



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 13462

Texte de la question

M. Jean-Marc Roubaud appelle l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les difficultés rencontrées par les chômeurs de plus de cinquante ans. Les personnes de plus de cinquante ans recherchant un emploi sont confrontées à une réticence de la part des employeurs du fait de leur âge. Lorsqu'ils arrivent en fin de droit des ASSEDIC, beaucoup sont encore loin de l'âge légal de la retraite et de fait se retrouvent dans une situation précaire, surtout lorsqu'ils ont encore des enfants à charge. En conséquence, il lui demande s'il envisage de prendre des mesures qui favoriseraient l'embauche des demandeurs d'emploi de plus de cinquante ans.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire attire l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur la situation des chômeurs âgés de plus de cinquante ans. Le nombre de demandeurs d'emploi de plus de cinquante ans a enregistré au cours de l'année 2002 une hausse de 2,7 % (DARES données CVS) quand l'ensemble du chômage augmentait de 4,8 %. Le chômage des seniors est en effet moins réactif tant aux dégradations qu'aux améliorations de l'emploi. Souvent entrées au chômage à la suite de la perte d'un emploi stable, c'est un peu plus de 361 400 personnes de plus de cinquante ans qui sont à la recherche d'un emploi à fin décembre 2002. Ces personnes restent plus fortement exposées au risque de chômage de longue durée que l'ensemble de la population. Cette catégorie démographique se caractérise par un taux d'emploi jugé insuffisant au regard de la moyenne européenne. Le taux d'emploi des salariés âgés est en France l'un des plus faibles parmi les pays industrialisés. En 2002, le taux d'emploi des cinquante-cinq à soixante-quatre ans s'élève, selon les sources européennes à 33,8 %, alors que la moyenne des pays de l'Union européenne s'établit autour de 38 %. Dans son Plan national d'action pour l'emploi 2002 (PNAE), la France s'est fixée comme objectif intermédiaire à l'horizon 2006, d'augmenter de 4 points ce taux d'emploi. Les leviers d'intervention en faveur de ces publics s'organisent autour de deux axes : maintenir dans l'emploi les salariés de plus de cinquante ans et favoriser le retour à l'emploi de ceux qui en sont privés. Une première priorité est de poursuivre la maîtrise des dispositifs favorisant le retrait d'activité. La contribution des entreprises au financement de ces dispositifs est renforcée, ce qui est propre à modifier leurs comportements usuels. Si des nouveaux dispositifs ont été créés, tels que le dispositif de cessation anticipée d'activité (CATS), ils reposent sur des dispositions plus exigeantes et revêtent un caractère résolument transitoire : conditions de pénibilité du travail jusque-là inexistantes, durée de cotisations longues, limitation dans le temps, incitation à la gestion prévisionnelle des emplois. Eu égard aux difficultés qu'ils connaissent sur le marché du travail, les demandeurs d'emploi de longue durée de plus de cinquante ans sont considérés comme un public prioritaire des dispositifs de prévention et de lutte contre le chômage de longue durée et les exclusions tel que le Contrat initiative-emploi (CIE) dans le secteur marchand ou le Contrat emploi consolidé (CEC) dans le secteur non marchand. De même, dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi, les demandeurs d'emploi âgés de plus de cinquante-cinq ans indemnisés par le régime d'assurance-chômage peuvent bénéficier de façon préférentielle, dès leur troisième mois de chômage de l'aide dégressive à l'employeur (ADE) financée par l'Unedic. Plus globalement, il faut pour créer les conditions

favorables au développement d'une nouvelle approche dans la gestion des âges en entreprise, contribuer à l'évolution des mentalités, et à la diffusion d'une culture du « vieillissement actif » promue au niveau européen. D'ores et déjà, le Gouvernement utilise les outils d'aide à la formation, à l'emploi, à l'amélioration des conditions de travail au niveau de l'entreprise et de la branche pour éviter la déqualification des salariés âgés et l'usure au travail (outils de la politique contractuelle, Fonds national d'amélioration des conditions de travail). Dans le cadre du programme d'initiative communautaire « Equal », des projets relatifs au maintien en activité des travailleurs « vieillissants » vont être développés. Les politiques de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés passent également par la formation. Ainsi le dispositif de validation des acquis de l'expérience professionnelle bénéficiera en particulier aux salariés âgés. Le développement d'actions de communication auprès du public, et permettant de modifier la perception sur la gestion des âges, à l'instar des actions très dynamiques menées sur ces sujets en Finlande ou en Grande-Bretagne pourrait être également envisagé. Une concertation active avec les partenaires sociaux est en cours. Elle vise à encourager des négociations au niveau des branches professionnelles, pour outiller les entreprises dans leur politique de gestion prévisionnelle des emplois, afin que les politiques de formation intègrent davantage les travailleurs âgés, et que l'âge ne soit plus un motif discriminant dans l'accès et le maintien dans l'emploi.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Marc Roubaud](#)

Circonscription : Gard (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 13462

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 3 mars 2003, page 1518

Réponse publiée le : 16 juin 2003, page 4721