

## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>18666</b>	De <b>M. Martial Saddier</b> ( Union pour un Mouvement Populaire - Haute-Savoie )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
<b>Rubrique</b> >emploi	<b>Tête d'analyse</b> >politique de l'emploi	<b>Analyse</b> > seniors. perspectives.
Question publiée au JO le : <b>19/02/2013</b> Réponse publiée au JO le : <b>17/02/2015</b> page : <b>1214</b> Date de changement d'attribution : <b>27/08/2014</b> Date de renouvellement : <b>25/02/2014</b>		

### Texte de la question

M. Martial Saddier attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans. Alors que le Gouvernement a mis en place les dispositifs d'emploi d'avenir et d'emplois aidés, visant à favoriser l'accès à l'emploi de 250 000 personnes, rien n'a été fait pour faciliter l'accès à l'emploi des seniors. En 2012, le taux d'activité des 55-64 ans était de 42,5 % en France, soit un taux inférieur de 7,2 points au taux d'activité moyen dans l'Union européenne. Or, au sein de l'Union européenne, les pays qui ont le plus fort taux d'emploi des seniors ont aussi un taux d'emploi des jeunes bien supérieur à la moyenne des 27 États membres. Afin de diminuer le chômage des seniors, des solutions telles que l'institution d'un droit à la formation pour les chômeurs de plus de 50 ans et la mise en place d'exonérations de charges pourraient être envisagées. C'est pourquoi il souhaite connaître les mesures que le Gouvernement compte prendre pour faciliter un retour durable à l'emploi des plus de 50 ans.

### Texte de la réponse

En raison de la situation économique dégradée et des difficultés que rencontrent les seniors sur le marché du travail, le Gouvernement a mis en place un plan en faveur de l'emploi des seniors dont les modalités ont été discutées et précisées avec les partenaires sociaux lors de la grande conférence sociale du 8 juillet 2014. Ce plan senior prévoit des mesures pour encourager le maintien en emploi des actifs les plus âgés. L'accès à la formation des salariés au-delà de 45 ans doit être facilité et une mission sera chargée d'étudier les freins spécifiques à la formation des seniors. Le nouveau plan santé au travail fera du maintien en emploi des seniors un de ses axes forts. Des expérimentations seront menées sur la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades et/ou fragilisés. Un soutien sera apporté à la création d'entreprise et au développement de formes innovantes d'emploi, souvent adaptées aux seniors tels que les groupements d'employeurs, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou encore le portage salarial. L'accord sur le portage salarial devrait trouver une base législative prochainement. Sur la dimension du retour à l'emploi, l'Etat élaborera également un plan d'action dans chaque région, pour favoriser les initiatives innovantes territoriales et mobiliser tous les acteurs, y compris associatifs, autour de la gestion des âges et de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Pôle emploi a étendu, en 2014, son accompagnement renforcé à 80 000 demandeurs d'emploi particulièrement éloignés de l'emploi venant ainsi s'ajouter aux 190 000 qui en bénéficient d'ores et déjà. La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération reprend les termes de l'accord national



interprofessionnel du 19 octobre 2013 tandis que le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 en précise les modalités d'application. Dans ce cadre précis, une entreprise qui embauche un jeune en contrat à durée indéterminée et maintient en emploi un senior, quelle que soit la date de son recrutement, peut bénéficier de l'aide du contrat de génération. Afin d'inciter les entreprises à recruter des salariés âgés d'au moins 55 ans, le contrat de génération est ajusté dans le cadre du plan seniors : le montant de l'aide du contrat de génération a été doublé et porté à 8 000 euros pour les entreprises qui recrutent un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI), et un salarié âgé d'au moins 55 ans. Par ailleurs, le ciblage prioritaire des contrats aidés sur les publics seniors a été renforcé au second semestre 2014, et sera poursuivi.