

Emploi des seniors : quels enjeux, quelles solutions ?

Mis à jour le 10 Novembre 2014



© Fotolia

Les seniors rencontrent des difficultés importantes sur le marché du travail. C'est pourquoi ils bénéficient de mesures spécifiques visant à favoriser leur retour et leur maintien dans l'emploi.

Politiques de l'emploi des seniors : un changement de paradigme

En matière d'emploi des seniors, la France accuse un retard sur ses voisins européens. En 2013, le taux d'emploi des 55-64 ans y était, selon la Dares, de 45,6 %, contre 50,3 % en moyenne dans l'ensemble des pays de l'Union européenne.

Cette situation s'explique notamment par les politiques de l'emploi menées en France à partir des années 70, et durant les 30 années qui ont suivi. **Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont alors privilégié le retrait des seniors du marché du travail, afin de favoriser l'emploi des autres tranches d'âges.** L'abaissement de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans, conjugué à la mise en place de dispositifs de départs à la retraite anticipée, ont eu pour effet d'abaisser considérablement le taux d'emploi des seniors.

Un retournement s'est produit à la fin des années 90. Vieillesse de la population et allongement des durées de vie, coût du financement des retraites, ainsi que l'objectif fixé par l'Union européenne d'atteindre un taux d'emploi de 50 % parmi les 55-64 ans, sont autant d'éléments qui ont conduit à un changement de paradigme dans les politiques de l'emploi des seniors. **L'objectif de maintien et de retour à l'emploi de ce public a été affirmé, et fait désormais partie des priorités gouvernementales.**

Les réformes menées en ce sens ont eu pour effet d'accroître considérablement le taux d'emploi des seniors (+ 7 % en 10 ans). Cependant, dans le même temps, **le taux de chômage des travailleurs de cette catégorie d'âge a connu une hausse rapide.**

L'emploi des seniors fait aujourd'hui l'objet d'une mobilisation importante de la part de l'Etat, des Régions et des partenaires sociaux, à travers divers dispositifs visant à inciter les employeurs au maintien dans l'emploi ou à l'embauche de seniors, à prévenir la pénibilité, à améliorer l'accès des seniors à la formation, ou à encourager le prolongement de l'activité après l'âge légal de départ en retraite. Ces mesures sont appelées à être encore renforcées dans le cadre du **Plan emploi senior** [1] présenté par le ministre du Travail François Rebsamen en juin 2014.

A quel âge devient-on senior ?

Il n'existe pas de définition officielle du terme "senior" et l'âge considéré peut varier. Si les statistiques européennes prennent en compte les 55-64 ans, les accords et plans d'action seniors au sein des entreprises couvrent les 50 ans et plus. L'âge d'accès aux différents dispositifs spécifiques visant ce public peut également varier (à partir de 45 ans, de 50 ans ou de 57 ans). Enfin, la problématique de l'emploi des seniors varie en fonction des secteurs d'activité, plus ou moins exposés à la pénibilité, et des niveaux de diplôme des travailleurs.

Un taux de chômage en nette hausse

Les politiques d'emploi en faveur des seniors ont permis d'augmenter le taux d'emploi après 55 ans, néanmoins le taux d'emploi des plus de 60 ans reste encore faible. Les seniors sont aussi plus durement affectés par la hausse du chômage.

Emploi des seniors : les plus de 60 ans restent en retrait

Le taux d'emploi des 55-64 ans a fortement augmenté en France, passant de 37 % en 2003 à plus de 45 % en 2013, selon [une étude de la Dares](#) [2]. Il reste néanmoins bien inférieur à la tranche d'âge qui précède (en 2011, le taux d'emploi des 50-54 ans atteignait 80,3 %).

Cette hausse dissimule toutefois des disparités. Ainsi, **le taux d'emploi des "jeunes seniors" de 55 à 59 ans a fortement augmenté** (+12,7 %) pour atteindre 67,5 %, soit une moyenne plus élevée que dans l'ensemble des pays européens. Mais l'on constate que **la proportion de seniors travaillant chute fortement après l'âge de 60 ans**. En 2013, le taux d'emploi des 60-64 ans s'élevait ainsi à seulement 23,3 %. Malgré le relèvement de l'âge de départ à la retraite, il apparaît donc que le retrait de la vie active en France demeure précoce.

Les seniors sont plus présents dans certains secteurs d'activités

L'agriculture est l'activité qui emploie en proportion le plus de seniors. En 2013, 40,9 % des personnes travaillant dans **le secteur agricole** étaient âgées de 50 ans et plus. Les travailleurs de cette tranche d'âge sont également assez présents dans **les secteurs de la cokéfaction et du raffinage** (38,1 % des 50 ans et plus), **et de l'administration publique** (32,1 %). Autres secteurs d'activités employant près de 30 % de travailleurs âgés de 50 ans et plus : **l'immobilier, la banque-assurance, les transports et l'industrie**.

Le taux de chômage des seniors augmente plus rapidement que chez les autres publics

Comparés à l'ensemble de la population, **les seniors sont proportionnellement moins affectés par le chômage**. Au 1er trimestre 2014, le taux de chômage s'élevait ainsi à 6,7 % chez les 50 ans et plus, contre 9,7 % pour l'ensemble des travailleurs, tous âges confondus. Ces résultats masquent néanmoins une situation plus préoccupante : celle d'une progression du chômage bien plus rapide parmi les seniors. **En France, le taux de chômage des 50 ans et plus est en augmentation constante**. Entre 2013 et 2014, alors que le nombre de chômeurs de catégories A, tous âges confondus, progressait de + 4,1 %, il augmentait de +11,8 % parmi les personnes âgées de 50 ans et plus. Enfin, **les seniors ayant perdu leur emploi ont beaucoup plus de difficultés à retrouver une activité**. En 2012, selon l'Insee, près de 60 % des demandeurs d'emplois âgés de 50 ans et plus étaient au chômage depuis plus d'un an, contre 40 % des 25-49 ans.

L'emploi des seniors en Ile-de-France

*En Ile-de-France, le taux d'emploi des seniors est beaucoup plus élevé que dans le reste du pays : en 2009, le taux d'emploi des 50-69 ans est de 52 % dans la région, contre 42 % en province. **Parmi les 60 ans et plus, le taux d'emploi est deux fois plus important en Ile-de-France qu'en province** (27 % des 60-64 ans franciliens et 7 % des 65-69 ans sont en emploi, contre respectivement 14 % et 3 % en province). Cet écart provient du fait que **les actifs franciliens en emploi sont plus diplômés, plus souvent cadres, et sont entrés dans la vie professionnelle plus tardivement que les actifs provinciaux**.*

Source : [A la page Ile-de-France n°415, réalisé par l'Insee Ile-de-France, en partenariat avec Défi métiers et la Direccte Ile-de-France](#) [3] [3]

Les seniors : atout ou charge pour l'entreprise ?

Selon le baromètre réalisé par le Défenseur des droits et l'OIT (organisation internationale du travail), **l'âge est, avec le fait d'être une femme enceinte, le premier critère des discriminations ressenties par les salariés**. Etre âgé de plus de 55 ans est considéré comme un inconvénient pour être embauché par 82 % des salariés du secteur public, 81 % des salariés du secteur privé et 89 % des demandeurs d'emploi.

Sur le marché du travail, **l'âge est vecteur de nombreux préjugés, de la part des employeurs, mais aussi des travailleurs eux-mêmes**. Interrogés à l'occasion du baromètre 2014 du cabinet "[A compétences égales](#)" [4], entreprises, cabinets de recrutements et candidats seniors citent plusieurs freins perçus à l'embauche des seniors : "coût", "difficultés à être managé(e)s", "résistance au changement", "sur-dimensionnement" par rapport au poste, ou encore "temps restant à travailler dans l'entreprise".

Certaines de ces affirmations sont néanmoins contredites par les réponses des seniors interrogés par le même baromètre. Ainsi, **75 % des seniors déclarent être prêts à revoir leur rémunération à la baisse (et même 80 % des cadres), tandis qu'ils sont plus de 90 % à déclarer être prêts à changer de fonction.** Par ailleurs, les atouts des seniors cités par les entreprises, cabinets et candidats, contrebalancent certains des freins évoqués. Les seniors sont en effet perçus comme ayant davantage d'expérience, d'autonomie, d'expertise, de capacité de recul et d'analyse du risque.

La question du "temps restant à travailler en entreprise" peut elle aussi être battue en brèche. Un salarié âgé de 50 ans a devant lui plus de dix années de vie professionnelle. De plus, dans un contexte de marché du travail difficile, **les salariés seniors sont susceptibles d'afficher davantage de fidélité envers leur entreprise**, et de répondre à la problématique du "turn over" qui affecte certaines fonctions.

Entreprises et partenaires sociaux s'engagent pour le maintien dans l'emploi des seniors

*La question du maintien de l'emploi des seniors et de la transmission des compétences est au cœur des accords et plans d'action que les entreprises ont l'obligation de négocier avec leurs partenaires sociaux : **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**, pour les entreprises d'au moins 300 salariés, **contrat de génération** (qui remplace les accords et plans seniors) pour les entreprises d'au moins 50 salariés, et **accords ou plans d'actions de prévention de la pénibilité**, pour les entreprises d'au moins 50 salariés dont au moins 50 % de l'effectif est exposé à des facteurs de pénibilité.*

A noter : en Ile-de-France, le réseau "**Atouts seniors** [5]", accompagne les entreprises dans la mise en oeuvre de leurs démarches en faveur du maintien dans l'emploi des seniors.

Mesures et dispositifs en faveur de l'emploi des seniors

Plusieurs mesures et dispositifs spécifiques ont été mis en place en faveur des seniors, afin de contrer les difficultés que rencontre ce public sur le marché du travail.

*A noter : en Ile-de-France, les dispositifs du **parrainage vers l'emploi** [6] et des **emplois-tremplin** [7] bénéficient aussi aux seniors.*

- **Contrat de génération** : il s'agit d'un dispositif qui vise à favoriser l'embauche des jeunes et des seniors, ainsi que le maintien dans l'emploi de ces derniers. Variable selon la taille de l'entreprise, le contrat de génération se divise en deux volets. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, il se traduit par l'obligation de conclure un plan d'action ou un accord d'entreprise ou de branche sur l'emploi des jeunes et des seniors. Le dispositif prévoit également une aide et un soutien pour les entreprises de moins de 300 salariés embauchant un jeune et maintenant un salarié de 57 ans et plus dans l'emploi (aide de 4 000 euros), ou embauchant simultanément un jeune et un senior de 55 ans et plus (aide de 8 000 euros).
- **CDD senior** : ce contrat a été créé afin de favoriser le retour à l'emploi de demandeurs d'emploi proches de la retraite, pour leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein. Il s'agit d'un CDD "classique", mais dont la durée maximale (renouvellement inclus) peut être portée à 36 mois (contre 18 mois habituellement). Le CDD senior peut être conclu par une personne de 57 ans et plus, inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).
- **Durée prolongée pour le CUI-CAE en CDD** : contrat aidé destiné aux personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi, le CUI-CAE (contrat unique d'insertion, spécifique au secteur non-marchand) peut, lorsqu'il est conclu à durée déterminée, être prolongé dans la limite d'une durée totale de 60 mois (au lieu de 24 mois) pour les personnes âgées de 50 ans et plus et bénéficiaires d'un minima social.
- **Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation** : les employeurs recrutant un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation (CDD ou CDI) peuvent bénéficier d'une aide à l'embauche de 2 000 euros. Lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus (quel que soit son statut, l'employeur bénéficie également d'une exonération totale des cotisations patronales).

A noter : François Rebsamen a annoncé en juillet 2014 la création d'un contrat de professionnalisation "Nouvelle carrière" avec une rémunération plus attractive pour les seniors.

- **Pas de durée minimale d'indemnisation pour l'ADR** : les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus peuvent bénéficier de l'aide différentielle au reclassement (ADR) quelle que soit leur durée d'indemnisation (contre une durée minimale de 12 mois pour les autres demandeurs d'emploi). Cette aide est versée par Pôle emploi lorsque la rémunération d'une reprise d'activité en CDD ou CDI est inférieure d'au moins 15 % à celle de l'emploi précédent.

Des conditions d'indemnisation particulières pour les demandeurs d'emploi seniors

*Si la dispense de recherche d'emploi a disparu pour les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus, ceux-ci bénéficient de règles d'indemnisation spécifiques. **La durée maximale d'indemnisation pour ce public est de 36 mois** (contre 24 mois pour les moins de 50 ans). Ils peuvent également, sous conditions, **opter pour l'Allocation de solidarité spécifique (ASS) à la place de l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**. Enfin, Les personnes âgées de **62 ans ou plus** peuvent, sous conditions, **être indemnisées au-delà des durées réglementaires** si elles ne justifient pas du nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour bénéficier de leur retraite à taux plein.*

Se former après 50 ans

La France affiche un des taux d'accès à la formation parmi les plus de 50 ans les plus bas d'Europe. Selon le Céreq, **l'espérance annuelle de formation décroît avec l'âge**. Si, en 2010, les salariés de 15 à 29 ans pouvaient espérer se former 20 heures par an, les plus de 50 ans ne pouvaient compter que sur 14 heures de formation annuelle. Le même phénomène se retrouve parmi les demandeurs d'emploi : fin 2012, selon la Dares, 10,9 % des demandeurs d'emplois âgés de moins de 26 ans suivaient une formation professionnelle, contre 6,8 % des 26-44 ans, et seulement 3,1 % des 45 ans et plus.

La catégorie socio-professionnelle et le niveau de diplôme apparaissent être chez les seniors, comme dans les autres tranches d'âges, un facteur influençant le taux d'accès à la formation. **L'âge constitue néanmoins un facteur aggravant, les seniors exprimant beaucoup moins le besoin de se former**. Ainsi, selon le Céreq, si près de 40 % des salariés déclarent jusqu'à 50 ans avoir eu des besoins de formation insatisfaits, leur proportion chute à 28 % aux âges suivants.

Plusieurs raisons sont avancées pour expliquer cette situation. Les seniors peuvent estimer l'investissement dans la formation peu rentable au vu des faibles perspectives d'évolution professionnelle qui leur sont proposées, ou du faible nombre d'années de carrière leur restant à effectuer. Ils peuvent également estimer que leur expérience leur a permis d'acquérir suffisamment de compétences et être peu enclins à "retourner sur les bancs de l'école". Enfin, ils peuvent réfreiner un besoin de formation estimant que celle-ci leur sera refusée en raison de leur âge.

Aussi, **le renforcement de l'accès à la formation des seniors demande d'agir sur plusieurs leviers** : adaptation des formations (méthodes pédagogiques reposant davantage sur les acquis de l'expérience), mise en place de politiques volontaristes au sein des entreprises, et mise en place de politiques publiques incitatives.

*A noter : **l'entretien de seconde partie de carrière, destiné aux salariés âgés de 45 ans et plus, a été supprimé par la loi du 5 mars 2014**. Il est remplacé par un entretien professionnel, généralisé à toutes les entreprises et pour l'ensemble des salariés, qui doit être réalisé tous les deux ans et donner lieu tous les six ans à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. L'entretien professionnel est l'occasion d'évoquer les perspectives d'évolution du salarié et d'élaborer un projet de formation.*

Trois dispositifs de formation bien adaptés

Hormis pour le contrat de professionnalisation (voir chapitre précédent), il n'existe pas de mesures concernant spécifiquement les seniors pour l'accès aux différents dispositifs de la formation professionnelle. Trois dispositifs peuvent néanmoins être plus particulièrement mobilisés en faveur des seniors, car ils ont pour objectif de valoriser les compétences acquises par l'expérience et/ou de se maintenir dans l'emploi.

- **La période de professionnalisation** : ouverte à tout salarié en CDI, en CUI (CDD ou CDI), ou en CDD dans une Structure d'insertion par l'activité économique (SIAE), elle permet favoriser le maintien dans l'emploi, via une formation qualifiante ou certifiante.
- **La validation des acquis de l'expérience (VAE)** : ouverte à toute personne justifiant d'au moins trois années d'expérience, elle permet de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

- **Le bilan de compétences** : il permet à un salarié ou à un demandeur d'emploi de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

Travailler au-delà de l'âge de la retraite

Plusieurs mesures ont été progressivement instaurées pour **inciter les français à travailler après avoir passé l'âge légal de la retraite**. L'objectif visé est multiple : assurer la pérennité du système de retraite, en augmentant les cotisations ; favoriser le maintien dans l'emploi des salariés approchant de l'âge de la retraite, notamment de ceux exposés à des facteurs de pénibilité ; encourager l'embauche des seniors, en atténuant l'effet de la fin de carrière ; ou encore contribuer au changement des mentalités sur le travail des seniors.

La retraite progressive

La retraite progressive permet aux salariés qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite de **travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de retraite** (retraite de base et complémentaires).

Les bénéficiaires doivent justifier d'au moins 150 trimestres validés et exercer une activité à temps partiel (d'une durée au moins inférieure à 80 % de la durée d'un temps plein applicable dans leur entreprise).

La surcote

La surcote permet aux salariés qui poursuivent leur activité après leur retraite **d'obtenir une majoration de leur pension de retraite de base**.

Les bénéficiaires doivent remplir les conditions exigées pour partir à la retraite à taux plein (avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et avoir le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein).

Le cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite permet de **cumuler revenus professionnels et pension de retraite** (retraite de base et complémentaires).

Peuvent bénéficier d'un "**cumul libéralisé**" (**sans limite de revenus**), les personnes ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et ayant le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein, ou les personnes ayant atteint l'âge permettant de bénéficier du taux plein automatique (entre 65 et 67 ans selon la date de naissance).

Les personnes ne remplissant pas ces conditions mais ayant liquidé leur retraite après le 1er janvier 2004 peuvent bénéficier d'un "**cumul plafonné**". Le cumul du salaire et des pensions de base et complémentaires ne doit alors pas dépasser **le montant du dernier salaire ou 160 % du Smic horaire**. Par ailleurs, en cas de reprise d'activité chez son ancien employeur, un délai de 6 mois doit s'écouler après la liquidation de la retraite.

Des solutions pour rebondir

En cas de perte d'emploi, les seniors ont davantage de difficultés pour retrouver un emploi durable que les autres publics. Plusieurs solutions peuvent alors être envisagées pour contourner ces difficultés et renouer avec une activité.

La création d'entreprise

La création d'entreprise ^[8], à condition qu'elle réponde à une motivation de la part de la personne, constitue une alternative de retour à l'emploi pour les seniors. En 2013, les 50 ans et plus représentaient selon l'Insee 17 % des créateurs d'entreprises individuels (hors auto-entrepreneurs). **Les seniors bénéficient de plusieurs atouts pour se lancer dans la création d'entreprise**, parmi lesquels leur expérience et leur réseau professionnel. Selon les situations, ils peuvent aussi être affranchis de certaines contraintes familiales (plus d'enfants à charge) et disposer d'un patrimoine déjà constitué.

A noter : certains réseaux de financement et d'accompagnement à la création d'entreprise ont mis en place des dispositifs spécifiques pour les seniors. C'est le cas notamment du **réseau Initiative France** ("programme +45", en partenariat avec AG2R La Mondiale) et de **l'Adie**.

L'intérim

L'intérim ^[9] est une solution souple qui peut permettre **un retour à l'emploi ou l'exercice d'une activité à temps plein ou à temps partiel dans le cadre du cumul emploi-retraite**. L'intérim permet d'exercer dans tous les secteurs d'activité et dans tous les métiers, néanmoins les offres en intérim concernent majoritairement les secteurs de l'industrie et du BTP, et les postes de bas niveau de qualification.

A noter : la branche du travail temporaire a mis en place un contrat spécifique, le **Cipi (contrat d'insertion professionnelle intérimaire)**,

qui s'adresse notamment aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

Le travail en temps partagé

Le travail en temps partagé permet d'effectuer des missions pour plusieurs entreprises (généralement des PME), n'ayant pas les moyens d'employer un salarié à plein temps. Il peut être une solution à plein temps ou à temps partiel **pour les seniors disposant d'une expertise pointue (cadres)**. Le travail en temps partagé peut s'exercer au sein de différentes structures ou dispositifs : groupements d'employeurs, entreprises de temps partagé (ETTP), portage salarial, ou associations de travail partagé. En Ile-de-France, l'**association C.D.M-E** [10] organise régulièrement des réunions d'informations sur le travail en temps partagé.

Se faire accompagner par des associations

Adhérer à une association permet de se faire accompagner dans sa recherche d'emploi et de renforcer son réseau.

En Ile-de-France, des associations comme **La Herse** [11], **Force femmes** [12], et **l'Avarap** [13] (pour les cadres), accompagnent les seniors dans leurs démarches de recherche d'emploi et de création d'activité. Le **Crepi Ile-de-France** [14] propose également un accompagnement des demandeurs d'emplois de 45 ans et plus dans le cadre de son action "Réseau emploi senior".

D'autres initiatives franciliennes peuvent être signalées : "ateliers 45 +" à la **Cité des métiers de Paris**, clubs et ateliers cadres seniors à la **Maison de l'emploi Rives de Seine**, club senior de l'agence **Pôle emploi Créapass** (création d'entreprise), etc.

Tags

Tags : [seniors](#) [15] | [demandeurs d'emploi](#) [16]