



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 14293

Texte de la question

M. André Schneider attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les problèmes auxquels les demandeurs d'emploi âgés de plus de cinquante ans sont confrontés. En 2012, le taux d'activité des 55-64 ans était de 42,5 % en France, soit inférieur de 7,2 points au taux d'activité moyen dans l'Union européenne. Au niveau européen, on observe que les pays qui ont le plus fort taux d'emploi des seniors ont aussi un taux d'emploi des jeunes bien supérieur à la moyenne des 27 États membres de l'Union européenne. Des solutions telles que l'institution d'un droit à la formation pour les chômeurs de plus de 50 ans et la mise en place d'exonérations de charges permettraient d'enrayer l'important taux de chômage des seniors. Il lui demande quelles sont les intentions du Gouvernement pour faciliter un retour durable à l'emploi des plus de 50 ans.

Texte de la réponse

Après avoir connu une forte décline de leur taux d'activité, du fait du recours massif aux préretraites comme moyen d'accompagnement des restructurations industrielles dès les années 1970, ainsi qu'en raison de l'abaissement de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans en 1982, le taux d'activité des 55-64 ans progresse depuis la toute fin des années 1990. Il se rapproche de la moyenne européenne et l'a même dépassée s'agissant des 55-59 ans. A fin 2012, le taux d'emploi des 55-64 ans s'élève à 45,8 % pour un taux d'activité de 49,4%. Le taux d'emploi progresse de 3,0 points, soit un rythme très proche de celui de 2011. Cette progression dynamique trouve son origine dans le recul de l'âge de départ en retraite à taux plein, ainsi que dans l'abandon progressif des dispositifs publics de cessation anticipée d'activité et la suppression des dispenses de recherche d'emploi. Mais ces chiffres traduisent mal des écarts très nets entre les 55 - 59 ans et les 60 - 64 ans. Le taux d'emploi des 55 - 59 ans à 66 % est légèrement au-dessus de la moyenne européenne tandis que le taux d'activité est d'environ 72%. Le taux d'emploi des 60 - 64 ans est, quant à lui, très en deçà de la moyenne européenne à 20 % pour un taux d'activité proche de 21,5%. En France, à fin 2012, 66 % des personnes âgées de 55 à 59 ans et 20 % des personnes de 60-64 ans étaient en emploi. Le taux d'emploi des seniors en France est désormais légèrement supérieur à la moyenne européenne entre 55 et 59 ans (63 % UE-27) mais il reste largement inférieur entre 60 et 64 ans (31,4 % UE-27). De 2000 à 2012, le taux d'emploi des 55-59 ans a augmenté en France comme dans la plupart des états membres de l'union européenne (UE), pour les hommes comme pour les femmes, avec une croissance de 2 à 3 points supérieure par rapport à l'UE. L'augmentation régulière du taux d'emploi des seniors depuis le début des années 2000, à l'exception de la stabilité au second semestre 2009, a mis un terme à la forte baisse enregistrée au cours des décennies précédentes (de 1975 à la fin des années 1990). Or, 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 56-57 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. 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 et plus de 55 ans. Le contrat de génération constitue l'un des dispositifs majeurs de la bataille pour l'emploi menée par le gouvernement. Dans un contexte où la situation de l'emploi est difficile, il a pour objectif de faciliter l'insertion durable des jeunes, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences, essentielle à la compétitivité des entreprises. L'accès à la formation des seniors est l'un des items qui figure très fréquemment dans les accords d'entreprises et de branches sur le contrat de génération. La mise en place du compte personnel de formation et du compte personnel de prévention de la pénibilité permettront également d'améliorer l'accès à la formation des salariés seniors. En matière d'aide à l'emploi, les contrats d'accompagnement dans l'emploi bénéficient fortement aux salariés seniors : en 2013, près de 100 000 ont été prescrits à des personnes de plus de 50 ans. Enfin, la renégociation de la convention d'assurance chômage pourrait également permettre de mobiliser d'autres leviers pour faciliter le retour et le maintien en emploi des seniors.

Données clés

Auteur : [M. André Schneider](#)

Circonscription : Bas-Rhin (3^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 14293

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [25 décembre 2012](#), page 7708

Réponse publiée au JO le : [4 février 2014](#), page 1121