ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Employabilité des seniors

Question écrite n° 14733

Texte de la question

M. Christophe Bouillon attire l'attention de Mme la ministre du travail sur l'employabilité des seniors. Les seniors rencontrent des difficultés importantes sur le marché du travail. C'est pourquoi, ils bénéficient de mesures spécifiques visant à favoriser leur retour et leur maintien dans l'emploi. Cependant, en la matière, la France accuse encore un retard important comparativement aux pays voisins et même si les politiques menées à l'égard de l'emploi des seniors ont permis d'augmenter le taux d'emploi après 55 ans, le taux d'emploi des plus de 60 ans reste faible. Les mesures et dispositifs mis en place en faveur des seniors pour lutter contre les difficultés rencontrées par ce public sont nombreux mais encore insuffisants. Selon le baromètre réalisé par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail, l'âge reste un des premiers critères de discriminations ressenties par les salariés et un vecteur de préjugés de la part des employeurs. Les réformes des retraites se sont succédées en France depuis les années 1990, tendant à augmenter l'âge de départ à la retraite. Elles ont permis d'accroître le taux d'emploi des seniors mais dans le même temps, le taux de chômage des travailleurs de cette catégorie d'âge a connu une hausse rapide. Il apparaît donc qu'il reste beaucoup à faire pour faciliter le recrutement des seniors, favoriser leur maintien dans l'emploi et lutter efficacement contre le chômage et l'inactivité. Il l'interroge sur les actions et mesures prévues par le Gouvernement pour remédier à cette situation.

Texte de la réponse

Après une longue période de baisse, le taux d'emploi des seniors s'est redressé en France à partir du début des années 2000. Entre 2007 et 2017, en France métropolitaine, alors que le taux d'emploi des 25-49 ans a reculé de 1,9 point (80,6 % en 2017), celui des 50-64 ans a augmenté de 8,2 points (61,5 % en 2017). Cette progression est surtout le fait des personnes de 55 ans ou plus (+17 points pour les 55-59 ans), même si le taux d'emploi des 60-64 ans demeure faible (29,2 % en 2017). La hausse du taux d'emploi des seniors sur 10 ans est avant tout portée par les personnes de 55 ans ou plus, sous l'effet des réformes des retraites successives et des restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité : entre 2007 et 2017, le taux d'emploi des 60-64 ans a augmenté de 13,5 points, celui des 55-59 ans de 17,0 points, alors que celui des 50-54 ans est resté stable (+ 0,2 point). Les 60-64 ans contribuent pour 42,1 % à la hausse du nombre de 50-64 ans ayant un emploi entre 2007 et 2017. Le taux d'emploi des 60-64 ans reste néanmoins nettement en deçà de celui des générations plus jeunes : 29,2 % d'entre eux ont un emploi, contre 72,4 % des 55-59 ans, 80,2 % des 50-54 ans et 80,6 % des 25-49 ans. Prenant acte de ces résultats positifs, le gouvernement conduit depuis le début du nouveau quinquennat une politique visant à favoriser des transitions professionnelles anticipées, en renforçant les droits des salariés et des demandeurs d'emploi. Les ordonnances instituant des mesures pour le renforcement du dialogue social et la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018, ont permis de progresser en ce sens. Par ailleurs, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié les conditions d'accès à la formation professionnelle et à l'assurance chômage. Le renforcement des droits des salariés bénéficiera également aux salariés seniors. La volonté du gouvernement est d'améliorer l'efficacité des droits à reconversion des salariés et d'en faciliter la mobilisation.

Ainsi, en complément de l'effort financier sans précédent du Plan quinquennal d'investissement dans les compétences (15 milliards d'euros sur 5 ans), la loi « avenir professionnel » prévoit à cet effet plusieurs dispositions ambitieuses. 1) Elle consacre notamment le compte personnel de formation (CPF) comme moyen privilégié d'accès autonome des actifs à la formation, afin de simplifier les différents outils, d'offrir davantage de lisibilité aux actifs. Grâce à une application dédiée, chacun, avec son CPF et sans intermédiaire, pourra comparer la qualité des formations qui devront être obligatoirement certifiées, le taux de satisfaction des utilisateurs, et ainsi trouver la formation appropriée, s'inscrire et payer en ligne. Par ailleurs, les droits acquis sur le CPF sont désormais monétisés, pour plus d'effectivité, de lisibilité et de justice. Les droits en heures privilégiaient ceux qui sont déjà au plus haut niveau de qualification et qui, à nombre d'heures égales, se retrouvaient à disposer d'un budget supplémentaire de formation. Les droits augmentés seront de 500 euros pour tous, par an, et 800 euros pour les moins qualifiés, soit respectivement 5 000 et 8 000 euros sur dix ans. Par ailleurs, les personnes à mi-temps, qui sont à 80% des femmes, bénéficieront du même abondement annuel que les temps plein. Enfin, les travailleurs en situation de handicap auront une majoration de l'abondement annuel de leurs droits. En outre, une clause de revoyure a été introduite afin de garantir dans le temps l'actualisation régulière des droits acquis. Le CPF devient ainsi un véritable outil d'émancipation sociale à la main des actifs, avec la protection d'une garantie collective. Les actifs ne seront pas seuls. Tous ceux qui le souhaiteront pourront disposer d'un conseil en évolution professionnelle gratuit, et enfin financé par la mutualisation, pour les accompagner dans leurs projets professionnels, ainsi que l'ont souhaité les partenaires sociaux dans leur accord national interprofessionnel du 22 février 2018. 2) Le CPF Transition professionnelle, qui reprend les termes de l'accord précité, permet d'accompagner les projets de transition professionnelle de manière plus souple et plus lisible, que le congé individuel de formation. 3) La loi « avenir professionnel » introduit un nouveau dispositif puissant de « reconversion et promotion par l'alternance ». Baptisé « Pro A », il vise à permettre aux salariés, tout en gardant leur contrat de travail et leur rémunération, d'accéder à une formation qualifiante en alternance, soit pour une promotion interne, soit pour une reconversion. Il permettra aussi de répondre aux besoins spécifiques des certains secteurs d'activité et d'anticiper les reconversions liées aux mutations, tout en conservant l'emploi. Ce dispositif est un élément clé qui s'inscrit en complément du plan de formation de l'entreprise, désormais, plan de développement des compétences, et du droit individuel, via le compte personnel de formation (CPF). Les modalités d'application sont prévues par le décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance 4) Enfin la loi ouvre un droit à l'assurance-chômage pour les salariés démissionnaires ayant un projet de création d'entreprise ou de reconversion professionnelle. La perte d'emploi demeure néanmoins un choc pour des seniors qui peuvent se penser protéger d'un tel évènement. La sensibilisation de cette population aux transitions professionnelles est donc un impératif pour le gouvernement. A cet effet, le ministère du travail déplorera des outils d'information et de sensibilisation à l'intention des entreprises et des seniors afin notamment de permettre à ces derniers une meilleure anticipation de leur deuxième partie de carrière.

Données clés

Auteur : M. Christophe Bouillon
Circonscription : Seine-Maritime (5e circonscription) - Socialistes et apparentés
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 14733
Rubrique : Emploi et activité
Ministère interrogé : Travail
Ministère attributaire : Travail

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 4 décembre 2018, page 10899
Réponse publiée au JO le : 19 février 2019, page 1737