

Emploi des seniors : quels enjeux, quelles solutions ?

Mis à jour le 14 Mars 2022



© 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 : changement de paradigme

En matière d'emploi des seniors, la France accuse un retard sur ses voisins européens. Selon [une étude de la Dares datée de décembre 2021](#) [1], en 2020, le taux d'activité des 55-64 ans en France est inférieur de 5,8 points à celui de l'Union européenne à 27 pays (UE27). En effet, si pour les 55-59 ans, le taux d'activité est de 0,4 points plus élevé en France, il est inférieur de près de 12 points pour les 60-64 ans !

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.**

Quatre réformes des retraites se sont succédé en France depuis le début des années 1990 : en 1993, 2003, 2010 et 2014. Elles ont eu pour effet d'accroître significativement le taux d'emploi des seniors ([+8,2 points entre 2007 et 2017, selon l'Insee](#) [2]). Cependant, dans le même temps, **le taux de chômage des travailleurs de cette catégorie d'âge a connu une hausse rapide**, de même que la proportion d'emplois à **temps partiel** et de **CDD (Contrats à durée déterminée)**.

L'âge légal de la retraite

La réforme des retraites de 2010 a repoussé l'âge légal du départ à la retraite de 60 à 62 ans. L'âge légal auquel un salarié du privé peut prendre sa retraite est donc actuellement fixé à 62 ans. L'âge du taux plein, auquel un salarié peut prétendre quel que soit son nombre de trimestres de cotisations, était jusqu'ici fixé à 65 ans. Cet âge sera porté progressivement à 67 ans d'ici 2023.

L'emploi des seniors fait 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.

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.

Taux d'emploi et chômage de longue durée en hausse

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

Le taux d'emploi des seniors progresse

Le taux d'emploi des 55-64 ans a fortement augmenté en France, passant de 37 % en 2003 à plus de 56 % en 2021 selon la Dares. Il reste néanmoins bien inférieur à la tranche d'âge qui précède (en 2020, le taux d'emploi des 50-54 ans dépasse 80%).

Cette hausse dissimule toutefois des disparités. Ainsi, **le taux d'emploi des "jeunes seniors" de 55 à 59 ans a fortement augmenté** au cours des vingt dernières années. Il atteint 73 % en 2020, 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 60 ans**. En 2020, le taux d'emploi des 60-64 ans s'élève à seulement 33 % (7,5 % pour les 65-69 ans). 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.

Une présence plus marquée dans certains secteurs d'activités

Selon le rapport « Les métiers en 2030 », réalisé par France stratégie et la Dares, 7,4 millions de personnes cesseraient leur emploi pour fin de carrière entre 2019 et 2030, soit 673 000 en moyenne chaque année. Les taux de départs en fin de carrière dépasseront 35 % dans les **métiers de services à la personne** (personnels de ménage, aides à domicile, assistants maternels), chez les **agriculteurs**, les **secrétaires** et certains **métiers de la fonction publique** (professions intermédiaires et employés) et d'ouvriers de l'industrie (industries graphiques, métallurgie, électricité et électronique, mécanique).

Des demandeurs d'emplois seniors toujours plus nombreux

Sensiblement plus faible que pour l'ensemble des actifs, le taux de chômage des 55-64 ans (5,8 % en 2020) suit une tendance proche de celui des autres tranches d'âge. Mais on note, pour cette tranche d'âge, une nette augmentation du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, liée en partie à l'arrivée des générations du baby-boom dans cette tranche d'âge, et à la fin de la dispense de recherche d'emploi pour les plus de 50 ans.

On constate par ailleurs que les seniors restent plus durablement au chômage. Au troisième trimestre 2021, la durée d'inscription des demandeurs d'emploi de 55 ans ou plus est de 771 jours contre 349 jours tous âges confondus.

L'emploi des seniors en Ile-de-France

Le nombre de demandeurs d'emploi franciliens de 50 ans et plus est passé de 150 000 en 2011 à plus de 278 000 au dernier trimestre 2021. Les seniors franciliens sont davantage touchés par le chômage de longue durée que les autres actifs : au premier trimestre 2020, la durée moyenne d'inscription à Pôle emploi pour les 50 ans ou plus est de 589 jours contre 387 jours tous âges confondus. Malgré tout, le taux d'emploi des seniors en Ile-de-France reste plus élevé que dans le reste du pays (69 % contre 61 % pour l'ensemble de la France métropolitaine, en 2017). 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 des autres régions.

Les seniors : atout ou charge pour l'entreprise ?

Selon le baromètre réalisé par le Défenseur des droits et l'OIT (Organisation internationale du travail) en décembre 2020, **l'âge fait partie**

des premiers motifs de discriminations ressentis par les salariés après l'origine ou la couleur de peau, l'état de santé ou le handicap, et l'apparence physique. Parmi les personnes ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi, 10 % rapportent avoir été discriminées en raison de l'âge avancé.

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 2020 du cabinet « A compétences égales », 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 « faible adaptation aux nouvelles technologies ».

Certaines de ces affirmations sont néanmoins contredites par les réponses des seniors interrogés par le même baromètre. Ainsi, **74 % des seniors déclarent être prêts à revoir leur rémunération à la baisse, 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 de goût de transmettre.

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

*La question de l'emploi et des conditions d'emploi des salariés âgés et de la transmission des compétences fait partie des thématiques sur lesquelles les entreprises ont la possibilité de négocier avec leurs partenaires sociaux dans le cadre de leur accord de **Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)**. Sauf accord de méthode, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit avoir lieu tous les quatre ans dans les entreprises de 300 salariés ou plus. Elle doit également être organisée dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.*

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.

- **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 bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à l'issue d'un licenciement économique.
- **Parcours emploi compétences (PEC)** : contrat aidé destiné aux personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi, le Parcours emploi compétences (qui remplace le CUI-CAE depuis janvier 2018) peut, lorsqu'il est conclu à durée déterminée, être prolongé dans la limite d'une durée totale de 5 ans (au lieu de 2 ans) pour les personnes âgées de 50 ans. À titre dérogatoire, il peut être prolongé pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.
- **Contrat de professionnalisation** : contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié permettant à ce dernier d'acquérir une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation peut bénéficier d'une aide de l'État (2 000 euros).
- **CDI inclusion** : ce contrat à durée indéterminée peut être proposé par une structure d'insertion (SIAE) aux personnes âgées d'au moins 57 ans ayant déjà effectué un parcours d'insertion par l'activité économique (IAE) d'au moins 12 mois. Il vise à sécuriser le parcours de la personne grâce à un emploi durable et un accompagnement social jusqu'à la retraite.

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

L'accord sur l'assurance chômage [3] validé par les partenaires sociaux le 28 mars 2017 prévoit différentes mesures pour assurer une protection équitable des demandeurs d'emploi et des salariés, compte tenu des évolutions du marché du travail. Parmi les évolutions prévues par cet accord, celle de l'âge d'entrée dans la **filière senior** de l'assurance chômage, qui donne plus de droits en matière de durée d'indemnisation et de formation. A compter du 1er septembre 2017, les nouveaux demandeurs d'emploi âgés de 50 à 52 ans bénéficient d'une durée maximale d'indemnisation de 24 mois ; ceux âgés de 53 à 54 ans, de 30 mois (+ 6 mois en cas de formation) ; ceux âgés de 55 ans et plus, de 36 mois. Par ailleurs, les salariés âgés de 57 ans et plus ne sont pas soumis à la réduction du montant de l'indemnisation mise en application le 1er novembre 2019 pour les salariés les mieux rémunérés.

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, sur la base des résultats de l'enquête Defis de 2015, 34 % des salariés âgés de 50 ans et plus déclarent avoir suivi une ou plusieurs formations pour 45 % des salariés âgés de 30 à 39 ans.

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. Les cadres les plus âgés se forment ainsi dans une proportion bien plus importante que les ouvriers les plus jeunes (49 % contre 35 %). **L'âge constitue néanmoins un facteur aggravant**, les seniors exprimant beaucoup moins le besoin de se former. Les salariés âgés de 50 ans et plus sont 46 % à déclarer souhaiter se former dans les 5 prochaines années, contre 74 % des moins de 50 ans.

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 refreiner 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 Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)** : réservée aux salariés en CDI (Contrat de travail à durée indéterminé), en CUI (Contrat unique d'insertion) à durée indéterminée, ainsi qu'aux sportifs et entraîneurs professionnels en CDD (Contrat de travail à durée déterminée), elle vise à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes peu qualifiées via une formation en alternance.
- **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.
- **L'action de formation en situation de travail (Afest)** : elle permet au salarié de se former sur son lieu de travail grâce à des mises en situation professionnelles.

A noter, concernant les allocataires âgés de 53 à 54 ans à la fin de leur contrat de travail : en cas de formation, la période de versement de l'Allocation de retour à l'emploi formation (Aref) vient s'ajouter à la durée maximale d'indemnisation, dans une limite de 182 jours indemnisables.

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 avoir au moins 60 ans, justifier d'au moins 150 trimestres validés et exercer une activité à temps partiel (d'une durée comprise entre 40% et 80 % de la durée d'un temps plein applicable dans leur entreprise).

La surcote

La surcote permet aux salariés qui poursuivent leur activité après avoir atteint les conditions requises pour partir à la retraite à taux plein (âge légal et trimestres cotisés) **d'obtenir une majoration de leur pension de retraite de base** .

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 ; les personnes justifiant du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein ou à défaut ayant atteint l'âge permettant de bénéficier du taux plein automatique (entre 65 et 67 ans selon la date de naissance) ; les personnes ayant liquidé l'ensemble de leurs pensions de retraite de base et complémentaires auxquelles elles peuvent prétendre.

Les personnes ne remplissant pas les conditions ouvrant droit au cumul intégral peuvent bénéficier d'un **cumul dans la limite d'un certain plafond de revenus**. Le plafond brut à ne pas dépasser est alors le plus élevé des deux montants suivants : soit 160 % du Smic (2 564,99 € en 2022), soit la moyenne des salaires perçus au cours des trois derniers mois d'activité avant la liquidation des pensions.

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 ^[4], 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 2020, les 50 ans et plus représentaient selon l'Insee 15,4 % 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), de la **Fondation entreprendre** et de **l'Adie**.

L'intérim

L'intérim ^[5] 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 CDME** ^[6] organise régulièrement des réunions d'informations sur le travail en temps partagé.

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 **Force femmes** [7] et **l'Avarap** [8] (pour les cadres), accompagnent les seniors dans leurs démarches de recherche d'emploi et de création d'activité. Le **Crepi Ile-de-France** [9] 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 : le programme Impuls'45+ de la **Fondation agir contre l'exclusion (FACE)** [10], l'incubateur **What's up Camille** [11], etc.

Tags

Tags : [senior](#) [12] | [demandeur d'emploi](#) [13] | [Ile-de-France](#) [14] | [formation](#) [15]