

Bref

Former les seniors, un objectif à reformuler

Parmi les moyens visant à sécuriser les trajectoires professionnelles des individus, la formation vient en bonne place. Pour que son impact ne reste pas un vœu pieux, il faudrait faire de la formation un véritable outil de promotion, de reconversion ou de maintien dans l'emploi. Cela suppose des modalités à la hauteur des enjeux invoqués, et ce tout au long de la vie, surtout pour les moins qualifiés qui peinent plus que les autres à rester dans la course. Qu'en est-il aujourd'hui des effets de l'âge sur l'accès à la formation et sur le type de formations suivies ?

En 2006, 44 % des salariés ont accédé à la formation. Cette moyenne cache toutefois de nombreuses disparités parmi lesquelles celles liées à l'âge : le taux d'accès à la formation décroît à mesure que l'âge augmente, passant progressivement de 51 % pour les moins de 30 ans à 28 % pour les plus de 60 ans. (cf. tableau page 2)

Les cadres de 50 ans se forment plus que les ouvriers de 30 ans

Dans l'ensemble, plus on vieillit moins on se forme. Certes, mais la formule ne s'applique pas dans les mêmes proportions quel que soit le profil du salarié. Si l'âge imprime clairement sa marque sur l'accès à la formation, il n'est qu'un facteur aggravant des inégalités qui partagent les salariés en fonction de la catégorie socioprofessionnelle.

Plus de la moitié des cadres âgés de 50 à 59 ans ont accédé à la formation au cours de l'année 2006 ; c'est le cas de 18 % des ouvriers aux mêmes âges. Ainsi, l'écart le plus marquant ne tient pas tant aux âges qu'aux catégories car, au final, les cadres de plus de 50 ans se forment plus que les ouvriers de moins de 30 ans. Le constat, déjà dressé dans d'autres enquêtes, est réaffirmé : l'accès à la formation est plus favorable aux plus qualifiés, et secondairement aux plus jeunes.

Les contrastes ne se limitent pas au seul accès à la formation. Ainsi le nombre de formations suivies au cours d'une année décroît avec l'âge et amplifie les inégalités : 14 % des moins de 30 ans ont suivi trois formations ou plus, pour 10 % des plus de 50 ans. Une fois de plus, l'âge ne vient jouer que comme facteur aggravant des inégalités liées à la catégorie socioprofessionnelle : parmi les plus de 50 ans, 23 % des cadres ont suivi trois formations ou plus, contre seulement 2 % des ouvriers. La différence vient jouer dès le début de la vie active : parmi les moins de 30 ans, 35 % des cadres ont suivi trois formations au moins, contre seulement 5 % des ouvriers.

La façon de se former divise également les salariés selon l'âge et cet aspect n'est pas négligeable. Alternance, cours et stages, auto-formation et formation en situation de travail (FEST) se différencient à maints égards. Les conditions d'apprentissage, le niveau de transférabilité des savoirs acquis, et surtout les coûts ne sont pas neutres. Ces dimensions jouent sur l'investissement consenti tant par les salariés que par leurs employeurs et n'ont pas les mêmes impacts sur la carrière.

Seule la part de cours et stages s'élève progressivement avec l'âge : de 67 % pour les moins de 30 ans, elle passe la barre des 80 % pour les plus de 50 ans. Les ●●●

Former les seniors pour les maintenir en emploi ? L'idée fait florès. Toutefois, concentrer les efforts sur la catégorie des «seniors» n'est pas nécessairement la panacée. En effet, l'âge ne fait qu'accentuer un rapport à la formation essentiellement lié au niveau de qualification. L'amélioration de l'accès à la formation doit s'opérer d'autant plus tôt que les salariés sont peu qualifiés. La frontière des 50 ans, voire celle des 45, s'avère beaucoup trop tardive pour bon nombre d'entre eux.

••• autres modes de formation suivent le mouvement inverse, leur proportion décroît à mesure que l'âge des salariés augmente. L'alternance concerne essentiellement les plus jeunes pour lesquels cette modalité représente 4 % des formations suivies. La proportion de formations en situation de travail est plus forte pour les moins de 40 ans : une formation sur cinq. L'auto-formation représente près d'une formation sur dix pour les moins de 30 ans mais seulement 4 % pour les plus de 60 ans. Pour autant, selon le profil du salarié, l'âge n'imprime pas sa marque de la même manière sur les modalités de la formation.

Les stages et cours concernent les cadres plus que les autres, quel que soit l'âge, dans une proportion qui tourne autour de 80%. Elle est beaucoup plus fluctuante pour les autres catégories, et marquée par une tendance à la hausse à mesure que l'âge s'élève. Si l'alternance est une affaire de jeunes, elle est surtout une affaire de jeunes ouvriers (11 %). La proportion de formations en alternance des jeunes cadres de moins de 30 ans équivaut à celle des ouvriers quarantenaires (1 %). La FEST semble être une modalité davantage réservée aux fonctions d'exécution. Elle concerne assez peu les cadres pour lesquels elle ne s'avère significative qu'en deçà de 30 ans... et encore elle ne les concerne que pour 14 % d'entre eux quand la proportion atteint encore 27 % pour les ouvriers cinquantenaires.

Des objectifs qui répondent au niveau de qualification bien plus qu'à l'âge

Quels buts visent les formations suivies selon que l'on est jeune ou vieux ? Quel que soit l'âge considéré, la part des formations visant

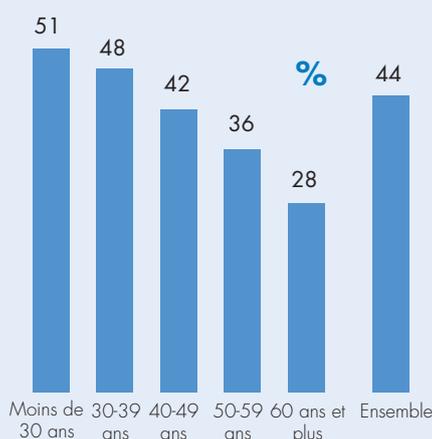
à être plus à l'aise et/ou plus efficace dans son travail est stable et largement majoritaire. En revanche, plus on vieillit et moins la formation a pour objectif un changement d'emploi : la proportion passe progressivement de 8 % pour les moins de 30 ans à 2 % pour les plus de 50 ans. Cette tendance ne surprend pas car parmi les entrants dans la vie active, bon nombre n'obtiennent pas rapidement un emploi qui les satisfait et cherchent à améliorer leur situation professionnelle. D'autres vivent des débuts de carrière chaotiques qui les amènent à changer fréquemment d'emplois, avant de parvenir, dans le meilleur des cas, à une situation relativement stable.

Toutefois, se former pour changer d'emploi reste un objectif poursuivi par une partie des salariés même lorsque l'âge avance. Parmi les formations suivies par les 30-39 ans, on compte encore une formation sur vingt qui vise un changement d'emploi. Mais effectivement, sans grande surprise, la proportion s'avère faible pour les plus de 50 ans (2 %) car les perspectives de changement s'amenuisent à mesure que l'on avance en âge. Cependant, une fois constatée cette tendance attendue, tout n'est pas dit. Sur cet aspect, l'essentiel des enseignements tient dans ce qui distingue ceux qui appartiennent à la même tranche d'âge.

La catégorie socioprofessionnelle s'avère une fois de plus déterminante. Les formations des cadres visent un changement d'emploi bien moins souvent que celles des ouvriers et des employés. Les formations des ouvriers cinquantenaires visent encore dans 4 % des cas un changement d'emploi contre 1 % pour leurs homologues cadres. Parmi ces derniers, c'est pour les quarantenaires que ce chiffre est maximal en atteignant 3 % et parmi les ouvriers, c'est pour les trentenaires qu'il atteint son sommet avec 10% des formations.

■ L'accès à la formation décline avec l'âge mais est surtout déterminé par le niveau de qualification

Taux d'accès à la formation selon l'âge



... et la catégorie socioprofessionnelle

	Moins de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Ensemble
Cadres	65	63	61	54	40	60
Professions intermédiaires	62	60	58	53	41	58
Employés	49	44	33	30	16	38
Ouvriers	38	32	26	18	ns	28
Ensemble	51	48	42	36	28	44

Source : Formation continue 2006, Céreq-INSEE - Champ : salariés à la date de l'enquête

■ Âge des salariés et caractéristiques des formations

		%					
		Moins de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Ensemble
Nombre de formations	0	49	52	58	64	72	56
	1	25	24	21	18	16	22
	2	12	11	9	8	5	10
	3 et plus	14	13	12	10	7	12
Modalités	Alternance	4	~0	~0	~0	0	1
	Stages et cours	67	70	78	80	82	74
	Formation en situation de travail	20	21	15	14	14	18
	Auto formation	9	8	7	6	4	7
Objectifs	Être plus à l'aise dans son travail	78	77	78	77	77	77
	Changer d'emploi	8	5	4	2	ns	5
	Extra professionnel	5	7	8	9	ns	7
	Autres	9	11	10	12	ns	11

~0 : proche de zéro.

ns : données non significatives. Les effectifs ne sont pas assez importants pour fournir des chiffres fiables.

Source : Formation continue 2006, Céreq-INSEE - Champ : salariés à la date de l'enquête.

Ce numéro de Bref s'accompagne d'un supplément électronique disponible à l'adresse suivante :

<http://www.cereq.fr/pdf/b278-supplement.pdf>

Ce supplément fournit des données chiffrées complémentaires.

Tout comme pour l'accès à la formation, les écarts les plus marqués sont ceux relatifs à la catégorie socioprofessionnelle. Or, la mise en perspective des formations suivies et des formations souhaitées selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle met en relief des décalages entre réalités et aspirations qui interrogent le système actuel.

Des aspirations variables selon l'âge et... le niveau de qualification

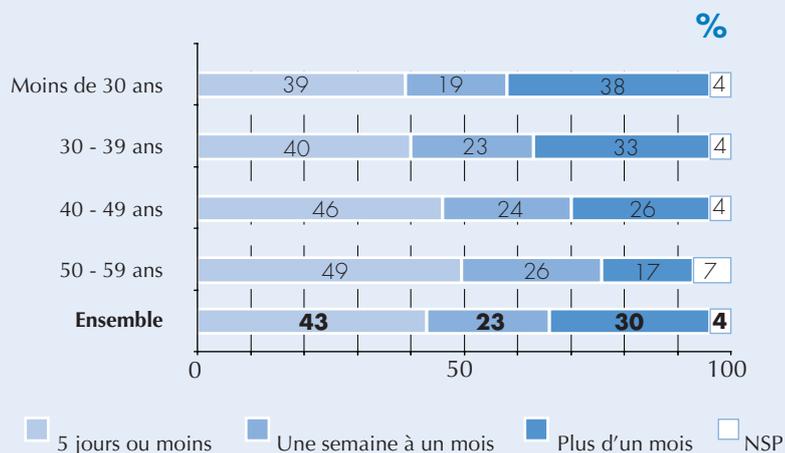
Jusqu'à l'orée de la quarantaine, un quart des salariés déclarent des besoins de formation insatisfaits. La proportion décroît ensuite et pour les cinquantenaires, elle n'est plus que de 16%. Certes, pour beaucoup d'entre eux, la fin de la vie active peut sembler proche mais la réforme engagée sur l'âge de la retraite pourrait les amener à redessiner leurs perspectives professionnelles.

En outre, quel que soit l'âge, ce sont les salariés à la fois les plus qualifiés et les plus formés qui déclarent le plus de besoins non satisfaits (27% des cadres contre 16% des ouvriers). Le paradoxe n'est qu'apparent. Pour exprimer des besoins de formation, encore faut-il être dans un environnement professionnel favorable et espérer des bénéfices de cette formation. Quoiqu'il en soit, les formations souhaitées en fonction de l'âge méritent un examen selon l'appartenance socioprofessionnelle.

Les caractéristiques des formations souhaitées par les salariés selon les âges et les catégories socio-

professionnelles font écho aux mobilités enregistrées aux différents âges de la vie. Globalement, la mobilité est élevée en début de vie active et décroît par la suite avec l'âge. Toutefois, tous les âges sont concernés par la segmentation du marché du travail. Les emplois stables, massivement qualifiés, se concentrent sur le segment primaire, et le segment secondaire est caractérisé par la précarité des emplois, massivement pas ou peu qualifiés. En conséquence, relativement aux autres et quel que soit leur âge, les moins qualifiés souhaitent plus souvent des formations susceptibles d'améliorer leur situation d'emploi. Les ouvriers trentenaires sont proportionnellement les plus nombreux à déclarer vouloir changer d'emploi. Un autre indicateur renforce ce constat, celui de la durée souhaitée des formations non satisfaites.

■ Durée des formations souhaitées selon l'âge



Source : Formation continue 2006, Céreq-INSEE - Champ : salariés à la date de l'enquête.

L'enquête Formation continue 2006

L'enquête Formation continue 2006 (FC 2006), co-réalisée par le Céreq et l'INSEE, est une enquête complémentaire à l'enquête Emploi. Un échantillon de 16 500 personnes âgées de moins de 65 ans et sorties du système scolaire a été interrogé en face-à-face entre janvier 2006 et janvier 2007.

FC 2006 vise à appréhender toutes les formations continues suivies par les individus ainsi que le contexte dans lequel ils évoluent et les contraintes qui structurent leur activité. Ont été retenues toutes les actions de formation, quels que soient leur but (explicitement professionnel ou personnel), leur durée et leur modalité (stages, alternance, formation en situation de travail ou auto-formation).

Globalement, les durées des formations souhaitées déclinent avec l'âge. Parmi les salariés de moins de trente ans qui déclarent des besoins de formation non satisfaits, quatre sur dix auraient souhaité une formation d'une durée supérieure à un mois alors que la proportion n'atteint que 17% parmi les plus de 50 ans. Toutefois, la part des salariés souhaitant une formation longue est bien plus importante parmi les moins qualifiés (employés et ouvriers), quelle que soit la tranche d'âge considérée. L'ampleur des écarts est, de surcroît, remarquable à des âges précoces : 43 % des employés trentenaires déclarant des besoins de formation non satisfaits souhaiteraient suivre une formation d'une durée supérieure à un mois contre seulement 16 % de leurs homologues cadres, signalant par là qu'ils se sentent particulièrement fragilisés dans leur emploi.

L'existant, le souhaité et le nécessaire

L'accès à la formation des salariés répond au critère de la catégorie socioprofessionnelle bien avant celui de l'âge, qui ne joue que secondairement. Il en va de même des caractéristiques des formations suivies. Ce n'est pas tant l'âge qui gouverne l'objectif de la formation ou encore la façon de se former, c'est en tout premier lieu la catégorie sociale, l'âge ne venant qu'accentuer les tendances. En conséquence, il y a lieu de s'interroger sur la pertinence d'une catégorie des « seniors » en matière de formation. Si, globalement, les seniors se distinguent à cet égard, il est nécessaire d'examiner les formations suivies et les aspirations selon les niveaux de qualification. C'est bien avant la frontière des « 50 ans » que les moins qualifiés déclarent vouloir s'engager dans des formations d'une durée conséquente, susceptibles de peser sur leur situation en emploi.

Il ne s'agit donc pas uniquement d'accroître l'accès à la formation pour les salariés les plus âgés. Peut-être faut-il aussi envisager de modifier certaines de ses caractéristiques et ce, dans de nombreux cas, bien avant 50 ans. L'affaire est d'importance car la structuration de l'offre de

formation comme les coûts afférents seraient alors à repenser tout autant que les effectifs de formés.

Les salariés les plus menacés par les évolutions du marché du travail devraient pouvoir se former en vue de garantir leur maintien dans l'emploi. Comme en témoignent leurs aspirations, cette perspective appelle des formations visant davantage le développement des compétences sur la base de durées de formation plus longues. Une telle perspective avait été ouverte par l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2003 qui entendait promouvoir des périodes de professionnalisation destinées en priorité à des salariés en milieu de carrière et ayant besoin d'améliorer leurs compétences. Les résultats de cette mesure ne semblent pas à la hauteur des attentes.

Les formations des chômeurs sont significativement plus longues que celles des actifs en emploi. Ne pourrait-on pas envisager le développement de formations plus consistantes en cours d'emploi, et bien avant 50 ans pour les moins qualifiés, plutôt que d'attendre que les individus se retrouvent à la case « chômage » ? En 2003, puis en 2009, lors des débats préalables aux votes des lois de 2004 et 2009 sur la formation continue, les partenaires sociaux avaient suggéré l'instauration d'un droit à la « formation différée » pour tous ceux qui avaient quitté l'école précocement. Peut-on rediscuter d'une éventuelle mesure qui allouerait plus de formation en cours de vie active à ceux qui en ont le moins reçu à l'origine ? En découle, bien sûr, une question essentielle : qui paierait pour les salariés ? En toute hypothèse, il faut chercher à développer la formation comme moyen de maintenir les salariés, et notamment les plus âgés, en emploi. Pour cela, il ne suffit pas d'augmenter les taux d'accès. Il faut également repenser les caractéristiques des formations pour qu'elles puissent répondre réellement aux enjeux qui leur sont associés.

Christine Fournier, Céreq

À lire également...

- *Quand la formation continue*, Céreq, 2009.
- « Les besoins de formation non satisfaits des salariés au prisme des catégories sociales », C. Fournier, *Formation Emploi*, n° 95, 2006.
- La formation continue des salariés du privé à l'épreuve de l'âge, C. Fournier, *Bref*, n° 193, janvier 2003.
- « L'accès des seniors à la formation continue », F. Lainé, *La Documentation française, Retraite et société*, n° 37, 2002.

Bref

Bulletin de recherche emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication
Frédéric Wacheux

Secrétariat de rédaction
Mise en page
Elsa Personnaz

Commission paritaire n° 1063 ADEP.
Reproduction autorisée à condition
expresse de mentionner la source.
Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches
sur les qualifications

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28
Fax 04 91 13 28 80
www.cereq.fr

Publication gratuite
ISSN 2107-0822