



Note documentaire

09/04/10

# **Le rôle de la formation dans la sécurisation des parcours professionnels des seniors**

# **1. Le contexte français : une précarisation croissante des parcours professionnels, et des seniors particulièrement vulnérables.**

## **1.1. Précarisation des parcours professionnels en France**

Depuis les années 70, le marché de l'emploi a connu d'importantes évolutions, du fait en entres autres de l'expansion continue du secteur tertiaire et du développement et de la persistance d'un chômage massif. La mondialisation croissante des économies et les évolutions démographiques et technologiques sont venues modifier les conditions du marché de l'emploi.

### **1.1.1. Mouvement de main d'œuvre**

En 2004, une entreprise française embauchait en moyenne quarante personnes par an. Pour l'ensemble de l'économie française, ce chiffre correspondait à 6.4 millions d'embauches annuelles soit, en d'autres termes, à 30 000 embauches par jour ouvrable<sup>1</sup>. En contre partie, de nombreuses personnes quittent leur emploi, le plus souvent dans des conditions très pénibles. En suivant 1 669 entreprises françaises entre 1987 et 1990 John Abowd, Patrick Corbel et Francis Kramarz<sup>2</sup> montrent que la gestion de la main d'œuvre est marquée par un nombre considérable d'embauches et de départs simultanés. En moyenne, une entreprise qui crée un emploi au cours d'une année embauche cinq personnes et se sépare de quatre autres personnes.

### **1.1.2. Précarisation de l'emploi**

*« Ces évolutions s'accompagnent de formes de mobilisation du travail de plus en plus variées et du développement du recours aux formes particulières d'emploi (dont les CDD et l'intérim) et au temps partiel<sup>3</sup> ».*

Les périodes d'essai et les embauches sous contrat à durée déterminée sont en effet abondamment utilisées en France: en 2004, près de 73% des embauches se font sous cette forme (DARES, 2004). Les départs sont pour 54% d'entre eux des fins de CDD, environ 20% correspondent à des démissions, et le reste se répartit entre transferts entre établissements, retraites et préretraites, licenciements. *« Les fins de CDD constituent la cause de très loin la plus importante des départs d'entreprises et les licenciements une relative minorité ».*

Il ressort que la France a le taux de contrats précaires le plus fort en Europe, exception faite de l'Espagne. En outre, il apparaît que ce sont essentiellement les jeunes qui sont touchés par cette forme de précarité de l'emploi.

---

<sup>1</sup> DARES (2004), *Premières informations, Premières synthèses*, juillet (étude portant sur les établissements de dix salariés et plus).

<sup>2</sup> « The entry and exit of workers and the growth of employment », *Review of Economics and Statistics*, 81 (2), pp. 170-187, 1999.

<sup>3</sup> Arnould-Brill E. (2007), « La sécurisation des parcours professionnels », *Avis et rapport du Conseil Economique et Social*, République française.

### 1.1.3. Sentiment d'insécurité des parcours professionnels

Les comparaisons internationales montrent que ce n'est pas tant l'ampleur des entrées et des sorties de l'emploi qui est particulière en France que la manière dont elles se passent. « *Plusieurs enquêtes internationales mobilisant des dizaines de milliers d'observations indiquent que les Français sont particulièrement inquiets de l'insécurité de leurs parcours professionnels* <sup>4</sup> ».

De manière générale, on peut souligner que la précarité des parcours professionnels est particulièrement marquée en France. La France a opté pour une stratégie particulière qui vise à protéger les emplois existants grâce à une réglementation stricte de licenciements. Mais en contre partie, elle accompagne peu (ou mal) les personnes dans leur démarche de recherche d'emploi. Un paradoxe du système français peut être souligné : les salariés les mieux protégés sont aussi ceux qui ont le plus fort sentiment d'insécurité de l'emploi<sup>5</sup>. La France cumule donc une législation sur les licenciements parmi les plus procédurières, une indemnisation du chômage relativement peu généreuse<sup>6</sup>, et un fort sentiment de précarité largement ressenti par les salariés.

### 1.1.4. La mobilité professionnelle : un nouvel enjeu pour les entreprises et les salariés :

Le rapport du Conseil Economique et Social présenté en 2007 pointe le risque d'avoir tout à la fois le maintien du nombre important de demandeurs d'emploi, parmi les moins qualifiés, en même temps qu'une augmentation des offres d'emploi non satisfaites. Dans ce contexte, les entreprises doivent s'adapter ; elles développent de nouveaux besoins en termes de métiers, de compétences et de qualifications, et les mobilités professionnelles deviennent un enjeu majeur.

Depuis 1975 et principalement entre 1985 et 1990, la mobilité professionnelle a fortement augmenté. Les trajectoires professionnelles sont beaucoup plus accidentées et instables, les phases de transitions plus nombreuses et moins lisibles. Les travailleurs sont appelés à connaître au cours de leur vie professionnelle des mobilités et des ruptures en nombre croissant.

## 1.2. Les seniors : une population particulièrement vulnérable face aux transitions et aux ruptures

La précarité de l'emploi touche certaines populations plus que d'autres. Il s'agit des jeunes à très faible niveau de formation, des salariés peu qualifiés en milieu de vie active ou encore des **salariés plus âgés**, auxquels nous nous intéressons en particulier dans ce dossier.

---

<sup>4</sup> Cahuc P., Kramarz F. (2004), « De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle », *Rapport au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale*, décembre.

<sup>5</sup> Posterl-Vinay F., Saint-Martin A. (2004), « Comment les salariés perçoivent la protection de l'emploi ? », *document de travail Delta*.

<sup>6</sup> Source OCDE : Dépense annuelle d'indemnisation du chômage par chômeur en euros pour l'année 2000 : 8 078 euros en France, ce qui la place légèrement en dessous de la moyenne (8416 euros) et bien loin derrière les pays du Nord (14 960 pour les Pays-Bas, 15 688 pour le Danemark, 16 485 pour l'Autriche).

### 1.2.1. Les seniors et l'emploi en 2006

Les demandeurs d'emploi seniors se caractérisent par leur **difficulté à se réinsérer** sur le marché du travail. Plus d'un sur deux est au **chômage de longue durée** et près d'un sur trois est au chômage depuis plus de deux ans. Ainsi, à la fin décembre 2004, les seniors avaient une ancienneté moyenne de chômage de 21 mois contre 13 mois pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Leur entrée au chômage se produit le plus souvent à la suite d'un licenciement et quand ils sortent du chômage, trois sur dix reprennent un emploi, contre un sur deux pour les 25-49 ans. A partir de 55 ans, ils sortent principalement **vers l'inactivité**. Majoritairement employés qualifiés, on trouve cependant des proportions plus importantes d'ouvriers et de cadres que chez les plus jeunes.

Ainsi, pour les personnes plus âgées, dont le CDD n'est pas converti en CDI, le retour à l'emploi risque d'être long<sup>7</sup>. La durée médiane du chômage (telle qu'il y ait autant de personnes dont la durée du chômage est inférieure que de personnes dont la durée est supérieure) est croissante avec l'âge. **La durée de chômage est bien plus longue pour les personnes plus âgées**. Ainsi en 2003, un chômeur de 40 ans a une durée médiane du chômage de dix mois (contre trois mois pour les personnes de 20 à 24 ans). De plus, les chômeurs sans diplôme sont dans une situation plus difficile que les autres<sup>8</sup>. Cependant, la possession d'un diplôme ne protège pas complètement. **La durée du chômage croît avec l'âge pour tous les niveaux de diplôme**. La durée médiane devient supérieure à onze mois dès 45 ans. En début de vie active, les taux de chômage sont très élevés, et la majorité des emplois sont en contrat à durée déterminée ; ensuite, la durée du chômage s'allonge et il devient donc très difficile d'en retrouver un lorsqu'on perd le sien. Pour les travailleurs seniors, l'ampleur de ce problème est telle qu'il a semblé préférable de les extraire de l'activité.

### 1.2.2. (2003-12.1) - Les seniors et la formation continue : Un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles

À partir de 45 ans, l'accès à la formation continue baisse pour les actifs en emploi, en se réduisant encore plus au-delà de 55 ans. Ceci s'explique notamment par les politiques de gestion de la main d'œuvre des employeurs qui ne sont pas enclins à investir dans la formation des travailleurs dont les perspectives de carrière leur semblent limitées. *« Si les seniors expriment de moindres besoins de formation, il serait dangereux d'en conclure que leur faible accès à la formation s'explique uniquement par un tel désintérêt. On assiste sans doute à un phénomène circulaire de moindre accès à la formation qui entretient chez eux un sentiment de renoncement ou tout au moins de moindre appétence<sup>9</sup> »*. Les seniors appartiennent aussi à une génération qui a moins bénéficié de la formation que les générations suivantes.

L'accès à la formation continue des travailleurs âgés varie cependant sensiblement selon l'environnement professionnel (taille de l'entreprise, secteur d'activité,

<sup>7</sup> Cahuc P., Kramarz F. (2004), « De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle », *Rapport au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale*.

<sup>8</sup> La durée médiane du chômage des personnes de 25 à 44 ans titulaires au plus d'un CEP, qui est de onze mois, est près de deux fois plus élevée que celles des personnes qui ont des niveaux de diplôme plus élevés (source : Enquête emploi 2003)

<sup>9</sup> <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de-76/etudes-et-recherche-77/publications-dares-98/premieres-informations-premieres-102/2003-12-1-les-seniors-et-la-623.html>

qualification). Dans les entreprises où se sont mis en place récemment de nouveaux équipements ou une nouvelle organisation du travail, les seniors restent aussi moins à l'écart de la formation professionnelle.

Les formations pour les plus de 50 ans sont rarement des formations diplômantes ou associées à une certification. En revanche, il s'agit davantage de formations en bureautique et informatique ou en ressources humaines et communication. Mais **peu d'entreprises déclarent adapter la formation à leurs salariés âgés.**

## **2. La formation comme levier de sécurisation des parcours professionnels des seniors : où en est-on ?**

Face aux évolutions du marché de l'emploi en France, l'objectif de sécurisation des parcours professionnels est devenu un enjeu majeur. S'est imposée une nouvelle compréhension de la vie professionnelle des individus, que reflète bien la notion de « parcours », qui rend compte des nouvelles trajectoires professionnelles faites de mobilités et de transitions.

L'approche de la formation s'en est trouvée réorientée, et la dernière loi de 2009 s'est volontairement inscrite dans cette optique de sécurisation de parcours.

Nous concluons cependant cette note par un constat. Si la « sécurisation des parcours » induit de porter une attention particulière aux populations dites « vulnérables » (susceptibles de connaître des transitions et des ruptures plus importantes et plus difficiles), dont les seniors nous l'avons vu font partis, la récente loi sur la formation déçoit par sa timidité à aborder clairement le sujet de seniors et à proposer des mesures spécifiquement orientées vers ce groupe, alors qu'elle le fait pour les jeunes.

### **2.1. De la notion de parcours professionnel à l'objectif de sécurisation de parcours :**

La notion de parcours professionnel est donc née du constat d'une mobilité professionnelle croissante. Si les transitions et les ruptures sont devenues inévitables, l'enjeu de sécurisation des parcours est venu s'imposer.

#### **2.1.1. La notion de « parcours professionnel » : une nouvelle compréhension de la trajectoire professionnelle des individus:**

La notion de parcours professionnel « *s'inscrit dans la démarche d'accompagnement et permet de dépasser la simple mise en relation immédiate d'offre et de demande pour construire une adéquation réciproque entre les demandes de l'employeur et les aspirations du salarié<sup>10</sup>* ». Les démarches sont volontaires et les obligations consenties.

---

<sup>10</sup> Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie (2008), *La sécurisation des parcours professionnels par la formation*, Février.

Cette notion de parcours figure, rappelons-le, en référence dans l'ANI du 5 Décembre 2003 et elle est reprise dans les dernières négociations sociales (dont l'ANI du 11 Janvier 2008).

Il existe deux définitions officielles des parcours professionnels.

La première est inscrite dans la circulaire de la DGEFP du 14 Novembre 2006: « *L'évolution des pratiques de formation a été marquée ces dernières années par le développement de parcours individuels dans lesquels une personne participe consécutivement à différentes séquences, même si ces séquences ne sont pas toutes assimilables en elles-mêmes à des actions de formation (par exemple des tests de niveau), mais participent d'une continuité pédagogique : phase d'évaluation, phases de formation, mise en situation de production tutorée ou accompagnée, évaluation en fin de formation ou après un délai d'occupation de poste etc... Ces parcours doivent faire l'objet d'une programmation globale, chaque personne suivant ensuite un cheminement individualisé qui ne comprend pas forcément l'ensemble des modules et étapes prévues, en fonction de son niveau ou de sa progression personnelle. De tels parcours doivent faire l'objet d'une formalisation contractuelle préalable à leur mise en œuvre, dont le bénéficiaire individuel doit avoir connaissance. Ils peuvent aussi être envisagés dans le cadre d'une période de professionnalisation dans le respect des accords de branche ou conventions collectives* »

L'autre est proposée par le Fonds social européen. Pour celui-ci, un parcours dit d'insertion réussie est l'accès à une formation qualifiante ou à un emploi de plus de 6 mois, les conditions en sont un référent unique, une durée de 18 mois et une contractualisation réciproque avec le bénéficiaire peuvent constituer des repères.

Pourtant, à ce jour, rien ne permet de définir de façon précise les conditions d'existence d'un parcours. Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie souligne dans son rapport de 2008 des questions qui mériteraient d'être approfondies :

- Quand commence un parcours professionnel : lorsqu'on est encore dans l'emploi ? Au moment de la rupture d'emploi ? Lors de l'entrée dans la formation initiale professionnelle ?
- Quand s'achève-t-il : à la fin de la formation, à l'entrée dans l'emploi, avec l'obtention d'une qualification, à la confirmation d'un emploi stable ?
- Y a-t-il une ou plusieurs sortes de parcours ? Sur quels critères les définit-on, comment sont-ils définis, qui les évalue ?
- Quelles sont les conditions de sa réussite en termes d'accompagnement, de durée et d'engagement contractuel avec un bénéficiaire ?

### **2.1.2. Pour une « sécurité sociale professionnelle »**

En 2004, Pierre Cahuc et Francis Kramaz écrivaient, dans leur rapport présenté en 2004<sup>11</sup> : « *Si l'on veut réduire la précarité, tout en facilitant la création d'emploi et la mobilité professionnelle, il est indispensable d'engager de profondes réformes créant les éléments constitutifs d'une future « Sécurité sociale professionnelle » afin de garantir et assurer la qualité des transitions professionnelles* ».

Il est important de souligner qu'à l'heure actuelle, il n'existe pas un « droit au parcours » opposable par tout salarié à son employeur, mais un droit procédural du

---

<sup>11</sup> Cahuc P., Kramarz F. (2004), « De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle », *Rapport au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale*, décembre.

parcours. Celui-ci se compose des droits d'initiative donnés au salarié à des moments déterminés de sa vie professionnelle et des obligations de procédures et de moyens mis à la charge de l'employeur ou d'un régime conventionnel de garanties sociales (assurance chômage, assurance formation...).

Au niveau interprofessionnel, le thème transversal de la sécurisation de parcours se construit progressivement au travers des négociations sur l'assurance chômage, la GPEC et la formation<sup>12</sup>. C'est cette dernière qui nous intéresse particulièrement dans ce dossier.

## **2.2. Le rôle de la formation dans la sécurisation des parcours professionnels**

La formation, nous allons le voir, a constitué une porte d'entrée particulièrement pertinente pour aborder les enjeux de la sécurisation des parcours. Elle permet en effet d'améliorer la gestion de transitions professionnelles sécurisées.

### **2.2.1. La sécurisation des parcours professionnels par la formation: un enjeu croissant**

*« En réalité, jusqu'à présent, c'est le droit conventionnel de la formation qui constitue le corpus dans lequel la notion de parcours professionnel trouve ses points d'ancrage juridique les plus sûrs<sup>13</sup> ».*

Dans l'ANI du 5 décembre 2003, dès le préambule, les signataires soulignent l'importance de favoriser la personnalisation des parcours de formation.

L'accord interprofessionnel signé le 20/09/2004 au sein du réseau France OPCAREG prévoit ainsi que la promotion et la mise en œuvre des dispositifs facilitant la construction de parcours individuels (l'accompagnement pour la VAE, les formations préparant à la réalisation de entretiens professionnels) représentent des actions prioritaires pour les salariés des TPE/PME.

**L'ANI du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors** s'inscrit dans la même perspective : *« L'amélioration de tout emploi des seniors conduit...à renforcer l'individualisation de la gestion de parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et faciliter le maintien dans l'emploi des seniors ».*

La circulaire DGEFP N°2006/36 du 14 novembre 2006 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue, reconnaît au-delà du stage et de l'action de formation les parcours individuels et personnalisés comme catégories imputables au titre du financement de la formation par les entreprises.

**L'ANI du 21 janvier 2008 « marque le franchissement d'une étape supplémentaire dans l'adaptation du droit du travail aux enjeux de sécurisation des mobilités professionnelles<sup>14</sup> ».** Ainsi, il est affirmé que le développement des

---

<sup>12</sup> Groupe Amnyos consultants (2008), « Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels », Contribution au groupe de travail du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV), Rapport final, février.

<sup>13</sup> Idem

<sup>14</sup> Idem

compétences des salariés constitue un élément déterminant pour leur évolution de carrière.

La notion de « parcours » apparaît en relation avec l'insertion, la formation, la mobilité professionnelle et géographique, la GPEC, la rupture de contrat de travail, la portabilité des droits.

*« Pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur déroulement de carrière et favoriser leur engagement dans le développement de leurs compétences et de leur qualification, il convient qu'ils puissent disposer d'outils susceptibles de les aider dans la construction de leurs parcours professionnels » (...) (Art.6 alinéa 3).*

L'article 7 alinéa 1 place **la formation professionnelle dans la perspective de sécurisation des parcours professionnels, en en faisant un « élément déterminant ».**

L'article 9 souligne l'intérêt des démarches GPEC, *« outil majeur pour faciliter les évolutions de carrières internes ou externes, choisies ou acceptées en leur permettant de disposer de points de repère dans la gestion de leur parcours professionnels. Elle est un facteur essentiel de sécurisation des parcours professionnels des salariés » (...)* (Art.9 alinéa 3). L'article 14 encourage les mobilités par la création de mécanisme de portabilité ou de transférabilité des droits (par exemple le DIF).

### **2.2.2. En quoi la formation professionnelle aide-t-elle à la gestion de transitions professionnelles sécurisées?**

Quatre étapes-clés ont été identifiées par le Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie<sup>15</sup> : l'accès au premier emploi, la mobilité dans l'emploi, les situations de rupture et les fins de carrières.

Le rapport du Conseil Economique et Social de 2007<sup>16</sup> rappelle que la sécurisation des parcours professionnels doit se jouer à tous les stades de la vie.

**Dès la formation initiale et l'orientation** se pose la question des modes d'accès au premier emploi (contrats spécifiques pour les jeunes, CDD, stages...). *« Le Conseil insiste sur le fait que la formation initiale validée constitue la condition première d'une véritable sécurisation des parcours professionnels<sup>17</sup> ».* Il s'agit d'assurer des débuts de parcours plus sécurisés (en particulier pour les jeunes qui n'ont pas achevé leur formation ou qui sont sans qualification), notamment en donnant les moyens de découvrir le marché du travail et d'y préparer leur entrée par l'information et la formation.

**Au cours de la vie professionnelle**, un des enjeux essentiels pour la progression est l'accès à la formation professionnelle. Il faut développer la formation continue. L'enjeu de la formation tout au long de la vie concerne autant les entreprises, à travers leurs stratégies en gestion des ressources humaines, que les personnes qui doivent de plus en plus anticiper et non subir les événements de leur parcours professionnel. Il s'agit de permettre à chacun d'acquérir ou de faire connaître des compétences, assurant des possibilités d'évolution dans sa vie professionnelle, indépendante des ruptures et des mobilités qui peuvent l'affecter. Dans un contexte de précarisation des emplois, il faut

---

<sup>15</sup> Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie (2008), *La sécurisation des parcours professionnels par la formation*, Février.

<sup>16</sup> Arnoult-Brill E. (2007), « La sécurisation des parcours professionnels », *Avis et rapport du Conseil Economique et Social*, République française.

<sup>17</sup> Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie (2008), *La sécurisation des parcours professionnels par la formation*, Février.

aussi gérer et faciliter les transitions, au travers de formations adaptées et qualifiantes en vue d'un retour à l'emploi.

Enfin, **la dernière partie du parcours professionnel** doit également faire l'objet d'une attention particulière. En effet, à l'heure actuelle, les départs sont plus nombreux que les recrutements, les seniors quittant rarement leur entreprise vers un autre emploi, mais plutôt vers le chômage et parfois les retraites anticipées. Ils sont aussi plus souvent recrutés sous forme de CDD que les autres. Hors, le recul du départ à la retraite peut laisser présager des périodes de plus en plus longues d'instabilité, et la formation peut jouer un rôle majeur dans l'anticipation de ces situations.

Les actions de formation professionnelle participant à la sécurisation doivent s'inscrire de façon tout à fait importante dans des logiques d'intervention préventive et prospective<sup>18</sup>. Elles doivent prendre en compte l'ensemble de la chaîne des activités et des paramètres sociodémographiques. Ces actions s'inscrivent aussi bien dans l'intérêt des personnes (anticipation d'accidents de carrière, meilleure employabilité), des concepteurs de l'action (taux de réussite plus élevés, moindres coûts) que des employeurs. « **Cela vaut en particulier pour les publics âgés, les bassins d'emploi à mono activité ou en reconversion** ».

Dans une vision prospective des compétences de type GPEC, deux approches peuvent être envisagées : d'une part l'initiative de l'individu (par exemple le DIF, le CIF, la VAE...) et d'autre part les pratiques collectives (par exemple le plan de formation). Il ressort des expériences qu'une combinaison des deux se révèle positif<sup>19</sup>.

Cependant, si la formation professionnelle fait partie intégrante de la sécurisation des parcours dans un environnement économique et technologique mouvant, elle n'en est pourtant qu'une partie. La validation d'une formation initiale, la plus complète possible, et les différentes expériences professionnelles, les conditions d'emploi et de revenu, la qualité de la mobilité interne sont aussi des facteurs clés.

Quoiqu'il en soit, **le rôle de la formation professionnelle dans la sécurisation des parcours des seniors a bien été identifié**. Reste à nous demander dans quelle mesure la loi de novembre 2009 relative à l'orientation et la formation tout au long de la vie professionnelle, qui s'inscrit clairement dans une optique de sécurisation des parcours professionnels, propose ou non des mesures en direction du groupe spécifique et identifié comme « vulnérable » que sont (parmi d'autres) les seniors.

### **2.3. La loi de novembre 2009 relative à l'orientation et la formation tout au long de la vie professionnelle : peu de mesures en direction des seniors.**

La loi de novembre 2009 relative à l'orientation et la formation tout au long de la vie professionnelle s'est bien positionnée dans l'objectif d'une meilleure sécurisation des parcours professionnels. Pourtant, à y regarder de plus près, les mesures à destination des seniors (pourtant identifiés comme un groupe « vulnérable ») sont peu nombreuses ; le rôle actuel de la formation professionnelle dans la sécurisation des parcours de seniors reste encore insuffisamment étudié et défini.

---

<sup>18</sup> Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie (2008), *La sécurisation des parcours professionnels par la formation*, Février.

<sup>19</sup> Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie (2008), *La sécurisation des parcours professionnels par la formation*, Février.

### **2.3.1. L'objectif de la loi : favoriser la sécurisation des parcours professionnels**

L'objectif majeur de la loi était de repenser les outils de formation afin de favoriser une meilleure sécurisation des parcours professionnels.

Dans l'exposé des motifs<sup>20</sup> présenté par le Ministère de l'économie, de l'Industrie et de l'Emploi, l'objectif de sécurisation des parcours était clairement identifié. Le système devrait en effet être repensé afin de « *favoriser par la formation professionnelle la mobilité et de sécuriser des trajectoires dans le contexte de mutations économiques inévitables* ».

L'idée de sécurisation invite à concilier deux approches : la première, **préventive**, cherche à donner aux individus une meilleure maîtrise de leur devenir professionnel, aujourd'hui fortement façonné par l'héritage scolaire qui reproduit, très largement, les inégalités sociales. La seconde approche, davantage **curative**, cherche à atténuer le plus possible les conséquences des aléas de la vie professionnelle, notamment en favorisant une insertion ou une réinsertion la plus rapide possible.

La formation tout au long de la vie s'appuie sur trois dimensions complémentaires. D'abord **l'éducation et la formation formelle** qui recouvre les dispositifs traditionnels de formation initiale ainsi que la formation continue qualifiante qui s'ouvre à de nouveaux publics. Ensuite, **l'éducation non formelle** qui peut s'acquérir sur le lieu de travail ou dans le cadre d'autres activités. Enfin, **l'éducation « de fait »** qui résulte du développement des comportements, des valeurs, des compétences et des connaissances en dehors d'un dispositif structuré, à partir d'expériences quotidiennes et des ressources de son environnement.

### **2.3.2. Formation professionnelle en fonction des âges : quelles mesures pour les seniors ?**

L'objectif de cette note était de comprendre en quoi la formation professionnelle pouvait participer à une meilleure sécurisation des parcours professionnels des seniors. C'est donc une approche en termes d'âges que nous avons privilégié, afin de faire ressortir les mesures participant à cet effort.

#### ***Insertion et réinsertion sur le marché de l'emploi:***

L'insertion professionnelle concerne avant tout les jeunes, et plus particulièrement les jeunes sans qualification. Il s'agit d'ouvrir les conditions d'accès au contrat de professionnalisation à un public plus élargi<sup>21</sup> et de proposer des modalités spécifiques d'accompagnement.

Il s'agit d'autre part de favoriser la réinsertion professionnelle après une période de rupture marquée par le chômage par exemple. De nouvelles mesures permettent par

---

<sup>20</sup> Ministère de l'économie, de l'Industrie et de l'Emploi, *Projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, Exposé des motifs*, NOR : ECEX0908316L/Bleue-1.

<sup>21</sup> Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ; les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ; les bénéficiaires de l'allocation pour les adultes handicapés ; les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ; les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon

exemple une préparation opérationnelle à l'emploi ou encore la possibilité de suivre une formation notamment en situation de chômage partiel.

Ce dernier outil peut bien sûr concerner des seniors en rupture, mais la loi ne les mentionne pas à titre particulier à ce stade.

***L'entretien professionnel en milieu de carrière : un outil spécifiquement adressé aux seniors mais peu défini:***

En réalité, la seule mesure qui s'adresse spécifiquement aux seniors concerne la mise en place d'un entretien professionnel en milieu de carrière. Il s'agit d'un outil permettant d'évaluer les compétences, les aspirations de carrière et les besoins en formation des salariés dans une optique d'anticipation de la deuxième partie de carrière.

Cependant, la loi ne fait pas mention particulière du contenu de ces entretiens. En quoi cet entretien se différenciera-t-il d'autres outils comme le bilan de compétence ou l'entretien annuel ? Comment les problématiques spécifiques aux seniors (notamment la question de la motivation à travailler) seront-elles abordées ? Quels seront les outils à disposition des salariés seniors ? Les responsables de cet entretien seront-ils formés spécifiquement aux enjeux de l'emploi des seniors ? Il me semble que ces questions mériteraient d'être éclaircies.

**Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie : (art.13) L'entretien professionnel en milieu de carrière : penser et anticiper la deuxième partie de carrière des salariés :**

L'article 13 de la loi prévoit la mise en place d'un entretien professionnel en milieu de carrière. Chaque salarié des entreprises d'au moins cinquante salariés fera l'objet, dans l'année suivant son quarante-cinquième anniversaire, d'un entretien professionnel où il sera informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation (art. L 6321-1 C. trav.).

***Orientation et formation professionnelle tout au long de la vie : la faiblesse des mesures directement adressées à la situation spécifique des seniors.***

On peut en général s'étonner de la faible place des salariés âgés dans cette nouvelle loi sur la formation professionnelle, qui a pourtant pour objectif de répondre aux nouveaux enjeux du marché de l'emploi en ciblant notamment les populations dites « fragiles ». Si les jeunes font l'objet, au titre de l'objectif d'insertion dans l'emploi, de mesures particulières, les salariés plus âgés en revanche (on remarquera que la loi ne parle pas de « seniors ») sont peu ciblés, alors même que l'objectif d'allongement des carrières professionnelles induites par la récente réforme des retraites devrait peut-être soulever de plus grande interrogations sur le rôle de la formation. **Quels outils de formation spécifiques aux « besoins » des seniors pourraient être envisagés ?**

Si sécurisation des parcours implique de penser des outils adaptés aux situations de certains groupes dits « vulnérables », et dont les seniors ont été identifiés auparavant, comment expliquer la part si faible dans la loi d'outils dirigés spécifiquement vers les seniors, alors que les jeunes et les chômeurs en sont une cible bien établie à l'inverse ?

Un paradoxe important est à souligner. Les outils proposés dans la loi s'inscrivent dans une volonté de sécurisation des parcours professionnels. Ainsi, la portabilité du DIF répond aux enjeux de la mobilité professionnelle externe. Or, comme nous l'avons dit, il se dégage des études que les seniors, lorsqu'ils sortent de l'emploi, ont une plus faible probabilité de trouver un autre emploi. La mobilité externe les concerne donc moins, du moins à l'heure actuelle.

La même remarque peut être faite quant à la réinsertion professionnelle après une période de chômage, qui concerne moins les seniors qui, souvent, ne reprennent pas d'emploi. Ou, tout du moins, le texte ne clarifie pas **en quoi la préparation opérationnelle à l'emploi (par exemple) participera à une meilleure réinsertion professionnelle des salariés seniors.**

De manière plus générale, les mesures établies par la nouvelle loi de 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie peuvent être comprises comme des outils de prévention visant à améliorer et sécuriser le parcours professionnel de tous les individus. Il est donc possible de considérer que cela aura des répercussions à long terme sur la vie professionnelle des seniors.

Mais on peut néanmoins noter une faiblesse quant à la réflexion sur des mesures, préventives comme curatives, visant tout particulièrement les situations des seniors. Par exemple, il aurait été intéressant de **penser des outils de formation spécifiques pour les seniors qui pourraient être proposés au cours de l'entretien professionnel de milieu de carrière, notamment en vue d'une (re)motivation et d'une (re)valorisation du travail des seniors.** La VAE pourrait en être un outil, mais elle n'a pas été présentée comme une mesure pouvant atteindre cet objectif, et il n'est pas sûr que dans la pratique la VAE redonne au travailleur âgé sa fierté et sa volonté de travailler encore pendant près de 25 ans. Enfin, **la question du chômage de longue durée n'a pas vraiment été abordée** et aucune mesure particulière à cette situation qui touche plus les seniors que d'autres groupes n'a été proposée.