

Les mesures spécifiques d'incitation à l'embauche

Des succès mitigés pour les seniors

Les mesures spécifiques de la politique d'emploi favorisent le maintien ou le retour à l'emploi des publics en difficulté, essentiellement par des avantages financiers, mais aussi par un accompagnement renforcé vers l'emploi. Fin 2006, en Basse-Normandie, plus de 2 000 seniors en bénéficiaient, mais dans des proportions très variées selon les mesures : de 58 % pour l'aide dégressive à l'employeur à moins de 1 % pour les contrats de professionnalisation.

Depuis quelques années, les pouvoirs publics visent à faire participer davantage les seniors à l'activité. Fin 2006, en Basse-Normandie, plus de 2 000 personnes âgées de 50 ans et plus étaient en emploi du fait d'un contrat aidé par les pouvoirs publics. Les seniors représentent ainsi 7 % des bénéficiaires des contrats mis en place par le gouvernement en faveur de l'emploi. Cette part est très inférieure au poids qu'ils représentent dans le chômage régional (16 %). Si l'on exclut les contrats exclusivement destinés aux jeunes, les seniors représentent 15 % des bénéficiaires des contrats qui leur sont ouverts.

Présenté en juin 2004, le Plan de Cohésion Sociale est entré en vigueur en 2005. Différents contrats aidés ont été mis en place pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes confrontées à des difficultés importantes. Quatre contrats de travail bénéficiant d'aides des pouvoirs publics et d'allègements de cotisations sociales sont ainsi à la disposition des employeurs pour embaucher des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus.

Les seniors détiennent 16 % des Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi et des Contrats d'Avenir

Dans le secteur non marchand, deux nouveaux contrats se sont substitués en 2005 aux anciens contrats Emploi Solidarité (CES) et contrats Emploi Consolidé (CEC).

Le **contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)** est ouvert aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Avec le CAE, 760 chômeurs de 50 ans et plus ont trouvé ou retrouvé un emploi en 2006, ce qui représentait 11 % des CAE signés. Ces contrats ont une durée moyenne de 8,9 mois.

Le **contrat d'Avenir (CAv)**, destiné aux bénéficiaires de minima sociaux, est un CDD d'une durée moyenne de 10,2 mois en Basse-Normandie, renouvelable dans la limite de 3 ans, voire 5 ans pour les plus de 50 ans. Sur les 2 164 CAv conclus en 2006 dans la région, quelques 300 seniors en étaient signataires, soit 14 % de l'ensemble des CAv.

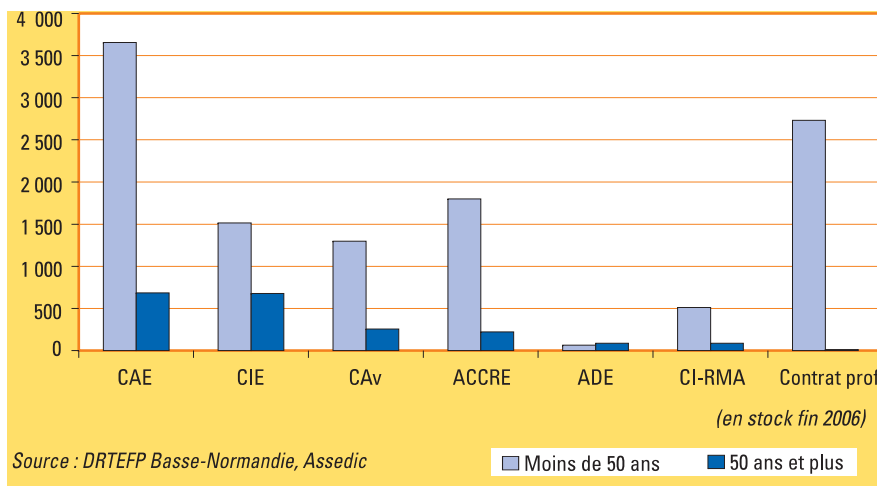
Fin 2006, les 940 seniors titulaires de ces deux contrats représentaient 16 % des 5 890 contrats en cours dans la région.

Le tiers des Contrats Initiative Emploi signés par des seniors

Dans le secteur marchand, le **Contrat Initiative Emploi (CIE)** a favorisé l'embauche de 546 seniors en 2006, soit le tiers des CIE signés dans l'année. Le **Contrat Insertion - Revenu Minimum d'Activité (CI-RMA)**, destiné aux bénéficiaires de minima sociaux (Revenu Minimum d'Insertion, Allocation de Solidarité Spécifique et Allocation aux Adultes Handicapés), a concerné 133 per-

le chiffre
2000 Bas-Normands de 50 ans ou plus ont bénéficié d'une mesure spécifique d'emploi en 2006

1 LES INCITATIONS A L'EMBAUCHE EN FAVEUR DES SENIORS EN 2006



Le reclassement professionnel après un licenciement économique DES DIFFICULTÉS ACCRUES POUR LES SENIORS BAS-NORMANDS

L'étude intitulée « Les Plans sociaux en Basse-Normandie de 2001 à 2005 »⁽¹⁾ confirme que le reclassement professionnel des personnes ayant perdu leur emploi, dans le cadre des plans sociaux, est plus difficile pour les seniors que pour les salariés plus jeunes.

En effet, en février 2006, soit 20 à 62 mois après la suppression de leur emploi, sur 100 ex-salariés s'étant inscrits à l'ANPE⁽²⁾ :

- 58 ont trouvé une solution pérenne
- 11 sont en activité réduite
- 31 sont à la recherche d'un emploi.

Si l'on s'intéresse aux seniors, la situation apparaît nettement plus difficile pour les personnes âgées de 50 à 54 ans :

- 38 % ont trouvé une solution pérenne
- 16 % sont en activité réduite
- 46 % sont à la recherche d'un emploi.

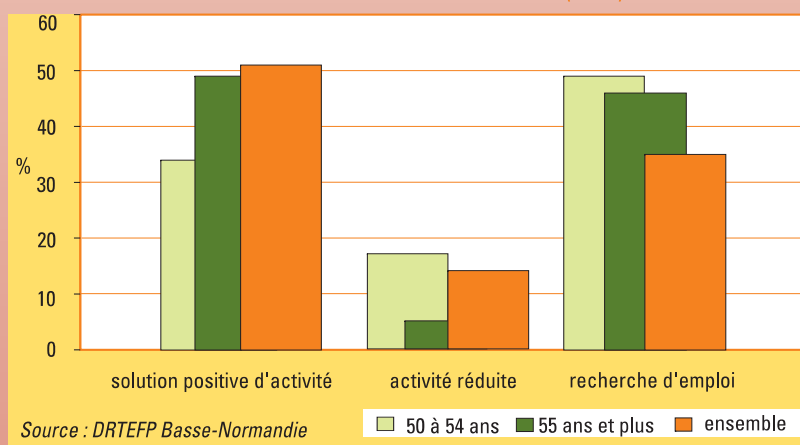
Pour la classe d'âge 55 ans et plus, la situation globale est moins défavorable que pour les 50-54 ans puisque 74 % sont en solution pérenne, 2 % en activité réduite et 24 % à la recherche d'un emploi. Il convient, toutefois, de préciser que la situation relativement privilégiée des 55 ans et plus s'explique par le fait que près d'un sur deux (47 %) bénéficie d'une mesure de préretraite.

Si l'on ne retient que les seules personnes présentes sur le marché du travail (graphique ci-dessous), on s'aperçoit que la situation la plus difficile demeure celle des ex-salariés âgés de 50 à 54 ans : en février 2006, un sur trois seulement est en solution pérenne et un sur deux est à la recherche d'un emploi, soit des proportions inversées par rapport à celles s'appliquant à l'ensemble de la population concernée. Pour les personnes âgées de 55 ans et plus, la moitié est en solution pérenne mais 46 % sont à la recherche d'un emploi, en raison d'une faible proportion en activité réduite (5%).

⁽¹⁾ Réalisée par le service des études de la DRTEFP de Basse-Normandie.

⁽²⁾ Un salarié sur sept concerné par les plans sociaux a trouvé une solution immédiate, le plus souvent sous la forme d'un reclassement interne, et ne s'est pas inscrit à l'ANPE

SITUATION DES EX-SALARIÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (EN %) EN FÉVRIER 2006



2 NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE L'AIDE DÉGRESSIVE À L'EMPLOYEUR EN BASSE-NORMANDIE (FLUX EN 2006)

Année	Hommes	Femmes	Ensemble Basse-Normandie
Moins de 50 ans	48	16	64
50 ans et plus	62	26	88
% des 50 ans et plus	56 %	62 %	58 %

Source : Assédic Basse-Normandie

sonnes de plus de 50 ans, ce qui représentait 14 % des 950 CI-RMA conclus en 2006 dans la région. Dans ce cas, le senior embauché a pu bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, ou d'une durée de six mois minimum pouvant être renouvelé, à temps plein ou partiel.

Sur les 2 788 contrats CIE et CI-RMA en cours fin 2006 dans des entreprises du secteur privé en Basse-Normandie, 27 % étaient occupés par des seniors.

11 % des chômeurs aidés pour créer ou reprendre une entreprise ont plus de 50 ans

Une autre façon pour les Pouvoirs publics de soutenir l'emploi est de favoriser la création ou la reprise d'entreprises. En 2006, le **dispositif d'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises (ACCRE)** a concerné 2 020 demandeurs d'emploi, dont 11 % étaient âgés de 50 ans ou plus.

La majorité des bénéficiaires d'une Aide Dégressive à l'Employeur sont des seniors

Une entreprise qui souhaite embaucher un demandeur d'emploi (bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi - ARE) peut percevoir de l'Assédic une aide, **l'Aide Dégressive à l'Employeur (ADE)**, dont le montant est proportionnel au salaire d'embauche. Cette aide, d'un montant dégressif, peut être versée pendant une durée maximale de trois ans. Pour y prétendre, les demandeurs d'emploi doivent justifier d'une indemnisation d'au moins un an. Pour les bénéficiaires de l'ARE âgés de 50 ans ou plus, aucune durée minimale d'indemnisation n'est exigée afin de faciliter leur embauche. Sur l'année 2006, 150 demandeurs d'emploi ont été embauchés grâce à cette aide², en majorité des personnes de plus de 50 ans (58 %). Parmi les 50 ans et plus, sept bénéficiaires de l'ADE sur dix étaient des hommes. De plus, leur embauche suite à une ADE s'est faite essentiellement sur des postes qualifiés (49 %).

Les contrats de professionnalisation restent exceptionnels pour les seniors

Avec le **contrat de professionnalisation**, les formations par alternance ont été ouvertes aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Malgré les exonérations de cotisations patronales accordées pour les salariés à partir de 45 ans, les

embauches de seniors en contrats de professionnalisation restent exceptionnelles : 10 personnes sur les 2 200 contrats de la campagne 2005-2006, soit moins de 1 % des signataires.

Catherine CLÉMENT, Philippe LEMARINEL

DRTEFP

Delphine BARBÉ

Assédic

NOTE

Les statistiques de cet article sont données en "**flux**" (nombre d'entrées en mesure des seniors au cours de l'année 2006) ou en "**stock**" (nombre de seniors bénéficiant de la mesure au 31 décembre 2006). Les flux comptabilisent les nouveaux contrats signés, mais aussi les renouvellements, ce qui explique que le stock de nombre de titulaires en fin d'année puisse parfois être inférieur au flux.

LES CONTRATS AIDÉS DU PLAN DE COHÉSION SOCIALE EN FAVEUR DES SENIORS FIN 2006 (EN STOCK)

	Année	Hommes	Femmes	Ensemble Basse-Normandie	Part Basse-Normandie en France	France
CIE	moins de 50 ans	712	802	1 514	2,3 %	64 600
	50 ans et plus	415	263	678	3,2 %	20 949
	% des 50 ans et plus	37 %	25 %	31 %		24 %
CI-RMA	moins de 50 ans	n.d.	n.d.	510	3,3 %	15 400
	50 ans et plus	n.d.	n.d.	86	3,2 %	2 700
	% des 50 ans et plus	n.d.	n.d.	14 %		15 %
CAE	moins de 50 ans	1 205	2 449	3 654	2,7 %	135 061
	50 ans et plus	274	412	686	2,2 %	30 926
	% des 50 ans et plus	19 %	14 %	16 %		19 %
CAv	moins de 50 ans	429	867	1 296	2,0 %	63 286
	50 ans et plus	117	137	254	2,1 %	11 991
	% des 50 ans et plus	21 %	14 %	16 %		16 %

Source : DRTEFP Basse-Normandie

n.d. : non disponible