



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 66879

Texte de la question

M. Jacques Domergue souhaite attirer l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur le taux d'activité des quinquagénaires. Il souhaiterait savoir quelles sont les mesures déjà prises par le Gouvernement pour organiser et pour favoriser le retour à l'emploi des personnes aujourd'hui âgées de plus de cinquante ans, et dont la réinsertion professionnelle est souvent difficile, alors même qu'ils bénéficient de manière générale d'une expérience non négligeable et à forte valeur ajoutée pour les entreprises. Dans le cas contraire, il souhaiterait également connaître les intentions du Gouvernement à ce sujet.

Texte de la réponse

Le taux d'emploi des salariés âgés, indicateur significatif pour apprécier la situation réelle de ce groupe sur le marché du travail, est particulièrement faible par rapport aux autres groupes d'âge et à la moyenne européenne. Il est, en 2004, de 37,3 % contre 41 % dans l'Europe des 25. S'il demeure trop bas, il tend cependant à se redresser. Plus de huit points ont été gagnés en 5 ans. Cette situation prend place dans un marché du travail français caractérisé par « une seule génération au travail ». Elle résulte, en ce qui concerne les seniors, de stratégies de retraits anticipés du marché du travail mises en place à la fin des années 70. Ces stratégies ont nourri une déconsidération à l'égard des seniors au travail et ancré une culture du retrait précoce du marché du travail dont il est impératif de sortir. Le Gouvernement s'est engagé dans une politique volontariste de réformes pour améliorer le maintien et le retour à l'emploi des personnes de plus de 50 ans : - ensemble de dispositions dans la loi portant réforme des retraites en 2003 visant à prolonger l'activité jusqu'au départ à la retraite et au-delà de 60 ans, grâce au resserrement des conditions d'accès aux préretraites publiques, à la suppression des préretraites progressives, à la mise en place d'un système de surcôte, au report à 65 ans de l'âge de mise à la retraite par l'employeur ; - développement de la formation tout au long de la vie et de la validation des acquis de l'expérience dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et instauration d'exonérations sociales pour les contrats de professionnalisation bénéficiant aux personnes de plus de 45 ans pour favoriser une meilleure gestion de la période charnière que représente la mi-carrière ; - aide au retour à l'emploi à travers la réforme des contrats aidés dans le cadre du plan de cohésion sociale ; - amélioration des conditions de travail et de la santé au travail, avec l'adoption en février 2005 du plan santé au travail 2005-2009. C'est en agissant de manière coordonnée, complémentaire, sur une multitude de leviers, qu'il est possible d'avancer. Dans le cadre des travaux menés avec les branches professionnelles, la problématique de la gestion active des âges constitue un axe de plus en plus important, tant en matière d'appui et d'accompagnement d'actions concernant les salariés en deuxième partie de carrière que de prospective. Elle sera systématiquement mise en oeuvre dans le nouveau cadre de la politique contractuelle, qui fusionne le dispositif des contrats d'études prospectifs et les engagements de développement de la formation, sous l'appellation d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC). La gestion des âges est identifiée comme priorité dans le contrat de progrès de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail pour la période 2004-2008. Cette priorité se concrétise par la mise en place du projet « ATEON », véritable centre de ressources pour

les acteurs (entreprises, branches professionnelles, territoires, représentants du personnel). Ce centre national, soutenu par le fonds social européen, est décliné en observatoires régionaux et a pour mission de fournir les informations trop souvent dispersées sur les données démographiques, les données du travail croisées avec les perspectives de renouvellement de la main d'oeuvre et l'évolution des emplois et des compétences. Il contribue également à la diffusion et la capitalisation de nouveaux outils et des bonnes pratiques d'entreprises. Par leur expérience et leur autonomie, les personnes de plus de 50 ans sont nombreuses à pouvoir être intéressées par de nouvelles formes d'emploi et par la création d'entreprise. La loi pour l'initiative économique a étendu aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans le bénéfice de l'aide dont peuvent bénéficier les personnes en difficulté, limité jusque-là aux bénéficiaires d'un minimum social, aux jeunes et aux salariés repreneurs de leur entreprise en difficulté. L'accord sur les seniors soumis à signature jusqu'au 10 novembre prochain devrait permettre d'accentuer la remontée du taux d'emploi des seniors et prouve le sens des responsabilités et l'efficacité de la négociation entre les partenaires sociaux. Il marque l'amorce d'une révolution culturelle autour du fait que l'âge ne peut pas être la principale variable d'ajustement. Par les avancées qu'il comporte sur le droit à la formation et le bilan de compétences à mi-carrière, le texte acte le fait que l'avenir des seniors ne se joue pas à 50 ou 55 ans mais dès 45 ans. Il pose aussi la question des conditions de travail et renouvelle l'approche du chômage des seniors et de la gestion des fins de carrière en créant une nouvelle catégorie de contrat à durée déterminée de 18 mois renouvelable une fois pour les demandeurs d'emploi de 57 ans. Le Gouvernement veillera à faciliter la mise en oeuvre des nouvelles démarches dont les partenaires sociaux viennent d'être à l'initiative. Il va lancer, en janvier 2006, un plan national d'action concertée sur cinq ans qui comportera notamment un volet prévention autour des conditions de travail et un volet retour à l'emploi des seniors au chômage. Le développement d'une offre de service pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi âgés sera l'un des points principaux du contrat de progrès État-ANPE. Dans le cadre de la préparation de ce plan d'action, les réflexions sont menées pour offrir aux personnes proches de la retraite des formules de travail (temps partiel, travail à temps partagé) qui leur permettent de valoriser plus facilement leur expérience auprès des entreprises et de participer à la création de richesses selon des modalités plus souples, mieux adaptées à leurs souhaits.

Données clés

Auteur : [M. Jacques Domergue](#)

Circonscription : Hérault (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 66879

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 7 juin 2005, page 5731

Réponse publiée le : 13 décembre 2005, page 11571