

« Les 45-50 ans sont à l'orée d'une nouvelle étape de leur vie professionnelle qui va durer quinze ans »

Tribune publiée le 05/07/19 par le journal Le Monde cosignée par

*Jean-Marie Luttringer est juriste, consultant en politique de formation professionnelle.
Bernard Masingue et Alain Meignant sont experts en formation professionnelle
Philippe Carré est professeur de sciences de l'éducation à l'Université Paris Nanterre.*

Cette contribution s'inscrit dans un dossier publié par « Le Monde » intitulé « bienvenue dans la société de la longévité », (voir les références en annexe). Elle constitue un prolongement de la [chronique 149](#) consacrée au bon usage de la formation tout au long de la vie dans la perspective de l'allongement de la vie au travail..

*« La France est l'un des pays où le taux d'emploi des 55-64 ans est le plus bas, et également
parmi ceux où le taux d'accès de cette tranche d'âge à la formation est le plus bas »
Roy Scott/Ikon*

Images / Photononstop

Tribune. L'adoption d'un système de retraite « à points » assorti de bonus incitera probablement les salariés à rester sur le marché du travail au-delà de l'âge légal, pour ne pas subir de décote et bénéficier du niveau de pension le plus élevé possible.

Cet objectif gouvernemental devra tenir compte d'une réalité : la France est l'un des pays où le taux d'emploi des 55-64 ans est le plus bas, et également parmi ceux où le taux d'accès de cette tranche d'âge à la formation est le plus bas (« Les seniors l'emploi et la retraite », Emmanuelle Prouet et Julien Rousselon, France Stratégie, octobre 2018).

Depuis des décennies, beaucoup de salariés se sentent en sursis à partir de 45 ans. La période qui s'ouvre pour eux est une période de risque : ils sont réputés peu formés aux nouvelles technologies, peu mobiles, résistants aux nouvelles organisations du travail, peu disposés à se former... D'où un choix défensif, pour nombre d'entre eux : se faire oublier jusqu'à l'âge de la retraite, espéré le plus tôt possible.

Un allongement de la durée de vie au travail n'aurait de sens et ne serait acceptable que si les 45/50 ans ne se considèrent pas en sursis, dans l'attente de la retraite, mais à l'orée d'une nouvelle étape de leur vie professionnelle qui va durer 15 ans. Cela suppose qu'en France, comme c'est le cas dans certains pays scandinaves, soient proposés à ceux et celles qui le souhaitent la possibilité et les moyens d'un nouveau développement de leur carrière.

La population des 45/65 ans laissée à l'abandon

Le débat sur la réforme des retraites offre une belle opportunité pour donner un sens fort à la notion d'« apprentissage tout au long de la vie ». La vie professionnelle comporte trois périodes d'environ 15 ans chacune. La première et la deuxième sont aujourd'hui dotées de ressources permettant d'acquérir des compétences et de développer son employabilité par la formation.

La Loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » contribuera à l'acquisition et au développement des compétences pour la génération des 20/45 ans grâce à la formation professionnelle en alternance, l'apprentissage, la consolidation des obligations de formation de l'employeur, le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP), la transition professionnelle.

En revanche, la population des 45/65 ans a été laissée à l'abandon par les politiques publiques comme par les entreprises, comme si à cet âge de la vie le goût et la capacité d'apprentissage avaient disparu et que la formation était un investissement non rentable - ce préjugé a des racines culturelles.

A-t-on mesuré ce qu'on y perd en compétences, en motivation, en coûts sociaux induits, et même en déstabilisation politique ? Quelle « liberté de choisir » ont les femmes et les hommes de cette génération ?

Le débat qui s'ouvre offre aux décideurs politiques et aux partenaires sociaux l'occasion d'un revirement culturel donnant du sens aux 15 dernières années de la vie professionnelle, en proposant aux personnes concernées qui le souhaitent un cadre juridique et des moyens financiers à la hauteur des enjeux.

Voici à titre d'illustration quelques pistes de mesures nécessaires, qu'une communication efficace basée sur des exemples inspirants devra promouvoir :

- Consacrer les entretiens professionnels de la cinquantaine à préparer la dernière étape de la vie professionnelle, et moins à anticiper la retraite ;
- Doter le CPF de transition professionnelle (successeur du congé individuel de formation), aujourd'hui sous-financé, de ressources à la hauteur des enjeux ;
- Offrir la possibilité à qui le souhaite de prendre l'équivalent de plusieurs mois, voire d'une année de retraite par anticipation (en contrepartie d'un engagement compensatoire) aux alentours de 50 ans, pour construire son projet professionnel pour les 15 années suivantes.
- Attribuer, à titre d'incitation, des points de retraite supplémentaires en contrepartie d'une formation préparatoire à cette nouvelle étape de carrière.
- Généraliser par voie législative le compte épargne temps (CET) et permettre son usage comme instrument de financement de la rémunération pour des formations de longue durée (ce que ne permet pas aujourd'hui le CPF).
- Promouvoir le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) à cette étape charnière de carrière.
- Proposer aux entreprises des mesures incitatives pour gérer l'entrée dans la troisième étape de la vie professionnelle et aménager l'organisation et le temps de travail en conséquence, en supprimant le caractère incitatif du recours au système de pré-retraite.

Tout cela est affaire de volonté politique. C'est valorisant pour les personnes, utile pour l'emploi, et bénéfique pour les comptes sociaux.

Bienvenue dans la « société de la longévité »

« Pour un "new deal" générationnel », par Anne-Marie Guillemard, professeure émérite de sociologie de l'université Paris-Descartes

« Les retraités auraient généré environ 8 % du PIB français en 2018 », par Nicolas Moreau, professeur d'économie à l'université de l'île de La Réunion, et Elena Stancanelli, professeure associée à l'Ecole d'économie de Paris

« Le vieillissement, une rupture unique dans l'histoire de l'humanité », par François-Xavier Albouy, directeur de recherche de la chaire transitions démographiques, transitions économiques (TDTE - Institut Louis-Bachelier et université Paris-Dauphine), Jean-Hervé Lorenzi, président du Cercle des économistes, et Alain Villemeur, directeur scientifique de la chaire TDTE

« Dans les territoires en déclin, les jeunes partent, les anciens restent », par Pierre-Marie Chapon, géographe spécialiste du vieillissement, et Bernadette Oudiné, proviseure retraitée

« Les 45-50 ans sont à l'orée d'une nouvelle étape de leur vie professionnelle qui va durer quinze ans », par Jean-Marie Luttringer, juriste, consultant en politique de formation professionnelle, Bernard Masingue et Alain Meignant, experts en formation professionnelle, et Philippe Carré, professeur de sciences de l'éducation à l'Université Paris Nanterre.