



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 17189

Texte de la question

Mme Marie-Hélène Fabre attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les fins de carrières des salariés âgés dits seniors. Elle lui rappelle que les salariés âgés se voient souvent proposer des ruptures conventionnelles ou des diminutions de leurs temps de travail et de leur rémunération quand ils ne sont pas tout simplement placardisés et exclus des responsabilités. C'est d'autant plus dommage qu'ils possèdent une expérience infiniment utile, notamment en matière de circuits de distribution, pour des jeunes entreprises qui n'ont pas les moyens de s'offrir les services d'un grand nombre d'employés. Or des associations proposent de mettre à disposition de ces jeunes entreprises des cadres expérimentés dont ils ne pourraient pas se payer normalement les services. Ce genre de dispositif, appelé temps partagé, repose sur la mutualisation des moyens humains et rencontre beaucoup de succès dans la plupart des pays développés. Mais il n'est pas encore très développé en France. Or, si le bénéfice en termes de développement est évident pour ces jeunes entreprises, il permet aussi dans le même temps aux grandes entreprises d'offrir une seconde carrière à une partie de leur personnel. Aussi, elle lui demande quelles mesures il compte mettre en place pour soutenir et développer ce type de dispositif.

Texte de la réponse

Sous l'effet de la crise, le taux de chômage des 55-64 ans a progressé nettement depuis 2008 même si ce taux reste bien en-deçà de celui de l'ensemble des actifs. Cette hausse du chômage des seniors est aussi en partie le résultat de la restriction progressive d'accès au dispositif de dispense de recherche d'emploi (DRE) qui a eu pour effet d'accroître mécaniquement le nombre d'inscrits sur les listes de demandeurs d'emploi en fin de mois. Cette suppression de la DRE se serait traduite par une augmentation de 189 000 demandeurs d'emploi inscrits essentiellement en catégorie A, entre 2009 et 2012. Les seniors, notamment ceux qui sont peu qualifiés, ont un faible taux de retour à l'emploi. L'enjeu pour cette classe d'âge est donc le maintien en emploi. L'initiative de « temps partagé » est intéressante en ce qu'elle permet de mettre à la disposition d'entreprises, souvent de petite taille et qui n'ont pas les ressources financières suffisantes pour recruter un cadre expérimenté, des compétences spécifiques souvent acquises par l'expérience. Au-delà, ce modèle permet aussi d'accompagner les salariés dans leur mobilité professionnelle dans un cadre juridiquement sécurisé. En France, ce dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, souvent à l'initiative d'entreprises de taille importante qui se mettent en réseau sur un même territoire, se développe en partenariat avec les partenaires sociaux ; L'Etat est particulièrement attentif à la mise en place de ces dispositifs. En ce qui concerne les modalités de mise à disposition de salariés âgés par les grandes entreprises auprès des petites et moyennes entreprises (PME) qui n'ont pas les moyens de s'offrir leurs services, il s'agit d'une recherche de mutualisation des ressources humaines intéressante et qui profite tant aux salariés seniors qu'aux entreprises. Cette mutualisation peut être mise en place via le dispositif des groupements d'employeurs. Cette modalité de mutualisation des ressources humaines se révèle cependant assez complexe dans sa mise en oeuvre. Elle semble plus appropriée pour les salariés saisonniers souvent plus jeunes et recrutés pour une durée déterminée. Les salariés seniors bénéficient plus souvent de CDI et ne se tournent pas volontiers vers les formes d'emplois

mutualisés tels que les groupements d'employeurs, jugés trop précaires. Au-delà, la question de la place des seniors et de la transmission des compétences est aussi au coeur du contrat de génération. Institué par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013, laquelle reprend fidèlement les termes de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 signé à l'unanimité par les partenaires sociaux, 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 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 la gestion des âges afin de faciliter l'intégration des jeunes dans les entreprises et de valoriser l'expérience des salariés seniors. Le contrat de génération s'applique à toutes les entreprises. En outre, la mesure s'adapte aux différentes tailles d'entreprises. Il correspond à la valorisation de l'emploi des seniors en leur permettant de transmettre leurs compétences et leur connaissance des codes et valeurs de l'entreprise aux salariés nouvellement recrutés.

Données clés

Auteur : [Mme Marie-Hélène Fabre](#)

Circonscription : Aude (2^e circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 17189

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 : [5 février 2013](#), page 1269

Réponse publiée au JO le : [29 octobre 2013](#), page 11442