

## L'édito

Ariane Dayer  
Rédactrice  
en chef

## La patate chaude

Le jour où ils oseront planter des pommes de terre sur des terrains de foot, là, on va vraiment rigoler. Parce que les greens de golf, franchement, c'est trop facile... Curieux de voir comme nos premiers réflexes devant les opérations des activistes pour le climat sont devenus ambigus: même les gens qui les condamnent leur reprochent de n'avoir pas poussé plus loin. Allez, si vous êtes courageux, attaquez le foot au lieu du golf. Allez, collez-vous les mains sur une vraie toile de Van Gogh plutôt que sur la vitre posée dessus. Allez, faites pire.

Les réactions citoyennes sont ambivalentes, pas de raison que les batailles politiques le soient moins. Les voix ont chauffé, cette semaine, après la troisième action contre un golf romand.

À Genève, après Lausanne et Payerne, des militants ont gratté le green, jeté des patates, et déposé des slogans sur l'herbe: «Ras la motte», «Le début des haricots». Appelée à commenter l'action du mouvement Grondements des terres sur le plateau du «19h30»,

la conseillère nationale Verte Delphine Klopfenstein Broggin s'est rapidement pris une volée de tomates pour ne pas avoir condamné «clairement» l'illégalité de l'action. En année d'élections fédérales, la droite n'allait pas rater une si belle occasion.

Sur le fond, pourtant, l'argument s'essouffle. Acculer les élus Verts à condamner systématiquement les opérations des jeunes activistes est stérile. Si l'ensemble du parlement, comme il le prétend, est favorable à la lutte contre le réchauffement, qu'il ne perde pas de temps en politique politicienne, qu'il avance sur le fond, plus vite qu'il ne le fait.

Que ce soit pour l'écologie, le féminisme ou de nombreuses causes, les avancées ne se font que lorsque les actions sont multiformes. Par le biais des institutions, des manifestations, voire de la désobéissance civile pacifique. Si les Verts perdent des voix aux prochaines élections, ce ne sera pas pour n'avoir pas pris de distance avec les jeunes activistes. C'est parce qu'ils n'auront pas réussi à lutter contre la banalisation de l'urgence climatique. Pendant ce temps, la température augmente, les patates chauffent.

À LIRE EN PAGE 7

ariane.dayer@lematindimanche.ch

**EMPLOI** Le patron de Coop annonce des mesures pour maintenir en entreprise les 65 ans et plus. Migros le fait aussi et Interiman lance une filière spécialisée pour les retraités qui veulent retourner au boulot.

JOCELYN ROCHAT  
jocelyn.rochat  
@lematindimanche.ch

«Nous faisons tout pour que nos collaborateurs méritants restent avec nous après l'âge de la retraite. Nous avons lancé des programmes pour les maintenir dans le processus de travail», a révélé Philipp Wyss, le PDG de Coop, dans une récente interview à la «NZZ am Sonntag».

Dans la bouche d'un grand patron suisse, la déclaration fait figure de révolution. Quand 200'000 Suisses et Suissesses travaillent déjà après 65 ans, la nouveauté consiste à présenter ces résistants à la retraite comme une force de travail qui a de l'avenir. Et à annoncer leur recrutement.

Concrètement, cela signifie que Coop «propose différentes possibilités de continuer à travailler après l'âge de la retraite. En principe, tous les pourcentages sont envisageables. Le temps de travail est déterminé individuellement, et cette prolongation est possible au maximum jusqu'à 70 ans», nous précise le porte-parole Caspar Frey.

Évidemment, il faut que l'entreprise et le collaborateur y trouvent leur compte. Visiblement, l'intérêt est là, puisque «de plus en plus de personnes optent pour cette offre», qui sera encore détaillée «au cours des prochains mois», promet le porte-parole de Coop.

**Nouvelle filière pour les 65+** Comme souvent, Migros fait la même chose que son concurrent principal, sans communiquer sur le sujet. «Nous encourageons le maintien en poste des collaborateurs au-delà de l'âge normal de la retraite, dit le porte-parole Tristan Cerf. Nous sommes convaincus que le maintien de l'emploi au-delà de 65 ans est un instrument important pour conserver sa main-d'œuvre.» Il y a déjà «de nombreux cas» de ce genre chez Migros, sans que l'entreprise ne puisse donner de chiffres précis.

## Les seniors vont devenir une nouvelle force de travail



Un homme d'affaires et une sénior ensemble en plein travail. Cela pourrait être la réalité de demain. Getty Images

Les deux coopératives ne sont pas les seules à se tourner vers cette nouvelle force de travail qui pourraient devenir les retraités. Interiman, leader du placement en Suisse, devant Adecco et Manpower, «lance ces jours-ci une nouvelle filière spécialisée nommée Activis, qui s'occupera exclusivement des personnes ayant plus de 65 ans, et qui sont à la recherche de travail fixe et temporaire», explique Thomas Deburggraeve, qui pilote ce projet.

Là encore, l'initiative bouscule la vision traditionnelle d'une retraite méritée et surtout bien tranquille. Cette nouvelle filière doit devenir «un aimant pour attirer des personnes en emploi qui approchent de 65 ans et qui ont envie de continuer à travailler, mais aussi des gens qui ont pris leur retraite, anticipée ou pas, et qui envisagent de retrouver un job», précise Thomas Deburggraeve.

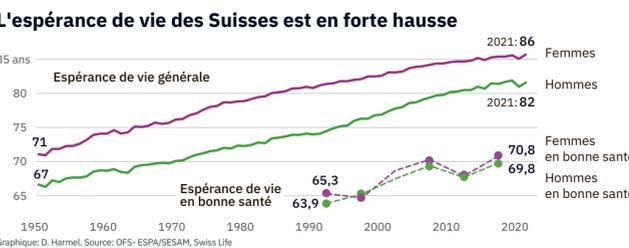
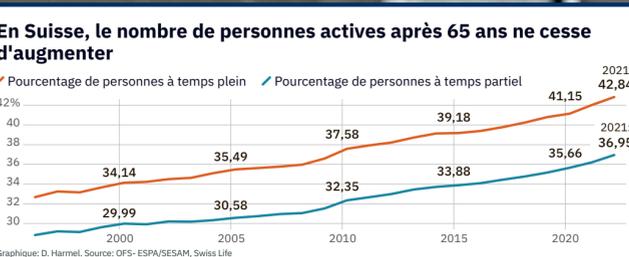
À ce stade, le directeur d'Interiman imagine plutôt «des missions ou des mandats. Nous nous attendons à ce que ce soit souvent du temps partiel, parce que les retraités veulent avoir le choix. Ils veulent savoir à quel moment ils travaillent, si ce sera un temps partiel lissé sur l'année, ou plutôt des moments de vie, par exemple quelques mois en continu.»

Ce retour prévisible à l'emploi des 65+ signifie aussi une révolution dans les ressources humaines. «Il faudra développer une nouvelle manière de gérer ces travailleurs, parce qu'il faudra peut-être trois, quatre, cinq retraités pour occuper un poste à plein temps», estime Thomas Deburggraeve. Nous allons assurer ce travail de planification des ressources. Nous le faisons déjà dans certains secteurs, comme l'hôtellerie, la santé ou l'industrie. Nous allons gérer les plannings des retraités et des

entreprises pour qu'ils correspondent.» Dans la vision d'Interiman, les retraités vont devenir une force de travail incontournable dans les années qui viennent. «Les entreprises qui cherchent du personnel ne sont pas encore au point de bascule, elles ont encore le choix, mais nous voulons devenir pionniers dans ce secteur d'avenir.»

Comme souvent, la démographie explique la révolution qui s'amorce. «En 2030, il manquera près d'un demi-million de travailleurs en Suisse, a prophétisé une étude d'UBS des 2019. Au cours de la prochaine décennie, le marché helvétique du travail sera déterminé par deux tendances majeures: une pénurie de main-d'œuvre due au départ à la retraite des baby-boomers et des changements structurels dans l'économie.»

La mue a déjà commencé. D'un côté, les entreprises peinent à recruter. Selon de ré-



centes statistiques de Manpower, 76% des employeurs suisses ont des difficultés à repousser les postes vacants. Et de l'autre, les retraités suisses travaillent de plus en plus. «En 2022, il y avait 37 personnes sur 100, âgées de 65 ans et plus, qui étaient actives, relève l'Office fédéral de la statistique. Ces chiffres sont en hausse rapide (+12% lors des dix dernières années), et l'évolution est même de +30% par rapport à 1991.»

Au total, ces nouveaux forçats seniors du boulot seraient déjà 190'000, selon une étude Swiss Life. Le phénomène est plus répandu qu'on l'imagine: on trouve en effet des retraités dans plus de 400 des 660 types de métiers recensés. «Même si les personnes avec une profession intellectuelle et scientifique sont plus nombreuses que les artisans, il serait trop facile de parler d'un fossé entre les travailleurs manuels et les diplômés de l'enseignement supérieur», note Andreas Christen, qui a mené cette recherche.

Si les gens continuent à travailler, c'est qu'ils vont bien. La Suisse figure désormais parmi les champions du monde de l'espérance de vie. Une récente étude a montré qu'une per-

«En 2030, il manquera près d'un demi-million de travailleurs en Suisse.»

Extrait d'une étude d'UBS en 2019

sonne qui prend sa retraite à 65 ans va encore vivre, en moyenne, de quinze à vingt ans en bonne santé.

Bref, tout indique que «les entreprises n'auront pas d'autre choix que de creuser cette piste», estime Thomas Deburggraeve, qui ne pense pas que les

retraités et les jeunes se retrouveront en concurrence. «L'idée, c'est de recourir aux deux.» Et puis, s'il manque un demi-million de travailleurs en 2030, personne ne prendra la place d'un autre. «Nous savons que nous arrivons un peu tôt avec ce projet, mais il faut le temps d'éduquer le marché aux changements que cela implique, faire en sorte que la transition se passe bien et habituer les entreprises à communiquer, à expliquer que ces offres existent.» Dans quelques années, Thomas Deburggraeve en est persuadé: «On ne parlera plus de retraités mais de ressources disponibles.»

C'est aussi pour cela que les récentes déclarations du big boss de Coop marquent un tournant: quand le patron d'une entreprise qui emploie 95'000 personnes parle d'une révolution dans le monde du travail, ceux qui en emploient des dizaines dans les innombrables PME du pays ont tendance à l'écouter.

## En calculs, ça donne quoi?

Thomas Deburggraeve a fait le calcul chez Interiman. «Si on regarde toutes les baisses de cotisations possibles, un travailleur de plus de 65 ans coûte moins cher à l'entreprise qu'il ne coûtait avant la retraite. C'est du gagnant-gagnant.» Roland Bron, directeur pour la Suisse romande chez VZ, spécialiste du conseil en prévoyance, confirme: «Financièrement, travailler après 65 ans fait beaucoup de sens.» Ce sera encore plus vrai après le 1<sup>er</sup> janvier 2024, quand entrera en vigueur la réforme qui élève l'âge de la retraite à 65 ans pour les femmes, et qui introduit de la flexibilité dans

la sortie du travail, jusqu'à 70 ans. «Voici donc les changements, quand on prolonge sa vie professionnelle. «Dans le cas du premier pilier, l'employeur continue à cotiser à l'AVS comme avant, dit Roland Bron. Le salarié peut prétendre à une rente s'il n'a pas cotisé assez d'années pour prétendre au maximum.» Dans le cas de l'assurance chômage, il n'y a pas de prestation ni de devoir. Pour le deuxième pilier, l'entreprise n'est plus obligée de cotiser pour ses employés après 65 ans, mais elle peut proposer, comme elle peut proposer un emploi sans LPP,

si elle veut éviter cette charge», précise Roland Bron. «Dès 2024, il sera aussi possible de prendre une retraite progressive en demandant le versement d'une partie de la rente LPP. Quand le salaire passe à 50%, cela peut faire sens de le compléter, et de toucher la rente complètement quand l'activité cesse totalement.» Enfin, les employés peuvent cotiser pour le troisième pilier jusqu'à 70 ans. «Beaucoup de gens ne le savent pas, dit Roland Bron. À l'avenir, celui qui va toucher une rente et un salaire après 65 ans risque de payer beaucoup d'impôts. Un troisième pilier allège cette charge.»

## Toujours plus d'abus racistes dénoncés dans les écoles

**RAPPORT** La formation est l'un des milieux où la discrimination raciale est la plus présente. Les signalements aux centres spécialisés augmentent.

Insultes racistes concernant des jeunes issus de la migration, symboles d'extrême droite réalisés en papier WC, porte sur laquelle on a gravé un terme dénigrant: l'an dernier, les incidents se sont multipliés dans une école suisse, dont la direction a consulté des spécialistes pour savoir comment réagir. Cet exemple figure dans le rapport 2022 des centres de conseil pour le racisme, publié ce dimanche par la Commission fédérale contre le racisme (CFR) et [humanrights.ch](http://humanrights.ch). Sur un total de 708 incidents de discrimination raciale recensés par ce réseau l'an dernier, 116 se sont produits dans le secteur de la formation. Cela en fait le deuxième milieu le plus concerné, après le lieu de travail (133 cas).

Ces chiffres sont en forte augmentation. En 2018, 352 cas étaient annoncés, dont 38 dans la formation. «Nous pensons que cette hausse est due au fait que le public est mieux informé», précise Alma Wiecken, responsable de la communication à la CFR. La sensibilité a changé, notamment avec le mouvement Black Lives Matter, ce qui est une bonne chose.»

Dans le secteur de l'éducation, la plupart des incidents se produisent entre des élèves de l'école obligatoire, même s'il arrive que du personnel soit impliqué. Si les statistiques ne permettent pas d'entrer dans les détails, Alma Wiecken juge qu'il s'agit surtout de propos racistes. Or, de tels événements peuvent avoir plusieurs conséquences. Trop souvent, les enseignants ou les établissements ne savent pas comment intervenir, regrette Alma Wiecken. Si les adultes ne réagissent pas, les enfants vont penser que ces comportements sont acceptables.» Gina Vega, responsable du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme chez [humanrights.ch](http://humanrights.ch), ajoute que les victimes

risquent de ne pas recevoir le soutien nécessaire.

Rahel El-Maawi, enseignante en culture sociale et formatrice en justice sociale, souligne que l'estime de soi diminue chez les enfants en proie au racisme. «Aujourd'hui, on parle de stress racial, qui peut conduire à des dépressions ou une forte baisse des performances.» En Suisse, on manque de données pour quantifier ces problèmes.

**Mieux former les enseignants**

Pour Gina Vega, «il est donc urgent de prendre des mesures». Elle appelle les écoles à se doter d'une charte contraignante, qui précise comment intervenir en cas d'incident. Rahel El-Maawi dénonce le fait que le principe d'une éducation antiraciste n'est pas inscrit dans le plan d'études alémanique. «Dans le romand, la question n'est évoquée qu'une seule fois, précise Alma Wiecken. C'est insuffisant. Il n'est pas obligatoire d'aborder ce sujet en classe, alors qu'il concerne de nombreuses branches, comme l'histoire ou la géographie.»

Présidente de la CFR, Martine Brunschwig Graf insiste encore dans le rapport sur le fait que «des lacunes doivent être comblées dans les hautes écoles pédagogiques en matière de formation initiale et de formation continue du corps enseignant», pour qu'il soit «mieux préparé à identifier les situations qui peuvent survenir et à réagir de manière appropriée».

«Il faudrait certainement renforcer l'éducation des élèves à la citoyenneté et la sensibilisation au respect d'autrui», réagit Pierre-Etienne Gschwind, président de la Conférence latine des chefs d'établissements de la scolarité obligatoire. Mais il se méfie des obligations, «parce qu'il faut s'adapter au terrain et développer des projets sur mesure».

Il conclut que les écoles sont aujourd'hui mieux outillées pour prévenir le harcèlement et l'intimidation entre pairs. «Il faut intervenir dès qu'un problème est observé à l'école, et nos enseignants ont la possibilité de se former à cela. Mais si le contrôle social est possible en classe, il est plus compliqué dans des lieux comme la cour de récréation ou les transports scolaires.» CAROLINE ZUERCHER

## Les pharmacies se mettent au dossier électronique du patient

**SANTÉ** La Conférence latine des associations cantonales de pharmacies mobilise ses membres pour qu'ils forment leur personnel à l'ouverture de ces documents.

Un peu moins de 18'200 dossiers électroniques du patient (DEP) ont été ouverts en Vaud, (chiffre à mi-mars). «Ce n'est rien» s'exclame Christophe Berger, président de la Conférence latine des associations cantonales de pharmacies (CLPh). Cette organisation a décidé de mobiliser ses membres pour former le personnel.

L'idée est que chacun puisse ouvrir un DEP dans une pharmacie dès 2024. «Plusieurs systèmes, des communautés de références ont été développés et nos clients pourront choisir celui qu'ils préfèrent», précise Christophe Berger. La loi prévoit que, d'ici à la fin de l'année, ces solutions doivent être interopérables.»

Une fois l'inscription effectuée, les pharmacies pourront inscrire dans le DEP les médicaments pris. Et accéder aux indications fournies par d'autres prestataires, à condition que le patient donne son accord. «Ce dernier devient un acteur du système car il décide qui peut accéder à quelle information. Les renseignements circulent ainsi plus facilement entre les profession-

nels, ce qui augmente la sécurité. L'espoir est aussi de faire baisser les coûts.»

Pour les officines, l'appel de la CLPh reste facultatif. «L'ouverture d'un dossier prend dix à quinze minutes, et elle n'est pas rémunérée», note Christophe Berger. Pour obtenir la certification, nous devons en outre nous former. Certains confrères n'auront peut-être pas le personnel ou les moyens financiers pour agir de la sorte.»

D'un canton à l'autre, les objectifs peuvent légèrement varier. Dans celui de Vaud, par exemple, le but est que 50 des 260 officines soient certifiées pour la fin de l'année, et 100 pour fin 2024. Précision: sur toute la Suisse romande, une quinzaine de pharmacies proposent déjà un tel service.

Pour le président de la CLPh, cet appel est une façon de «mettre un coup de pied dans la fourmière». «La loi n'impose pas aux pharmaciens d'agir de la sorte. Mais il est probable que ce soit le cas dans les années à venir et nous voulons prendre les devants.»

Ce service s'inscrit également dans la volonté de la branche d'affirmer son rôle dans le système de santé. «S'ils ont par exemple accès aux résultats d'un laboratoire, les pharmaciens pourront proposer des remèdes à leurs clients, conclut Christophe Berger. Et pour des maladies chroniques comme le diabète, on pourrait imaginer que le médecin instaure le traitement, puis que nous nous chargions du suivi.» C.Z.