



15ème législature

Question N° : 33523	De M. Christophe Naegelen (UDI et Indépendants - Vosges)	Question écrite
Ministère interrogé > Insertion		Ministère attributaire > Insertion
Rubrique >emploi et activité	Tête d'analyse >Soutien à l'emploi des seniors	Analyse > Soutien à l'emploi des seniors.
Question publiée au JO le : 03/11/2020 Réponse publiée au JO le : 02/03/2021 page : 1878 Date de signalement : 26/01/2021		

Texte de la question

M. Christophe Naegelen appelle l'attention de Mme la ministre déléguée auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, chargée de l'insertion, sur les dispositifs d'aides à l'emploi prévus par le Gouvernement et les grandes lacunes en matière de soutien à l'emploi des seniors. Le plan de relance comporte de nombreuses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, pour un total de 3,5 milliards d'euros. Ces mesures d'aide à l'embauche sont importantes mais elles reflètent la première des discriminations sur le marché de l'emploi : la discrimination sur l'âge, dénoncée tous les ans par le Défenseur des Droits. En effet, contrairement à une idée reçue, l'expérience professionnelle n'est pas toujours un atout des seniors. Précisons d'ailleurs que les jeunes sont de surcroît mieux formés puisque 11 % des jeunes demandeurs d'emploi ont un niveau égal ou inférieur au BEPC, contre 20 % des seniors. Il est à noter que les plus de 45 ans représentent presque quatre demandeurs d'emploi sur dix, 36 % soit près de 3 fois plus que les « jeunes ». Parmi eux, au mois d'août 2020, 806 960 étaient au chômage depuis plus d'un an et 527 300 depuis plus de deux ans. Il est inconcevable que soit organisée ainsi une concurrence déloyale entre des jeunes, mieux formés et bénéficiant d'aides à l'embauche importantes, face à des seniors pas ou peu formés et sans aides. Raisonner en termes de catégorie d'âge et non pas en termes de catégorie de difficulté pose question. Il est impératif que les mesures du plan de relance soient étendues aux seniors, qui connaissent des difficultés comparables à celles des jeunes sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi il lui demande quelles sont les intentions du Gouvernement en matière d'aides à l'emploi des seniors et comment il compte remédier à l'injustice dont ils sont l'objet à travers une concurrence accrue par l'octroi d'aides aux jeunes dont ils ne bénéficient pas.

Texte de la réponse

Le taux d'emploi des seniors en France, bien qu'inférieur à la moyenne européenne, n'a cessé de progresser depuis les années 2000 : alors qu'il n'était que de 33% en 2003, il s'élevait à 53,7% au troisième trimestre 2020. Cela peut s'expliquer par la diminution des cessations anticipées d'activité et les réformes successives augmentant l'âge de départ à la retraite associé à l'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein. Les actifs âgés de 55 ans ou plus restent moins exposés au chômage que les autres actifs : au troisième trimestre 2020, le taux de chômage des 50-64 ans s'élève à 6,1% alors qu'il est de 9% pour l'ensemble de la population active. Enfin, si l'on s'intéresse aux 50 ans et plus, ils sont peu nombreux, en 2018, à être en contrat à durée déterminée (5,9%) ou en intérim (1,5%). Toutefois, les seniors sont plus souvent salariés à temps partiel que les plus jeunes actifs (25,5% des 55 ans en 2018 contre 18,5% pour l'ensemble des actifs occupés) et ce temps partiel est par ailleurs généralement subi. Et si les seniors sont globalement moins précarisés dans l'emploi, ce risque est accentué en cas de retour à l'emploi : les seniors ont une difficulté spécifique à sortir du chômage,

souvent de longue durée, avec des basculements plus fréquents dans le halo du chômage (sans inscription à Pôle Emploi). Ainsi, même si de nombreux progrès ont déjà été réalisés, le chômage des salariés les plus âgés augmente avec la crise et de nouveaux efforts doivent être entrepris pour répondre aux attentes des personnes âgées de 60 à 64 ans les plus éloignées de l'emploi. Le rapport réalisé par Mme Sophie Bellon, Mrs Olivier Meriaux et Jean-Manuel Soussan et remis au gouvernement le 14 janvier 2020 a identifié plusieurs pistes afin de favoriser le vieillissement actif au travail, valoriser l'expérience professionnelle et la transmission des savoirs, favoriser l'accès à la formation pour les plus âgés et améliorer la négociation collective sur ces questions tant au niveau des branches que des entreprises. A côté des dispositifs existants (contrat à durée déterminée seniors, aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation), la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » a créé un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) inclusion pour aider les salariés les plus âgés et les plus éloignés de l'emploi. Celui-ci vise à faciliter l'insertion des seniors sur le marché du travail en offrant la possibilité aux structures d'insertion par l'activité économique, d'embaucher en CDI, des salariés de 57 ans et plus en difficultés socio-professionnelles, afin de construire avec eux un parcours jusqu'à leur retraite. Le Gouvernement est particulièrement attentif aux seniors, dont il sait qu'ils nécessitent un accompagnement et une prise en compte particulière et renforcée. La mise en place d'un accès renforcé aux dispositifs de transition entre l'activité et la retraite sera un outil important pour mettre en oeuvre cette attention particulière. De même, la mission d'information sur l'emploi des seniors, présidée par Madame la députée du Nord Valérie SIX, et co-rapportée par Messieurs les députés Didier MARTIN et Stéphane VIRY, sera également un outil essentiel pour mieux suivre et encadrer cette problématique. Le Gouvernement sera particulièrement attentif à l'examen des propositions qui seront formulées par la mission d'information, ces propositions pouvant, le cas échéant, être mises en oeuvre.