



EDITORIAL

On ne peut nier l'augmentation du temps d'emploi des seniors en France depuis 2003. Dans un récent rapport, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) remarquait que 44,5% des français âgés de 55 à 64 ans avait un emploi en 2012, alors que, en Europe, ce pourcentage est à peine supérieur et atteint 48%. Mais cette tendance positive est clairement contrebalancée par d'autres chiffres très inquiétants qui se confirment à chaque nouvelle publication des statistiques de l'INSEE : le chômage des seniors augmente sans discontinuer.

Cette semaine, François Rebsamen, Ministre du Travail, appelle les entreprises à des efforts en faveur des seniors. Selon lui, le niveau record du chômage des seniors (769.000 en catégorie A, +11,8 % en un an) « rend nécessaire des évolutions dans les comportements et doit être au cœur, avec l'emploi des jeunes, des négociations qui vont s'engager dans les branches au titre du Pacte de responsabilité et de solidarité ». En mars dernier, il y a eu 7.300 nouveaux inscrits à Pôle emploi de 50 ans et plus.

Le Président de la République François Hollande est également sensibilisé par ce problème et vient d'annoncer, mais sans prévoir de calendrier, de nouvelles pistes d'amélioration du fameux contrat de génération, qui peine à trouver son place depuis sa mise en place en 2013.

Ainsi, le chef de l'Etat propose de permettre aux chômeurs de longue durée de devenir apprentis en aménageant le dispositif du contrat de génération actuellement destiné à soutenir l'embauche de jeunes actifs en CDI. Plus précisément, il s'agirait de permettre à des chômeurs de longue durée d'entrer en apprentissage bien au-delà de 25 ans, avec une rémunération "maintenue au niveau de l'indemnisation telle qu'elle est prévue".

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P.2	Le chiffre du mois
P.4	Les brèves
P.6	Présentation de la loi sur les retraites garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 21 janvier 2014 Mesures d'application de la loi du 20 janvier 2014 sur l'avenir des retraites : focus sur les améliorations apportées aux jeunes générations
P.7	Revue de presse « vieillissements et formation » (articles parus dans « Gérontologie et Société », 2013/4 (n°147).
P. 14	Une disposition méconnue figurant dans la loi du 5 mars sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale
P. 15	Invitation à la demi- journée d'information du 13 mai 2014 sur la rémunération à la lumière des réformes récentes

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

LE CHIFFRE DU MOIS

70%

C'EST LE NIVEAU DE VIE MOYEN DE REVENU POUR UN RETRAITE PAR RAPPORT A UN ACTIF EN 2060

Concrètement, les revenus moyens des ménages de retraités devraient baisser, passant de 93% de leur ancien revenu d'activité moyen en 2010 à une valeur comprise entre 67% et 80% d'ici 2060. Le ratio pension moyenne/salaire moyen est encore plus bas si le nombre d'unités de consommation (prise en compte de tous les membres composant le foyer) est écarté. Il atteindrait 48% à 57% du niveau de vie des actifs en 2060 (au lieu de 66% en 2010)

Source : INSEE Analyse n°17, avril 2014

LES BREVES

Les contours du compte pénibilité dévoilés

Mandaté par le gouvernement pour conduire une mission de concertation sur la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité, Michel de Virville a dévoilé, jeudi 27 avril ses propositions. Dans un document de 4 pages présentés aux partenaires sociaux, il a détaillé les contours d'un dispositif prévu dans la réforme des retraites.

« Ce document va susciter des réactions et des critiques du patronat et des syndicats, je m'y attends, et je les recevrai individuellement dans les semaines à venir », a précisé l'ancien DRH de Renault et conseiller-maître à la Cour des comptes.

Le calendrier est serré: les textes doivent être prêts d'ici fin mai. Le gouvernement doit annoncer au début de l'été les modalités retenues pour une publication des décrets d'application autour du mois de juin. En effet, le "compte pénibilité" doit entrer en vigueur au 1er janvier 2015.

Méthode INRS d'analyse de la charge physique de travail

L'Institut National de Recherche et de Sécurité a édité une brochure qui propose une méthode d'analyse des risques liés à la charge physique de travail.

La méthode est conçue par des chercheurs et des praticiens du terrain de la prévention pour permettre de repérer et d'analyser les facteurs de risques pour l'appareil locomoteur en tenant compte de la globalité des composantes de l'activité, d'établir des priorités, d'orienter vers des pistes pertinentes de prévention et d'en évaluer l'efficacité.

Cette analyse se fait en 4 phases successives :

- ▶ Identification et hiérarchisation de la charge physique de travail dans l'entreprise.
- ▶ Analyse de la charge physique de travail selon 5 indicateurs (efforts physiques, dimensionnement, caractéristiques temporelles, caractéristiques de l'environnement, organisation).
- ▶ Recherche de pistes de prévention.
- ▶ Évaluation de l'action.

Cette nouvelle brochure annule et remplace la brochure "Méthode d'analyse des manutentions manuelles" (ED 776).

Source : [INRS](#)

Retraite anticipée pour carrière longue : le dispositif s'ouvre à un plus grand nombre d'assurés

Les réformes successives des retraites conduisent à une augmentation de la durée de cotisation et au relèvement de l'âge requis pour bénéficier d'une pension de retraite. Pour « *éviter de pénaliser injustement les assurés qui ont commencé à travailler très jeunes* », la loi prévoit des possibilités de départ à la retraite avant l'âge légal. Tel est le cas du dispositif dit de "*carrières longues*", institué par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Ce dispositif est ouvert à tout assuré qui commence à travailler avant un âge déterminé et totalise la durée d'assurance nécessaire.

Le gouvernement est intervenu par décret en 2012 pour ouvrir ce dispositif à un plus grand nombre d'assurés. Dans cette optique, il a notamment fait évoluer la notion de durée d'assurance en élargissant le périmètre des périodes "réputées cotisées".

Il convient de rappeler que jusque-là étaient « réputées cotisées » les périodes de :

- de service national, dans la limite de 4 trimestres ;
- de maladie, maternité, ou d'indemnisation de l'incapacité temporaire des accidents du travail dont le total, toutes périodes confondues, ne pouvaient excéder 4 trimestres.

Depuis le 1^{er} novembre 2012, le nombre de trimestres à retenir au titre de la maladie, de la maternité et d'incapacité temporaire des accidents du travail est porté à 6, sans que le nombre total des périodes de maladies et d'accidents de travail ne puisse excéder 4 trimestres. Sont également réputés cotisés, depuis cette date, deux trimestres au titre du chômage indemnisé.

Les pouvoirs publics estiment que dans cette configuration "une femme pouvait au maximum se voir accorder huit trimestres ... contre dix trimestres au maximum pour un homme"[1].

Pour corriger cette inégalité entre les hommes et les femmes et mieux prendre en compte la situation des assurés qui ont eu des carrières heurtées, un **décret daté du 19 mars 2014** permet de retenir **deux trimestres supplémentaires au titre du chômage indemnisé et l'ensemble des trimestres liés à la maternité** et prévoit également la prise en compte de nouvelles périodes à savoir **les périodes ayant donné lieu à perception d'une pension d'invalidité dans la limite de 2 trimestres et les trimestres de majoration de durée d'assurance acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité**.

Par conséquent, à compter du **1^{er} avril de cette année** sont « réputés cotisés » :

- **4 trimestres** au titre du **service national** ;
- **4 trimestres** au titre de **l'assurance maladie et accident du travail en cas d'incapacité temporaire** ;
- **4 trimestres** au titre du **chômage indemnisé** ;
- **tous les trimestres** de majoration de durée d'assurance attribuée au titre du **compte personnel de prévention de la pénibilité**.

- **2 trimestres au titre de la perception d'une pension d'invalidité.**
- **Les périodes liées à la maternité (il ne peut être pris en compte qu'un trimestre par enfant, puisque n'est réputé cotisé au titre de la maternité que le trimestre au cours duquel a eu lieu l'accouchement)**
- **Tableau récapitulatif de l'évolution de la notion de périodes réputées cotisées**

Jusqu'au 31 octobre 2012	A partir du 1 ^{er} novembre 2012	A partir du 1 ^{er} avril 2014
4 trimestres au titre du service national	4 trimestres au titre du service national	4 trimestres au titre du service national
4 trimestres au titre des périodes de maladie, de maternité ou d'incapacité temporaire des accidents du travail	6 trimestres au titre des périodes de maladie, de maternité ou d'incapacité temporaire des accidents du travail, sans que les périodes de maladie et d'accidents du travail ne puissent dépasser 4 trimestres	4 trimestres au titre des périodes de maladie ou d'incapacité temporaire des accidents du travail
—	2 trimestres au titre du chômage indemnisé	4 trimestres au titre du chômage indemnisé
—	—	Les périodes liées à la maternité (voir plus haut)
—	—	2 trimestres au titre de la perception d'une pension d'invalidité
—	—	Tous les trimestres de majoration de durée d'assurance attribuée au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité

[1] Etude d'impact relative au projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, page 71.

Pour plus de détails : [Circulaire Cnav 2014-26 du 1^{er} avril 2014](#)

Présentation de la loi sur les retraites garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 21 janvier 2014

Mesures d'application de la loi du 20 janvier 2014 sur l'avenir des retraites : focus sur les améliorations apportées aux jeunes générations

Par Francis Meyer

La loi a durci les conditions d'accès à la retraite pour les générations nées postérieurement à l'année 1972. Ces dernières voient leur durée de cotisation allongée, puisqu'il faudra cotiser 172 trimestres, soit 43 années, pour avoir droit à une retraite à taux plein sans décote. Par ailleurs, elles vont supporter une hausse des cotisations. L'augmentation s'élève à 0,30 point sur 4 ans. Sa répartition est différente si le jeune travaille dans le secteur privé (+ 0,15 point en 2014 et + 0,05 point de 2015 à 2017) ou s'il est agent de la fonction publique (+ 0,06 point en 2014 et + 0,08 point de 2015 à 2017).

En contrepartie, des améliorations ont été apportées au régime de retraite afin de tenir compte du profil de cette population qui est composé pour une partie non négligeable de stagiaires, d'apprentis, d'étudiants, de temps partiel, de bas salaires, et de ...chômeurs.

Les décrets 2014-439 et 2014-350 du 19 mars 2014 traitent de ces différents aspects.

1. Abaissement du montant du versement minimum de cotisations permettant d'acquérir un trimestre d'assurance vieillesse, de 200 fois le Smic horaire à 150 fois ce montant pour les périodes d'activité accomplies à compter du 1er janvier 2014.

L'article 25 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites modifie l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale (CSS) qui fixe les règles de validation des trimestres d'assurance. Le décret n° 2014-349 du 19 mars 2014 abaisse le montant du versement minimum de cotisations permettant d'acquérir un trimestre d'assurance vieillesse, de 200 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) horaire à 150 fois ce montant pour les périodes d'activité accomplies à compter du 1er janvier 2014.

L'article R. 351-9 CSS modifié précise que, pour les périodes accomplies à compter du 1er janvier 2014, il y a lieu de retenir autant de trimestres que le salaire annuel soumis à cotisations vieillesse représente de fois le montant du Smic en vigueur au 1er janvier de l'année considérée calculé sur la base de 150 heures.

Par suite, le salaire de référence à retenir en 2014 est de :

- 1 429,50 euros pour la validation d'un trimestre ;
- 2 859,00 euros pour la validation de deux trimestres ;
- 4 288,50 euros pour la validation de trois trimestres ;
- 5 718,00 euros pour la validation de quatre trimestres.

Une partie des étudiants qui travaillent à temps partiel pour financer leurs études vont donc pouvoir bénéficier d'une validation de leur période de travail ; ils devront justifier de seulement 150 heures Smic pour valider 1 trimestre au lieu de 200 heures Smic. Une activité à temps partiel rémunérée au Smic durant toute l'année permettra de valider quatre trimestres dès que le temps de travail dépasse 11,5 heures par semaine.

2. Trimestres « gratuits » pour les apprentis

Les jeunes en apprentissage bénéficient de cotisations sociales allégées. Revers de la médaille : ils cotisent sur une assiette plus restreinte que les autres actifs. Du coup, un apprenti payé au Smic valide 3 trimestres dans une année, au lieu de 4. Le nouveau dispositif octroie des trimestres "gratuits" financés par l'Etat et fait bénéficier les ex-apprentis d'un « rabais » sur le rachat de trimestre.

3. Acquisition de cotisation pour les stagiaires

En deçà de 436,05 euros par mois (soit la « gratification » obligatoire pour les stages excédant deux mois), le stagiaire ne paye pas de cotisations sociales, donc de cotisations vieillesse. Pour rattraper ces trimestres de cotisation « perdus », la réforme des retraites a instauré une cotisation facultative à la charge du stagiaire. En échange d'une cotisation de 12,50 euros par mois durant deux ans ou de 25 euros par mois durant un an (soit un montant total de 300 euros), le jeune se verra attribuer jusqu'à deux trimestres de cotisation supplémentaires à partir de six mois de stage. La demande devra être effectuée dans les deux ans suivant la fin du stage et celui-ci devra être un stage obligatoire de plus de deux mois qui s'inscrit dans un cursus de formation.

4. Meilleure validation pour les chômeurs en formation

Les demandeurs d'emploi, lorsqu'ils sont en stage de formation professionnelle, cotisent sur une assiette forfaitaire très réduite ne permettant d'ouvrir que des droits à la retraite limités. Les périodes habituelles de chômage permettent en effet de valider 4 trimestres dans l'année, contre 1 trimestre pour un stage de formation professionnelle.

Pour encourager les chômeurs à se former et notamment les plus jeunes, la loi sur les retraites étoffe les droits à la retraite en renforçant le « rendement » des périodes de formation professionnelle : 50 jours de formation rémunérée par l'Etat, la Région ou non rémunérée mais faisant l'objet d'une cotisation versée par l'Etat permettront de valider 1 trimestre de cotisation.

5. Suppression de la condition de non-affiliation à un régime d'assurance vieillesse pendant les périodes d'études supérieures faisant l'objet de la demande de versement pour la retraite

Il est désormais possible de racheter des trimestres de retraite au titre des années d'études supérieures, même si l'on a cotisé durant cette période.

L'article 27 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir des retraites et la justice du système de retraite a modifié en conséquence l'article L. 351-14-1 1° du code de la sécurité sociale (CSS) relatif aux conditions d'admission de la demande de versement pour la retraite (VPLR) pour les années d'études supérieures. La condition de non-affiliation, pendant les périodes d'études supérieures faisant l'objet de la demande de VPLR, à un régime de retraite de base obligatoire est supprimée.

Sont visées les scolarités accomplies au sein des établissements d'enseignement supérieur, des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et classes préparatoires du second degré.

L'assuré doit avoir obtenu un diplôme ou avoir été admis dans une grande école ou classe préparatoire.

Les périodes d'études ayant permis l'obtention d'un diplôme équivalent délivré par un Etat membre de l'Union européenne peuvent, dans les mêmes conditions, faire l'objet d'un versement pour la retraite.

Les actifs peuvent ainsi racheter jusqu'à 12 trimestres (3 annuités) par régimes (de base et complémentaires) auxquels ils sont assurés. Jusqu'ici, pour effectuer un versement pour la retraite au titre des années d'études, il ne fallait pas avoir travaillé (et donc cotisé) en tant qu'étudiant.

La loi du 20 janvier 2014 prévoit par ailleurs un rabais sur les versements pour la retraite si l'actif dépose sa demande dans les dix premières années de sa vie professionnelle. Cette disposition vise à encourager les jeunes à racheter des trimestres. Le montant du rabais doit être fixé par décret.

Il n'est pas sûr que cela soit suffisant pour inciter les jeunes au rachat, compte tenu des nombreuses modifications réglementaire qui interviennent constamment et qui mettent à mal les prévisions des acteurs.

**Présentation de la loi sur les retraites garantissant l'avenir
et la justice du système de retraites du 21 janvier 2014**

Les dispositions relatives à la prise en compte de la pénibilité ont été présentées dans la lettre d'information n°71 de février 2014 par Francis Meyer, enseignant-chercheur de l'Institut du travail de Strasbourg.

REVUE DE PRESSE

« VIEILLISSEMENTS ET FORMATION »

ARTICLES PARUS DANS « GERONTOLOGIE ET SOCIETE » 2013/4 (N°147)

PRESENTATION DES SOMMAIRES

Vieillir et se former : nouveaux regards sur la formation tout au long de la vie
par Aline Chamahian - Maître de conférences en sociologie, Université Lille 3

Comment les recherches récentes sur les pratiques de formation des adultes vieillissants permettent-elles d'envisager dans toute sa complexité le principe de formation tout au long de la vie ? C'est cette question inaugurale et théorique qui est posée et explorée dans cet article, comme préambule aux articles qui composent ce numéro. Nous revenons dans un premier temps sur le contexte thématique et scientifique qui a permis, au fil des années, de constituer un groupe de réflexion autour de cette thématique de recherche qui nécessite d'être renforcée, en France. Dans un second temps, nous proposons une réflexion sur les effets théoriques du glissement sémantique opéré ces trente dernières années dans ce domaine, observant le passage d'une réflexion sur l'éducation des personnes âgées, dans un contexte d'éducation permanente, à celui d'une analyse des adultes vieillissants en formation, dans un contexte de promotion de la formation « professionnelle » tout au long de la vie.

La formation des adultes vieillissants : un oxymore qui a de l'avenir ?
par Loïc Chalmel - LISEC, EA 2310 et Marc Weisser – LISEC, EA 2310

Comment conceptualiser la formation des adultes vieillissants ? Ces publics, nouveaux dans les préoccupations éducationnistes contemporaines, présentent-ils des caractéristiques qui méritent une approche spécifique ? Osons une question iconoclaste pour ouvrir le débat : la formation initiale, la formation continue visent principalement des moyens, au service d'une insertion sociale et professionnelle de l'apprenant ; ne conviendrait-il pas alors, à l'âge avancé, de poursuivre (et d'atteindre ?) des fins ? De fait, les dispositifs de formation continue ne concernent que les adultes actifs. Plutôt que de considérer le monde de l'éducation et celui des adultes âgés comme aux antipodes l'un de l'autre, ne faudrait-il pas les envisager comme « conjoints dans le travail de construction identitaire » (Chamahian, 2008, p. 177) ?

Le processus de formation, permanente, formelle ou informelle, s'intègre dans le processus de socialisation, permanente elle aussi. Il en résulte la transformation d'un être biologique en sujet

d'une culture particulière (Lesne, 1977, p.22). Le prolonger jusqu'au terme de la vie tend à éviter qu'à la vieillesse, on ne redevienne qu'un être biologique.

Formation de l'adulte vieillissant : déni de l'âge ou émergence d'une nouvelle anthropologie du bien vieillir ?

par Christian Heslon - directeur de l'IPSA (Institut de Psychologie et de Sociologie Appliquées de l'UCO-Angers/ Lunam Université), maître de conférences en psychosociologie des âges de la vie
membre du conseil de laboratoire de psychologie des pays de la Loire

et Jean-Pierre Boutinet

Professeur émérite à l'IPSA/UCO-Angers (Lunam Université), Professeur associé à l'Université de Sherbrooke (Québec, Canada) chercheur associé à l'Université de Paris-Ouest Nanterre-La Défense

La formation tout au long de la vie a connu, dans le contexte français, une belle reconnaissance sociale et d'abord juridique, à travers plusieurs lois votées durant la première décennie de ce nouveau XXI^e siècle. Autre époque, autres mœurs : durant des générations et des générations, le temps du vieillissement, prolongé par celui de la vieillesse, était consacré à étudier les conditions de transmission d'un héritage de savoirs et savoir-faire des anciens vers les plus jeunes. Dans une société devenue sans cesse plus cognitive à travers la prodigalité des informations dispensées, mais aussi une société très mobile dans les savoirs qu'elle véhicule et complexe dans les modes d'adaptation qu'elle exige, que sont donc devenues les transmissions ? Qu'en reste-t-il ? Et en définitive que transmettre aux nouvelles générations en guise de savoirs stratégiques détenus par les anciens ? La réponse reste bien vacillante. D'ailleurs peu d'instances semblent s'en soucier aujourd'hui. En revanche, dans cette société cognitive et mobile, il est désormais demandé aux personnes avançant en âge, ce jusqu'à leur grand âge, de se mettre avant tout non plus en posture de transmission, mais au contraire dans une attitude d'apprenance qui leur permette de rester réactives, en veille, en phase avec leurs environnements de vie et avec les changements incessants qui les bousculent. Mais le peuvent-elles, si elles n'arrivent pas à compenser les pertes causées par les rigidifications amenées du fait de leur vieillissement ? Ou alors quelle nouvelle image se faire de ce vieillissement et en quoi la conjonction inédite vieillissement/formation peut-elle ouvrir de nouvelles perspectives anthropologiques concernant l'art de vieillir ?

La formation professionnelle des actifs vieillissants : une combinaison difficile à construire ?

Par Catherine Delgoulet - Maître de conférences, ergonome, Lati –Institut de psychologie université Paris Descartes, Sorbonne Paris Cité

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et de développement de modèles organisationnels ou managériaux orientés vers la polyvalence, la mobilité professionnelle, les politiques des pays industrialisés ont largement tablé sur l'actualisation en continu des

11

compétences pour promouvoir le maintien et/ou retour en emploi à tout âge. Les grands principes de « l'Europe de la connaissance » et de « l'apprentissage tout au long de la vie » sont ainsi déclinés dans les lois et accords nationaux français (cf. loi sur la formation professionnelle ; les accords seniors ; les contrats de génération) dans le but de permettre aux actifs (en emploi ou pas) de faire face aux changements techniques et organisationnels mis en place dans les entreprises. Toutefois, au-delà des injonctions et règlementations, les réalités d'accès des actifs vieillissants à la Formation professionnelle (FP) sont encore inégalitaires ; et les réalités du suivi des stages témoignent de la difficulté de construction d'une combinaison « âge/formation » satisfaisante.

Seniors en emploi : de la distinction entre rapport à la formation professionnelle continue et rapport à l'apprendre

Par Françoise Lemaire - doctorante en sciences de l'éducation, équipe Apprenance et formation (cref, EA 1589), Université Paris Ouest Nanterre La Défense

En 2014, 50 % des Français sont âgés de 40 ans et plus, conséquence du vieillissement de la population conjuguant deux phénomènes : l'allongement de la durée de vie avec une espérance de vie dépassant 80 ans depuis 2004 et la montée en âge des générations du baby-boom, nées entre 1946 et 1975. La proportion des plus de 60 ans en France métropolitaine devrait évoluer d'un habitant sur cinq en 2005 à un sur trois en 2050 (Godot, 2010, p. 9).

Du fait du vieillissement de la population française et afin de garantir le système des retraites, les politiques misent sur l'allongement de la vie professionnelle. Cette volonté politique s'applique aux deux extrémités de l'échelle des âges soit en incitant à entrer plus tôt dans la vie active via des formations par alternance par exemple, soit en retardant le départ à la retraite. Une série de mesures sont prises dans ce sens, depuis la loi Fillon de 2003. Notons que cet enjeu national d'allonger les fins de carrière s'inscrit dans les orientations politiques au niveau européen.

À ce jour, en effet, les travailleurs français quittent en moyenne le marché du travail à 58,5 ans, bien avant la liquidation de leur retraite à 61,5 ans en moyenne, pour des motifs variés tels que les départs en préretraite, mais aussi des licenciements, une mise en invalidité ou en longue maladie (Wakim, 2010). De fait, « le taux d'emploi des 55-64 ans en France demeure parmi les plus faibles en Europe : 41 % contre 47 % en moyenne » (Collet et al., 2013).

Les besoins d'apprentissage spécifiques au grand âge

Par Dominique Kern - Docteur en sciences de l'éducation, Maître de conférences, UHA Mulhouse

La formation des adultes plus âgés devient un objet de recherche pertinent avec, d'une part, le vieillissement de la population et, d'autre part, l'augmentation du nombre des personnes

retraitées dans nos sociétés. Ce dernier phénomène s'estompera probablement avec la disparition des ultimes générations du baby-boom vers 2060. Mais le fait qu'un nombre croissant de personnes habitant dans nos sociétés vivent largement au-delà de 65 ans, âge qui n'était pas atteint par la majorité de la population masculine il y a 60 ans encore, est suffisamment marquant pour penser cette phase non pas uniquement en termes de déficits et de risques, mais aussi de ressources et de potentialités.

En effet, le vieillissement de la population confronte les décideurs, les institutions et toute la population à une situation inédite. Le focus est porté sur des aspects où l'évolution peut inquiéter : les risques de santé croissant en vieillissant et les coûts attendus en termes de prise en charge de la dépendance. Mais avec un changement de regard, davantage tourné vers les capacités de cette population, émergent aussi des opportunités. La condition en est la perception des adultes plus âgés non pas uniquement par rapport aux déficits, mais comme être humain à part entière, capable de s'adapter malgré les affaiblissements liés au vieillissement biologique.

En réalité, cette capacité d'adaptation existe tout au long de la vieillesse, jusqu'à la fin de la vie pour la très grande majorité de la population (Kern, 2007, p. 29-298). Mais si elle commence à être reconnue pour les plus jeunes comme les employés seniors ou les jeunes retraités, elle est toujours entachée de scepticisme en lien avec les personnes du grand âge. Dans le présent article, nous approfondissons cette thématique avec un regard particulier sur les besoins d'apprentissage. La formation de ce public est ainsi interrogée non pas par rapport à la faisabilité – qui est posée comme prémisse –, mais par rapport à la finalité, du « pour en faire quoi » (Weisser, 2013, p. 88). Au début de l'article est éclairée la question des besoins dans le contexte de la formation en général – cette première partie se conclue par une proposition de conceptualisation. Dans la seconde partie de l'article, la conceptualisation sera mise à l'épreuve pour l'analyse des besoins d'apprentissage des personnes du grand âge.

UNE DISPOSITION MECONNUE FIGURANT DANS LA LOI DU 5 MARS SUR LA FORMATION

PROFESSIONNELLE, L'EMPLOI ET LA DEMOCRATIE SOCIALE :

LA FACULTE POUR LES ENTREPRISES, A TITRE EXPERIMENTAL, DE REGROUPER LES THEMES DE

NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES DANS UNE NEGOCIATION ET UN ACCORD UNIQUES

Ce dispositif inédit est une reprise de l'article 13 de l'ANI du 19 juin 2013 sur l'amélioration de la qualité de vie au travail qui encourageait les entreprises à examiner la possibilité de mettre en place une négociation unique sur la qualité de vie au travail. **Il est entré en vigueur le 7 mars et reste applicable jusqu'au 31 décembre 2015.** Mais les accords conclus durant cette période s'appliqueront jusqu'à leur terme, c'est-à-dire au maximum le 31 décembre 2018 puisqu'ils peuvent être conclus pour une durée de trois ans.

Sont concernées :

- l'égalité professionnelle
- la durée effective et l'organisation du temps de travail
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- la mobilité professionnelle ou géographique (loi sur la sécurisation des parcours)
- la pénibilité

Est exclue expressément la négociation annuelle obligatoire qui doit faire l'objet d'une négociation autonome.

L'accord doit être un accord à majorité renforcée : il doit recueillir 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

Loi 2014 – 288 du 5 mars 2014

Art. 33. – A titre expérimental, un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés peut prévoir le regroupement dans une négociation unique dite de « qualité de vie au travail » de tout ou partie des négociations obligatoires prévues aux articles L. 2242-5, L. 2242-8 à l'exception du 1°, L. 2242-11, L. 2242-13, L. 2242-21 et L. 4163-2 du [code du travail](#), tel qu'il résulte de la [loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014](#) garantissant l'avenir et la justice du système des retraites. Cet accord est conclu pour une durée de trois ans. Pendant la durée de son application, l'obligation de négocier annuellement est suspendue pour les négociations qui font l'objet du regroupement prévu au premier alinéa. La validité de l'accord mentionné au premier alinéa est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. Lorsque aucun accord n'a été conclu dans l'entreprise au titre du présent article, la négociation sur les modalités d'exercice du droit d'expression prévue à l'[article L. 2281-5 du code du travail](#) porte également sur la qualité de vie au travail. Le présent article est applicable jusqu'au 31 décembre 2015 et, pour les accords conclus avant cette date, jusqu'à expiration de leur durée de validité. Lorsque aucun accord n'a été conclu dans l'entreprise au titre du présent article, la négociation sur les modalités d'exercice du droit d'expression prévue à l'[article L. 2281-5 du Code du travail](#) porte également sur la qualité de vie au travail. Le présent article est applicable jusqu'au 31 décembre 2015 et, pour les accords conclus avant cette date, jusqu'à expiration de leur durée de validité.

INVITATION

DEMI-JOURNEE D'INFORMATION

**« LA REMUNERATION A LA LUMIERE DES REFORMES RECENTES :
L'IMPACT DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA LOI SUR LES REGLES APPLICABLES »**

MARDI 13 MAI 2014, DE 14H A 17H

AMPHITHEATRE DE LA MISHA

Intervention de Fleur Laronze, Enseignant-chercheur de droit privé, Université de Haute Alsace

La rémunération est une notion dont les contours peuvent évoluer au cours de la vie du contrat de travail mais également au sein du droit du travail. Ainsi, la rémunération contractuelle/salariale est définie parfois de manière opportune afin de permettre au salarié de bénéficier du SMIC. Au sein du droit du travail, la rémunération est irriguée par un ensemble de règles qui, sans modifier sa nature, altèrent son régime. Dès lors la question qui se pose est celle de la qualification juridique de salaire même en présence de primes non prévues par le contrat de travail, ainsi que le régime juridique du salaire qui a fait l'objet de réformes récentes, plus particulièrement les règles de prescription (loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi).

Inscription : Institut du travail ; hakim.elfattah@unistra.fr ; tél : 03 68 85 83 23