



Le dispositif Génération compétences accompagne des groupes d'une douzaine de stagiaires pendant cinq mois et demi.

Réforme des retraites

LA FORMATION COMME LEVIER POUR L'EMPLOI DES SENIORS

Stoppé par la crise sanitaire, le projet de réforme des retraites a été remis en chantier par le gouvernement. Trois ans après, le contexte économique a changé pour laisser place à un marché du travail marqué par les tensions de recrutement.

Reste un constat qui n'a pas varié : l'allongement des carrières réclame un effort renforcé pour accompagner le maintien dans l'emploi et les transitions professionnelles des actifs les plus âgés. L'amélioration de l'accès à la formation de ce public, ceci dès les secondes parties de carrière, en est un des leviers essentiels.

L'adaptation des dispositifs existants ou la création de nouvelles modalités de formation font partie des solutions avancées. Une condition de réussite sera néanmoins de veiller à l'effectivité de la mise en œuvre des propositions qui seront retenues, ceci afin de ne pas reproduire les échecs passés.

FORMATION DES SENIORS : DES DISPOSITIFS À (RÉ)INVENTER ?

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et face au constat partagé de difficultés d'accès à la formation des seniors, des acteurs divers font des propositions pour renforcer le maintien dans l'emploi et les possibilités de reconversion de ce public.

Raphaëlle Pienne



1. "Rapport d'information déposé par la commission des affaires sociales en conclusion des travaux de la mission d'information sur l'emploi des travailleurs expérimentés", enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 16 septembre 2021.

2. "Emploi des seniors : agir sur tous les leviers", note de l'Institut Montaigne, octobre 2022.

3. Franck Morel est avocat associé chez Flichy Grangé Avocats et senior fellow sur les questions de travail, d'emploi et de dialogue social à l'Institut Montaigne.

4. Association nationale des directeurs des ressources humaines.

À l'automne 2022, le gouvernement entamait un premier cycle de concertation avec les partenaires sociaux en vue de la réforme des retraites. Lors de ces discussions, portant sur la pénibilité et l'emploi, "l'accès des seniors à la formation professionnelle, et plus largement la préparation des secondes parties de carrière", a retenu l'exécutif dans un document de synthèse. Face à ce constat partagé, et qui n'a rien d'une nouveauté, reste cependant à s'accorder sur les mesures à mettre en place. Ceci alors que des dispositifs ciblés précédents, tels que le plan senior (2006-2017) ou le contrat de génération (2012-2018) se sont soldés par des échecs.

Prévenir l'obsolescence des compétences

Les artisans de la réforme des retraites pourraient puiser dans les propositions du rapport sur l'emploi des travailleurs expérimentés des députés Didier Martin (Renaissance) et Stéphane Viry (Républicains)¹. Publié à l'automne 2021, et s'inscrivant dans la continuité du rapport Bellon-Mériaux-Soussan de janvier 2020 (voir entretien ci-contre), il préconise notamment de favoriser l'accès à la formation des salariés âgés par une simplification de la VAE, une meilleure promotion de l'entretien professionnel et une priorisation de l'accès au conseil en évolution professionnel (CEP) pour les salariés de plus de 45 ans. Autre piste d'action : la création d'une "nouvelle forme de contrat intergénérationnel, axé sur le mentoring et la transmission", présentée dans une note sur l'emploi des seniors de l'Institut Montaigne parue en octobre 2022². Son auteur,



l'avocat Franck Morel³, en expose les modalités : "Ma proposition viserait à favoriser la transmission intergénérationnelle dans le cadre de démarches contractuelles entre entreprises, État et branches. Cela serait possible à droits normatifs constants, en s'appuyant sur les dispositifs existants ; par exemple, les contributions conventionnelles de branches ou le FNE formation."

Formation des demandeurs d'emploi expérimentés

Pour le vice-président de l'ANDRH⁴ Benoît Serre, la priorité se situe néanmoins à un autre niveau : "Le vrai sujet et l'urgence absolue en termes de



Franck Morel, avocat associé chez Flichy Grangé avocats.



3 QUESTIONS À

Olivier Mériaux, directeur des études du cabinet Plein Sens et co-auteur avec Sophie Bellon et Jean-Manuel Soussan du rapport "Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés"

"Un effort significatif doit être fait sur l'accompagnement"

En matière de formation, partagez-vous les conclusions du rapport Martin-Viry sur l'emploi des seniors, publié deux ans après le vôtre ?

On retrouve une grande convergence entre les deux rapports, ce qui est normal dans ce type d'exercice. Mais je suis frappé d'un paradoxe. Certaines de nos propositions ont été reprises, mais sans les inscrire dans une vision globale du système de formation et sans vision critique de la réforme de 2018.

Quels problèmes pose cette réforme ?

Contrairement à ce qu'écrit le rapport Martin-Viry, je ne

pense pas que l'individualisation de l'utilisation du droit soit une bonne chose pour les salariés âgés. Toutes les études montrent que l'individualisation, lorsqu'elle n'est pas accompagnée, favorise une logique consumériste plutôt que des stratégies de long terme d'accès à l'emploi. On pourrait aussi citer l'échec complet du C2P [compte professionnel de prévention] dans sa modalité formation : moins de 400 salariés l'ont utilisé en quatre ans. On a créé un droit sans créer les conditions d'accès et de mobilisation de ce droit.

Quelles sont vos préconisations pour renforcer l'accès à la formation des seniors ?

Il faut se réinterroger sur l'équilibre des dispositifs, et pas seulement le CPF. Cela doit se faire dans le cadre de la régulation collective et passera par un renforcement du dialogue social de branche et du dialogue salarié-employeur. Un effort significatif, à la fois quantitatif et qualitatif, doit également être fait sur l'accompagnement des salariés et des demandeurs d'emploi.

ropos recueillis par Raphaëlle Pienne



Le projet de réforme des retraites prévoit la création d'un "index senior" obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Benoît Serre, vice-président de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH).



formation, ce sont les personnes de 55-58 ans qui n'ont plus d'emploi", souligne-t-il.

La difficulté de ce public à sortir du chômage est un problème rappelé également par le rapport Martin-Viry, qui préconise d'étendre le bénéfice du compte personnel de formation (CPF) de transition aux demandeurs d'emploi de plus de 45 ans. Les députés souhaitent aussi que soit créé un programme d'accompagnement des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans par les agences locales de Pôle emploi.

Benoît Serre défend une position assez similaire, portée par l'ANDRH, afin de "traiter le sujet dès le début, à la racine". Il explique : les demandeurs



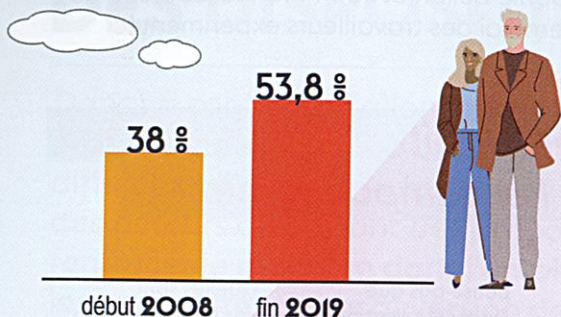
REPÈRES

LA FORMATION DANS LE PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES

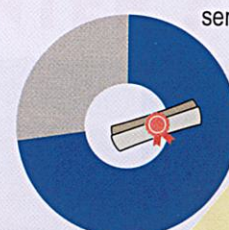
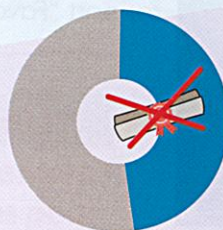
Le projet de réforme des retraites, présenté par le gouvernement le 10 janvier 2023, prévoit une évolution des critères d'acquisition de points du compte professionnel de prévention (C2P), pour atteindre 60 000 bénéficiaires supplémentaires. Les droits à la formation acquis au titre du C2P seraient en outre renforcés, un point ouvrant un droit de 500 euros contre 375 aujourd'hui, et un congé de reconversion créé pour financer des formations longues et qualifiantes. Le projet prévoit également la création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle doté d'un milliard d'euros sur cinq ans, ainsi que la création d'un "index senior" obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés.

UN TAUX D'EMPLOI PLUS FAIBLE QUE LE RESTE DE LA POPULATION, UN MOINDRE ACCÈS À LA FORMATION

Un taux d'emploi des seniors (55-64 ans) qui augmente...



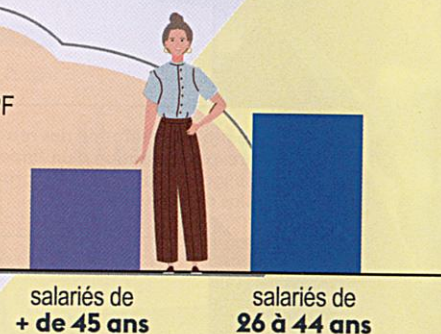
... mais corrélé au niveau de formation



Un salarié âgé de 55-59 ans a **deux fois moins de chances** qu'un salarié de 40-44 ans de suivre une formation.



Le taux de recours au CPF des salariés de plus de 45 ans est **inférieur d'un tiers** à celui des 26-44 ans.



Les chômeurs de plus de 45 ans **accèdent 1,7 fois moins à la formation** que l'ensemble des chômeurs.

Source : #TrésorEco, n° 302, février 2022.

Infographie Centre Inffo



Didier Martin, député Renaissance de la Côte-d'Or, co-auteur du rapport de la mission d'information sur l'emploi des travailleurs expérimentés.

●●● d'emploi âgés "devraient être davantage priorisés par Pôle emploi. [...] Lorsque quelqu'un s'inscrit [au chômage], il doit être pris en charge immédiatement en mobilisant le CEP et la formation".

Déplafonner le CPF

L'augmentation des droits du CPF pour les actifs les plus âgés est enfin une solution souvent avancée. "Car la problématique de l'accès à la formation des seniors, c'est la reconversion, ce qui

suppose des formations longues et lourdes", explique Franck Morel.

L'ANDRH souhaiterait un abondement automatique du compte CPF à partir de 50 ans, tandis que l'on retrouve dans le rapport Martin-Viry la proposition d'inciter "un déplafonnement du CPF pour les salariés à partir de 45 ans, dans le cadre d'accords d'entreprise prévoyant un co-investissement pour des formations longues de reconversion".

Franck Morel propose une piste proche, avec un déplafonnement du CPF pour les actifs de 50 ans et plus. "Mais un préalable serait une régulation du CPF pour l'orienter davantage vers des formations en lien avec les besoins du marché du travail. On déplafonnerait aussi à condition qu'il y ait un abondement effectué notamment par l'employeur, et à hauteur de cet abondement", explique-t-il.

Un dernier constat, lui aussi partagé, doit cependant être pris en compte. Ces propositions ne sont que des leviers, parmi beaucoup d'autres ne touchant pas seulement à la formation, et ne sauraient être mises en œuvre sans une volonté politique forte et globale en faveur de l'emploi des seniors. ●