



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 76600

Texte de la question

M. Jean-Claude Guibal appelle l'attention de M. le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement sur l'étude de l'OCDE sur l'emploi des seniors. L'organisation pour la coopération et le développement économique estime en effet que les pays de l'OCDE seront confrontés à une baisse de la population active et à un recul de la prospérité s'ils ne favorisent pas l'emploi des seniors, L'OCDE souligne que « sans changement de politique d'emploi, on pourrait se trouver dans les pays de l'OCDE, d'ici 2050, avec une moyenne de soixante-dix inactifs âgés pour 100 travailleurs, c'est-à-dire près du double de la proportion actuelle qui se situe aux alentours de trente-huit inactifs âgés pour 100 travailleurs ». L'organisation observe que les politiques en vigueur actuellement dans la plupart des pays de l'OCDE ne récompensent pas la poursuite d'une activité au-delà d'un certain âge mais qu'au contraire beaucoup d'entre elles la pénalisent. Elle note également qu'en dépit de l'allongement de la vie, l'âge effectif de départ en retraite a baissé dans presque tous les pays de l'OCDE. En moyenne, sur dix personnes âgées de cinquante à soixante-cinq ans, moins de six avaient un emploi dans les pays de l'OCDE en 2004. En conséquence, il lui demande quelles mesures le Gouvernement entend mettre en place pour contrebalancer les effets du vieillissement de la population sur les budgets publics et la croissance économique, tout en offrant plus de choix au seniors. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Texte de la réponse

Le taux d'emploi des salariés âgés, indicateur significatif pour apprécier la situation réelle de ce groupe sur le marché du travail, est particulièrement faible par rapport aux autres groupes d'âge et à la moyenne européenne. Il est, en 2004, de 37,3 % contre 41 % dans l'Europe des 25. S'il demeure trop bas, il tend cependant à se redresser. Plus de huit points ont été gagnés en cinq ans. Cette situation prend place dans un marché du travail français caractérisé par « une seule génération au travail ». Elle résulte, en ce qui concerne les seniors, de stratégies de retraits anticipés du marché du travail mises en place à la fin des années 70. Ces stratégies ont nourri une déconsidération à l'égard des seniors au travail et ancré une culture du retrait précoce du marché du travail dont il est impératif de sortir. Le Gouvernement s'est engagé dans une politique volontariste de réformes pour améliorer le maintien et le retour à l'emploi des personnes de plus de 50 ans : ensemble de dispositions dans la loi portant réforme des retraites en 2003 visant à prolonger l'activité jusqu'au départ à la retraite et au-delà de 60 ans, grâce au resserrement des conditions d'accès aux préretraites publiques, à la suppression des préretraites progressives, à la mise en place d'un système de surcôte, au report à 65 ans de l'âge de mise à la retraite par l'employeur ; développement de la formation tout au long de la vie et de la validation des acquis de l'expérience dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et instauration d'exonérations sociales pour les contrats de professionnalisation bénéficiant aux personnes de plus de 45 ans pour favoriser une meilleure gestion de la période charnière que représente la mi-carrière ; aide au retour à l'emploi à travers la réforme des contrats aidés dans le cadre du plan de cohésion sociale ; amélioration des conditions de travail et de la santé au travail, avec l'adoption en février 2005 du plan santé au travail 2005-2009. C'est en agissant de manière coordonnée, complémentaire, sur une multitude de leviers, qu'il est possible

d'avancer. Dans le cadre des travaux menés avec les branches professionnelles, la problématique de la gestion active des âges constitue un axe de plus en plus important, tant en matière d'appui et d'accompagnement d'actions concernant les salariés en deuxième partie de carrière que de prospective. Elle sera systématiquement mise en oeuvre dans le nouveau cadre de la politique contractuelle, qui fusionne le dispositif des contrats d'études prospectifs et les engagements de développement de la formation, sous l'appellation d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC). La gestion des âges est identifiée comme priorité dans le contrat de progrès de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail pour la période 2004-2008. Cette priorité se concrétise par la mise en place du projet « ATEON », véritable centre de ressources pour les acteurs (entreprises, branches professionnelles, territoires, représentants du personnel). Ce centre national, soutenu par le fonds social européen, est décliné en observatoires régionaux et a pour mission de fournir les informations trop souvent dispersées sur les données démographiques, les données du travail croisées avec les perspectives de renouvellement de la main-d'oeuvre et l'évolution des emplois et des compétences. Il contribue également à la diffusion et la capitalisation de nouveaux outils et des bonnes pratiques d'entreprises. Par leur expérience et leur autonomie, les personnes de plus de 50 ans sont nombreuses à pouvoir être intéressées par de nouvelles formes d'emploi et par la création d'entreprise. La loi pour l'initiative économique a étendu aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans le bénéfice de l'aide dont peuvent bénéficier les personnes en difficulté, limité jusque-là aux bénéficiaires d'un minimum social, aux jeunes et aux salariés repreneurs de leur entreprise en difficulté. L'accord sur les seniors soumis jusqu'au 10 novembre prochain devrait permettre d'accentuer la remontée du taux d'emploi des seniors et prouve le sens des responsabilités et l'efficacité de la négociation entre les partenaires sociaux. Il marque l'amorce d'une révolution culturelle autour du fait que l'âge ne peut pas être la principale variable d'ajustement. Par les avancées qu'il comporte sur le droit à la formation et le bilan de compétences à mi-carrière, le texte acte le fait que l'avenir des seniors ne se joue pas à 50 ou 55 ans mais dès 45 ans. Il pose aussi la question des conditions de travail et renouvelle l'approche du chômage des seniors et de la gestion des fins de carrière en créant une nouvelle catégorie de contrat à durée déterminée de dix-huit mois renouvelable une fois pour les demandeurs d'emplois de 57 ans. Le Gouvernement veillera à faciliter la mise en oeuvre les nouvelles démarches dont les partenaires sociaux viennent d'être à l'initiative. Il va lancer, en janvier 2006, un plan national d'action concertée sur cinq ans qui comportera notamment un volet prévention autour des conditions de travail et un volet retour à l'emploi des seniors au chômage. Le développement d'une offre de service pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi âgés sera l'un des points principaux du contrat de progrès État-ANPE. Dans le cadre de la préparation de ce plan d'action, les réflexions sont menées pour offrir aux personnes proches de la retraite des formules de travail (temps partiel, travail à temps partagé) qui leur permettent de valoriser plus facilement leur expérience auprès des entreprises et de participer à la création de richesses selon des modalités plus souples, mieux adaptées à leurs souhaits.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Claude Guibal](#)

Circonscription : Alpes-Maritimes (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 76600

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 25 octobre 2005, page 9880

Réponse publiée le : 13 décembre 2005, page 11581