

Centre Inffo

Quelle place pour la formation dans une politique en faveur de l'emploi des seniors ?

La future réforme des retraites suppose une solide politique en faveur de l'emploi des seniors. A l'ordre du jour du premier cycle des concertations, le sujet fait consensus. La formation y tient une place centrale et devrait bénéficier d'un financement renforcé. Point d'étape des pistes de travail.

Par [Catherine Trocquemé](#) - Le 31 octobre 2022.

La réforme des retraites en cours de préparation pourrait bien faire naître une ambitieuse politique en faveur de l'emploi des seniors. Le gouvernement en a fait le thème du premier cycle des concertations lancé le 11 octobre dernier. [Avec un taux d'emploi](#) des personnes âgées de 55-64 ans de 56 % contre une moyenne européenne de 59 %, la France peine à garder ses seniors en activité. Plus symptomatique, la situation se dégrade nettement pour la catégorie 60-64 ans avec un taux d'emploi de 33 % en France contre plus de 60 % en Allemagne ou en Suède. Le constat n'est pas nouveau mais persiste malgré le déploiement de plusieurs dispositifs. Tous se sont soldés par des échecs et ont finalement été supprimés. Parmi eux, le plan senior entre (2006-2017) imposant une négociation collective dont les accords sont restés purement formels et le contrat de génération (2012-2018) trop souvent détourné de son objectif.

Une approche globale

Cette fois, l'approche est globale. Au terme des premières rencontres bilatérales avec les partenaires sociaux, le ministère du Travail confirme, « *il y a une convergence sur les thèmes à traiter et sur la nécessité d'actionner plusieurs leviers* ». L'exécutif a déjà dévoilé quelques pistes en matière d'assurance chômage, de retraite progressive ou encore de lutte contre les discriminations via un index pour inciter les entreprises à garder leurs collaborateurs les plus expérimentés. La formation jouera un rôle décisif dans cette politique volontariste. En France, les seniors ont moins recours à la formation continue que les salariés plus jeunes. En 2021, 50 % des salariés de plus de 50 ans ont suivi une formation (contre 62% pour les moins de 50 ans). A titre de comparaison, en Suède, ils sont plus de 60 % à en avoir bénéficié en 2020.

La formation pour accompagner les carrières

Selon le ministère du Travail, le maintien en emploi se prépare bien en amont du départ à la retraite. L'entretien de mi-carrière à 45 ans devrait ainsi permettre de faire un point sur d'éventuelles évolutions selon les aspirations du collaborateur et la stratégie de l'entreprise. Systématiser, à cette étape, la mobilisation du conseil en évolution professionnelle (CEP) fait partie des pistes évoquées lors des concertations. Il serait également nécessaire d'adapter le plan de développement des compétences aux besoins des seniors. Ce management de carrières appelées à être de plus en plus longues reste entre les mains du dialogue social dans les entreprises.

La formation pour un retour à l'emploi

Avec un taux de retour à l'emploi à 24 mois de 44 % pour les plus de 55 ans et de 33 % pour les plus de 59 ans, la question du chômage des seniors est aussi à l'ordre du jour. L'accompagnement par Pôle emploi devra être renforcé. Le dernier [rapport parlementaire](#) remis en septembre 2021 (voir encadré) suggère d'adapter les dispositifs existants aux besoins spécifiques de ce public, en lançant notamment des expérimentations dans les territoires et en s'appuyant sur les ressources locales.

La formation pour prévenir l'usure professionnelle

Autre levier pour le maintien en emploi des seniors, l'adaptation du compte professionnel de prévention (C2P) créé en 2015 suite la réforme des retraites de 2014 afin de tenir compte de la pénibilité de certaines carrières. Sur les 1,8 million de travailleurs concernés, seuls 11 652 ont utilisé des points acquis dont à peine 390 pour une formation et plus de 9 500 pour un départ anticipé à la retraite. Parmi les pistes discutées lors des premières concertations figure l'adaptation de ce dispositif afin de l'orienter davantage vers la formation et notamment vers un congé de reconversion.

Les seniors dans la future loi sur la formation professionnelle

Les seniors étaient les grands oubliés de la réforme de 2018. Dans le cadre de l'agenda autonome des partenaires sociaux sur les ajustements à apporter à la loi « avenir professionnel », cette question devrait y avoir toute sa place et réinterroger les dispositifs. Deux rapports récents proposent des mesures concrètes (voir encadré). La politique pour le maintien de l'emploi des seniors ne se résumera pas à un ou deux dispositifs dédiés. Elle se construit encore et l'État devrait soutenir l'effort financier en matière de formation.

Les pistes des deux derniers rapports sur l'emploi des seniors

- L'Institut Montaigne a publié en octobre dernier une note avec, en matière de formation, une proposition d'abondement et de **déplafonnement du CPF** des seniors. Le déplafonnement pourrait être financé en partie par les avoirs non utilisés des salariés qui partent à la retraite. Le think tank avance également l'idée d'**un contrat intergénérationnel** axé sur le mentoring.
- Le rapport parlementaire remis en septembre 2021 propose 34 mesures et insiste sur la nécessité d'adapter les modalités de formation en privilégiant les actions en situation de travail.