



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 6035

Texte de la question

M. André Schneider attire l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur la grande difficulté des personnes de plus de cinquante ans à trouver un emploi. Cette situation devenue assez fréquente est préoccupante compte tenu de l'évolution de notre société et du vieillissement de la population, il souhaiterait connaître les mesures que le Gouvernement entend mettre en oeuvre pour aider le retour à l'emploi de ces chômeurs âgés.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire attire l'attention de monsieur le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur la grande difficulté des personnes de plus de cinquante ans pour trouver un emploi. Le nombre de demandeurs d'emploi de plus de cinquante ans a enregistré au cours de l'année 2002 une hausse de 2,7 % (DARES données CVS) quand l'ensemble du chômage augmentait de 4,8 %. Le chômage des seniors est en effet moins réactif tant aux dégradations qu'aux améliorations de l'emploi. Souvent entrées au chômage à la suite de la perte d'un emploi stable, c'est un peu plus de 361 400 personnes de plus de cinquante ans qui sont à la recherche d'un emploi à fin décembre 2002. Ces personnes restent plus fortement exposées au risque de chômage de longue durée que l'ensemble de la population. Cette catégorie démographique se caractérise par un taux d'emploi jugé insuffisant au regard de la moyenne européenne. Le taux d'emploi des salariés âgés est en France l'un des plus faibles parmi les pays industrialisés. En 2002, le taux d'emploi des cinquante-cinq à soixante-quatre ans s'élève, selon les sources européennes, à 33,8 %, alors que la moyenne des pays de l'Union européenne s'établit autour de 38 %. Dans son plan national d'action pour l'emploi 2002 (PNAE), la France s'est fixée comme objectif intermédiaire à l'horizon 2006 d'augmenter de 4 points ce taux d'emploi. Les leviers d'intervention en faveur de ces publics s'organisent autour de deux axes : maintenir dans l'emploi les salariés de plus de cinquante ans et favoriser le retour à l'emploi de ceux qui en sont privés. Une première priorité est de poursuivre la maîtrise des dispositifs favorisant le retrait d'activité. La contribution des entreprises au financement de ces dispositifs est renforcée, ce qui est propre à modifier leurs comportements usuels. Si des nouveaux dispositifs ont été créés, tels que le dispositif de cessation anticipée d'activité (CATS), ils reposent sur des dispositions plus exigeantes et revêtent un caractère résolument transitoire : conditions de pénibilité du travail jusque là inexistantes, durée de cotisations longues, limitation dans le temps, incitation à la gestion prévisionnelle des emplois. Eu égard aux difficultés qu'ils connaissent sur le marché du travail, les demandeurs d'emploi de longue durée de plus de cinquante ans sont considérés comme un public prioritaire des dispositifs de prévention et de lutte contre le chômage de longue durée et les exclusions tels que le contrat initiative-emploi (CIE) dans le secteur marchand ou le contrat emploi consolidé (CEC) dans le secteur non marchand. De même dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) les chômeurs indemnisés par le régime d'assurance chômage peuvent bénéficier de l'aide dégressive à l'employeur (ADE) de façon préférentielle dès leur troisième mois de chômage. Plus globalement, il faut créer les conditions favorables au développement d'une nouvelle approche dans la gestion des âges en entreprise, contribuer à l'évolution des mentalités, et à la diffusion d'une culture du « vieillissement actif » promue au niveau européen. D'ores et déjà, le gouvernement utilise les outils

d'aide à la formation, à l'emploi, à l'amélioration des conditions de travail au niveau de l'entreprise et de la branche pour éviter la déqualification des salariés âgés et l'usure au travail (outils de la politique contractuelle, fonds national d'amélioration des conditions de travail). Dans le cadre du programme d'initiative communautaire « EQUAL », des projets relatifs au maintien en activité des travailleurs « expérimentés » vont être développés. Les politiques de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés passent également par la formation. Ainsi le dispositif de validation des acquis de l'expérience professionnelle bénéficiera en particulier aux travailleurs expérimentés. Le développement d'actions de communication auprès du public, et permettant de modifier les perceptions sur la gestion des âges, à l'instar des actions très dynamiques menées sur ces sujets en Finlande ou en Grande-Bretagne pourrait être également envisagé. Une concertation active avec les partenaires sociaux est en cours. Elle vise à encourager des négociations au niveau des branches professionnelles, pour outiller les entreprises dans leur politique de gestion prévisionnelle des emplois, afin que les politiques de formation intègrent davantage les travailleurs âgés, et que l'âge ne soit plus un motif discriminant dans l'accès et le maintien dans l'emploi.

Données clés

Auteur : [M. André Schneider](#)

Circonscription : Bas-Rhin (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 6035

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 4 novembre 2002, page 3923

Réponse publiée le : 12 mai 2003, page 3670