

15ème législature

Question N° : 36855	De M. Philippe Benassaya (Les Républicains - Yvelines)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi et insertion		Ministère attributaire > Travail, emploi et insertion
Rubrique > personnes âgées	Tête d'analyse > Aide à l'embauche des seniors	Analyse > Aide à l'embauche des seniors.
Question publiée au JO le : 02/03/2021 Réponse publiée au JO le : 26/04/2022 page : 2859		

Texte de la question

M. Philippe Benassaya attire l'attention de Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sur l'urgence de créer une aide à l'embauche des seniors. Il souligne que, s'il existe déjà une « aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation », celle-ci dispose d'un champ d'action extrêmement limité puisqu'elle est conditionnée à l'existence d'une offre de professionnalisation. Or il rappelle que les seniors, au même titre que les jeunes, sont très durement touchés par la crise sanitaire et qu'ils sont souvent les premières victimes de licenciements économiques. Aussi, il lui demande de lui préciser si elle est ouverte à la création d'une aide à l'embauche des seniors basée sur le modèle de « l'aide à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans » et selon les mêmes conditions.

Texte de la réponse

Les entreprises recrutant en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus ont la possibilité de bénéficier d'une aide de l'Etat de 2 000 euros, versée par Pôle emploi. Les entreprises peuvent également bénéficier d'une aide de 2 000 euros de Pôle emploi pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus. Ces deux aides sont cumulables, ce qui porte ainsi à 4 000 euros le montant de l'aide pour l'embauche d'un sénior en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de plus de 45 mois. Par ailleurs, le Gouvernement est tout à fait conscient de l'enjeu que constitue le maintien dans l'emploi des seniors, et des avantages que peuvent présenter les parcours en alternance pour cette population. Des dispositifs de formation en alternance permettant de faciliter les reconversions ont par conséquent été mis en place par le Gouvernement, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, sans limitation d'âge. Il s'agit de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), et du CPF de transition professionnelle. La Pro-A permet notamment aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) de bénéficier d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle au travers d'une formation en alternance permettant d'obtenir une certification professionnelle, identifiée dans un accord de branche étendu, et répondant à des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des salariés. Le projet de transition professionnelle, parfois appelé compte personnel de formation (CPF) de transition, vise quant à lui à permettre à tout salarié de mobiliser, en complément des droits inscrits sur son compte personnel de formation, des financements complémentaires pour prendre en charge une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession. Il pourra alors bénéficier d'un congé spécifique lorsque l'action de formation est réalisée en tout ou partie durant son temps de travail, ainsi que du maintien de sa rémunération et des cotisations sociales légales et conventionnelles associées. La condition d'ancienneté minimale pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle n'est pas exigée pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif



économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi. Ce dispositif a été abondé dans le cadre du plan de relance qui prévoit d'attribuer deux budgets complémentaires aux gestionnaires de ce dispositif, les associations Transitions Pro : - 100 M€ afin de financer des projets de transition professionnelle individuels visant des reconversions de salariés vers des secteurs à forte perspective d'emploi sur le territoire et/ou pour des salariés issus de secteurs d'activité dont le taux d'emploi diminue, - 200 M€ afin de financer des projets de transitions collectives qui permettent d'accompagner les salariés d'entreprises faisant face à des mutations sectorielles ou à une baisse d'activité durable vers une reconversion dans des secteurs en tension. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État, dans le but d'accéder à un métier porteur dans le même bassin d'emploi. En outre, le dispositif des contrats aidés PEC (Parcours emploi compétences) (CUI-CAE) s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Le prescripteur (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale) oriente le bénéficiaire vers un PEC lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de son éloignement du marché du travail et s'appuie pour cela sur un diagnostic global de la situation du bénéficiaire dont l'âge peut être un des critères. Le code du travail prévoit la possibilité de prolonger l'aide à l'insertion professionnelle attribuée dans le cadre d'un contrat aidé dans la limite de cinq ans - contre deux ans habituellement - lorsque le salarié est âgé de cinquante ans et plus et rencontre des difficultés particulières qui font obstacles à son insertion durable dans l'emploi. Cette prolongation est étendue jusqu'aux droits à la retraite pour les personnes âgées de 58 ans et plus (articles L. 5134-25-1 et L. 5134-69-1 du code du travail). Ainsi, en 2020, 28,4 % des prescriptions de PEC étaient faites à la faveur d'une personne âgée de 49 ans et plus. Par ailleurs, un dispositif d'insertion par l'activité économique (IAE) concerne les seniors. Il s'agit du « CDI inclusion ». Ce dispositif est prévu par la mesure n° 2 du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique (IAE). Il est rendu possible par la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée ». Il est concrétisé par deux décrets du 30 août 2021 (le décret n° 2021-1129 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique et à l'expérimentation visant à faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion et le décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique). Le CDI inclusion consiste à maintenir en emploi durable des publics seniors sans solution, en permettant aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) d'embaucher en CDI des personnes âgées d'au moins cinquante-sept ans, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, à l'issue d'un délai minimal de douze mois après le début de leur parcours d'insertion par l'activité économique. L'embauche en CDI inclusion de seniors est favorisée par le versement aux structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) concernées d'une aide au poste durant toute la durée du contrat (100 % du montant socle de l'aide au poste IAE classique la première année d'embauche du CDI inclusion puis 70 % les années suivantes).