



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

Meilleure copie

Note : 17/20

Ministère du Travail
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Paris, le 24 août 2017

Note à l'attention de la directrice

Objet : emploi des séniors – préparation de la réunion interministérielle

Les plus de 60 ans représentent aujourd'hui près d'un quart de la population française avec 15 millions de personnes et seront 20 millions en 2030. Le ratio de dépendance de l'économie française est aujourd'hui de 2,1 actifs pour un inactif.

Pour des raisons économiques liées à la productivité du pays mais aussi budgétaires liées à l'équilibre des finances publiques et notamment du système de financement des retraites, les gouvernements successifs ont progressivement allongé la durée de cotisation nécessaire pour percevoir une retraite à taux plein (43 années) ainsi que l'âge de l'ouverture des droits à retraite (de 60 à 62 ans). Ces réformes ont contribué à améliorer le taux d'activité des séniors. Au-delà du taux d'activité des séniors, le taux d'emploi (actifs occupés) des séniors est également un élément important pour les séniors eux-mêmes puisque l'exercice d'une activité professionnelle entretient l'estime de soi et préserve d'un certain isolement. Dans ce contexte, une réunion interministérielle est prochainement organisée.

Dans cette perspective, la présente note a pour objet de :

- présenter un état des lieux de l'emploi des séniors (I) ;
- proposer des pistes d'amélioration et identifier les acteurs qui pourraient être mobilisés dans ce cadre (II).

I/ Si le taux d'activité des séniors (55-64 ans) s'est sensiblement améliorée en 15 ans, le chômage de longue durée des séniors et le taux d'emploi des 60-64 ans restent préoccupants

A – Le taux d'activité des séniors s'est amélioré grâce à la fin progressive des systèmes de pré-retraites et aux réformes de retraites successives notamment la réforme de 2010.

1) Le taux d'activité des séniors est aujourd'hui de 52% contre 40% en 2005

Le taux d'activité mesure le rapport entre le nombre d'actifs de la tranche d'âge considéré par rapport à la population totale de la tranches d'âge considéré : 55-64 ans pour les séniors.

Parmi ces 52% d'actifs, certains sont des actifs occupés que l'on mesure avec le taux d'emploi et d'autres des actifs inoccupés que l'on mesure avec le taux de chômage de la catégorie considéré. Aussi, le taux d'emploi des séniors (actifs occupés) est de 48,7% et le taux de chômage des séniors de 3,9% ce qui est faible en comparaison du taux de chômage de l'ensemble de la population active (9,5%).

S'il reste en dessous du taux d'activité de la population en âge de travailler (15-64 ans) qui est de 71%, le taux d'activité des séniors a fortement progressé depuis les années 2000 passant de 40% en 2005 à 52% aujourd'hui.

L'augmentation du taux d'activité des 55-59 ans est particulièrement importante : + 18 points entre 2007 et 2012, ce qui a fortement contribué à l'augmentation du taux d'activité des séniors.

2) La fin progressive des dispositifs de pré-retraite et les réformes des retraites ont ainsi augmenté le taux d'emploi des séniors mais aussi leur taux de chômage

Plusieurs dispositifs législatifs ont conduit à augmenter le taux d'activité des séniors en allongeant la durée d'emploi des personnes en situation d'emploi entre 58 et 60 ans mais aussi indirectement en prolongeant la durée du chômage jusqu'à la liquidation de la retraite des personnes concernées. Ces mesures sont les suivantes :

→ fin des dispositifs de pré-retraite qui permettaient par exemple aux mères de familles de 3 enfants de bénéficier d'un départ anticipé à 55 ans. Les dispositifs de pré-retraite ont longtemps été utilisés comme dispositif de partage du travail sans effet significatif sur le taux de chômage ;

→ fin du dispositif de dispense de recherche d'emploi en cas de chômage à partir d'un certain âge qui pouvait ainsi constituer une sorte de pré-retraite ;

→ réformes des retraites de 1993, 2003 et 2014 qui pas un effet progressif ont conduit à l'allongement de la durée de cotisation (43 années) avec un système de surcote et décote dont l'annulation n'intervient qu'à partir de 67 ans (retraite à taux plein sans décote).

→ réforme de 2010 qui a rapidement et de manière contraignante repoussé l'âge d'ouverture des droits à la retraite : 60 ans pour la génération 1950 à 62 ans pour la génération 1955.

B – Ce bilan positif sur le taux d'activité des séniors est nuancé par le taux d'emploi des 60-64 ans qui reste inférieur à la moyenne des pays européens et le taux de chômage de longue durée qui touche davantage les séniors.

1) Le taux d'activité des 60-64 ans ne dépasse pas les 30% et reste très inférieur à la moyenne des pays de l'Union européenne (48%)

- Si en 2000, le taux d'activité des 55-59 ans était de 2,4 points inférieur à la moyenne de l'UE, il est aujourd'hui supérieur de 2,5 points. Ainsi, par ces politiques de réformes, la France a réussi à déplacer son taux d'activité important du fait du taux d'activité des femmes en France vers les jeunes séniors (55-59 ans).

- La situation des 60-64 ans reste très différente et présente des écarts importants entre les taux d'activités des différents pays de l'UE. Ainsi, l'écart avec la moyenne de l'UE est de près de 18 point (taux d'activité 60-64 ans UE = 48%) et de 30 points avec l'Allemagne (taux d'activité 60-64 ans Allemagne = 60%).

- La situation est similaire s'agissant du taux d'emploi : 59% des 55-59 ans ont un emploi contre seulement 27% pour les 60-64 ans, ce qui diminue d'autant le taux d'emploi global des séniors estimé à 48,7%.

- Dès lors, l'objectif horizon 2010 défini en 2000 par l'UE d'un taux d'emploi des séniors de 50% n'est pas atteint.

2) Le chômage de longue durée touche 63,5% des chômeurs seniors

- Le taux de chômage de longue durée mesure la part des chômeurs au chômage depuis un an ou plus. Cet indicateur est important car la chance de retrouver un emploi est corrélée négativement avec la durée du chômage en raison de l'effet d'hystérèse (perte de qualifications) ou du découragement qui peut survenir.

- Or, les seniors sont davantage touchés par le chômage de longue durée qui touche 63,5% des chômeurs seniors alors qu'il représente 43,9% de l'ensemble des chômeurs.

- Le taux de chômage des seniors corrélé à un taux de chômage de longue durée illustre la limite d'une politique d'allongement de la durée de cotisations sans une politique globale pour favoriser l'emploi des seniors.

Il /Au-delà des incitations à travailler plus longtemps, l'amélioration du taux d'emploi des seniors nécessite une politique active et ciblée de formation et de valorisation en partenariat avec Pôle emploi, les régions mais également l'ensemble des ministères

A – Des pistes sont à explorer pour renforcer encore les incitations à travailler des 55-64 ans

1) Aligner la durée d'indemnisation du chômage des seniors sur celle des autres chômeurs

- Si les réformes ont supprimé la dispense de recherche d'emploi, elles ont maintenu une durée d'indemnisation dérogatoire pour les seniors. Ainsi, ces derniers sont indemnisés durant 36 mois (en fonction des droits acquis) contre 24 mois maximum pour le reste des chômeurs. Cette dérogation a été maintenue en raison du contexte difficile d'accès à l'emploi des seniors mais ce dispositif soigne plutôt qu'il ne prévient.

- Cette durée d'indemnisation est désincitative pour les chômeurs seniors proches de l'âge légal d'ouverture des droits à retraite et incite certains seniors à accepter une rupture conventionnelle 3 ans avant la date d'ouverture de leurs droits.

2) Rendre le cumul emploi/retraite plus attractif

- Les retraités occupant un emploi (7% des 60-64 ans) devraient pouvoir cumuler de nouveaux droits grâce à leur travail.

- Les dispositifs de retraite progressive qui permettent de travailler à temps partiel en percevant une partie de sa pension et permettent une meilleure conciliation vie personnelle/vie professionnelle ne sont pas suffisamment connus des seniors et le calcul de leurs droits restent peu lisibles. En conséquence, il convient d'améliorer l'information auprès des plus de 50 ans sur les dispositifs existants et mettre à leur disposition des simulateurs simples afin qu'ils puissent décider en toute connaissance de cause de continuer ou non à travailler même après avoir atteint la durée de cotisation légale.

3) Le compte pénibilité doit être utilisé pour reconverter les personnes et non les écartés définitivement de l'emploi.

- Le compte pénibilité doit permettre de prendre la mesure de la pénibilité bien en amont afin de permettre aux personnes intéressées de se reconverter dans un autre emploi adapté à leurs capacités et à leur santé.

- La possibilité d'une retraite anticipée pour les personnes justifiant d'un important taux d'invalidité doit être gardée.

4) Améliorer les conditions de travail général des seniors

- Si la loi El Khomri de 2016 a remplacé la visite annuelle auprès du médecin du travail par une visite tous les 2 ou 3 ans sauf pour certaines professions en raison de la démographie des médecins, une visite annuelle pour les plus de 55 ans semble indispensable. Le médecin pourra ainsi mieux connaître la situation des seniors et faire des préconisations adéquates en terme de prévention de la sécurité au travail et promotion de la santé. Les services de santé au travail (SST ou SIST) doivent également être mobilisés sur la santé des seniors en entreprise.

- Des dispositifs doivent permettre une meilleure conciliation vie personnelle et professionnelle. En effet, de nombreux seniors ont aujourd'hui des obligations familiales telles que l'aide à leurs parents dépendant ou la garde

de leurs petits-enfants. Au-delà de la reconnaissance des aidants informels par la loi ASV adaptation de la société au vieillissement entrée en vigueur en 2016, un système de droit à temps partiel pour les seniors reconnus aidant familial pourrait être reconnu comme celui qui existe dans la fonction publique pour les parents d'enfants de moins de 3 ans.

- Enfin, et à condition d'être formé aux technologies de l'information les seniors pourraient être incité à télé-travailler la moitié du temps afin de préparer sans rupture leur retour à domicile lors de la retraite.

B – Lutter contre les discriminations en valorisant l'expérience et l'expertise des travailleurs seniors, voir en développant leur potentiel entrepreneurial

1) Une campagne de promotion de l'emploi des seniors et la simplification du contrat de génération en cas de maintien.

- Le contrat de génération devait permettre de créer 75 000 emplois. Seuls 40 000 ont été créés et dans son rapport annuel 2016, la Cour des comptes dénonce « un échec » du fait d'une obligation de négociation préalable et de son champ d'application aux seules entreprises entre 50 et 259 salariés. Si il est maintenu, il doit pouvoir être mise en œuvre sans négociation et profiter aux groupes de plus de 300 salariés fortement pourvoyeurs d'emplois.

- Une campagne de communication télévisuel pourra également être lancée afin de valoriser l'emploi et les qualités des seniors dans l'entreprise. Un prix spécifique pourrait récompenser les entreprises innovantes en terme d'accueil des seniors ce qui permettrait de recueillir les bonnes pratiques tout en récompensant et promouvant de telles initiatives.

2) Adopter un système de bonus-malus dans les cotisations chômage employeur afin de désinciter les employeurs à utiliser les rupture conventionnelle comme moyens de se séparer de leurs seniors. Plus globalement cette réforme de l'assurance chômage pourrait constituer une opportunité pour les entreprises vertueuses et avoir un effet désincitatif sur celles utilisant de manière intensive les CDD ou même les ruptures conventionnelles. En effet, la conjonction des ruptures conventionnelles et d'une durée d'indemnisation de 36 mois crée une pré-retraite implicite pour les seniors. Plutôt que de rendre les ruptures conventionnelles moins aisés pour les seniors ce qui les stigmatiserait, une réforme plus vaste de l'assurance chômage est à envisager.

C - Améliorer l'employabilité des travailleurs grâce à un accompagnement ciblé par Pôle emploi et des formations spécifiques pour les seniors

1) Mobiliser Pôle emploi

- Aujourd'hui le suivi et l'accompagnement de Pôle emploi cible les personnes les plus éloignées de l'emploi mais pas spécifiquement les seniors dont le taux de chômage de longue durée est très important.

- Il convient de mettre en place un plan senior à Pôle Emploi avec :

- un profilage solide des besoins ;

- un accompagnement à la recherche d'emploi (aide intensive) ;

- une orientation vers des formations spécifiques aux seniors ;

- des emplois aidés réservés dans le secteur marchand "CIE senior"

2) Mobiliser les régions

- Les régions chef de file en matière de formation et responsable de la formation des demandeurs emploi doivent être mobilisées afin de proposer des formations adaptées aux seniors au chômage.

- Elles pourront aussi être mobilisées afin d'inciter les seniors à l'entrepreneuriat.