

Licenciements collectifs en Suisse: un problème surtout pour les travailleurs âgés

Quelles sont les perspectives professionnelles des salariés qui perdent leur emploi en raison de la fermeture d'un établissement industriel en Suisse? Une enquête de l'université de Lausanne montre que, deux ans après leur licenciement, plus des deux tiers des personnes concernées avaient retrouvé un emploi. Les travailleurs d'un certain âge ont, par contre, beaucoup de peine à se réinsérer. Quand une usine ferme, un âge avancé constitue manifestement un handicap plus grave que le manque de qualifications pour se réinsérer.



La majorité des travailleurs victimes de licenciements collectifs dans l'industrie retrouvent un emploi. Ceux de plus de cinquante ans ont, par contre, beaucoup plus de difficultés à se réinsérer.

Photo: Keystone

À chaque fois qu'une entreprise cesse ses activités, la nouvelle sème la consternation dans l'opinion publique. Des enseignes établies de longue date disparaissent, tout le personnel se retrouve au chômage du jour au lendemain et beaucoup de gens sont confrontés à un avenir incertain. Que signifie, pour les travailleurs concernés, la fermeture de sites industriels suisses? L'université de Lausanne a interrogé les anciens employés de cinq entreprises de taille moyenne qui ont licencié en 2009 ou 2010 l'ensemble de leur personnel. Sur un total de 1203 collaborateurs congédiés, 748 ont participé à notre enquête.



Isabel Baumann
Assistante à l'Institut des sciences sociales de l'université de Lausanne



Daniel Oesch
Professeur à l'Institut des sciences sociales de l'université de Lausanne

Les deux tiers des employés ont retrouvé du travail

Au moment de l'enquête, soit entre 1,5 et 2,5 ans après la fermeture de l'entreprise, 69% des personnes interrogées avaient trouvé un nouvel emploi. Pour la majorité des salariés licenciés dans l'industrie, il semble donc que les perspectives professionnelles soient intactes. C'est ce que montre également un autre résultat de l'étude: la grande majorité (86%) des personnes ayant retrouvé du travail avaient signé un contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, 17% des répondants étaient toujours ou de nouveau – pour plus du tiers d'entre eux – inscrits au chômage, 8% avaient pris une retraite anticipée, 3% avaient atteint l'âge ordinaire de la retraite et 3% étaient sortis du marché du travail pour d'autres raisons. Le taux élevé de réengagement est à mettre en relation avec la bonne conjoncture qui règne sur le marché de l'emploi. Durant la période couverte par l'enquête, le taux officiel de chômage en Suisse est resté modéré, malgré la crise financière: il a oscillé entre 3,7% en 2009 et 2,8 % en 2011.

Tableau 1

Situation professionnelle et modification du salaire, selon le sexe, l'âge et la formation

		Situation professionnelle (en %)				Modification du salaire par rapport à l'emploi précédent
		Actif	Chômeur	Retraité	Inactif	
Sexe	Femmes	75	17	4	5	(3%)
	Hommes	68	17	12	2	-3%
Âge	16-29 ans	86	7	0	7	8%
	30-39 ans	90	8	0	2	(1%)
	40-49 ans	87	12	0	1	(-1%)
	50-54 ans	82	15	0	3	-4%
	55-59 ans	53	30	15	2	-8%
	60-65 ans	13	36	49	2	-17%
Formation	Secondaire I	66	22	7	5	-4%
	Secondaire II	70	18	10	3	-4%
	Tertiaire	72	13	15	0	(0%)
Total		69	17	11	3	-2%

Remarque: nombre d'observations: 887 (situation professionnelle); 388 (modification du salaire). Les valeurs entre parenthèses ne sont pas significativement différentes de zéro.

Source: Baumann, Oesch / La Vie économique

à 22% pour les personnes sans formation postobligatoire, 18% pour celles qui ont achevé un apprentissage et 13% pour les titulaires d'un diplôme du degré tertiaire.

Comme pour la formation, nous n'avons relevé que de modestes écarts entre les taux de réengagement par groupes professionnels. Parmi les employés de bureau (cadres, universitaires, techniciens et personnel administratif), 71% des répondants ont retrouvé un emploi. Cette proportion est de 68% pour les ouvriers à la production (artisans, opérateurs de machines ou d'installations, auxiliaires). L'écart se creuse légèrement si l'on calcule le taux de personnes inscrites au chômage (13% dans la première catégorie, 19% dans la seconde) et les départs à la retraite (14% contre 9%). Sur ce dernier aspect, ce sont les retraites anticipées qui font la différence: 11% des employés de bureau ont pu se permettre de quitter prématurément la vie professionnelle, contre seulement 6% des ouvriers à la production.

Encadré 1

Base de données et disparités régionales

L'Enquête suisse sur la population active (Espa) ne permet pas d'identifier les chômeurs qui ont perdu leur emploi en raison d'une fermeture d'entreprise. C'est pourquoi nous avons effectué notre propre collecte de données auprès de cinq entreprises industrielles. Quatre d'entre elles étaient établies dans la région Espace Mittelland et une autre dans le canton de Genève. Elles ont procédé à des licenciements collectifs en 2009 et 2010. Notre enquête a eu lieu entre 1,5 et 2,5 ans après. Les questions ont été posées par courrier postal, via Internet ou par téléphone à un échantillon de 1203 personnes congédiées. Au total, 748 d'entre elles ont répondu au questionnaire, ce qui représente un taux de participation de 62%. Cette valeur est sensiblement supérieure à celle d'une précédente étude sur les licenciements collectifs en Suisse^a. Pour une partie des répondants, nous avons complété les données de l'enquête par des informations administratives provenant de l'assurance-chômage et des entreprises concernées.

Notre étude met en évidence de grandes différences entre les régions. Dans le cas de l'entreprise basée à Genève, le taux de réengagement est deux fois moins élevé que pour les quatre sociétés de l'Espace Mittelland. En outre, les anciens employés de la firme genevoise qui ont retrouvé du travail ont subi des pertes salariales un peu plus importantes que les autres personnes interrogées. Ces différences s'expliquent en partie par un taux de chômage supérieur dans le canton de Genève. En outre, environ la moitié des anciens collaborateurs de cette entreprise étaient des frontaliers français – lesquels ont eu beaucoup de peine à trouver un nouvel emploi.

a Voir Weder et Wyss (2010).

b Voir Baumann et Oesch (2013).

La majorité des personnes réembauchées (70%) l'ont été par d'autres entreprises du secteur secondaire. Une hypothèse influente postule que le seul moyen d'échapper au chômage de longue durée pour les travailleurs industriels licenciés soit de trouver un poste peu qualifié dans le secteur des services. Or, cette thèse ne s'est pas confirmée. Le potentiel en termes d'emplois de l'industrie suisse est manifestement plus important que ne le laisse supposer le débat sur la désindustrialisation. Malgré la stagnation de l'emploi industriel, la fluctuation de la main-d'œuvre fait que, même dans ce secteur, plus d'un quart des actifs sont engagés chaque année ou se séparent de leur employeur¹.

Écarts modestes entre les niveaux de formation et entre les groupes professionnels

Quels facteurs aident les chômeurs à retrouver du travail? Nous n'avons pas décelé de différences significatives entre hommes et femmes. De même, les écarts entre les niveaux de formation sont plus ténus que ce à quoi nous nous attendions. Environ 72% des personnes pourvues d'un diplôme universitaire ou sortant d'une haute école spécialisée, ou qui ont suivi une formation professionnelle supérieure, ont retrouvé un emploi. C'est aussi le cas de 70% des travailleurs ayant effectué un apprentissage. La proportion n'est que légèrement plus faible (66%) chez les personnes dépourvues de formation postobligatoire. L'écart augmente quelque peu si l'on compare les taux de chômage plutôt que de réengagement: ceux-là se situent

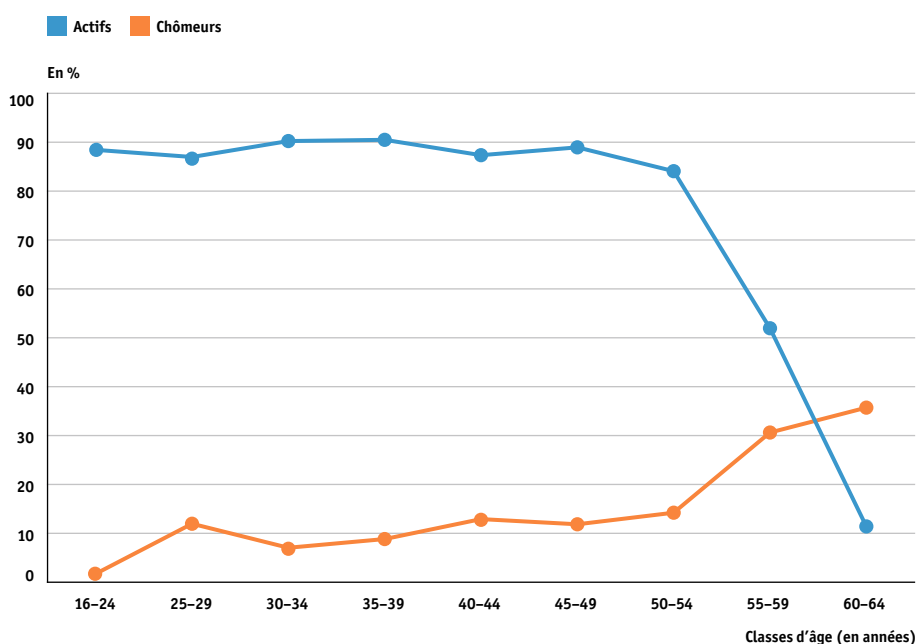
L'âge, un handicap dans la recherche d'emploi

De nettes différences apparaissent par rapport à l'âge des participants. Plus de 80% des personnes de moins de 55 ans ont retrouvé un emploi. Dans le groupe des 55-59 ans, cette proportion chute à 53% et dans celui des 60-64 ans, elle n'est plus que de 13%. Les valeurs s'inversent si l'on calcule le taux de chômage: 36% des personnes âgées de 60 à 64 ans et 30% des 55-59 ans n'avaient toujours pas retrouvé d'emploi au moment de l'enquête. Dans le groupe des moins de 40 ans, la proportion de chômeurs était inférieure à 10%. Lorsqu'une entreprise ferme ses portes, les employés d'un certain âge semblent donc particulièrement exposés. En revanche, la grande majorité des personnes de moins de 40 ans ont réussi sans problème la transition vers un nouvel emploi.

On peut examiner ensemble, au moyen d'un modèle économétrique, les divers facteurs qui influencent la probabilité de réengagement. Il apparaît alors que l'âge a une incidence beaucoup plus forte que le sexe, la profession ou la formation. Les chances de trouver un nouvel emploi sont bonnes jusqu'au début de la cinquantaine, puis elles s'amenuisent nettement (voir *graphique 1*). Pour un homme ayant suivi un apprentissage, notre modèle montre que la probabilité de retrouver un emploi atteint 90% entre 30 et 39 ans, mais seulement 52% entre 55 et 59 ans. Les perspectives sont encore plus maussades pour les hommes de 60 à 64 ans au bénéfice d'un apprentissage: ils ne sont que 11% dans cette classe d'âge à exercer un em-

Graphique 1

Probabilité de réengagement pour un homme ayant suivi un apprentissage, selon l'âge



Remarques: nombre d'observations: 782. Les pourcentages correspondent aux probabilités de régressions multinomiales.

Source: Baumann, Oesch / La Vie économique

Le nombre de candidatures posées illustre à quel point la recherche d'un nouvel emploi a été difficile pour beaucoup de répondants: 13% des personnes réengagées et 44% de celles toujours au chômage affirment avoir écrit plus de cent lettres de postulation depuis la fermeture de leur entreprise. En outre, il semble qu'une petite partie des retraites anticipées et une grande partie des autres sorties du marché du travail aient été motivées par le manque de débouchés professionnels. La moitié des inactifs et 39% des retraités disent avoir expédié plus de cinquante dossiers de candidature. En revanche, la transition vers un nouvel emploi s'est déroulée presque sans encombre pour de nombreux travailleurs réembauchés. Un tiers des personnes qui exerçaient à nouveau une activité salariée au moment de l'enquête ne s'étaient jamais annoncées auprès de l'assurance-chômage.

Salaire en baisse

Une fermeture d'entreprise peut avoir une influence négative sur le réengagement ou se répercuter de manière défavorable sur la rémunération. En comparant le salaire brut moyen de l'ancien et du nouvel emploi, nous observons une baisse de 6294 à 6148 francs. En même temps, la proportion de salaires inférieurs à 4000 francs par mois passe de 4% avant le licenciement à 6% après². Une analyse des modifications salariales induites par la transition d'un emploi à l'autre montre que les perdants sont plus nombreux que les gagnants: 55% des personnes réembauchées ont dû accepter de gagner moins et 40% ont réussi à gagner davantage. Environ 28% des travailleurs ayant retrouvé un poste ont subi des pertes substantielles, correspondant à plus de 10% de l'ancien salaire. Par contre, 20% d'entre eux ont enregistré des augmentations supérieures à 10%.

Après la fermeture de leur entreprise, une partie considérable des actifs licenciés sont prêts à accepter un emploi plus éloigné de leur domicile que le précédent. Pour 24% des personnes ayant retrouvé du travail, la durée du trajet s'est fortement allongée (de plus de 30 minutes); pour 27% d'entre elles, le chemin à parcourir est seulement un peu plus long et pour 22%, la distance n'a pas changé. Enfin, 27% des répondants peuvent désormais se rendre à leur travail en moins de temps qu'avant. Les employés semblent s'accommoder d'un déplacement plus long si le nouvel emploi en vaut la peine financièrement. Ainsi, le salaire moyen des employés dont le trajet s'est nettement allongé atteint

ploi rémunéré. Un tiers d'entre eux sont toujours inscrits au chômage et la moitié ont pris une retraite anticipée. De toute évidence, il existe une offre fortement excédentaire de travailleurs qualifiés d'un certain âge. Les raisons pour lesquelles les entreprises industrielles ne s'intéressent pas à eux ne sont pas tout à fait claires.

Un tiers sont réengagés rapidement, un tiers restent longtemps au chômage

En analysant la durée de la recherche d'emploi pour les personnes licenciées à la suite d'une fermeture d'entreprise, nous constatons que certaines ont retrouvé rapidement un travail, tandis que d'autres restent très longtemps au chômage. Un tiers des répondants ayant cherché activement un emploi étaient de nouveau actifs deux mois après leur licenciement. Pour un autre tiers, soit la recherche a duré plus d'un an, soit elle n'avait toujours pas abouti. En moyenne, ce processus est un peu plus long pour les femmes et les personnes sans formation postobligatoire. Là encore, c'est l'âge qui a l'impact le plus fort. Plus il avance et plus le chômage risque de dépasser un an: pour les personnes de 40 à 49 ans, la probabilité est de 13% plus élevée que pour celles de moins de 30 ans; dans la catégorie des 55-59 ans, elle augmente de 30% par rapport aux jeunes.

Encadré 2

Modification du bien-être subjectif

Comment se répercute la fermeture d'une entreprise sur le bien-être subjectif du personnel congédié? Nous avons demandé aux participants à l'enquête d'indiquer leur satisfaction de vie avant le licenciement ainsi que 1,5 à 2,5 ans après. Deux résultats sont intéressants: premièrement, les retraités semblent beaucoup plus contents que les personnes ayant retrouvé du travail. Bien que trois quarts des pensionnés aient pris une retraite anticipée et qu'ils pourraient donc continuer de travailler, leur bien-être subjectif est meilleur que celui des actifs. Deuxièmement, la satisfaction des chômeurs et des inactifs a fortement diminué (d'un tiers). Le bien-être subjectif de ces deux groupes se situe sensiblement au-dessous de celui des actifs. Dans la plupart des cas, le fait d'être au chômage ne résulte manifestement pas d'un choix. De même, la majorité des inactifs ne se sont pas retirés volontairement du marché du travail. Les réponses des participants à l'étude montrent que le licenciement a eu de graves conséquences psychosociales pour une partie des personnes concernées.

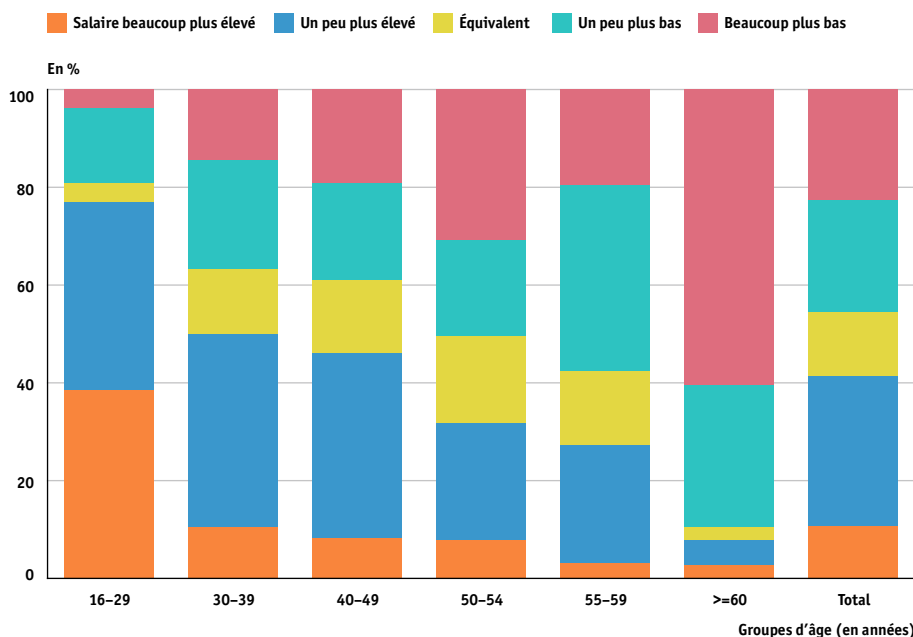
1 Voir OCDE (2009), p. 119.

2 Toutes ces indications correspondent à un emploi de quarante heures par semaine et comprenant un éventuel treizième salaire.

3 Voir à ce propos Oesch (2013).

Graphique 2

Modification du salaire dans le nouvel emploi par rapport à celui qui précédait le licenciement collectif, selon l'âge



Remarques: nombre d'observations: 487.

Exemple de lecture: 38% des 16-29 ans perçoivent un salaire beaucoup plus élevé qu'avant leur licenciement.

Source: Baumann, Oesch / La Vie économique

plus âgées, en revanche, ont subi des pertes substantielles: la baisse atteint 8% pour les 55-59 ans et même 17% pour les 60-64 ans. Par conséquent, les deux catégories d'employés les plus avancés en âge travaillent, dans leur nouvel emploi, un à deux mois de plus pour arriver au salaire annuel qu'ils percevaient dans leur ancienne entreprise.

Mieux vaut être un chômeur sans formation qu'en fin de carrière

Environ deux ans après la fermeture de leur entreprise, deux employés sur trois avaient retrouvé du travail. Une personne interrogée sur six était toujours au chômage et une sur neuf était partie à la retraite (anticipée). L'âge semble avoir exercé une influence nettement plus forte que le sexe, le groupe professionnel ou la formation sur les chances de trouver un emploi à des conditions salariales équivalentes. Tandis que le passage à une autre entreprise s'est déroulé généralement sans problème pour les cohortes de moins de 40 ans, les actifs de plus de 54 ans ont eu beaucoup plus de peine à se réinsérer – et ceux qui y sont parvenus ont dû faire des sacrifices souvent considérables en termes de rémunération.

Ces résultats préoccupants pour les travailleurs âgés contrastent avec le taux de réengagement comparativement élevé de la main-d'œuvre peu qualifiée. Plus de 80% des employés de moins de 50 ans et sans aucune formation avaient retrouvé du travail au moment de l'enquête. En outre, ils ne semblent pas avoir subi de pertes salariales plus élevées que les personnes ayant achevé un apprentissage. Ce résultat contredit une opinion largement répandue, selon laquelle les entreprises ne voudraient plus engager de personnes non qualifiées en Suisse aux conditions salariales usuelles³. Sur le marché de l'emploi helvétique, un travailleur de plus de 55 ans ayant effectué un apprentissage est manifestement plus désavantagé après un licenciement qu'une personne de 40 ans sans formation.

6194 francs, contre 5452 francs pour les personnes qui se sont rapprochées de leur lieu de travail.

Des pertes salariales élevées pour les employés âgés

Pour qui les conditions salariales se sont-elles améliorées et pour qui se sont-elles, au contraire, détériorées? Le salaire moyen des femmes n'a pas changé entre l'ancien et le nouvel emploi. En revanche, les hommes ont dû accepter des pertes de 3%.

Sur les trois catégories de formation, seuls les titulaires d'un diplôme de degré tertiaire sont parvenus à maintenir leur niveau antérieur de rémunération. Les employés dépourvus de qualifications et ceux ayant effectué un apprentissage ont vu leur revenu amputé de 4% en moyenne. Une fois de plus, c'est entre les classes d'âge que nous observons les plus grandes différences (voir *graphique 2*). Pour la catégorie la plus jeune, celle des personnes âgées de moins de 29 ans, le salaire a augmenté de 8% par rapport à l'emploi précédent. Cela n'est pas étonnant, car ces employés se trouvent au début de leur carrière professionnelle et profitent d'une courbe salariale ascendante. Les deux groupes d'âge intermédiaires, à savoir les personnes de 30 à 29 ans et de 40 à 49 ans, ont réussi à conserver le même niveau de salaire après leur licenciement. Les cohortes les

Encadré 3

Bibliographie

- Baumann I. et Oesch D., *Wiederbeschäftigung nach Betriebsschließungen im Industriesektor der Schweiz*, SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik, n° 38, juin 2013.
- Weder R. et Wyss S., *Arbeitslosigkeit unter niedrig Qualifizierten: Die Rolle der Globalisierung*, publication du SECO – Politique du marché du travail n° 29, 2010.
- OCDE, «How Do Industry, Firm and Worker Characteristics Shape Job and Worker Flows?», *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, 2009, pp. 117-163.
- Oesch D., *Occupational Change in Europe. How Technology and Education Transform the Job Structure*, Oxford University Press, 2013.