon transversale pour atteindre cet objectif. digitalswitzerland aborde tous les aspects de la numérisation et s'attèle à résoudre divers défis.