

« Les politiques publiques de l'emploi mobilisables pour l'accès, le retour et le maintien dans l'emploi des seniors »

Avant d'entrer dans le détail des politiques publiques portées par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, interrogeons-nous sur la définition des seniors.

- ✓ Une définition variable en fonction des domaines (santé, sport...) et des activités (travail sédentaire, travail physique...)
- ✓ Concernant le travail et l'emploi : désigne habituellement les salariés en « 2nde partie de carrière », c'est-à-dire qui ont plus de 45 ans
- ✓ En matière de chômage : tout Demandeur d'Emploi à partir de 50 ans

Qu'importe le « seuil de déclenchement » retenu, nous constatons un allongement des durées de vie qui nous amène à être, à différents moment de nos vies, des seniors :

- ✓ L'espérance de vie à la naissance augmente : entre 1970 et 2014 elle est passée de 75 à 85 ans pour les femmes, de 68 à 79 ans pour les hommes (*source : INED Institut National de l'Etude Démographique*). Devenir senior est donc relatif au regard des années d'espérance de vie en bonne santé « gagnée »
- ✓ En matière de formation initiale (scolarité obligatoire, alternance, études universitaires) la durée des études s'allonge. A l'université un M2 est le senior d'un L1, l'apprenti de 16 verra en son collègue de 25 ans en contrat de professionnalisation un senior
- ✓ En matière de vie professionnelle, on peut être « jeune » salarié et devenir senior par sa durée d'expérience, ou bien par la multiplication de formation tout au long de la vie (augmentation des compétences)

Ainsi, la question des âges impacte inévitablement les domaines du travail et de l'emploi :

- ✓ On entend par Emploi le métier support du travail : quelle est ta fonction dans l'entreprise ?
- ✓ On entend par Travail le poste occupé, l'activité productive : que fais-tu dans l'entreprise ?
- ✓ Par exemple : je suis Designer (Emploi) et je crée des imprimés pour l'industrie de la mode (Travail)

Il découle de la question des âges en milieux professionnels et de ces deux définitions constitutives de la vie professionnelle, de la carrière, certaines problématiques qui ne sont pas forcément spécifiques aux seniors, et concernent tous les actifs à un moment donné de leur vie :

- ✓ Difficultés d'accès ou de retour aux emplois en fonction de l'âge : trop jeune pour le poste, trop âgé dans une start-up. On touche ici à des aspects discriminatoires.
- ✓ Difficultés d'accès et de retour à l'emploi en fonction de la durée de vie professionnelle : pas assez d'expériences, des expériences trop datées, qui ne sont plus adaptées

D'autres problématiques sont plutôt spécifiques aux seniors et concernent le maintien dans l'emploi. Il s'agit du lien âge – pénibilité, durée de vie professionnelle – problèmes de santé, en somme des difficultés qui ont trait aux usures professionnelles.

Mais cette catégorisation n'est qu'une façon de présenter les choses, de lister. En réalité, les situations englobent différentes difficultés.

Enjeux pour les politiques publiques

L'objectif est d'augmenter le taux d'emploi des seniors, soit en les maintenant en emploi plus longtemps, soit en agissant sur le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi.

- ✓ Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre. Il est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe d'âges (seniors 55-64 ans) ayant un emploi (les actifs occupés) au nombre total d'individus dans la même classe d'âges
- ✓ Cet objectif est européen et est issu de la Stratégie de Lisbonne de mars 2000. L'UE souhaitait relancer la croissance et l'emploi avec pour objectif 1) un taux d'emploi global de 70% en 2010 2) limiter les conséquences du vieillissement de la population active.
 - Ces conséquences peuvent être l'augmentation du chômage des seniors, la précarité, l'équilibre des régimes de retraite, l'état de santé...
- ✓ Concernant ce second point (vieillesse), l'objectif fixé aux États membres (Conseil européen de Stockholm de mars 2001 et Conseil européen de Barcelone de mars 2002) concernant les seniors était de porter le taux d'emploi des 55- 64 ans à 50 % en 2010.
- ✓ L'UE s'est dotée depuis 2010 de la stratégie Europe 2020 : pour objectifs d'atteindre un taux d'emploi de 75 % pour les 20-64 ans et de sortir au moins 20 millions de personnes de la pauvreté et de l'exclusion sociale d'ici 2020

Quelques chiffres d'illustration. L'étude Senior de la DARES (*Dares Résultats n°007 janvier 2016*) fait état :

- ✓ De 7 968 000 seniors (55-64 ans) en France,
- ✓ soit 20.4% de la population en âge de travailler (15-64 ans 39 017 000)
- ✓ Parmi ces seniors, 50.7% sont des « actifs » (il s'agit du **taux d'activité**): en emploi, ou en recherche d'emploi.

Le calcul des seniors en emploi se fait au travers du **taux d'emploi** des seniors : la France a "quasiment" retrouvé en 2014 son niveau de la fin des années 70, mais ce taux reste inférieur à la moyenne européenne (*rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) mars 2016*).

- ✓ En 2014, le taux d'emploi des 55-64 ans était de 47% en France contre 51,9% en moyenne dans les 28 pays de l'Union européenne (*source Office européen des statistiques Eurostat, cités par le COR*)
- ✓ Mais entre 2000 et 2014, le taux d'emploi des seniors a progressé en France de plus de 17 points, passant de 30% à 47%, soit une progression plus importante que la moyenne de l'Union européenne (+15 points)

Les 3.7% des seniors actifs qui ne sont pas en emploi sont considérés comme des actifs en demande d'emploi (la « part du chômage des actifs »). Qu'en est-il du chômage des seniors ? Le taux de chômage est le rapport entre ces 3.7% et le nombre total de seniors actifs.

En 2014, au National, le taux de chômage des seniors est de 7,3 % :

- ✓ Taux de chômage sensiblement plus faible pour les 55-64 ans que pour l'ensemble des actifs,

- ✓ Mais les seniors restent plus durablement au chômage : 62 % des chômeurs âgés de 55 à 64 ans le sont depuis au moins un an, contre 42 % pour l'ensemble des chômeurs,
- ✓ Comme pour l'ensemble des actifs, le taux de chômage des seniors est plus faible pour les femmes (6,7 %) que pour les hommes (7,9 %).

Au niveau régional, nous constatons (*sources Direccte de Bretagne/Pôle Emploi Bretagne septembre 2016*), pour les plus de 50 ans (seuil senior de Pôle Emploi) :

- ✓ Le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A **diminue** en Bretagne de 2.1% sur 1 mois, 1.6% sur 3 mois, 3% sur 1 an
- ✓ **Les demandeurs seniors** de catégorie A **augmente** en Bretagne de 0.1% sur 1 mois, 1.1% sur 3 mois, 1.4% sur 1 an, contrairement à toutes les autres populations (jeunes -25 ans, 25-49 ans).

Les politiques du travail et de l'emploi doivent répondre à cette double réalité :

- ✓ Les seniors en emploi sont de plus en plus nombreux,
- ✓ Mais, en même temps, le nombre de seniors qui cherchent un emploi augmente...
- ✓ Il s'agit des reflets des carrières qui durent plus longtemps (départ à la retraite plus tardif), des effets de la pyramide des âges (vieillesse de la population)...

Des outils sont mobilisables pour traiter ces problématiques d'accès, de retour et de maintien dans l'emploi, étant entendu que la question de l'accès à l'emploi pour les travailleurs seniors de plus de 45 ans ne se pose qu'à la marge :

- ✓ L'accès est entendu ici de manière assez restrictive, pour simplifier, le primo-accès au marché de l'emploi,
- ✓ On considère un senior, même demandeur d'emploi de longue durée, de plus d'un an, comme ayant plutôt une difficulté de retour à l'emploi, ou de maintien dans son emploi actuel

Senior et Travail, la question des usures professionnelles

1. Usures / Pénibilités

- ❖ Je pense d'abord aux conditions de travail, et aux démarches de prévention dans les entreprises

Les employeurs ont l'obligation d'évaluer les risques et de constituer le Document Unique d'Évaluation des Risques. Les agents de contrôle de l'Inspection du Travail veillent au respect de cette démarche de prévention. L'obligation est générale en ce sens qu'elle concerne tous les postes de travail et tous les salariés. Néanmoins, l'évaluation des risques et les actions de prévention qui en découlent doivent tenir compte des âges : un risque « chute de hauteur » peut exister sur un poste

de travail et concerner tous les travailleurs, mais l'analyse doit aussi intégrer le facteur âge vu qu'un travailleur senior peut être plus sujet à des problèmes d'équilibre, par exemple, dus à l'âge.

Le lien conditions de travail – adaptation des postes (ergonomie...) – seniors devrait être un sujet de travail des CHSCT (Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail). En effet, ce comité (ou les délégués du personnel dans les entreprises de < 50 salariés qui exercent les attributions normalement dévolues au comité) contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail. Agir sur ces points peut permettre, concernant les seniors, de les maintenir en emploi et, ainsi, agir activement contre les risques de désinsertion professionnelle (à mettre en relation avec le point suivant et avec le lien maintien – compétitivité – compétences / savoirs).

- ❖ La prévention des risques professionnels est une démarche de prévention de l'usure professionnelle qui s'inscrit dans un cadre partenarial

Il s'agit principalement des déclinaisons du Plan National de Santé au Travail au niveau régional et territorial (PRST). Depuis 2004, nous en sommes au 3^{ème} PNST (2016-2020) qui est le fruit d'engagements d'acteurs : Etat, organismes de prévention (Assurance Maladie, INRS, ANACT, MSA, ...), représentants des salariés (CGT, CFDT, ...), représentants d'employeurs (MEDEF, CGPME...), et experts. Un des axes de travail retenu, qui devra être décliné dans chaque territoire, est directement rattaché au sujet qui nous intéresse aujourd'hui :

« Développer l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans la prévention de la rupture des parcours professionnels en lien avec l'état de santé et favoriser leur maintien en emploi ».

Le maintien en emploi est conçu ici dans un sens large, incluant le maintien dans l'emploi (maintien sur le poste, grâce à des aménagements ou sur un autre poste dans l'entreprise, par reclassement interne) et le maintien en emploi proprement dit (grâce à un reclassement externe). Il s'agit d'agir sur plusieurs facteurs de désinsertion professionnelle liée à des problèmes de santé : usure professionnelle due à une exposition le plus souvent de long terme à des facteurs de risques professionnels, vieillissement, maladies professionnelles ou non, handicap, accidents du travail, inaptitude, incapacité.

Très concrètement, des actions territoriales qui découlent du PRST et du PNST sont mises en œuvre en activant, en lien avec la CARSAT, les CPOM (Convention Pluriannuelles d'Objectifs et de Moyens) contractualisées avec les Services de Santé au Travail. Par exemple, en Bretagne :

- action de prévention des usures professionnelles dans les Travaux Publics : maintenir les emplois et les compétences en agissant sur les facteurs de détérioration de la santé

- action dans la branche de l'aide à domicile : enjeu primordial de maintien dans l'emploi. En Bretagne, 50 % des salariés de ce secteur qui sont arrêtés plus de 6 mois ne reprennent pas à temps complet. Dans le cas de la lombalgie, après 12 semaines d'arrêt de travail, moins de 60 % des salariés reprennent leur activité. Au final, le profil type d'un salarié inapte : 46 ans, 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise, faible niveau de qualification. En conséquence, seuls 18% des salariés inaptes ont retrouvé un emploi 1 an après leur licenciement.

- ❖ L'obligation de négocier sur les enjeux seniors est symbolisée, dans les entreprises, par les accords seniors.

Ces derniers devaient déterminer des actions à mettre en œuvre en entreprise en abordant au moins trois des six domaines fixés par la loi : recrutement de salariés âgés ; évolution des carrières professionnelles ; amélioration des conditions de travail et prévention des pénibilités ; développement des compétences et accès à la formation ; aménagement des fins de carrière ; transmission des savoirs.

En matière de prévention des pénibilités, ce domaine n'a pas été traité en priorité dans les accords seniors, censés faciliter le maintien en activité des salariés âgés. Ce domaine a été traité par à peine la moitié des entreprises. Mais le dispositif a permis aux entreprises déjà actives sur cette question de persévérer.

Selon l'inventaire de la Dares, les deux domaines rencontrant le plus de succès sont le développement des compétences et l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, abordés par trois entreprises sur quatre. Je l'évoque dès maintenant.

2. Usures / Qualifications – compétences

L'allongement des carrières, couplé aux mutations économiques, en particulier le développement technologique, ont pour conséquence une certaine « obsolescence » des qualifications et des compétences chez les salariés seniors. Il est question ici de favoriser la formation continue (plan de formation de l'entreprise, OPCA) et l'adaptation des compétences à l'évolution des postes de travail afin de maintenir les seniors en emploi dans le cadre des mutations économiques constatées dans les entreprises. L'enjeu emploi se fonde, ici, avec l'enjeu compétitivité. Il s'agit d'une obligation pour tout employeur. Le Code du Travail prévoit ainsi que l'employeur doit assurer le maintien, voire le développement, de l'employabilité de son salarié, de manière à lui assurer la capacité à évoluer dans l'emploi, et à retrouver un nouvel emploi s'il était licencié. L'article L6321-1 du code du travail est très explicite :

« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. »

Néanmoins, l'Etat accompagne les acteurs. Concrètement, la Direccte met en œuvre tout un ensemble de dispositifs, déclinés en fonction de l'échelon d'intervention (du national au local) : il s'agit de l'Appui aux Mutations Economiques qui vise à favoriser les actions de développement des compétences dans un cadre prospectif (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en entreprise et territoriale), en lien avec les branches et les entreprises, et les OPCA. Les engagements portent notamment sur des métiers, des qualifications, les formations et les financements.

On peut relever, par ailleurs :

- La VAE qui peut être mobilisée (nouvelle réglementation 1 an d'expériences), mais demande du temps et de l'investissement de la part du salarié (pas toujours compatible avec un travail à temps plein)
- La période de professionnalisation qui vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle. Cette formation peut se dérouler pendant ou en-dehors du temps de travail. Pendant cette période, le salarié est rémunéré normalement ou perçoit une allocation de formation égale à 50 % de son salaire si les actions de formation professionnelle se déroulent hors temps de travail.

3. Enjeux intergénérationnels

La question du maintien dans l'emploi des seniors, et plus largement celle de l'emploi des seniors (augmentation du taux d'emploi), est nécessairement associée à la question de l'accès des jeunes au marché du travail. Dans le contexte actuel d'un marché de l'emploi (offres d'emploi) peu dynamique, malgré les signes de reprise (développement d'activités), comment permettre aux uns de conserver un emploi et aux autres d'accéder à un (1^{er}) emploi ?

Par ailleurs, l'enjeu se situe au niveau des compétences : un jeune, même qualifié, souvent avec peu ou pas d'expérience, ne dispose pas de tous les savoirs en intégrant une entreprise.

Les accords seniors (cf. supra) et les accords contrat de génération ont comme base commune le paradigme suivant : les expériences des salariés seniors constituent des compétences qui sont indispensables au fonctionnement des entreprises. Maintenir les seniors en emploi devient donc un enjeu de compétitivité autant que de société. Il s'agit, par la négociation et le dialogue social, d'engager une démarche de partage et de transfert de savoirs avec les jeunes générations qui entrent sur le marché du travail : maintenir en emploi un senior qui favorisera l'intégration d'un jeune par la transmission des savoirs.

Le contrat de génération permet de valoriser ces engagements : l'Etat verse une aide quand une entreprise embauche un jeune tout en maintenant en emploi ou en recrutant un senior.

Plus largement, ces accords doivent permettre de développer une culture de tutorat et de parrainage dans les entreprises. Le tutorat, par exemple, peut permettre le maintien dans l'emploi d'un senior tout en agissant sur la pénibilité en diminuant le temps de travail « productif » : être employé à temps plein mais en consacrant une partie de sa quotité de travail au tutorat.

Seniors et Emploi, la question du retour à l'emploi

1. Les politiques du Ministère et les mesures mobilisables

- ❖ L'insertion par l'activité économique

Ne s'adresse pas qu'aux seniors, mais ces derniers sont éligibles au regard du cumul de leurs difficultés d'insertion. Les structures de l'IAE (chantiers d'insertion, entreprises d'insertion, association intermédiaire ou entreprise de travail temporaire d'insertion) ont une activité productive par laquelle les seniors renouent avec le monde du travail. Ils sont accompagnés pendant plusieurs mois afin de définir un projet professionnel et de découvrir des métiers (stages).

- ❖ Les contrats aidés (CAE et CIE)

Ils permettent un retour à l'emploi et, couplés à une action de professionnalisation, augmentent l'employabilité (sécurisation des parcours).

- ❖ La création / reprise d'entreprise

Il s'agit de valoriser les parcours professionnels des seniors expérimentés ou d'accompagner le développement d'activités sur les territoires. Etat et Région financent ces parcours en s'appuyant sur des réseaux locaux (chambres consulaires, associations...).

2. Les actions partenariales

Le retour et le maintien dans l'emploi des seniors sont des sujets qui intéressent l'ensemble des partenaires du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, sans être exhaustif : Service Public de l'Emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Afpa, Mission Locale) et ses partenaires (Conseil Régional, Conseil Départemental, collectivités locales, organismes de formation, chambres consulaires, branches professionnelles, partenaires sociaux...).

A chaque niveau territorial (régional, départemental, Pays...) correspond un état des lieux particuliers de la situation de l'emploi des seniors. Ce diagnostic est la base de la mise en œuvre d'actions concrètes et concertées. L'Etat n'agit (presque) jamais seul car maintenir en emploi un senior par le développement de ses compétences, par exemple, implique de travailler conjointement avec la Région, les OPCA, les organismes de formation...

Ci-après, je vous propose quelques illustrations de ce principe d'action, mises en œuvre en Ille-Et-Vilaine.

- ❖ Plan 500 000 formations et VAE

Objectif d'agir sur l'employabilité, notamment des seniors privés d'emploi. La formation et/ou la VAE doivent permettre d'activer les compétences et/ou de se qualifier au regard des emplois proposés et disponibles.

Dans ce cadre, des dispositifs spécifiques peuvent être mobilisés, notamment l'action « compétences clés » (remise à niveau en compétences et savoirs de base : lecture, logique...).

- ❖ Bassin d'emploi de Rennes

« 50 ans et compétents »

Action initiée, sur Rennes Métropole, dès 2006 (financement FSE dans le cadre du PLIE - Action territoriale expérimentale financée par le Conseil Régional) portée par Buroscope via l'association « 50 ans et compétents ». Il s'agit d'une formation de remobilisation vers l'emploi avec une large part accordée à la relation entreprise. Démarrage mai 2015 et fin de l'action le 30 août 2016. 109 personnes accompagnées, avec un système d'entrées et de sorties permanentes.

« 50 ans et territoires »

Déclinaison de « 50 ans et compétents » sur les Vallons de Vilaine et Brocéliande. Financement Direccte avec un portage MEIF (Maison de l'Emploi).

« Senior et alors »

Action d'accompagnement proposée par Pôle Emploi de 3 mois pour 12 personnes de 50 ans et plus. 4 groupes sur le dernier trimestre 2015 : 1 pour l'agence de Rennes Centre, 1 pour Rennes Ouest et 2 pour Rennes nord. Il s'agit d'un accompagnement renforcé par d'anciens psychologues de l'AFPA.

« Cafés conseil seniors »

Buroscope et la MEIF travaillent ensemble à la mise en place de job-datings. Par exemple, à l'occasion d'un job-dating mobilisation de 6 entreprises autour de 21 candidats seniors. Table ronde, entretiens individuels.

« Rallye formation pour les seniors »

Pilotage par le groupe de travail « seniors » (MEIF, Conseil Régional, CCAS, Buroscope, Cap Emploi et UD35 de la DIRECCTE). Sur une semaine sont prévus un atelier, à l'exploratoire, sur les métiers en tension, et une découverte des organismes de formation et des formations proposées. 2 Rallyes organisés.

❖ Bassin d'emploi de Vitré

« Parcours seniors »

Créés par la MEEF (Maison de l'Emploi) et Pôle Emploi. Groupe de 8 à 10 participants de plus de 50 ans ou demandeur d'emploi de longue durée de + de 45 ans. Parcours d'1 mois qui se compose de 4 rencontres :

- Accueil, intégration, recensement des difficultés et freins périphériques, travail sur les compétences transférables
- Agilité numérique, Compétences transverses
- Travail sur CV et lettre de motivation
- Table ronde avec les Entreprises de Travail Temporaire avec nomination de référents seniors dans les ETT participantes

En plus de ce parcours, le public « séniors » est considéré par le Pôle Emploi comme étant un public prioritaire pour accéder à l'ensemble de l'offre de services locale, avec une forte mobilisation de l'équipe sur l'intégration de séniors, au cas par cas, sur les actions engagées, dont celles à destination des publics en chômage récurrent. Par ailleurs, la MEEF propose l'agilité numérique, avec des résultats probants.

❖ Bassin d'emploi de Saint-Malo

« Talents Seniors »

L'organisme Emeraude compétences porte depuis 2015 cette action, financée par la Direccte. Il s'agit d'un accompagnement renforcé de 15 seniors en recherche d'emploi, avec temps collectifs et individuels (entretiens réguliers tous les 15 jours minimum), et mises en situation professionnelle.

Femmes seniors

Le CIDFF (Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles), sur des financements Politique de la Ville, accompagne des femmes seniors précaires, qui habitent majoritairement sur le Quartier Prioritaire : il s'agit de repérer et d'amener ces femmes à s'engager vers un retour en situation d'emploi en activant des actions concrètes pour résoudre leurs difficultés (logement, précarité, qualifications, formations...).

❖ Perspectives septembre 2016 à 2017

Mise en place **d'actions de parrainage avec l'association Force Femmes pour les femmes de + de 45 ans**, demandeuses d'emploi depuis moins de 2 ans. Financement de 25 parrainages par la DIRECCTE. L'association met par ailleurs en place des actions collectives à destination du même public, et s'appuie pour ce faire sur des bénévoles et des entreprises.