ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 12400

Texte de la question

M. Michel Voisin attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les contrats pour l'emploi des jeunes. 100 000 emplois d'avenir et 120 000 contrats aidés, mais qui font abstraction des mesures en faveur des séniors en recherche d'emploi. À partir de 50 ans, être au chômage, donne aux séniors, le sentiment désespérant que la France leur tourne le dos et ne leur laisse d'autre choix que la résignation. Or, contrairement aux idées reçues, le retrait des séniors du marché du travail ne se traduit pas par une augmentation corrélative, du taux d'emploi des jeunes. Au contraire, à l'échelle européenne, on constate que les pays qui ont le plus fort taux d'emploi des séniors ont également un taux d'emploi des jeunes biens supérieurs à la moyenne des 27 États membres de l'Union européenne. Par ailleurs, pour les entreprises, favoriser le départ des séniors pour atteindre des objectifs chiffrés de suppression d'emploi constitue une erreur stratégique dans la mesure où cette logique purement comptable ne tient aucun compte des « trous de compétence » provoqués par le départ des titulaires de certains savoirs et savoir-faire clés. Compte tenu de ces données économiques qui ne sauraient faire abstraction des répercussions sociales et humaines qu'engendre une situation pérenne de « chômeur de longue durée », Il demande quelles sont les mesures que le Gouvernement envisage de prendre pour la sauvegarde de l'emploi des séniors de plus de 50 ans.

Texte de la réponse

En France, 63,9 % des personnes âgées de 55 à 59 ans et 18,8 % des personnes de 60 0 64 ans étaient en emploi en 2011. Le taux d'emploi des seniors en France est désormais légèrement supérieur à la moyenne européenne entre 55 et 59 ans [62,5 % Union européenne des 27 (UE-27)] mais il reste largement inférieur entre 60 et 64 ans (31,4 % UE-27). De 2000 à 2011, le taux d'emploi des 55 à 59 ans a augmenté en France, pour les hommes comme pour les femmes, avec une croissance de 2 à 3 points supérieure par rapport à l'UE. Pour l'ensemble des 55 à 64 ans, il a augmenté de 11 points entre 2000 et 2011, en France, comme dans l'ensemble de l'UE. L'augmentation régulière du taux d'emploi des seniors depuis le début des années 2000 a mis un terme à la forte baisse enregistrée au cours des décennies précédentes (de 1975 à la fin des années 1990). Cependant, l'évolution du taux d'emploi des seniors montre une caractéristique constante : le décrochage massif du taux d'emploi à partir de 60 ans, qui s'explique logiquement du fait des nombreux départs à la retraite (moins 18,8 points entre 59 et 60 ans en 2011), mais qui s'amorce en fait dès l'âge de 56 à 57 ans (moins 6 points entre 56 et 57 ans). En ciblant les personnes en emploi âgées de 57 ans et plus, le contrat de génération dans son volet « maintien dans l'emploi » prend en compte cette borne d'âge « critique » où les taux d'emploi commencent à chuter fortement. Sous l'effet de la crise, le chômage des 55 à 64 ans progresse nettement depuis 2008 : leur taux de chômage est passé de 4,6 % à 6,5 %, même si ce taux reste bien en-deçà de celui de l'ensemble des actifs (9,2 %). Cependant à partir de 55 ans, le taux de sortie du chômage vers l'emploi décroît avec l'âge. La part des demandeurs d'emploi qui reprend un emploi diminue, à chaque âge, à partir de 55 ans. La dégradation conjoncturelle de 2009 a encore renforcé les difficultés des demandeurs d'emploi seniors à retrouver un emploi. Les salariés âgés sont plus fortement touchés par le chômage de longue durée que

l'ensemble de la population active. La part de chômage de longue durée des chômeurs âgés était de 56 % contre 41 % pour l'ensemble de la population active. Dans un contexte économique difficile qui affecte les comportements d'embauche des employeurs notamment à l'égard des travailleurs âgés, le volet « incitation au recrutement de seniors » inclus dans le contrat de génération va dans le sens d'un soutien aux reprises d'emploi des personnes âgées de plus de 55 ans. Le contrat de génération s'inscrit dans la bataille du Gouvernement pour l'emploi et s'adresse à tous les jeunes et à toutes les entreprises du secteur privé. L'objectif du Gouvernement est de créer une dynamique de gestion active des âges afin de redonner un espoir à tous les jeunes et de valoriser l'expérience des salariés seniors. Le contrat de génération propose un changement de regard sur les âges. Il est porteur d'une ambition forte : modifier durablement le regard des entreprises pour reconnaître les atouts de tous les salariés, quel que soit leur âge. Cet objectif participe également à l'accroissement de leur compétitivité. Le contrat de génération constitue donc un levier pour favoriser le retour à l'emploi des seniors. Le 19 octobre 2012, les partenaires sociaux ont signé, à l'unanimité un accord national interprofessionnel fixant les modalités du contrat de génération. La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération reprend fidèlement les termes de cet accord et le décret n° 2013 - 222 du 15 mars 2013 en précise les modalités d'application. Le contrat de génération s'applique à toutes les entreprises. Selon des modalités distinctes, la mesure s'adapte aux différentes tailles d'entreprises. L'Etat incite les entreprises de moins de 300 salariés à s'inscrire dans cette démarche puisqu'elles peuvent bénéficier d'une aide de 4 000 € par an pendant une durée de trois ans maximum. Cette aide permettra d'accompagner l'intégration professionnelle de jeunes nouvellement recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI) chaque année dans les entreprises ou groupes de moins de 300 salariés et d'y favoriser la poursuite de l'activité professionnelle de l'ensemble des seniors. En outre, les entreprises de plus de 300 salariés doivent négocier sur l'emploi des jeunes, des seniors et la transmission des compétences avant le 30 septembre 2013. S'agissant des carrières longues, le décret n° 2012-847 en date du 2 juillet 2012 permet l'ouverture du droit à la retraite anticipée à soixante ans pour les assurés en activité justifiant de la durée de cotisation requise pour leur génération et ayant commencé à travailler avant 20 ans.

Données clés

Auteur : M. Michel Voisin
Circonscription : Ain (4e circonscription) - Les Républicains
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 12400
Rubrique : Emploi
Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 4 décembre 2012, page 7133
Réponse publiée au JO le : 23 juillet 2013, page 7901