



L'EMPLOI DES PLUS DE 50 ANS EN FRANCE : CONTEXTE ACTUEL ET ENJEUX FUTURS

La France présente un taux d'emploi des plus de 50 ans parmi les plus faibles des pays de l'OCDE, alors que pointent déjà les difficultés liées à une faible croissance démographique et au vieillissement de la population active.

Pour améliorer sensiblement la croissance de l'économie française mais surtout relever les défis de l'emploi et de la cohésion sociale, la France doit mener une politique volontariste en faveur de l'emploi des plus de 50 ans.

CONTEXTE

► Quelques chiffres

Avec un taux d'emploi de 58% des hommes de 50 à 64 ans, la France se classe au 22^e rang parmi les pays de l'OCDE. Pour les femmes de la même tranche d'âge, le taux d'emploi ne dépasse pas les 47%.

De même, le taux d'emploi des plus de 50 ans en France est inférieur à la moyenne de la zone euro, elle-même très éloignée des performances des Etats-Unis ou du Japon. Plus en détail, ce sont surtout les salariés peu qualifiés qui ont tendance à cesser précocement leur activité, et qui éprouvent souvent de grandes difficultés à retrouver un emploi après 50 ans. C'est enfin dans l'industrie que les salariés sortent le plus tôt de l'emploi.

► La pratique du retrait anticipé du marché du travail

Toujours motivés par l'objectif de lutter contre le chômage, les pouvoirs publics - souvent avec l'accord des partenaires sociaux - ont développé, par le passé, des dispositifs de préretraite pour les travailleurs âgés. Depuis une dizaine d'années, l'accès aux préretraites publiques a été considérablement restreint. Cependant, les pratiques de cessations anticipées d'activités demeurent constantes.

► Un chômage de longue durée chez les salariés âgés

Les salariés de plus de 50 ans connaissent des difficultés de reclassement importantes dès lors qu'ils perdent leur emploi. Ces difficultés ont été accentuées par la mise en œuvre dans les années 80 de plusieurs mesures de protection sociale et financières. On peut notamment citer les effets pervers de la contribution Delalande, instituée par la loi du 10 juillet 1987.

Ainsi, les personnes âgées de plus de 50 ans sont particulièrement touchées par le chômage de longue durée. En outre, lorsqu'elles sortent du chômage, c'est beaucoup moins souvent pour retourner en emploi que les plus jeunes. Ces difficultés spécifiques expliquent en partie le fait que près de 400 000 chômeurs de plus de 55 ans sont, à leur demande, dispensés de recherche d'emploi.

ENJEUX

► Favoriser l'emploi des seniors pour agir sur la croissance et la compétitivité de la France

La perte de production résultant du faible taux d'emploi des salariés de plus de 50 ans peut être évaluée à 24 milliards d'euros, soit 1,5 point du PIB français³.

Le maintien des plus de 50 ans en activité est d'autant plus nécessaire que certains secteurs d'activité ou certaines entreprises présentent une pyramide des âges déséquilibrée : des départs précoces pourraient se traduire par une véritable pénurie de compétences. Or, selon le Conseil d'analyse stratégique, 80% des postes à pourvoir d'ici 2050 le seront à la suite de départs en fin de carrière.

En outre, les projections démographiques montrent clairement un ralentissement de la population active en Europe à l'horizon 2020. Ce phénomène devrait amplifier le taux de dépendance⁴ de 28% en 2000 à 41% en 2025, et jusqu'à 54% en 2050 pour la France.

Par simple effet mécanique, le déclin de la population active en Europe influence ainsi de manière négative la croissance potentielle, qui sera alors diminuée en moyenne de 0,2 voire 0,3 points par an jusqu'en 2050.

Le développement de l'emploi des salariés de plus de 50 ans est donc aujourd'hui une priorité pour les politiques publiques de l'emploi, ainsi qu'en témoignent les récentes initiatives prises par le gouvernement français.

► L'accord des partenaires sociaux et le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors

- La **loi du 21 août 2003** portant réforme des retraites a invité les partenaires sociaux à engager une négociation sur l'emploi des seniors qui s'est concrétisée, le 13 octobre 2005, par la conclusion de l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi. **Le plan national amplifie cet accord.**
- La **loi du 4 mai 2004** encourage, quant à elle, le développement d'une gestion active des âges au travail en ouvrant aux salariés un droit à la formation tout au long de la vie.
- Le **plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors** prolonge l'accord du 13 octobre 2005 et l'effort initié par la directive nationale d'orientation 2004-2005, qui inscrivait déjà la gestion des âges comme une priorité dans les actions des services publics de l'emploi, et par la mise en place, le 23 avril 2005, de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), qui tend à l'égalité des chances de chaque citoyen, quel que soit son âge, son origine, son sexe.

La Halde, autorité administrative indépendante, créée le 21 décembre 2004 et présidée par Louis Schweitzer, garantit à chacun le respect de sa dignité et de ses droits en luttant contre les discriminations. Elle a pour principale mission de « *faire évoluer les esprits, de contribuer à changer les mentalités, en permettant de mieux appréhender les phénomènes de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte* », ainsi que le rappelait le Président de la République dans son discours d'introduction prononcé le 23 avril 2005.

³ Rapport sur *Les seniors et l'emploi en France* publié par le Conseil d'Analyse Economique.

⁴ Taux de dépendance = proportion de personnes de plus de 65 ans rapportée à la population de 15 à 65 ans.