



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 33244

Texte de la question

M. Marcel Bonnot attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la politique de l'emploi des seniors ou plutôt sur l'absence de politique. En effet, le Gouvernement va créer des contrats pour l'emploi des jeunes mais néglige *de facto* la classe des seniors en matière d'insertion. Aujourd'hui en France, être au chômage à 50 ans ne laisse aucune perspective d'avenir, et ouvre davantage la voie aux retraites anticipées ; des retraites très en deçà de la retraite qu'ils auraient eue s'ils avaient eu la possibilité de travaillé jusqu'à leur départ. C'est la raison pour laquelle, afin de répondre aux inquiétudes de la classe « senior » en matière d'emploi, il lui demande quelles mesures sont envisagées par le Gouvernement afin de protéger la classe senior des « retraites anticipées » ; il lui demande également quelles mesures peut proposer le Gouvernement afin d'enrayer les discriminations à l'embauche et inciter leur recrutement par les dirigeants d'entreprises.

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 oeuvre 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 : [M. Marcel Bonnot](#)

Circonscription : Doubs (3^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 33244

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 : [23 juillet 2013](#), page 7724

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