

Réforme des retraites et allongement de la durée de vie au travail : du bon usage de la formation tout au long de la vie

Introduction

1. On peut raisonnablement faire l'hypothèse que la réforme annoncée des retraites aura pour effet l'allongement de la vie au travail. Le maintien de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans et l'adoption d'un système universel de retraite « à points » aura pour effet d'inciter les bénéficiaires à rester sur le marché du travail, une ou plusieurs années supplémentaires, afin de bénéficier du niveau de pension le plus élevé possible.

2. Des carrières plus longues, choisies ou subies, appellent nécessairement des adaptations du système de formation professionnelle tout au long de la vie permettant « de tenir la distance »¹. Car, il en va de la santé professionnelle comme de la santé physique. Pour travailler plus longtemps il faut non seulement en avoir le désir mais aussi la capacité. À cet égard, les réponses apportées par la médecine « au vivre vieux et en bonne santé », sont, au moins au plan métaphorique, transposables à l'allongement de la vie au travail. Le secret de la longévité en bonne santé, résulte, au moins pour partie, de la régularité du parcours de santé en vue d'anticiper les risques. Il en va de même du parcours professionnel au cours duquel le salarié peut être exposé à « des petits risques d'inadéquation ou d'insuffisance de qualifications et de compétences en raison de l'évolution des technologies et de

¹. Pour une analyse exhaustive du taux d'accès et des obstacles à la formation « des seniors » dans le système français de formation professionnelle, comparé à d'autres pays européens, on se reportera à la remarquable étude publiée par France stratégie « les seniors, l'emploi et la retraite » Emmanuelle Proue et Julien Rousselon, octobre 2018. Voir notamment la fiche 9.

l'organisation du travail, ou à un « grand risque » résultant d'un changement de métier en raison notamment de la pénibilité de celui-ci, de la nécessité d'acquérir une nouvelle qualification, ou encore en raison de l'absence de perspectives d'évolution ou de promotion professionnelle.

3. Ce risque, qu'il soit petit ou grand se caractérise par l'obsolescence des connaissances, facteur aggravant de l'inemployabilité. Il se traite, lorsque la prévention a été inopérante, par le recours à l'éducation permanente et la formation professionnelle « administrée » selon des modalités et des temporalités adaptées à chaque personne concernée.

4. Si l'on se place dans le temps long d'une vie professionnelle, la question de la formation mérite une attention particulière au moment de l'entrée dans la vie active², au milieu de la trentaine pour envisager les perspectives d'évolution et de promotion professionnelle³ et sociale et aux alentours de la cinquantaine en vue de préparer la dernière étape de la vie professionnelle.

5. La présente chronique se fixe pour objectif de proposer, dans la perspective d'un allongement de la vie au travail, les adaptations, voire les innovations, concernant les dispositifs d'accès à la formation conçus pour prévenir « le petit risque » (II), et « le grand risque » (III). Cependant il nous paraît nécessaire d'évoquer la question préalable du désir d'apprendre tout au long de la vie, c'est-à-dire de développer un rapport à la connaissance, dans le cadre d'une pratique de l'éducation permanente, non adéquationniste, sans lien direct avec l'univers professionnel et les contraintes du marché du travail (I).

² . Les questions de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire, de l'apprentissage, de l'insertion dans l'emploi, pour déterminantes qu'elles soient pour l'intérêt et la capacité d'apprendre tout au long de la vie, ne font pas l'objet de la présente chronique

³ . La proposition du Medef faite à l'occasion du grand débat semble répondre à cette préoccupation : « mettre en place un dispositif 'deuxième chance » pour les actifs souhaitant débiter une nouvelle carrière professionnelle.

I. Le préalable du « désir d'apprendre tout au long de la vie »

6. L'hégémonie de « la gouvernance par les nombres »⁴ qui s'est imposée notamment dans le domaine de la formation professionnelle instrumentalisée par les politiques publiques d'emploi, (500 000, voir 1 million de chômeurs en formation...), ne saurait s'abstraire, sans conséquences préjudiciables, du rapport singulier qu'entretiennent « les personnes » avec la formation professionnelle tout au long de la vie. En effet celle-ci n'est pas à confondre avec la formation initiale dans laquelle l'élève est placé sous la tutelle de l'institution éducative jusqu'au terme de l'obligation scolaire. Le rapport de la personne adulte à la formation est régi par le théorème de Bertrand Schwartz selon lequel « on ne forme pas une personne, elle se forme si elle y trouve un intérêt ».

7. Les intérêts qu'une personne peut trouver à se former sont multiples. Au premier rang desquels se situent tous ceux qui ont un rapport avec l'emploi : insertion, adaptation, évolution, promotion, reconversion, mais également tous ceux qui ont un rapport à la connaissance, à la culture, à l'identité sociale, à l'estime de soi... sans visée utilitariste de court terme. L'intérêt que peut trouver une personne à s'engager dans une formation en lien avec l'emploi se manifestera d'autant plus aisément que son environnement social et culturel sera imprégné de valeurs et de pratiques de l'éducation permanente. Ce qui est le cas des pays scandinaves qui connaissent des taux d'accès à la formation tout au long de la vie parmi les plus élevés en Europe, notamment en raison de la complémentarité entre les initiatives d'éducation permanente portées par différents acteurs de la société civile et des programmes de formation portés par les gestionnaires du marché du travail.⁵

⁴ . Alain Supiot « la gouvernance par les nombres ». Éditions Fayard 2016.

⁵ . L'exemple suédois est à cet égard particulièrement riche d'enseignements - :Voir Lefèvre « Macron le Suédois, » PUF, 2018 ; et Danielle Kaisergruber Métis, « Macron Le Suédois », ou une social-démocratie à réinventer |8 avril 2019 « À la différence de la France qui connaît une séparation entre formation initiale et continue, c'est la même agence qui gère les deux (Skolverket) .Les dispositifs proposés aux adultes sont très étoffés et reposent sur « la reconnaissance pour tous les citoyens du droit à la connaissance à tous les âges, et indépendamment des emplois occupés» « De nombreux organismes proposent des formations générales pour tous les âges : ce sont les mêmes matières qu'en formation initiale » . La conséquence en est que cela permet de nombreuses reprises d'études à tous les niveaux. Les « Cercles d'étude et de culture » (de statuts associatifs) sont très répandus au niveau des municipalités (donc en proximité des gens) : les participants en paient une partie des frais et la participation se fait hors temps de travail « De plus les municipalités proposent également des formations générales

8. À la différence de ces pays la France a développé depuis le milieu des années 70 des politiques publiques de formation professionnelle de court terme, inféodées à celles de l'emploi, dans l'attente « de la sortie du tunnel » du chômage structurel. Or celui-ci n'en finit pas de s'allonger ! La formation a été présentée depuis trop longtemps comme le remède miracle à la crise de l'emploi. Elle s'en est trouvée dévalorisée. Il est temps de reconstituer le terreau de l'éducation permanente, et de réveiller « le désir d'apprendre tout au long de la vie ».

9. Seul « le désir d'apprendre » stimulé et entretenu par une pratique libre et non-adéquationiste de l'éducation permanente confèrera une plus grande efficience à la formation professionnelle imposée par les évolutions technologiques, des organisations du travail et des qualifications, au cours d'une vie professionnelle dont l'allongement est inéluctable.

10. Proposition 1. : Rendre éligibles au financement par le CPF, des formations ayant pour finalité l'éducation populaire/permanente, qu'elles soient ou non certifiantes. Valoriser l'usage du CPF d'engagement citoyen.

11. Proposition 2. Confier aux conseils régionaux et aux collectivités locales la mission de promouvoir par voie de subventions des initiatives d'éducation permanente/populaire portées par le service public d'éducation, notamment les universités, ainsi que le mouvement associatif. (Voir la note 3 « Macron le suédois ».)

12. Proposition 3. Promouvoir la VAE. La perspective d'allongement de la durée de vie au travail confère un regain d'intérêt à la VAE qui permet de transformer l'expérience professionnelle en titre ou diplôme. Le financement de cette démarche est partiellement éligible au titre du CPF. Mais il reste des freins réglementaires et culturels à lever.

13. Outre le fait que la reconstitution d'un terreau d'éducation populaire/permanente sont des facteurs propices au développement de la formation professionnelle à proprement parler, celui-ci constitue une réponse, parmi d'autres, aux incivilités et à la violence sociale qui caractérisent la dérive du mouvement « des gilets jaunes ».

II. La prévention du « petit risque » d'obsolescence des connaissances par la pratique régulière de l'entretien et du développement des compétences professionnelles dans l'entreprise

14. Les réformes récentes de la formation professionnelle notamment celles apportées par la loi du 5 septembre 2018 qui s'inscrit dans le prolongement de la réforme de 2014, constituent un réel progrès dans ce domaine. Les nouvelles fondations du droit de la formation issues de ces réformes sont assez robustes pour supporter des extensions et des rajouts à l'image des longères qui font la beauté de l'architecture rurale du Perche.

15. Ainsi, l'obligation d'adaptation au poste de travail qui pèse sur l'employeur et celle de veiller à la capacité des salariés à occuper un emploi, répondent toutes les deux à des objectifs de court et moyen terme et entrent dans le périmètre des obligations contractuelles inscrites dans la loi prolongée par des obligations de procédure telles que l'entretien professionnel tous les deux ans et le bilan de parcours tous les six ans... La métaphore du parcours de santé devient réalité dans le domaine de la prévention du risque d'inemployabilité des salariés dans l'entreprise.

16. Ce cadre juridique et financier conçu pour l'adaptation à l'emploi à l'entretien et au perfectionnement des compétences, a l'avantage de s'appuyer sur un droit procédural ancré dans la gestion individuelle des compétences par l'entreprise. Il s'adresse pour l'essentiel aux salariés en CDI qui bénéficient d'une durée d'appartenance suffisamment longue à la même entreprise.

17. Il est cependant perfectible car il laisse sur le bord du chemin l'armée des précaires (CDD, intérim, contrat de chantier...) qui ne justifient pas d'une durée d'appartenance suffisante à la même entreprise pour bénéficier de ces droits. Le dispositif de « transition professionnelle » en cours de construction, qui se substitue au congé individuel de formation a vocation à apporter des réponses à cette population de salariés. Pour l'heure ce dispositif n'est pas à la hauteur des enjeux, ni au plan juridique ni au plan des ressources financières (Une prochaine chronique sera consacrée à ce thème).

18. Le CPF rénové, apporte, par ailleurs, une réponse nouvelle et innovante aux besoins de formation tout au long de la vie des actifs occupés dont les salariés. Pour ces derniers il est doté de 500 € par an plafonné à 10 ans soit 20 000 € pour une carrière professionnelle linéaire de 40 ans. Son quantum est augmenté de plein droit de 300 € par an, pour certaines catégories de salariés, (temps partiel, jeunes salariés non qualifiés, personnes handicapées...). Par ailleurs il peut être augmenté par divers abondements de sorte qu'un salarié en CDI peut raisonnablement espérer pouvoir disposer d'un droit de tirage virtuel de l'ordre de 30 40 000 € au cours de sa vie professionnelle pour le financement d'actions de formation dédiées à l'entretien et au développement de ses compétences. En raison de la règle de plafonnement tous les 10 ans, il lui appartiendra de gérer cette ressource selon la périodicité la plus adaptée à l'entretien et au développement de ses compétences.

19. Le conseil en évolution professionnelle (CEP), accessible à titre gratuit à toute personne quel que soit son statut, devrait permettre le meilleur usage possible du CPF en l'inscrivant dans la temporalité de moyen/long terme, laissant à la charge de l'entreprise les formations d'adaptation au poste de travail et à l'évolution des emplois. Outre la responsabilité qui pèsera sur les prestataires de conseil en évolution professionnelle de fournir des conseils pour la gestion de parcours inscrits dans le long terme, celle des prestataires de services de formation sera engagée de la même manière.

20. Dans la perspective de l'allongement de la vie au travail plusieurs propositions pourraient être mises en débat à l'occasion de la réforme des retraites en vue de la prévention/réparation du « petit risque » d'obsolescence des connaissances/d'inemployabilité.

21. Proposition 4. Étendre la sanction du non-respect de la procédure d'entretien professionnel et d'une formation tous les six ans à tous les employeurs. De la même manière que la médecine du travail est une obligation à la charge de tous les employeurs, le droit des salariés « à la santé professionnelle » ne doit pas être subordonné à un seuil d'effectif. Ce qui est le cas aujourd'hui puisque seules les entreprises occupant plus de 50 salariés sont exposées à la pénalité de 3000 € affectés au CPF des salariés pour lesquels l'employeur n'a pas respecté « l'obligation d'employabilité ». En application de cette règle 1,2 millions de salariés se trouvent exclus d'un mécanisme de prévention du risque d'inemployabilité.

22. Proposition 5. Mettre en œuvre la proposition du Medef d'un « dispositif 'deuxième chance' » pour « lutter contre le déterminisme social ». Il s'agirait d'ouvrir « la possibilité à un actif de débiter une formation professionnelle en vue d'une nouvelle carrière à tout moment de sa vie professionnelle, dès lors que la situation du marché du travail justifierait une telle transition ». Une nouvelle fois, « le financement pourrait impliquer le Plan d'investissement dans les compétences », le Medef évoquant également « des prêts personnels contingents et/ou les entreprises d'accueil » pour financer le dispositif.

III. Prévention et réparation « du grand risque » dans la perspective de l'allongement de la vie au travail :

23. Une chose est d'entretenir et de développer ses compétences au fil du temps grâce aux dispositifs d'accès à la formation conçus à cet effet, (voir point 2), une autre est de faire face, au cours d'une vie professionnelle qui s'allonge, à des reconversions et transitions professionnelles qui toucheront la grande majorité des actifs, une ou plusieurs fois au cours de leur vie professionnelle. Outre la question de l'objectif de la formation et du choix du parcours pédagogique, se pose ici la question du revenu de remplacement pendant la durée d'une formation d'une année ou plus. Et compte tenu des enjeux financiers se posera la question de l'effectivité « de la liberté de choisir son avenir professionnel » par le candidat à ce type de formation.

24. Le droit positif issu des dernières réformes offre plusieurs dispositifs juridiques et financiers ayant pour objectif la reconversion professionnelle, la transition professionnelle, la promotion professionnelle et sociale. Ils ont tous pour point commun d'être dépendants de la décision finale d'un tiers : l'employeur, pour PROA, la CPIR et l'employeur pour le CPF de transition professionnelle, l'employeur et pôle emploi pour les salariés licenciés pour motif économique. Ces dispositifs, pour utiles, et perfectibles qu'ils soient, s'inscrivent dans une logique adéquationniste et de contraintes qui ne rendent pas compte de l'intitulé de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel. » **La question posée est par conséquent de savoir si le débat qui s'ouvre sur la réforme des retraites, peut être porteur d'une nouvelle approche de l'équilibre des temps sociaux que sont la formation initiale, la vie de travail et la retraite, en consolidant un espace temporel clairement identifié, laissé à l'initiative de chaque personne ayant pour objet de prévenir « le grand risque d'obsolescence des connaissances/compétences ».**

25. **Proposition 7.** Promouvoir l'usage du compte épargne temps au titre de la formation tout au long de la vie.

À la différence du CPF rénové qui ne permet de financer que des frais de formation, le CET peut apporter un revenu de substitution à la personne qui s'engage à son initiative dans un parcours de formation. Les salariés qui bénéficient, en application d'un accord de branche ou d'entreprise, d'un compte épargne temps pourront s'ils le souhaitent, et en fonction des stipulations de l'accord qui leur est applicable, utiliser le temps ainsi épargné pour engager, indépendamment de l'accord de l'employeur, une formation en dehors du temps de travail. Cette utilisation du temps épargné doit se faire dans le respect de l'objet même du CET (permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées).

26. Les partenaires sociaux disposent ainsi d'une grande autonomie dans la négociation du CET. Il n'existe pas de liste limitative des éléments pouvant être affectés sur le CET, ni de liste limitative des usages qui peuvent être faits des droits accumulés (sous réserve des règles particulières concernant les congés payés) ; Ainsi, par exemple, l'accord collectif instituant le CET peut autoriser les salariés à utiliser les droits acquis sur leur compte pour se faire indemniser des périodes d'absence au titre de la formation professionnelle. Dans la société de la compétence promue par la loi « avenir professionnel », compte tenu de la tendance lourde d'allongement de la durée de vie au travail, il est proposé d'affecter le temps ainsi épargné à des périodes de reconversion librement choisies au cours de la vie professionnelle, plutôt qu'à une retraite anticipée. Il serait par conséquent pertinent de créer les conditions par voie législative d'une généralisation du compte épargne temps (CET) et de le dédier prioritairement à des activités à l'initiative de chaque personne en vue de préparer la dernière étape de sa vie professionnelle.

27. Proposition 8. Proposer à tous les actifs occupés, un bilan de parcours professionnel de la cinquantaine en vue de se préparer par des mesures adaptées de formation à l'allongement de la vie au travail.

28. **Proposition 9.** Possibilité, pour ceux qui le souhaitent, de prendre l'équivalent d'une année ou plus de retraite par anticipation aux alentours de 50 ans dans le but de construire le projet professionnel des 15 années suivantes, en contrepartie d'un engagement de prolonger de la même durée la vie au travail.

29. **Proposition 10.** Attribution, à titre d'incitation, de points de retraite supplémentaires en contrepartie d'une formation préparatoire à l'allongement de la vie au travail décidé à l'occasion du bilan de parcours de la cinquantaine.

Conclusions.

30. Le débat qui s'ouvre sur la réforme des retraites offre une belle opportunité de repenser l'équilibre des temps sociaux et les rapports entre travail, emploi et formation dans une approche non exclusivement adéquationniste. Dans cette perspective l'allongement de la durée de vie au travail peut être rendu acceptable voire désirable grâce au développement de la formation tout au long de la vie dans le cadre de l'éducation permanente réinventée.

31. Une couverture, à la hauteur des enjeux, du petit risque d'obsolescence des connaissances ainsi que du grand risque, grâce à des ressources juridiques, financières et d'accompagnement largement mobilisables à l'initiative des personnes, pourrait bien concrétiser un pan « de la sécurité sociale professionnelle » appelée de leurs vœux par certains, notamment la CGT.

Jean-Marie Luttringer (www.jml-conseil.fr)

Les 10 propositions permettant d'accompagner l'allongement de la durée de vie au travail par la formation tout au long de la vie

Proposition 1 : Rendre éligibles au financement par le CPF, des formations ayant pour finalité l'éducation populaire/permanente, qu'elles soient ou non certifiantes.

Proposition 2 : Confier aux conseils régionaux et aux collectivités locales la mission de promouvoir par voie de subventions des initiatives d'éducation permanente/populaire portées par le service public d'éducation, notamment les universités, ainsi que le mouvement associatif.

Proposition 3 : Promouvoir la VAE notamment en vue de préparer les dernières 15 années d'une vie professionnelle

Proposition 4 : Étendre la sanction du non-respect de la procédure d'entretien professionnel et d'une formation tous les six ans à tous les employeurs.

Proposition 5 : Ouvrir la possibilité à un actif de débiter une formation professionnelle en vue d'une nouvelle carrière à tout moment de sa vie professionnelle, dès lors que la situation du marché du travail justifierait une telle transition. (Proposition MEDEF)

Proposition 7 : Promouvoir l'usage du CET (compte épargne temps) au titre de la formation tout au long de la vie de manière à apporter un revenu de substitution à la personne qui s'engage à son initiative dans un parcours de formation.

Proposition 8 : Proposer à tous les actifs occupés, un bilan de parcours professionnel de la cinquantaine en vue de se préparer par des mesures adaptées de formation à l'allongement de la vie au travail.

Proposition 9 : Offrir la possibilité à ceux qui le souhaitent de prendre l'équivalent d'une année ou plus de retraite par anticipation, aux alentours de 50 ans, dans le but de construire le projet professionnel des 15 années suivantes, en contrepartie d'un engagement de prolonger de la même durée la vie au travail.

Proposition 10 : Attribution, à titre d'incitation, de points de retraite supplémentaires en contrepartie d'une formation préparatoire à l'allongement de la vie au travail décidée à l'occasion du bilan de parcours de la cinquantaine.