

14ème législature

Question N° : 54565	De Mme Marie-Noëlle Battistel (Socialiste, républicain et citoyen - Isère)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique >emploi	Tête d'analyse >politique de l'emploi	Analyse > seniors. perspectives.
Question publiée au JO le : 29/04/2014 Réponse publiée au JO le : 17/02/2015 page : 1214 Date de changement d'attribution : 27/08/2014 Date de renouvellement : 12/08/2014		

Texte de la question

Mme Marie-Noëlle Battistel attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social sur la situation des seniors recherchant un emploi. Le contexte économique peu favorable à l'emploi pénalise d'autant plus les personnes âgées de 55 ans à 64 ans. Avec l'âge les périodes de chômage sont généralement plus longues. Les seniors ont plus de difficultés que les autres à retrouver un emploi. Cela est devenu une source de préoccupations et d'inquiétudes importantes. Alors même que le contexte économique décourage les employeurs à embaucher des seniors, ceux-ci doivent rechercher de manière active un emploi pour toucher leurs indemnités, Ce paradoxe est renforcé par la suppression du dispositif de dispense de recherche d'emploi le 1er janvier 2012. Il permettait aux chômeurs âgés d'être dans une transition entre le monde du travail et l'ouverture de leurs droits à la retraite. Sa suppression par le gouvernement Fillon devait favoriser l'emploi, néanmoins en période de chômage élevé, elle ne fait que fragiliser d'avantage les seniors précaires. La mise en place d'un nouveau dispositif de transition, accompagnant les plus de 55 ans, pourrait permettre d'éviter qu'ils ne tombent dans une précarité plus grande encore. Elle lui demande donc les mesures envisagées pour aider les chômeurs âgés dans leur recherche d'emploi et pour les soutenir dans la transition vers leur départ à la retraite.

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 séniors : 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.