



Nous n'avons volontairement pas corrigé les imperfections de forme qui peuvent apparaître dans chaque copie.

Concours interne

4^{ème} épreuve d'admissibilité : Questions sociales

Copie ayant obtenu la note de 12/20

Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Formation professionnelle

Délégation générale à l'Emploi
et à la Formation professionnelle

Mission Accès et retour à l'emploi

affaire suivie par : le chargé de mission

A Paris, le 24/08/2017

A l'attention de :
Mme la Déléguée générale
sous-couvert de :
le sous-directeur
le chef de bureau

Objet : Note relative à l'emploi des seniors : renforcer les effets de l'allongement de la durée de la vie professionnelle sur l'emploi des seniors.

Alors que la stratégie Europe 2020 détermine un objectif de 75 % pour le taux d'emploi des 20-64 ans d'ici 2020, la France connaît actuellement une situation où il atteint 71% (DARES, 2015). Dans la perspective de poursuivre l'amélioration constatée les années précédentes, l'amélioration du taux d'emploi des seniors est un enjeu important. Le taux d'emploi des seniors est en effet inférieur à la moyenne de l'UE (48,7%) de près de 5 points.

La notion de "senior", sur le marché du travail, est aussi problématique que celle de "jeune". Si le consensus est désormais établi sur l'usage du terme, il est chargé d'une portée symbolique qui pose question en terme de représentation. Au-delà, la borne inférieure de la classe d'âge est parfois déterminée à 50 ans, quand la borne

supérieure varie en fonction de l'âge de départ en retraite. Le consensus semble s'orienter vers une tranche d'âge 55-64 ans, qui est retenue par Eurostat et la Commission européenne.

La forte hausse du taux d'emploi des seniors est liée mécaniquement aux réformes ayant pour objectif l'allongement de la durée de vie professionnelle, en premier lieu celles des retraites. Si le taux de chômage des seniors demeure inférieur à celui de la population dans son ensemble, il présente des caractéristiques spécifiques relative à sa durée, à la faible probabilité de retour à l'emploi, et aux spécificités des freins périphériques de retour à l'emploi.

La présente note vise à analyser les tendances concernant le taux d'emploi des seniors et les spécificités relatives aux transitions professionnelles spécifiques qu'ils connaissent (I), puis à proposer des pistes de réflexion pour améliorer le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi (II).

I. Alors que le taux d'emploi des seniors devrait continuer à s'améliorer dans les prochaines années, les transitions professionnelles qu'ils connaissent doivent être accompagnées pour amplifier ce mouvement.

A. Le taux d'emploi des seniors va continuer de s'améliorer dans les prochaines années.

1. Le taux d'emploi des seniors est en forte progression depuis le milieu des années 2000 du fait des réformes des retraites.

- Le taux d'emploi des seniors a fortement progressé et atteint 49,8% (2016, DARES) : depuis 2013, le taux d'emploi a progressé de 4,9 points. Cette progression dissimule toutefois des différences importantes selon les tranches d'âge. Alors que le taux d'emploi des 55-59 ans atteint 70,3%, celui des 60-64 ans atteint 28,1% en 2016.
- Cette forte progression est liée à l'augmentation du taux d'activité, conséquence des réformes successives des retraites : Les réformes des retraites qui se sont succédées depuis 2003 ont eu pour conséquence de repousser l'âge de départ à la retraite et d'allonger la durée de la vie professionnelle. Les réformes de 2013, qui a allongé la durée de cotisation pour l'obtention du taux maximal, et celle de 2011 repoussant l'âge légal de départ à 62 ont eu un impact fort, quand la réforme de 2012 introduisant le dispositif carrière longue a eu un effet de ralentissement de cette tendance. Le taux d'activité des 55-64 ans a ainsi cru de 14 points entre 2007 et 2015, et atteint 53,7% en 2016, avec là encore une forte disparité entre les 55-59 / ans (75,7%) et les 60-64 ans (30,4%).
- Le taux d'emploi reste toutefois inférieur de 5 points à la moyenne européenne : si le taux d'activité a plus fortement progressé que la moyenne de l'UE pour les 55-59 ans entre 2000 et 2015 - inférieur de 2,4 pts il est désormais supérieur de 2,5 pts -, l'écart a peu reculé sur la tranche 60-64 ans, et atteint encore 11,5 pts en 2015. En conséquence le taux d'emploi (48,7%) en 2016 est inférieur de près de 5 pts à la moyenne de l'UE (53,3%), et l'écart atteint 10,6 pts pour les 60-64 ans.

2. Le taux d'emploi devrait continuer à croître dans les prochaines années en raison de la poursuite des effets des réformes des retraites.

- L'hétérogénéité des résultats entre les tranches d'âge 55-59 ans et 60-64 ans s'explique par l'échelonnement des effets des réformes : la réforme de l'allongement de la durée de cotisation a connu une application progressive dans le temps et par classe d'âge. La durée maximale de 169 trimestres concernera la classe d'âge 1965, aujourd'hui âgée de 52 ans. La réforme de 2011 ne produit d'effet plein qu'à partir de la génération 1955, aujourd'hui âgée de 62 ans.
- Les taux d'emploi et d'activité devraient donc croître dans les prochaines années pour les seniors en raison du rattrapage des taux des 60-65 ans : le calendrier de mise en place des réformes implique que les personnes actuellement âgées de 60 à 65 ans non concernées par les réformes ne seront plus prises en compte au

dénominateur, et les personnes des classes d'âge suivantes qui seront prise en compte présenteront un taux d'activité et d'emploi supérieur. L'INSEE a en effet démontré que l'accroissement de l'emploi résultant des réformes est principalement la conséquence d'un maintien dans l'emploi occupé.

B. Si le taux de chômage des seniors est inférieur à la moyenne nationale, il se caractérise par une faiblesse des chances de retour à l'emploi qui appelle un accompagnement spécifique des transitions professionnelles.

1. Le taux de chômage des seniors est faible mais la part des chômeurs de longue durée est élevée.

- Le taux de chômage des seniors atteint 7,2% en 2016 : en baisse de 0,2 pt par rapport à l'année précédente, il suit une évolution comparable au taux de chômage des 15-54 ans (10,2%) auquel il reste inférieur de trois points. La différence avec le taux de chômage des jeunes (22,4%) atteint 12 points, même si elle s'explique par des effets de différentiels d'activité qui amplifie ce résultat.
- La part du chômage de longue durée est forte et s'accompagne d'une probabilité plus faible de retour à l'emploi. La part du chômage de longue durée est nettement plus élevée chez les seniors atteint 63,1%, soit plus de 18 points supérieure à celle des 15-54 ans (44,6%). L'INSEE montre que l'effet de l'allongement de la durée de vie professionnelle diminue les chances de retour à l'emploi pour les chômeurs au-delà de 55 ans. Enfin, les seniors présentent également un niveau moyen de qualification et de formation inférieur à la moyenne nationale.

2. Les transitions professionnelles des seniors s'accompagnent d'enjeux spécifiques à cette classe d'âge.

Les transitions professionnelles au sein de l'emploi et entre emploi et chômage, voire inactivité, présentent des enjeux spécifiques en matière de formation, de conditions de travail, de conciliation de la vie familiale et professionnelle, et de représentation :

- Les seniors ont un niveau de formation moyen inférieur au niveau moyen national : la part des niveaux de formation infra IV est plus élevée que dans les autres classes d'âge et diminue la probabilité de retour à l'emploi. Au niveau des compétences de bases, un déficit de compétence usuelle en matière d'informatique constitue une difficulté supplémentaire à l'heure de la généralisation du numérique.
- Les effets de la pénibilité se déclarant dans le temps, les seniors sont plus touchés par la difficulté des conditions de travail : ils sont ainsi, selon une enquête menée par l'Institut Gallup au niveau européen en 2010, deux fois plus nombreux à déclarer craindre "les effets d'une mauvaise santé" sur leur emploi. Chez les hommes, les postures pénibles sont un facteur de crainte de perte d'emploi élevé après 60 ans.
- La conciliation de la vie familiale et professionnelle demeure problématique pour les femmes après 60 ans : Selon l'enquête, les femmes déclarent plus souvent envisager des difficultés pour concilier emploi et vie familiale après 60 ans. Si les enfants ont éventuellement quitter le foyer, le développement de la dépendance des personnes au-delà de 80 ans en lien avec l'allongement de la durée de vie peut poser des difficultés nouvelles aux personnes de plus de 55 ans.
- Les seniors peuvent connaître des phénomènes de discrimination liés à leur âge.

Afin d'accompagner et d'amplifier l'accroissement de l'emploi des seniors, il convient donc de proposer des solutions à ces problèmes spécifiques.

II. L'amplification de l'augmentation de l'emploi des seniors passe par des stratégies de maintien dans l'emploi et d'amélioration du retour à l'emploi.

A. Accompagner le maintien dans l'emploi par une adaptation de l'emploi et une valorisation des compétences des seniors.

1. Faciliter l'adaptation des postes et des conditions de travail.

- L'obligation de négociation sur l'emploi des seniors dans les entreprises de plus de 50 salariés doit aborder les sujets liés aux conditions de travail ainsi qu'au temps de travail : l'évolution de la vie professionnelle et la difficulté des conditions de travail peut amener les personnes de plus de 55 ans à voir aménager leur temps de travail ou les conditions (travail en horaires postés, de nuit...). Une discussion sur ce thème pourrait être menée dans le cadre de la négociation administrée. Comme pour les négociations relatives à l'égalité homme - femme, il convient de renforcer leur effectivité par le contrôle, et éventuellement des mécanismes de publicité ("name and shame"). En fonction des options prises par le gouvernement d'ici fin septembre, les sujets ouverts à la négociation pourraient inclure les salaires.
- Mener avec les organisations syndicales une campagne pour la détection des handicaps non-déclarés : bien que la déclaration du handicap demeure un choix du salarié, l'importance des invalidités liées ou non à l'emploi croit avec l'âge. Or la qualité de travailleur handicapé facilite le déploiement de moyens pour adapter les postes de travail et incite l'employeur à trouver des pistes de maintien dans l'emploi.
- Travailler avec la CNAMTS pour inciter les seniors bénéficiaires d'une pension d'invalidité à demeurer actifs : Les CAPEMPOI pourraient être mobilisés dans un plan d'action spécifique à construire avec l'AGEFIPH sur la base d'informations détenues par les CARSAT.
- Améliorer la prévention de la pénibilité : Alors que la réforme de la prise en compte de la pénibilité a été annoncée, il serait possible d'examiner la possibilité à plus long terme, de moduler les cotisations vieillesse des employeurs selon le niveau de réalisation des risques liés à la pénibilité, en lien avec la médecine du travail (modèle AT/MP).
- Examiner avec la DGCS la possibilité d'une participation des CAF au financement de mi-temps visant à favoriser le statut d' "aidant-familial", pour les seniors concernés par le soin d'un parent dépendant.
- Favoriser le cumul emploi-retraite en permettant une meilleure information sur le revenu de remplacement en amont de la liquidation de la retraite.
- Renforcer les contrôles lors de l'homologation des ruptures conventionnelles pour les personnes de plus de 55 ans, pour prévenir les licenciements déguisés.

2. Valoriser les compétences des seniors dans l'entreprise.

Si le contrat de génération n'a pas atteint l'objectif de valoriser les compétences détenues par les seniors, il est possible de valoriser l'importance du savoir-faire des plus de 55 ans. Le gouvernement a prévu de proposer des mesures de relance de l'apprentissage. Il convient de valoriser davantage la fonction de maître d'apprentissage et de la professionnaliser. Parmi les bonnes pratiques à diffuser, on peut citer l'exemple d'entreprises ayant créé en interne leur CFA et en ayant confié l'organisation et le fonctionnement à des salariés seniors qui voyaient ainsi leurs conditions de travail améliorées.

A ce titre, un plan de communication pourrait également être mis en œuvre, en liaison avec le défenseur des droits, pour lutter contre les discriminations qui pèsent sur les salariés seniors au sein de l'entreprise comme à l'embauche.

B. Améliorer le retour à l'emploi des seniors au chômage.

1. Lever les freins à la recherche d'emploi

- Le régime d'indemnisation des demandeurs d'emploi de plus de 55 ans pourrait voir s'aligner la durée d'indemnisation sur le droit commun : alors que la durée d'indemnisation est de 24 mois pour les autres classes d'âge, la durée dérogatoire de 36 mois pour les plus de 55 ans doit être supprimée, à l'instar de la dispense de recherche d'emploi et des retraites anticipées. Cette proposition est à examiner en lien avec Pôle Emploi et les partenaires sociaux, dans le cadre de la réforme à venir de l'assurance-chômage.
- Favoriser la reconversion professionnelle des seniors : en permettant le dépassement du plafond sur le CPF à partir de 50 ans, et en permettant au détenteur d'un CPPP d'accéder à un salaire à taux plein pour un mi-temps dans le cadre d'une reconversion. Il convient également de prendre en compte leurs besoins spécifiques dans les CPRDOFP.
- Faire la promotion du "CDD senior" : la loi de 2003 réformant les retraites avait prévu la mise en place d'un CDD spécifique, d'une durée de 3 ans, pour faciliter l'accès à l'emploi des seniors. Cette faculté reste peu utilisée.

2. Pour les publics les plus fragiles, renforcer l'accès aux emplois aidés.

Si le taux de retour à l'emploi des CUI-CAE demeure modéré (40%), les contrats aidés du secteur non-marchand peuvent constituer des solutions de court terme facilitant les transitions vers la retraite pour les personnes de 60 à 65 ans au chômage. Un ciblage spécifique d'une enveloppe conséquente est possible même dans le contexte d'une diminution des volumes de contrats, alors que les seniors ne représentent aujourd'hui que 16,5% des entrées.

La part des seniors pourrait également augmenter dans le secteur marchand, où les seniors ne représentent que 11,9%.

En lien avec les régions, les DIRECCTE doivent également favoriser l'accès des seniors aux formations et à l'accompagnement à la création d'entreprises.

Dans quelques régions (DIRECCTE GRAND EST ou ILE DE FRANCE), des plans régionaux pour l'emploi des seniors ont été expérimentés. Une généralisation est proposée pour organiser le fléchage des moyens en direction des seniors selon les spécificités locales. L'ensemble des propositions de la présente note pourraient, après discussion en RIM et arbitrage, complétées par les actions d'autres ministères, faire l'objet d'un plan d'action interministériel piloté par la DGEFP.