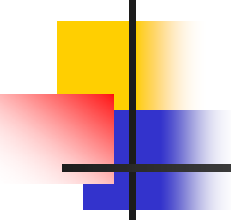




Journée d'information et d'échanges « La négociation sur l'emploi » 12 mai 2009

La formation dans les accords collectifs, atout pour le maintien dans l'emploi des seniors?

**Michèle FORTÉ et Pierre STRASSER
Institut du travail/Université de Strasbourg**



Pourquoi ce regard sur les clauses d'accords collectifs consacrées au maintien et au retour dans l'emploi des travailleurs âgés et des seniors via la formation?

- Pour mesurer ce qu'a permis l'obligation de négocier qui existe depuis 2005, au moment où on instaure une obligation de conclure un accord (ou de prévoir un plan) assortie d'une sanction pécuniaire

La démarche adoptée



- Examen des Accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus entre 2003 et 2009
- Examen des accords de branche relatifs aux seniors
- Examen des accords d'entreprise relatifs aux seniors conclus dans le Bas-Rhin



Les « seniors », mais de qui parle-t-on?

- Une appellation répandue pour évoquer les salariés dits âgés
- Une terminologie non stabilisée: on parle aussi de « travailleurs âgés », de « salariés en fin de carrière », de « personnel vieillissant »..
- Une notion évolutive et relative
- Une catégorie hétérogène, mais un point commun: l'ancienneté sur le marché du travail



■ Les catégories statistiques

■ Au niveau de l'Union européenne:

■ Les 55-64 ans

- Catégorie cible de la politique européenne de l'emploi
- Des objectifs en termes de taux d'emploi
- Des différences marquées dans l'UE qui sont le reflet de différences entre systèmes de retraite nationaux

■ Au niveau national

- 55-64 ans
- 50 ans et plus
- Plus de 50 ans



■ **Les approches juridiques**

■ **Celles de l'Etat**

- **Silence dans la loi**
- **Bientôt une réponse par décret ? 50 ans et plus pour le recrutement, 55 ans et plus pour le maintien dans l'emploi?**

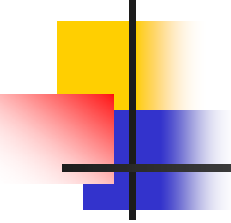
■ **Celles des partenaires sociaux**

- **« 45 ans et plus ».... « 50 ans et plus »....
« 52 ans et plus ».... « 55 ans et plus »....**
- **« à mi-carrière » « en fin de carrière »
« à 5 ans de l'âge légal de la retraite »
« à 15 ans de l'âge légal de la retraite »**

De quoi parle-t-on lorsque l'on parle des seniors dans les accords collectifs?



- **...lorsque la question des seniors est abordée...**
 - et ce n'est pas toujours le cas
ainsi, sur les 300 accords d'entreprise conclus en 2008 sur la GPEC, seulement 138 traitent de l'emploi des seniors (et le nombre d'accords spécifiques seniors est vraisemblablement modeste)

- 
-
- **Le thème dominant: la sortie de l'emploi et le départ à la retraite:**
 - Un résultat logique vu « l'imprégnation » des dispositifs de cessations anticipées d'activité visant les travailleurs dit âgés

 - **Le thème mineur: le maintien et le retour dans l'emploi**
 - Et ceci malgré les exigences de l'ANI du 13 octobre 2005
et celles du Code du travail



Que prévoit-on en matière de formation pour le maintien et le retour dans l'emploi des seniors?

- **au-delà de déclarations d'intention et de formules générales**
(beaucoup de formulations ne créent aucune obligation pour l'employeur et aucun droit pour le salarié et restent donc sans véritables conséquences)
- **.....sachant par ailleurs que l'accès à la formation diminue avec l'âge en raison notamment d'une moindre appétence des seniors pour la formation et des politiques des entreprises peu axées dans l'ensemble sur la formation de cette population**

- 
-
- **au-delà de la reprise pure et simple de passages de l'ANI du 13 octobre 2005....**

(ce qui ne présente aucun intérêt sauf pour les entreprises « hors champ »)



- **De nombreuses clauses sur les entretiens professionnels de 2^{ème} partie de carrière**

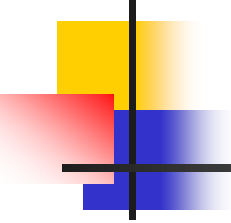
- **sans « valeur ajoutée » souvent**

(par rapport à ce que prévoit l'ANI du 13 octobre 2005)

mais des accords prévoient des guides d'entretien...et marquent un réel intérêt pour ces dispositifs

- **et on vise de « jeunes » seniors**

(45 ans et plus...)

- 
-
- **Des clauses sur les bilans de compétences et sur la VAE**
 - avec relativement peu d'avancées par rapport à l'ANI
 - et là encore un centrage sur de « jeunes » seniors

- 
- **Beaucoup de clauses sur le tutorat et la transmission des savoirs et des savoir-faire**

Un thème souvent développé

- **Mais est-ce une piste significative pour l'emploi des seniors ?**
sans sous-estimer l'intérêt de la transmission des savoirs
- **Le tutorat, une affaire de seniors ?**
pas exclusivement

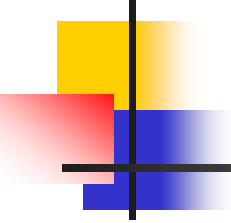


- **Des clauses sur le DIF, les périodes et les contrats de professionnalisation**

- **mais presque uniquement dans des accords de branche**

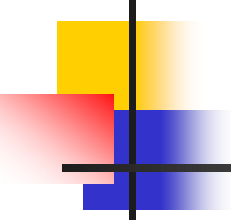
(ce qui est logique car les priorités et les financements se définissent surtout à ce niveau)

- **très peu d'objectifs chiffrés et de procédures d'évaluation des résultats**



Quelques remarques pour finir ou prolonger....

- L'obligation de négocier a montré ses limites, l'obligation de conclure un accord (ou de prévoir un plan) permettra-t-elle de résoudre le problème?
 - Des précédents dans d'autres domaines rendent prudents
- Le maintien dans l'emploi des seniors, notamment par la formation, peut-il être traité efficacement en fin de carrière? Ne relève -t-il pas d'actions menées largement en amont?

- 
- L'emploi des seniors, comme l'emploi en général, a un lien marqué avec le niveau et l'intensité de la croissance économique, ainsi que le niveau du chômage
 - Le contexte économique et social actuel ne semble pas être le plus propice aux politiques de maintien dans l'emploi des seniors
 - Mais il paraît nécessaire d'anticiper la diminution progressive des ressources en main d'œuvre liée à des départs à la retraite, qui seront de plus en plus nombreux dans les années à venir, et à l'arrivée sur le marché du travail de classes d'âge moins nombreuses. Par conséquent l'investissement dans la formation des seniors et dans l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés sont des leviers nécessaires sinon suffisants pour favoriser leur maintien dans l'emploi