



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 16509

Texte de la question

Mme Isabelle Le Callennec attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la question du maintien en activité des seniors. Notre pays souffre d'un taux de chômage des salariés des plus de 55 ans particulièrement élevé, parmi les plus importants d'Europe. Afin de lutter contre le chômage de ces salariés, un certain nombre de pays, dont la Suède ou la Finlande, ont mis en place une politique appropriée, dite de « vieillissement actif ». Cela consiste notamment à renforcer le bien-être au travail des seniors, à améliorer les dispositifs de formation à destination des salariés de plus de 40 ans tout en redéfinissant leurs postes de travail dans l'entreprise ou bien encore en faisant en sorte que la médecine du travail promeuve une meilleure santé et des modes de vie plus sains. Maintenir les salariés les plus âgés en activité ne signifie en aucun cas pénaliser les jeunes qui souhaitent s'insérer sur le marché du travail. Au contraire, dans les pays où l'on travaille le plus longtemps, le taux de chômage des jeunes est généralement faible. Elle demande quelle politique le Gouvernement entend mettre en œuvre afin de maintenir les salariés seniors en activité au-delà des contrats de génération.

Texte de la réponse

En France, 63,9 % des personnes âgées de 55 à 59 ans et 18,8 % des personnes de 60-64 ans étaient en emploi en 2011. Le taux d'emploi des seniors en France est désormais légèrement supérieur à la moyenne européenne entre 55 et 59 ans (62,5 % UE-27) mais il reste largement inférieur entre 60 et 64 ans (31,4 % UE-27). De 2000 à 2011, le taux d'emploi des 55-59 ans a augmenté en France comme dans la plupart des états membres de l'union européenne (UE), pour les hommes comme pour les femmes, avec une croissance de 2 à 3 points supérieure par rapport à l'UE. Pour l'ensemble des 55-64 ans, il a augmenté de 11 points entre 2000 et 2011, en France, comme dans l'ensemble de l'Union européenne. L'augmentation régulière du taux d'emploi des seniors depuis le début des années 2000, à l'exception de la stabilité au second semestre 2009, a mis un terme à la forte baisse enregistrée au cours des décennies précédentes (de 1975 à la fin des années 1990). Le contrat de génération dans son volet « maintien dans l'emploi » apporte une réponse complémentaire par rapport à cet enjeu. Plus largement, l'objectif du contrat de génération est de faire évoluer les pratiques des entreprises en matière de gestion des âges. Les entreprises de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord collectif pour mettre en œuvre le contrat de génération. Ces accords comportent de nombreux items favorables au bien-être au travail des seniors comme l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, ou encore l'accès à la formation des seniors. Le ministère mène également, en lien avec la caisse nationale d'assurances-maladie (CNAM), une politique active de prévention de la désinsertion professionnelle, visant notamment à éviter les licenciements pour inaptitude en intervenant de manière précoce pour favoriser l'aménagement de postes et les reclassements internes à l'entreprise et au groupe.

Données clés

Auteur : [Mme Isabelle Le Callennec](#)

Circonscription : Ille-et-Vilaine (5^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 16509

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

[Date\(s\) clé\(s\)](#)

Question publiée au JO le : [29 janvier 2013](#), page 994

Réponse publiée au JO le : [24 décembre 2013](#), page 13531