

Repenser la formation continue

DOSSIER

Développer la formation des « seniors » ? Deux questions préliminaires

Par Christine Fournier

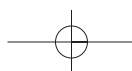
Face au vieillissement annoncé de la population active, de nombreux projets invitent à développer la formation des « seniors ». Deux questions préliminaires à la révision des politiques de formation méritent d'être posées. La catégorie des « plus de 50 ans » est-elle pertinente au regard de la formation ? Et la formation, telle qu'elle existe aujourd'hui, peut-elle promettre le maintien en emploi des travailleurs les plus âgés ?

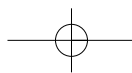
La transformation de la pyramide des âges de la population active est annoncée, sous-tendue par la chute de la natalité, l'allongement de l'espérance de vie et l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération du *baby boom* (Gaullier, 2001). Plus précisément, lors du sommet européen de Stockholm, en mars 2001, le Conseil européen a fixé comme objectif un taux d'emploi de 50 % en 2010 pour les personnes âgées de 55 à 64 ans au sein de l'Union européenne (Balmory, 2001). De ce point de vue, la France se situe actuellement en queue de peloton avec un taux d'emploi de 32 % pour les hommes et de 25 % pour les femmes (Fouquet, 2001). Cette évolution annoncée fait écrire à J. Bertheret (*in* Ginisty, 2001) qu'il faut dès lors « *passer d'une gestion par l'âge à une gestion des âges* ». Et les projets de fleurir sur la base d'une idée maîtresse : développer la formation continue des travailleurs âgés pour assurer leur maintien en emploi.

Les contours de la catégorie des « travailleurs âgés » sont toutefois difficiles à tracer. La pluralité des termes usités en témoigne : faut-il parler des « seniors », à l'instar des professionnels du marketing

qui, ce faisant, empruntent à la terminologie sportive pour marquer positivement la catégorie ? Doit-on lui préférer celui de « travailleurs vieillissants », comme le font de nombreux ergonomes qui mettent ainsi l'accent sur la nécessité d'adapter les conditions de travail ? Cette pluralité d'appellations reflète l'hétérogénéité d'une catégorie d'âge qui rassemble des salariés issus de tous les groupes professionnels. Ainsi, « senior » nous renvoie plutôt l'image d'un

Christine Fournier est économiste, chargée d'études au département « Production et usages de la formation continue » du Céreq. Ses travaux portent sur les inégalités sur le marché du travail, notamment entre hommes et femmes. Elle a publié récemment, avec Claudine Brocard, (2002), *L'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leur carrière*, rapport pour le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, La Documentation française, et (2002), « Hommes, femmes : des inégalités toujours vives », *in* *Toute la vie pour apprendre. Un slogan ou un véritable droit pour toutes et tous ?*, Coédition Nouveaux regards et Syllepse.





cadre dynamique bien rémunéré, quand celui de « travailleur vieillissant » évoque davantage celle d'un ouvrier usé par des années de labeur qui n'auraient pas forcément été récompensées par un emploi stable, encore moins par des revenus conséquents.

Qu'est-ce qu'un travailleur âgé ? Nous n'aurons pas l'ambition de répondre à la question. Pour autant, il est peut-être utile, pour le moins, de remettre en cause le seuil de 50 ans qui semble s'imposer aujourd'hui comme frontière tant dans le cadre des travaux sur les travailleurs âgés que dans celui des politiques publiques visant l'allongement de la vie active¹. Une seconde question vient s'associer à la première : la formation continue, telle qu'elle existe aujourd'hui, peut-elle promettre le maintien en emploi ou pour le moins le faciliter ?

C'est à ces deux interrogations que nous nous proposons d'apporter quelques éléments de réflexion. À cette fin, dans un premier temps, nous examinerons les inégalités d'accès à la formation continue selon les âges, afin de caractériser la situation actuelle et d'apprécier la pertinence de la catégorie des « salariés de plus de 50 ans » au regard de la formation. Dans un deuxième temps, sur la base d'un examen des caractéristiques et des effets des formations suivies, nous nous interrogerons sur la formation comme moyen du maintien en emploi.

LES « PLUS DE 50 ANS » : UNE CATÉGORIE PERTINENTE AU REGARD DE LA FORMATION ?

La combinaison des multiples évolutions, en cours ou annoncées, précipite une réflexion sur la formation continue tout au long de la vie et surtout « jusqu'au bout de la vie ». Car aux multiples inégalités d'accès à la formation continue, dénoncées de façon récurrente par les études qui lui sont consacrées (Fougère, Goux et Maurin 2001 ; Béret et Dupray, 2000 ; Brocard et Fournier, 2002), se superposerait une marginalisation des travailleurs âgés. Un éclairage de l'accès à la formation continue au fil de l'âge s'im-

¹ Ce qui n'indique pas pour autant que l'on devienne un « travailleur âgé » à 50 ans mais que la nécessité de la formation s'imposerait à cet âge, sachant qu'« il importe de ménager des temps permettant l'élaboration des projets, des actions de formation, de reconversion », cf. Quintreau, 2002.

pose. Afin de mieux cibler notre propos, nous avons choisi de restreindre l'approche aux seuls salariés du privé, eu égard à la distinction des règles qui organisent la formation continue dans les sphères d'emploi public et privé (Perez, 2002).

Le temps fait quelque chose à l'affaire...

En moyenne, 31 % des salariés du secteur privé ont accédé à la formation continue entre janvier 1999 et février 2000 (enquête Formation Continue 2000). Mais les salariés du secteur privé âgés de 25 à 34 ans se sont formés deux fois plus que les salariés de plus de 55 ans (36 % contre 18 %). En moyenne, le déclin de l'accès à la formation continue s'amorce dès 45 ans. Or, si la vie active des salariés se poursuit jusqu'à 65 ans², restent en moyenne 20 ans d'avenir professionnel qui appelleraient nécessairement une actualisation des compétences, voire une réorientation professionnelle, que pourrait accompagner la formation continue.

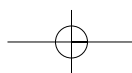
« La combinaison des multiples évolutions [...] précipite une réflexion sur la formation continue tout au long de la vie et surtout "jusqu'au bout de la vie" »

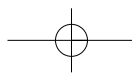
Toutefois, la chute des taux d'accès à la formation continue ne devient vertigineuse qu'à partir de 55 ans. Et l'on peut même s'étonner d'une courbe des taux d'accès selon l'âge relativement peu pentue jusqu'à cet âge. Car, pour l'employeur comme pour le salarié, le rendement d'une formation s'apprécie à l'aune du nombre d'années

d'activité à venir. On peut penser que l'employeur est moins enclin à financer des formations aux salariés les plus proches de la fin de vie active, et les salariés en question moins prompts à s'y engager.

Cependant, les taux d'accès moyens masquent des

² En tout état de cause, l'augmentation de la durée d'assurance pour bénéficier du taux plein, portée à 160 trimestres, soit 40 ans, implique inévitablement un report de l'âge de la retraite (Gauillier, 2001).





écarts considérables selon les profils individuels et les conditions d'exercice des emplois. La loi de 1971 qui régit la formation professionnelle continue avait pour ambition de réduire les inégalités face à la formation continue. Force est de constater, plus de trente ans plus tard, que le résultat est inverse : la formation continue bénéficie aux mieux dotés et le poids des années tend à creuser les écarts. Globalement, les plus jeunes (moins de 30 ans) présentent le taux d'accès le plus élevé et les plus âgés (plus de 50 ans) le taux d'accès le plus faible. Mais les courbes d'accès selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle ne sont pas seulement hiérarchisées, les dessins qu'elles décrivent diffèrent.



Travailleurs « âgés », travaux pratiques de lecture rapide.

© La Documentation française
Photo : Philippe Schuller/Editing.

... mais les niveaux de qualification surdéterminent l'accès à la formation

L'accès des salariés du privé à la formation continue répond à la hiérarchie socioprofessionnelle : les cadres affichent un taux global de 54 %, suivis de près par les professions intermédiaires (45 %), viennent ensuite les employés (29 %) ; les ouvriers ferment la marche avec un taux global d'accès de 20 %.

Ainsi, parmi les cadres et professions intermédiaires, la formation continue apparaît mieux répartie entre les différentes tranches d'âge, alors que chez les employés et surtout les ouvriers, elle se polarise plus fortement sur les salariés les plus jeunes. L'inflexion de la courbe des taux d'accès à la formation continue est plus précoce et plus vive pour les ouvriers et les employés que pour les cadres et les professions intermédiaires. De ces mouvements résulte une aggravation des inégalités avec l'âge. Par exemple, les cadres entre 25 et 29 ans se forment 2,3 fois plus que les ouvriers du même âge mais trois fois plus entre 35 et 39 ans et jusqu'à quatre fois plus entre 50 et 54 ans.

Ainsi, c'est principalement la catégorie socioprofessionnelle qui nous instruit sur les inégalités d'accès à la formation, bien plus que l'âge qui ne ressort, *in fine*, que comme un facteur aggravant. Si l'on oppose de ce point de vue les cadres et les ouvriers, on observe que les premiers accèdent à la formation continue

dans des proportions qui restent consistantes au-delà de 50 ans, alors que les ouvriers voient leur taux d'accès décliner très précocement, autour de 40 ans. On pourrait dès lors penser que l'inégale répartition de la formation continue selon les âges, dans chacune des catégories socioprofessionnelles, ne renvoie qu'à des calendriers de carrière décalés. Entrés plus tôt sur le marché du travail, les moins qualifiés verraient s'étioler plus précocement leurs espoirs de promotion (et de ce fait leur accès à la formation), alors que les

Tableau 1

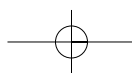
Taux d'accès à la formation continue des salariés du privé selon la catégorie socioprofessionnelle et l'âge, en %

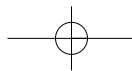
	Cadres	Prof. interm.	Employés	Ouvriers	Ensemble
- 25	ns*	ns	41	26	33
25-29	60	46	34	26	36
30-34	63	49	29	24	36
35-39	58	47	30	19	32
40-44	54	48	30	22	33
45-49	53	46	26	17	30
50-54	50	41	25	13	27
55-59	34	33	13	11	20
60 +	32	ns	10	3	14
Ens.	54	45	29	20	31

* ns : non significatif

Exemple de lecture : 60 % des cadres âgés de 25 à 29 ans ont suivi au moins une formation entre janvier 1999 et février 2000.

Source : FC 2000 ; traitements Céreq ; champ : salariés du privé en janvier 1999.





plus qualifiés, portés par des espérances de promotion plus tardives, poursuivraient bien au-delà de 40 ans des formations susceptibles de les faciliter. La formation continue se comprendrait ainsi dans sa mise en perspective avec les opportunités de carrière qu'elle est *supposée* accompagner.

Cette explication trouve un indice dans les pyramides des âges respectives des cadres et des ouvriers : 0,3 % des cadres ont moins de 25 ans contre 8 % des ouvriers ; une large majorité des deux groupes se retrouve entre 25 et 49 ans (respectivement 72 % et 74 %) ; en revanche, 28 % des cadres ont plus de 50 ans contre 18 % des ouvriers. Certes, ces chiffres gagneraient à être mis en perspective avec l'histoire de la structure des emplois et des formations ; cependant, ils suffisent à mettre en lumière l'entrée et la sortie plus précoces des ouvriers dans la vie active, quand les cadres y entrent et en sortent plus tardivement.

Mais cet argument ne saurait faire oublier que les inégalités d'accès à la formation divisent, dès le début

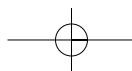
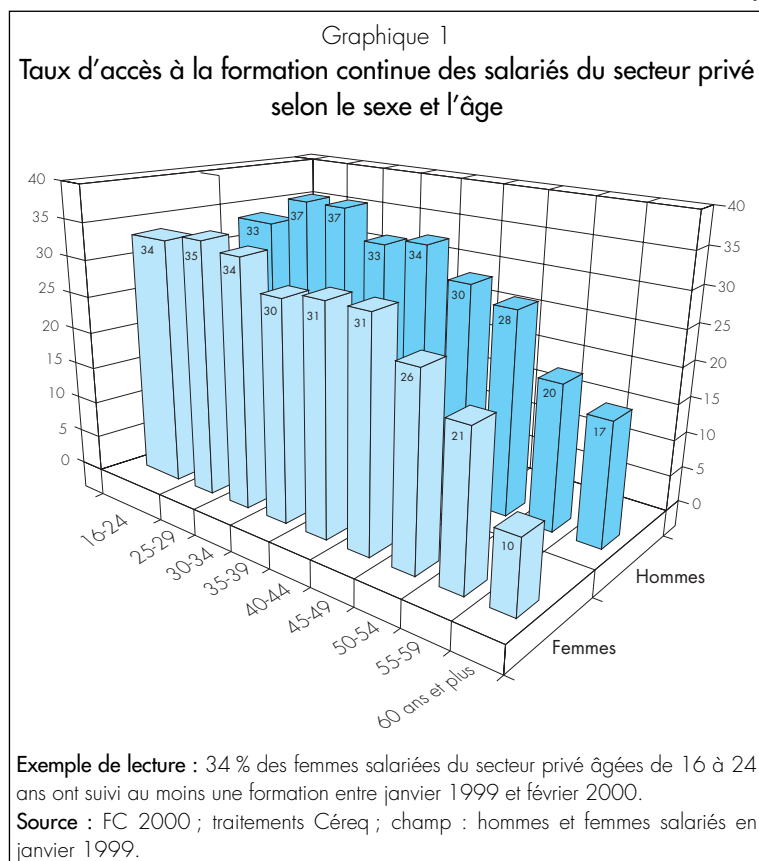
de la vie active, les salariés selon leurs niveaux de qualification, que le déclin des taux d'accès à la formation s'amorçant à des âges différents selon les niveaux de qualification, au final, le taux d'accès des cadres âgés de 55 à 59 ans, à la fois les plus âgés et les moins bien servis de leur catégorie (34 %) est toutefois supérieur à celui des ouvriers de 25 à 29 ans, parmi les plus jeunes et les plus formés de leur catégorie (26 %). Dès lors, comment envisager la formation continue des « plus de 50 ans » ? Comment distinguer une séquence au cours de laquelle ne se joue pas la même histoire selon les catégories ? Qui, de surcroît, nous amène à gommer l'inflation des inégalités avec le temps. En témoigne également l'accès à la formation selon le sexe.

Comparer hommes et femmes de plus de 50 ans ? Chercher l'erreur

Globalement, les femmes salariées du secteur privé accèdent moins à la formation continue que leurs homologues masculins (30 % contre 32 %). Cette moyenne recouvre des disparités par âge qui témoignent des contraintes familiales pesant sur la vie professionnelle des femmes.

Avant 25 ans, les femmes affichent des taux d'accès très légèrement supérieurs à ceux des hommes (+ 1 point) mais dès 25 ans et jusqu'à 44 ans, ces derniers reprennent l'avantage dans des proportions significatives (les écarts s'échelonnent entre 1,3 et 3,2 points selon les tranches d'âge). Les « travailleuses âgées » ne sont donc pas globalement désavantagées par rapport à leurs congénères masculins face à la formation continue, mais eu égard au retard accumulé en la matière, cette égalité comptable sonne comme une injustice, particulièrement pour les ouvrières qui, au-delà de 50 ans, se forment toujours nettement moins que leurs homologues masculins (8 % contre 12 %).

Certes, on pourrait conclure que ces écarts n'indiquent pas nécessairement une discrimination de sexe opérée par les employeurs, mais aussi l'effet des conditions familiales qui contraignent les parcours professionnels féminins quand elles stimulent ceux des hommes (Fournier, 2001). En toutes hypo-



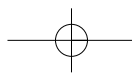


Tableau 2
Taux d'accès des salariés du privé à la formation continue selon l'âge,
la catégorie socioprofessionnelle et le temps de travail, en %

Âges	Cadres		Prof. interm.		Employés		Ouvriers		Ensemble	
	TC (*)	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP
- 25	ns (**)	ns	ns	ns	46	33	27	14	35	26
25- 49	60	51	48	45	33	24	23	12	35	26
+ 50	42	38	39	31	24	13	12	4	26	14
Ens.	55	47	46	41	32	22	21	10	33	23

Champ : salariés du secteur privé en janvier 1999.

(*) : TC : temps complet ; TP : temps partiel ; (**) ns : non significatif.

Exemple de lecture : 60 % des cadres exerçant leur emploi à temps complet et âgés de 25 à 49 ans ont accédé à la formation entre janvier 1999 et février 2000.

Source : FC 2000 ; traitements Céreq.

thèses, la sexuation du calendrier de la formation continue met à nouveau l'accent sur la résistance du modèle masculin traditionnel, indifférent aux transformations de la population active. Riche en promotions (et en formations) entre 25 et 40 ans, il suppose que l'individu soucieux de progresser professionnellement (ou pour le moins de ne pas régresser) se montre disponible (ou soit considéré comme tel par son employeur) au cours de ces précieuses années au cours desquelles les avancées professionnelles vont prendre leur impulsion puis se réaliser. Les femmes, particulièrement les moins qualifiées, paient doublement le prix d'une polarisation de la formation continue sur une période de la vie chargée en contraintes familiales qui obèrent lourdement leurs perspectives de carrière, voire leurs possibilités de maintien en emploi³.

Réduire l'approche sexuée de la formation aux seuls salariés de plus de 50 ans, c'est choisir de taire les inégalités qui divisent hommes et femmes aux moments de la vie les plus chargés en obligations familiales, pour ne pas dire maternelles.

La formation des salariés âgés à temps partiel : comment sont-ils arrivés là ?

La relation formation-emploi reste solide. La grille de correspondances entre les niveaux de formation

³ Sachant les contraintes qui s'exercent sur les emplois du temps féminins, des mesures visant à faciliter la conciliation vie familiale-formation professionnelle permettraient probablement de faciliter l'accès des mères de jeunes enfants à la formation (Brocard et Fournier, 2002).

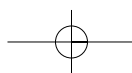
initiale et la qualité des emplois exercés, tout en se déplaçant, se raffermir avec la progression des scolarités portée par l'objectif longtermes affiché des « 80 % au niveau du bac ». Les diplômés n'ont jamais été aussi déterminants qu'aujourd'hui. Plus le nombre de diplômés s'élève, plus le diplôme s'avère nécessaire.

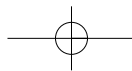
Dès lors, les mieux dotés scolairement à l'entrée sur le marché du travail accèdent aux meilleurs emplois en termes de catégorie socioprofessionnelle mais aussi de statut, de rémunération et de temps de travail (Céreq, 2002). La justice élémentaire appelle en conséquence un déploiement de la formation continue à l'avantage des moins qualifiés afin de compenser les inégalités originelles. Dans cette perspective, les salariés présentant les parcours professionnels les plus chaotiques, du fait de la faiblesse de leur qualification, alternant séquences de chômage et emplois précaires, devraient bénéficier de formations continues plus nombreuses et plus consistantes afin de tenter de stabiliser leur situation professionnelle.

La précarité de l'emploi s'apprécie pour partie au travers du temps partiel, dès lors qu'il est associé à des catégories socioprofessionnelles pour lesquelles il s'affirme comme un trait de définition renvoyant à des exigences de flexibilité et non comme l'expression de la liberté du salarié qui chercherait à « concilier harmonieusement vie familiale et vie professionnelle »⁴.

Le temps partiel est globalement associé à un moindre taux d'accès à la formation continue : 23 % contre 33 % pour les salariés à temps complet. En est-il la cause directe ou n'est-il qu'un des traits domi-

⁴ Certes, le temps partiel résulte pour une part des salariés d'un choix délibéré mais celui-ci reste difficile à caractériser à partir des sources statistiques dont nous disposons.





nants des catégories d'emploi les moins bien servies en formation continue ?

Les employés et les ouvriers sont, de loin, les plus concernés. Or, une dizaine de points séparent les taux d'accès à la formation des employés et des ouvriers à temps complet de ceux à temps partiel. Cet écart résulte de la conjonction de deux phénomènes :

- le temps partiel ressort clairement comme un trait de définition majeur d'une partie des emplois les moins qualifiés (la moitié des personnels de services directs aux particuliers et le tiers des employés de commerce exercent leur emploi à temps partiel) : ainsi, un faible niveau de qualification et un faible accès à la formation portent pour une large part de concert sur les mêmes emplois ;
- pour autant, la catégorie d'emploi n'épuise pas l'explication d'un moindre accès à la formation, un effet propre du temps partiel s'exerce de surcroît : le taux d'accès à la formation de salariés appartenant à une même catégorie chute très sensiblement selon qu'ils exercent leur emploi à temps complet ou à temps partiel (jusqu'à 10 points pour les employés administratifs d'entreprise).

En outre, une fois encore, l'écart croît avec l'âge : si les salariés à temps complet se forment 1,3 fois plus que les salariés à temps partiel entre 25 et 49 ans, ils se forment 1,9 fois plus au-delà de 50 ans. Ainsi, les salariés à temps partiel sont d'autant plus pénalisés qu'ils sont plus âgés. À cet égard, les employés sont particulièrement lésés. Ces inégalités éclairent la nature du lien entre l'employeur et le salarié. La formation continue financée par les employeurs se porte vers les salariés dont l'employeur peut penser qu'ils contribueront suffisamment à l'activité de l'entreprise pour garantir l'amortissement de cette formation. Nulle surprise d'observer que les salariés à temps partiel s'en trouvent marginalisés, *a fortiori* s'ils sont en fin de vie active.

Ces tendances relatives à la fragilité des emplois posent la question de la continuité de la formation et du rôle que les différents acteurs sont amenés à jouer dans sa distribution. À l'évidence, les salariés présentant les parcours professionnels les plus heurtés, plus exposés au chômage, ne bénéficient pas, dans la même mesure que les salariés occupant des emplois stables, des formations susceptibles d'améliorer leurs conditions d'emploi. Si l'on comprend aisément que les employeurs n'envisagent pas d'investir en forma-

tion sur un « salarié âgé à temps partiel », il faut alors s'interroger sur une organisation de la formation continue qui pallierait les manques existants. D'autant plus que les salariés âgés sont appelés à vieillir encore plus longtemps qu'auparavant sur le marché du travail. Ainsi, maturité des salariés et fragilité des situations professionnelles riment doublement avec faible accès à la formation continue. Cette correspondance nous alerte sur la nécessité d'envisager la formation réellement tout au long de la vie, c'est-à-dire tout au long du parcours, et non en fin de parcours, quand sont masqués les éléments biographiques et professionnels qui permettent de comprendre comment une personne en est arrivée là.

Selon que vous serez cadre ou ouvrier...

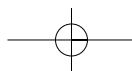
On aura compris que, pour le moins, la distinction d'une catégorie des « plus de 50 ans » mérite d'être mise en question à l'heure où fleurissent les discours sur la redynamisation des « travailleurs âgés ». Au regard de l'emploi et de la formation « avoir plus de 50 ans » ne saurait justifier une approche indifférenciée socialement et, dans la foulée, la définition de mesures portant sans nuances ni distinction sur l'ensemble de la population des actifs les plus âgés.

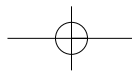
La formation des plus de 50 ans ne peut être envisagée globalement, toutes catégories socioprofessionnelles

confondues, et sans être inscrite dans l'ensemble du parcours du salarié. La formation est surdéterminée par le niveau de la qualification. Tous nos résultats en témoignent. Quelle que soit la dimension considérée (taux d'accès, caractéristiques de la formation,

retombées de la formation), la catégorie socio-professionnelle l'emporte sur la tranche d'âge. Elle ressort systématiquement comme facteur premier pour expliquer les inégalités. L'âge n'intervient que secondairement, comme facteur aggravant. En outre, il ne

« La catégorie des
"plus de 50 ans"
n'est peut-être pas
pertinente au regard
de la formation
continue »





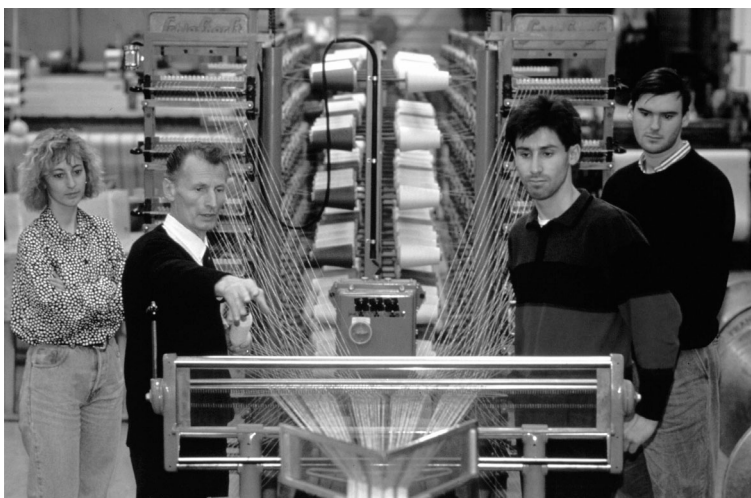
prend sens qu'envisagé dans le cadre d'un itinéraire.

Comment penser une problématique qui assimile cadres supérieurs et ouvriers non qualifiés au seul motif qu'ils appartiennent à la même tranche d'âge ? Autant il peut être fructueux d'envisager la place de la formation dans la carrière des cadres ou encore des employés non qualifiés, autant l'envisager globalement conduit à une impasse qui interdit toute compréhension des phénomènes à l'œuvre. La formation continue ne répond pas aux mêmes problématiques individuelles selon les niveaux de qualification et les âges. On ne saurait donc les confondre dans une approche unique qui amalgame des conditions et des stratégies résolument différentes. Sauf à conclure sans commentaires que les inégalités face à la formation s'accroissent avec l'âge. La catégorie des « plus de 50 ans » n'est peut-être pas pertinente au regard de la formation continue. La chute des taux d'accès à la formation, amorcée à des âges différents selon les catégories socioprofessionnelles, s'inscrit dans une pluralité de problématiques structurées autour du niveau de qualification qu'il est impossible de fondre dans une approche unique de la formation des travailleurs âgés.

À ce doute qui nous saisit quant à la pertinence de distinguer les « plus de 50 ans », vient s'ajouter le flou qui persiste quant à l'efficacité de la formation continue pour maintenir les salariés en emploi. Que nous apprend, de ce point de vue, l'examen des caractéristiques et des effets de la formation continue des salariés de plus de 50 ans, confrontés à ceux des plus jeunes ?

LA FORMATION CONTINUE PROMET-ELLE LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PLUS ÂGÉS ?

Une question demeure : la formation continue, telle qu'elle existe aujourd'hui, saurait-elle corriger les risques de sortie d'emploi au-delà de 50 ans ? Le taux d'accès n'est qu'un indicateur partiel de la formation.



Formation continue dans l'industrie textile.

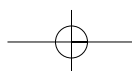
© La Documentation française,
Photo : Guillaume Atger/Editing

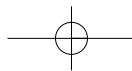
Les attentes et les durées qui lui sont associées sont autant de caractéristiques qui permettent de qualifier la formation plus précisément, et qui suggèrent l'insuffisance de l'impact potentiel sur les trajectoires individuelles.

Des attentes et des durées de formation qui annoncent un rendement « mesuré »

Globalement, 80 % des salariés du secteur privé qui se forment visent principalement une adaptation à l'emploi, et cette proportion augmente régulièrement avec l'âge jusqu'à atteindre 84 % pour les salariés âgés de 50 à 60 ans. En corollaire, la proportion de formés visant principalement un changement d'emploi, un diplôme ou la reconnaissance d'une qualification (10 % en moyenne) culmine pour les moins de 25 ans (29 %), puis décroît progressivement avec l'âge pour atteindre 6 % au-delà de 40 ans.

Les objectifs guidant les formations selon l'âge varient sensiblement selon l'âge, mais surtout selon les catégories socioprofessionnelles. Deux tendances se combinent : la proportion d'« adaptation à l'emploi » grossit avec l'élévation de la catégorie socioprofessionnelle et de l'âge (elle culmine à 89 % pour les cadres âgés de 50 à 60 ans). Corrélativement, la proportion de « changement d'emploi, diplôme ou reconnaissance d'une qualification » se réduit à





mesure que s'élève le niveau de la catégorie socio-professionnelle et l'âge⁵.

On peut alors s'interroger sur les mobiles des formations des uns et des autres. Les formations des ouvriers résultent-elles de mesures spécifiques visant leur maintien en emploi ? Traduisent-elles des tentatives de reconversion résultant des transformations qui affectent le paysage industriel ? En toutes hypothèses, la plus forte proportion de salariés employés ou ouvriers visant un changement d'emploi ou la reconnaissance d'une qualification souligne à nouveau la disparité des formations en réponse à des

situations d'emploi hétérogènes qui n'appellent pas les mêmes investissements en formation.

En conséquence, il s'avère pour le moins nécessaire de distinguer, une fois de plus, les différentes catégories de salariés. Comment fondre dans une approche globale des problématiques ne relevant pas de la même logique ? Mais, de plus, les attentes qui guident les choix des formations annoncent des résultats qui ne sauraient suffire à garantir le maintien en emploi des salariés les plus menacés.

D'ailleurs, les durées des formations suivies font écho aux attentes formulées : elles sont majoritairement courtes. Entre janvier 1999 et mars 2000, un quart des salariés formés du secteur privé ont suivi une (ou des formations) d'une durée cumulée inférieure à 16 heures, un quart également déclarent une durée cumulée supérieure à 64 heures ; le temps total médian passé en formation est de 32 heures (Pérez, 2002). On comprend dès lors que ces formations ne sauraient peser significativement sur les trajectoires individuelles.

Tableau 3
Espérance de gain salarial à l'entrée en formation
selon l'attente principale et l'âge, en %

	Attente principale			
	Adaptation à l'emploi	Changement d'emploi, diplôme ou reconnaissance d'une qualification	Buts syndicaux, associatifs, personnels	Ensemble
Moins de 25 ans	25	51	ns (*)	29
25-39 ans	15	48	2	17
40-49 ans	11	36	1	11
Plus de 50 ans	9	24	0	9
Ensemble	13	44	1	15

(*) : non significatif.

Exemple de lecture : 25 % des salariés formés âgés de 25 à 39 ans et visant une adaptation à l'emploi espéraient un gain salarial à l'issue de la formation.

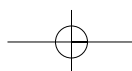
Source : FC 2000 ; traitements céréq ; champ : salariés formés du secteur privé.

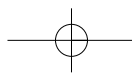
⁵ La part relativement importante de formations « à but personnel » suivies par les employés et les ouvriers de plus de 50 ans (11 % et 12 %) interroge les contours de la notion d'« attente », telle qu'elle est envisagée dans l'enquête. Les salariés étaient enjoins à préciser l'objectif de la formation suivie sur la base d'un découpage opposant, de fait, formations à visée explicitement professionnelle (adaptation, diplôme, changement d'emploi) et formations à but personnel. Or, nombre de formations répondent aux deux objectifs. Il en va ainsi par exemple des formations « hygiène et sécurité » qui représentent 20 % des formations déclarées « à but personnel » par les salariés de plus de 50 ans (proportion plus importante que pour les tranches d'âges inférieures). On peut également penser que certaines formations dont l'objet professionnel n'est pas apparu clairement aux salariés, ont été *in fine* perçues, par défaut, comme des formations « à but personnel ».

Les suites de la formation : la grande illusion ?

La mise en perspective des caractéristiques des formations suivies et des travaux cherchant à estimer les bénéfices salariaux qui en découlent, met à mal la thèse de la formation comme investissement individuel. Comment interpréter l'engagement des salariés en formation si celle-ci n'est pas suivie, ou pour le moins accompagnée, d'un bénéfice financier, comme le suggèrent les plus récents travaux sur les effets de la formation continue ? (Béret et Dupray, 2000 ; Fougère, Goux et Maurin, 2001)

Peut-être faut-il distinguer l'espérance de gain qui accompagne l'engagement en formation et le résultat obtenu ? En effet, les attentes en matière salariale sont loin d'être négligeables : 15 % des salariés qui ont suivi une formation espéraient un bénéfice salarial à l'issue de la formation. De plus, cette proportion varie très significativement selon l'attente qui guide la formation et, dans une moindre mesure, selon l'âge des salariés.





Selon toute logique, les salariés qui se forment dans un but personnel n'espèrent pas de gain salarial. Ceux qui se forment dans l'objectif d'une adaptation à l'emploi sont aussi relativement peu nombreux à nourrir cet espoir, encore qu'il faille noter que la proportion décline sensiblement avec l'âge du salarié (cf. **tableau 3**). Les salariés qui visent un changement d'emploi ou un diplôme, ou encore la reconnaissance d'une qualification se démarquent fortement de la moyenne : parmi ceux-ci, plus de quatre sur dix espèrent un bénéfice salarial à l'issue de la formation. Mais, là encore, l'âge imprime sa marque : plus il s'élève, moins l'espérance de gain est fréquente : la proportion chute progressivement de 51 % pour les moins de 25 ans à 24 % pour les plus de 50 ans.

Ces écarts selon l'âge rendent-ils compte des conditions objectives de promotion aux différents âges de la vie ? Les plus âgés attendraient-ils moins souvent que leurs cadets des bénéfices salariaux du fait des mouvements de mobilité moins avantageux à ces âges de la vie ? Ou serait-ce que l'avancée en âge invite à la sagesse ou à la résignation : les plus vieux, à force d'expérience, auraient-ils compris que cet espoir était le plus souvent déçu ?

Car les espoirs sont bien souvent déçus. L'appréciation des retombées de la formation impose un recul suffisamment important pour en mesurer l'ampleur. Les statistiques présentées jusqu'ici portent sur les quatorze mois précédant mars 2000, période trop récente au moment de l'enquête (mars 2000) pour que les salariés puissent estimer les effets des formations suivies. Mais l'enquête « FC 2000 » recouvre également une période courant du 1^{er} mars 1998 au 31 décembre 1998, avec un questionnement moins détaillé mais qui, en revanche, permet d'apprécier les résultats financiers de la formation⁶. 5 % environ des salariés du secteur privé qui ont suivi une formation au cours de cette période déclarent une augmentation de salaire à l'issue de la formation. Il se peut cependant que les formations suivies au cours de cette période, plus éloignée de mars 2000, ne soient pas strictement comparables à celles suivies entre janvier 1999 et mars 2000. Les effets de mémoire, non négligeables, conduisent peut-être les salariés à déclarer sur cette période des formations plus consistantes qui

⁶ plus précisément : de recueillir les déclarations des salariés formés quant aux résultats financiers qu'ils estiment avoir obtenus à l'issue de la formation

auront davantage marqué leur mémoire, *a fortiori* si elles ont été rentables.

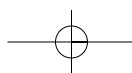
Quoi qu'il en soit, les salariés du privé formés entre mars 1998 et décembre 1998 qui déclarent une augmentation de salaire à l'issue de la formation ne présentent pas un profil aléatoire. L'âge imprime clairement sa marque : plus de 6 % des salariés formés âgés de moins de 50 ans mentionnent un gain salarial à l'issue de la formation⁷, mais la proportion chute à 1 % au-delà de 50 ans. Ainsi, les plus âgés sont les moins récompensés. Car le résultat salarial varie considérablement selon les caractéristiques des salariés formés et le résultat des formations suivies. Ce très faible score s'explique donc très largement par la nature du résultat obtenu : à l'issue de la formation, seuls 3 % des salariés formés de plus de 50 ans ont bénéficié d'un nouvel emploi, d'un diplôme, ou d'une qualification reconnue. La proportion correspondante atteint 11 % parmi les salariés formés âgés de 25 à 39 ans. Encore une fois, ce résultat n'implique pas que la formation soit à l'origine du gain salarial et, en toutes hypothèses, cette proportion reste bien en-deçà des espoirs nourris par les formés. Il apparaît donc utile, *in fine*, de distinguer les représentations et les espoirs liés à la formation de la réalité mise en lumière.

Il est tout aussi utile de prendre la mesure de la déception des salariés et d'en déduire les retombées potentielles sur leur « appétence » future en matière de formation (Lichtenberger et Méhaut, 2001). Celle-ci contraste avec la vigueur du volontarisme des politiques, notamment européennes, qui supposent un modèle de salarié doté des meilleures dispositions face à la formation et convaincu d'en retirer des bénéfices substantiels. La réalité est pourtant toute autre. Ce que nous disent les salariés de la satisfaction de leurs besoins en formation renvoie une image moins idyllique, mais aussi plus fidèle, du rôle de la formation dans les itinéraires professionnels.

Les moins formés seraient les moins insatisfaits, questions autour d'un paradoxe apparent

Cherchant à saisir le désir de formation des salariés, l'enquête « FC 2000 » nous livre les déclarations

⁷ 8 % entre 25 et 39 ans et 4 % entre 40 et 49 ans.



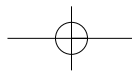


Tableau 4

Déclaration de besoins de formation non satisfaits des salariés du secteur privé selon la catégorie socioprofessionnelle et l'âge, (en %)

Âges	Cadres	Prof. interm.	Employés	Ouvriers	Ensemble
- 25	ns (*)	ns	28	28	22
25-29	30	34	27	21	27
30-34	31	34	30	24	29
35-39	32	38	23	19	25
40-44	23	32	27	17	23
45-49	35	28	17	12	19
50-54	18	20	14	10	14
55-59	20	19	8	7	12
60 +	ns	ns	8	3	7
Ens.	27	30	23	17	22

(*) ns : non significatif.

Exemple de lecture : 30 % des cadres âgés de 25 à 29 ans déclarent des besoins de formation non satisfaits.

Source : FC 2000 ; traitements Céreq. Champ : salariés du secteur privé en janvier 1999.

individuelles de besoins de formation non satisfaits des salariés. Sachant l'impact considérable de la catégorie socioprofessionnelle sur l'accès à la formation continue, sa prise en compte s'impose.

Le sens commun voudrait que les salariés qui accèdent le moins à la formation affichent les besoins de

« Il s'agirait donc de se former [...] aussi à titre préventif pour anticiper [...] une marginalisation de l'emploi »

formation non satisfaits les plus importants. Or, la proportion de salariés déclarant des besoins de formations non satisfaits en fonction de l'âge dessine une courbe qui reflète celle des taux d'accès. De plus, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, les salariés ayant accédé à la formation se déclarent les plus insatisfaits : 26 % d'entre eux mentionnent

des besoins non satisfaits contre 20 % des salariés non formés (quant aux plus de 50 ans, les proportions s'élèvent respectivement à 17 % et 11 %). Autrement dit, en apparence du moins, les plus satisfaits sont les moins formés. Y-a-t-il là un paradoxe ?

Il est utile d'introduire une distinction entre les repré-

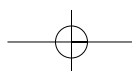
sentations que les salariés ont de leurs besoins – qui se construisent en miroir du système de distribution de la formation continue, en intégrant ce à quoi ils pensent pouvoir prétendre et les bénéfices qu'ils espèrent en retirer – et la réalité de leurs besoins (qui intègre la nécessité d'actualiser leurs compétences, voire de se préparer à un changement plus radical).

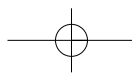
Les salariés estiment leurs besoins de formation à l'aune de leurs perspectives professionnelles, principal moteur de l'engagement en formation (Santelmann, 2001). L'essentiel de l'intérêt que présente la formation continue pour le salarié réside dans l'espérance de gain ou de promotion qu'elle recèle. Or, le rendement salarial de la formation continue reste ténu. En outre, le bénéfice potentiel de la formation est d'autant plus mince que le salarié est avancé dans la vie active, du fait de la raréfaction des opportunités de promotion et de la durée relative d'activité restante.

Ainsi sont-ils d'autant moins nombreux à déclarer des besoins insatisfaits qu'ils avancent en âge. Et cette décroissance est d'autant plus précoce et plus vive que la catégorie socioprofessionnelle s'inscrit au bas de la hiérarchie. Ces disparités témoignent des représentations (inspirées par des conditions objectives) des salariés, inscrits dans des filières professionnelles dont l'horizon varie selon les niveaux de qualification. Les déclarations des salariés seraient ainsi plus cohérentes qu'il n'y paraît. Elles rendent compte des régimes de promotion dans les différentes catégories. Ainsi, les cadres trouvent-ils, aux alentours de la quarantaine, des opportunités professionnelles susceptibles de donner un élan à leurs carrières quand les ouvriers voient beaucoup plus tôt les occasions de promotion se raréfier. Toutefois, l'histoire récente du marché du travail, les perspectives qui s'annoncent, invitent à réviser la façon d'envisager les effets de la formation continue.

Les enjeux de la formation au fil de l'âge

Le faible impact actuel de la formation sur les parcours professionnels invite à relativiser, voire met en question l'efficacité de la formation comme





ressort de la promotion et surtout comme moyen d'une réorientation professionnelle. Or...

1. Il est parfois difficile de vieillir dans le métier que l'on a exercé pendant trente ans : dans de nombreux secteurs, l'avancée en âge s'accompagne de risques grandissants pour la santé. En conséquence, le maintien des travailleurs âgés dans la vie professionnelle suppose une politique de répartition dans l'entreprise tenant compte de l'âge « *qui comprendrait notamment la mutation des personnes vers d'autres fonctions* » (Kiekens et De Coninck, 2000)⁸. Ces mobilités, encouragées par l'Union européenne, impliqueraient un accompagnement en termes de formation continue.
2. Le maintien en emploi des salariés âgés suppose que les actifs puissent bénéficier, au-delà de 45 ans, de mobilités professionnelles qui stimulent leur activité. Il est difficile de penser que l'immobilisme professionnel pourra motiver vingt ans de travail. Or, les promotions se raréfient avec l'avancée en âge, au-delà de 45 ans. Et la tendance est d'autant plus marquée que la catégorie socioprofessionnelle se situe au bas de l'échelle (Lainé, 2002).
3. Pour le moins, la formation continue permet-elle d'éviter des *démotions* professionnelles ? La part considérable de formations continues visant l'adaptation professionnelle pose la question du devenir de ceux qui ne s'adaptent pas, qui n'actualisent pas leurs compétences (dont on nous dit qu'elles se transforment de plus en plus rapidement). C'est ce que suggèrent Fougère, Goux et Maurin (2001). À partir des données de l'enquête FQP 1993, ces auteurs montrent que « *la formation continue n'a pas d'impact significatif sur les carrières salariales dans les entreprises formatrices mais qu'elle atténue toutefois l'impact négatif associé en moyenne aux transitions entre deux emplois* ». Autrement dit, pour de nombreux travailleurs, notamment les plus âgés, la question aujourd'hui serait moins d'obtenir une progression professionnelle/sociale par le biais de la formation continue que celle d'éviter une sortie de route,

⁸ Une étude conduite sur les métallurgistes âgés conclut que l'avancée en âge s'accompagne d'un déclin des capacités physiques (force et résistance physiques, vue, ouïe, capacité de récupération) mais d'une amélioration des aptitudes sociales et mentales (résistance mentale, capacité à relativiser, réflexion avant l'action, créativité, sens des responsabilités, relations sociales) (Kiekens et De Coninck, 2000).

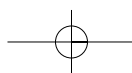
faute d'avoir pu rester dans la course. Il s'agirait donc aujourd'hui de se former non seulement à l'occasion des opportunités de promotion, pour accompagner de nouvelles fonctions, mais aussi à titre préventif pour anticiper une *démotion* professionnelle, voire une marginalisation de l'emploi.

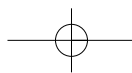
4. Par ailleurs, viennent s'ajouter des dispositions individuelles à l'égard de la formation qui distinguent les salariés tant du point de vue de l'appartenance professionnelle que de l'âge ; elles appellent un renouvellement des modalités et des conditions d'apprentissage. Les salariés les moins qualifiés présentent souvent un niveau de formation initiale plus bas, qui appelle des modalités d'apprentissage intégrant des procédures de remédiation (Paumès et Marquié, 1995). Dans l'exercice de leurs emplois, ils pâtissent d'un contenu de travail plus pauvre et de conditions de travail plus difficiles. À l'inverse, les salariés les plus qualifiés sont généralement dotés, dès le début de la vie active, d'un bagage scolaire témoignant d'une aisance face à la formation. Ils bénéficient de meilleures conditions de travail et de contenus de travail qui facilitent l'entretien de capacités d'apprentissage déjà importantes. Les nombreux travaux sur les « *travailleurs vieillissants* » nous alertent en conséquence sur deux points essentiels en matière de formation des salariés les plus âgés. L'approche ergonomique souligne « *la nécessité d'une amélioration des situations de travail intégrant la mise en place d'organisations apprenantes jouant un rôle préventif en termes de maintien des capacités cognitives* » (Santelmann, 2001). Et en tout état de cause, l'adhésion des salariés les moins qualifiés et/ou les plus âgés appelle un renouvellement des modalités d'apprentissage (Kiekens et De Coninck, 2000 ; Volkoff, 2001 ; Santelmann, 2000 ; Paumès et Marquié, 1995).

* *

*

Une réflexion sur la formation des travailleurs âgés ne peut nier la multiplicité des stratégies, des objectifs, des conditions et surtout des histoires qui permettent de comprendre les processus de distribution et de valorisation de la formation continue. Il en découlerait des propositions inaptes à réduire les inégalités, voire susceptibles de les creuser. L'analyse de la





formation des travailleurs âgés appelle la réinscription de la catégorie des « plus de 50 ans » dans une approche de la formation *tout au long* de la vie fondée sur la mise en lumière des itinéraires professionnels distinguant les différents niveaux de qualification.

Dès lors que la formation est envisagée dans une perspective de changement professionnel et pas seulement de simple adaptation, elle appelle de nouvelles organisations lui permettant de peser sur

les trajectoires professionnelles. Elle appelle également une modification des relations entre la formation et l'emploi qui garantisse la continuité de la formation des actifs victimes de parcours professionnels chaotiques. Le développement d'une formation plus consistante et mieux articulée aux processus de promotion professionnelle, ouvrant de réelles perspectives de changement, contribuerait sans nul doute, au demeurant, à réactiver « l'appétence » des actifs, à tous les âges de la vie. ■

Bibliographie

Balmory D. (2001), « Politiques publiques. Approche historique et problématique », in *Age et travail. Un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites*, Conseil d'orientation des retraites, La Documentation française.

Béret P. et Dupray A. (2000), « Qualifications et valorisation salariale de la formation continue en France », in *La formation professionnelle continue. Transformations, contraintes et enjeux*, Vandenberghe éditeur.

Brocard C. et Fournier Ch. (2002), *L'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leur carrière*, Rapport pour le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, La Documentation française, mars.

Céreq (2002), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98*.

Fougère D., Goux D. et Maurin É. (2001) « Formation continue et carrières salariales. Une évaluation sur données individuelles », *Annales d'économie et de statistique*, n° 62.

Fouquet A. (2001), « Démographie et population active : situation actuelle et cadrage prospectif », in *Age et travail. Un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites*, Conseil d'orientation des retraites, La Documentation française.

Fournier C. (2001), « Hommes et femmes salariés face à la formation continue. Des inégalités qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Céreq-Bref* n° 179, octobre.

Gaullier X. (2001), « Réforme des retraites, marché du travail et temps de la vie », *Esprit*, n° 257, octobre.

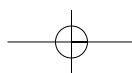
Ginisty D. (2001), « On est tous des travailleurs vieillissants », in *Entreprises et Formation*, n° 127, septembre-octobre

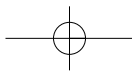
Kiekens D. et De Coninck P. (2000), « Renforcer la capacité professionnelle des travailleurs âgés : un pari que l'on peut gagner », *Formation Professionnelle*, n° 19, janvier-avril.

Lainé F. (2002), « La mobilité professionnelle de salariés âgés analysée à travers les DADS », communication aux 9^{es} journées d'études Céreq/Lasmas-Institut du longitudinal/IREIMAR, Rennes, 15 et 16 mai, publié in n° 164 Documents « séminaires », Céreq, mai.

Lichtenberger Y. et Méhaut Ph. (2001), *Les enjeux de la refonte de la formation professionnelle continue. Bilan pour un futur*, <http://www.cereq.fr/cereq/bilanfpc/bilanfpc.html>

Perez C. (2002), « La formation continue des agents de la fonction publique », *Céreq-bref* n° 184, mars.





Paumès D. et Marquié J.-Cl. (1995), « Travailleurs vieillissants, apprentissage et formation professionnelle », in *Le travail au fil de l'âge*, coord. Marquié J.-Cl., Paumès D. et Volkoff S., Octarès Éditions.

Quintreau B. (2002), *Âges et emploi. Propositions pour une politique concertée de gestion prévisionnelle des âges*, rapport au ministre de l'Emploi et de la Solidarité, février.

Santelmann P. (2001), « Les conditions d'engagement en formation des salariés en milieu de vie professionnelle », in *Entreprises et Formation*, n° 127, septembre-octobre.

Volkoff S. (2001), « L'effet du vieillissement sur l'efficacité au travail est conditionnel », entretien, in *Entreprises et Formation*, n° 127, septembre-octobre.

Résumé

Développer la formation des « seniors » ? Deux questions préliminaires

par Christine Fournier

Afin de faire face à la transformation de la pyramide des âges, la France a adhéré à l'objectif d'un taux d'emploi des 55-64 ans de 50 % au sein de l'Union européenne, d'ici 2010. Depuis, les projets se multiplient qui invitent à accentuer la formation des salariés âgés afin de garantir leur maintien en emploi. Deux questions préliminaires à la révision des politiques de formation méritent d'être posées. La catégorie des « plus de 50 ans » est-elle pertinente au regard de la formation ? La formation, telle qu'elle existe aujourd'hui, peut-elle promettre le maintien en emploi de ces travailleurs ? Il s'avère nécessaire d'inscrire la formation des travailleurs âgés dans une approche de la formation tout au long de la vie fondée sur la mise en lumière des itinéraires professionnels distinguant les niveaux de qualification.

