

Former les salariés seniors pour les maintenir en emploi ? Repères statistiques et remarques incidentes

Auteurs :

Jean-Marie Dubois, économiste, chargé d'études au département Formation et Certification (DFC), Céreq, jean-marie.dubois@cereq.fr

Christine Fournier, économiste, chargée d'études au département Formation et Certification (DFC), Céreq, christine.fournier@cereq.fr

Adresse professionnelle : 10, place de la Joliette CS 21321, 13567 Marseille

Résumé

Afin de faire face à l'évolution démographique et aux nouvelles mesures légales afférentes qui structurent la vie active, les discours politiques, tant national qu'europpéen, mettent en avant la nécessité de développer la formation des salariés les plus âgés. Or, l'examen de la formation des seniors, à partir des résultats statistiques issus de l'exploitation du dispositif d'enquêtes *Defis* montre que celle-ci présente des caractéristiques encore bien timides au regard des ambitions politiques. Que peut-on dire aujourd'hui de la formation des salariés seniors ? Ils accèdent moins que leurs cadets à la formation et, quand ils y accèdent, suivent des formations dont les profils ne semblent pas répondre à la menace qui pèse sur leurs emplois. Si la catégorie sociale joue également sa partition, c'est au détriment des seniors dont les situations sont les plus fragiles. Nous allons essayer d'identifier les leviers sur lesquels il est possible d'appuyer pour changer la donne.

Introduction

La question de l'emploi des seniors se pose avec une acuité de plus en plus aiguë. Le recul de l'âge légal de la retraite, assorti d'une augmentation de la durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, entraîne le maintien sur le marché du travail à des âges plus avancés qu'auparavant. Ce phénomène s'accompagne d'une augmentation incessante du taux de chômage des plus de cinquante ans (notamment de longue durée) liée en partie à l'arrivée des générations du baby-boom dans cette tranche d'âge, et à la fin de la dispense de recherche d'emploi pour les plus de 50 ans. Le recul du chômage des seniors suppose un retour vers l'emploi des chômeurs mais aussi le maintien en emploi de ceux qui n'en ont pas encore été exclus. C'est ce deuxième volet qui nous intéresse.

Il est patent que l'allongement de la vie active et la transition numérique appellent tout à la fois une actualisation des compétences et l'ouverture de mobilités professionnelles pour stimuler l'activité, au-delà de 50 ans (Dupray et Recotillet, 2009). Ces questions font l'objet d'une mobilisation importante de la part de l'Etat, des régions et des partenaires sociaux à travers divers dispositifs visant à inciter les employeurs au maintien dans l'emploi ou à l'embauche des seniors : contrat de génération, CDD seniors, durée prolongée pour le CUI-CAE¹, aide à l'embauche en contrat de professionnalisation, etc.

La formation apparaît également comme « *un des facteurs clés pour favoriser le travail des salariés âgés* »². C'est notamment le sens de la dite « stratégie de Lisbonne » lancée par le Conseil européen en mars 2000. A juste titre car, même si la formation ne saurait être envisagée comme la panacée aux problèmes d'emploi des seniors (Behaghel, 2005 ; Pérez, 2009), plusieurs travaux et expériences nationales permettent d'accréditer l'idée que la formation, si elle ne peut le garantir, contribue, pour le moins, à leur maintien en emploi.

Dès 1997, Goux et Maurin concluent, à propos des salariés dans leur ensemble, que « *la formation continue (...) accroît de façon significative la stabilité des emplois de ceux qui en ont profité* » (Goux et Maurin, 1997). En 2010, Brun-Hurtado et Mossé montrent, s'agissant des seniors, que « *bénéficier d'une formation régulière permet de mieux s'adapter aux changements, notamment technologiques* » (Brun-Hurtado et Mossé, 2010). Par ailleurs, l'exemple des pays d'Europe de Nord conforte le propos. Au Danemark et en Finlande, où le taux de participation des seniors à la formation atteignait 70 % au milieu des années 2000, la situation des seniors au regard de l'emploi était nettement plus favorable que dans les pays d'Europe continentale où ce même taux n'excédait pas les 30 % (COR, 2007).

La formation est donc souvent mise en avant comme un moyen à développer pour enrayer la dégradation des situations des seniors à l'égard de l'emploi. Or, d'enquête en enquête, le même constat s'impose : les seniors se forment moins que leurs cadets (Lainé, 2003 ; Fournier, 2012 ; Dubois et Fournier, 2014). Que sait-on des raisons de cette plus faible implication en formation ? Sur quels leviers appuyer pour accentuer l'accès des seniors à la formation ?

Dans un premier temps, à partir des résultats du dispositif *Defis* (cf. encadré), nous ferons le point sur l'accès à la formation des salariés seniors. Puis, nous éclairerons les raisons pour lesquelles les salariés qui ont demandé à se former n'y sont pas parvenus. Dans un deuxième temps, nous examinerons les objectifs et les bénéfices déclarés par ceux qui ont accédé à la formation. Enfin, nous pointerons quelques-uns des leviers sur lesquels il serait possible d'appuyer pour développer la formation de salariés seniors.

¹ Contrat unique d'insertion (CUI) / Contrat d'accompagnement dans l'Emploi (CAE)

² Voir la communication de la commission du 20.11.2007

Encadré : Le dispositif d'enquêtes couplées Employeur-Salarié Defis

Notre étude repose sur le dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (Defis), conçu par le Céreq. Initié par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (Cnefp), ce dispositif a vocation à mettre en relation les pratiques des entreprises avec les parcours professionnels de leurs salariés, ainsi que les formations qu'ils ont suivies.

Le dispositif a été conduit en deux temps :

- le volet « entreprises » : 4 500 entreprises représentatives du secteur marchand (hors agriculture) à partir de 3 salariés ont été interrogées en 2015.
- le volet « salariés » : un panel de 16 000 individus, salariés en décembre 2013 d'une des entreprises répondantes du volet « entreprises », est interrogé annuellement sur une durée de 5 ans (de 2015 à 2019).

Au-delà du suivi longitudinal, le caractère innovant du dispositif réside dans la prise en compte du double ancrage de la formation dans le travail et l'emploi. Il élargit également le repérage de la formation professionnelle continue, en tenant compte de la diversité des formes d'apprentissage, et permet d'analyser les liens entre la formation et l'ensemble des changements professionnels intervenus dans l'activité.

L'analyse présentée ici s'appuie sur les données de la première vague du volet « salariés » conduite en 2015. Les données sont représentatives de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand présents dans l'entreprise répondante en décembre 2013.

Pour en savoir plus sur le dispositif : www.cereq.fr, rubrique « Accès aux données ».

Pour plus de données sur le volet « salariés » : Melnik-Olive E. (2017), « Formation continue et situation sur le marché du travail : premiers indicateurs du volet salariés de l'enquête Defis », Céreq études, n°13, juillet 2017

I- L'âge creuse des inégalités liées principalement à la catégorie socioprofessionnelle

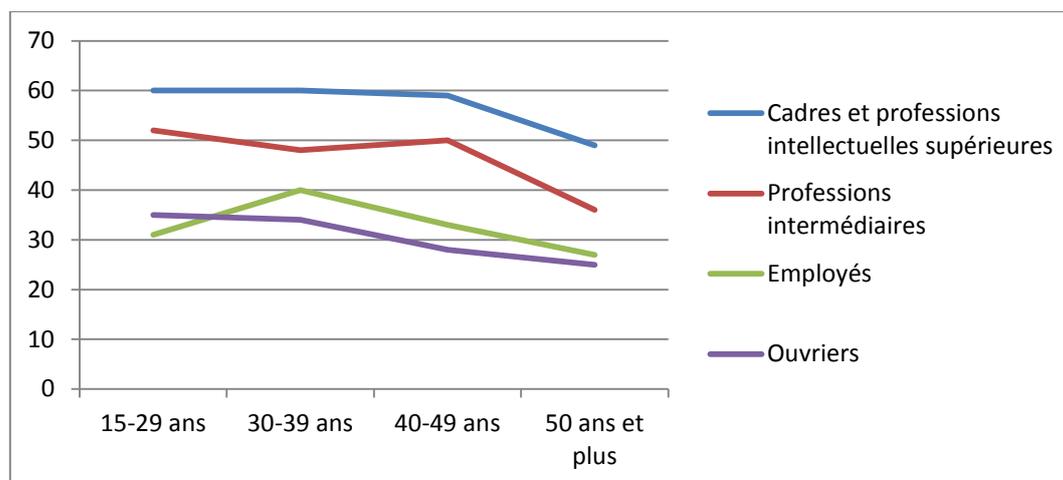
Que dire de la formation des salariés seniors, aujourd'hui ? Le constat d'une moindre implication des salariés seniors en formation, comparés à leurs cadets, est récurrent³. Qu'en est-il précisément ? Tous les seniors sont-ils logés à la même enseigne ?

1.1 Passé 50 ans, l'accès à la formation en chute libre ?

En 2014, quatre salariés sur dix ont accédé à une formation à visée professionnelle. Le taux d'accès chute à mesure que l'âge s'élève, modérément jusqu'à 50 ans et plus fortement au-delà : au final, seul un tiers des seniors accèdent à la formation (cf. tableau 1). Cet écart - moins 6 points par rapport à la moyenne - ne semble pas, tout compte fait, d'une ampleur justifiant un discours alarmiste sur la formation des seniors (Behaghel, 2005). Cependant, comme souvent, « *c'est sur les plus mouillés qu'il pleut* » ! Alors que les salariés seniors les moins qualifiés – employés et ouvriers – sont également les plus menacés par l'éviction de l'emploi, ceux-ci se forment moins que les cadres et les professions intermédiaires.

³ Cependant, il serait vain de tenter une approche historique car les multiples définitions du taux de formation mobilisées, selon les enquêtes et les époques, compromettent les comparaisons.

Tableau 1 : Taux d'accès à la formation selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle (en %)



Source : Cnefp-Céreq, Defis 2015

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé

*60% des cadres et professions intellectuelles supérieures ont suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle au cours des 18 derniers mois précédant l'interrogation

De surcroît, un examen détaillé selon des tranches d'âge fait apparaître un seuil critique qui diffère selon la catégorie socioprofessionnelle. Pour les salariés les moins qualifiés (employés et ouvriers), la chute du taux d'accès à la formation est plus précoce (40 ans) que pour les professions intermédiaires et les cadres (50 ans). Au bout de compte, les cadres les plus âgés se forment dans une proportion bien plus importante que les ouvriers les plus jeunes (49 % contre 35 %)⁴.

De plus, si le nombre de formations suivies apparaît relativement peu affecté par l'âge des salariés formés, il n'en va pas de même dès lors que l'on introduit la catégorie socioprofessionnelle. A l'intérieur de chaque tranche d'âge, les moins qualifiés qui accèdent à la formation suivent un nombre de formations moins important que les plus qualifiés. Ainsi, 31 % des ouvriers formés de plus de cinquante ans ont suivi 2 formations ou plus, au cours des 18 derniers mois précédant l'interrogation, contre 40 % de leurs homologues cadres. La différence vient jouer dès le début de la vie active : parmi les salariés formés âgés de moins de 30 ans, 46 % des cadres ont suivi 2 formations au moins, contre seulement 36 % des ouvriers.

Les calendriers de la formation, différents selon le niveau de qualification, pourraient renvoyer à une chronologie différenciée des calendriers professionnels. Entrés plus tôt sur le marché du travail, quittant plus jeune la vie active, les moins qualifiés verraient s'étioler plus précocement leurs possibilités de formation (Fournier, 2006). En effet, l'investissement dans le capital humain serait de moins en moins profitable pour les entreprises à l'approche de l'âge de la retraite de certains salariés, les amenant à longtemps « privilégier le recours aux préretraites au détriment d'un programme de formation pour lutter contre l'obsolescence des connaissances » (Brun-Hurtado et Mossé, 2010). Actuellement, ce phénomène est observé dès la quarantaine puisque nombreux sont ceux qui, voyant le manque de valorisation de leur expérience, ressentent « un sentiment de fin de vie professionnelle » (Marbot et Peretti, 2002).

⁴ Les mesures prises depuis 2006 pour faciliter l'accès à la formation professionnelle des seniors sont donc restées de "faible ampleur" constate l'OCDE dans son rapport de suivi sur les actions mises en œuvre entre 2006 et 2011 pour améliorer les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail (OCDE, 2012).

Toutefois, les calendriers individuels ont été récemment percutés par les réformes des régimes de retraite et la disparition progressive des plans de pré-retraite⁵. Depuis une décennie, la mise à l'écart de l'emploi d'une partie des seniors ne s'interrompt pas. Malgré des aménagements visant à faciliter les transitions travail-retraite d'une partie des seniors, bon nombre d'entre eux se heurtent aujourd'hui à des difficultés durables de réinsertion dans l'emploi, notamment les employés et les ouvriers qui représentent 2/3 des demandeurs d'emploi au-delà de 55 ans (Govillot et Rey, 2013). Si l'accès à la formation décline à mesure que l'âge augmente quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, les contrastes observés soulignent la surdétermination de la catégorie sociale. A quoi tient le moindre accès des seniors à la formation ? Quelles variations ressortent selon les catégories sociales ?

1.2 L'« absence de besoin », un motif qui en cache un autre ?

L'appréciation des motifs à l'origine d'un moindre accès des salariés seniors à la formation est délicate. Elle appelle une approche pluridisciplinaire ambitieuse qui permette de prendre en considération de multiples facteurs (psychologiques, sociologiques, économiques, ergonomiques...). Cette approche reste à faire. Nous proposons ici quelques éléments d'explication à partir des déclarations des salariés dans le cadre du dispositif *Defis*. Les motifs mis en avant par les salariés qui n'ont pu réaliser les formations qu'ils demandaient ainsi que les raisons qui peuvent justifier l'absence de souhaits de formation livrent un éclairage utile.

Pour quelles raisons les salariés qui ont demandé à se former ou à se former davantage en ont-ils été empêchés ? Les raisons à l'origine de l'insatisfaction des demandes de formation mettent en lumière quelques freins à la formation des seniors sur lesquels il serait possible de jouer. Dans l'ensemble, la charge de travail, le coût de la formation et la réticence de l'employeur ressortent comme les principaux freins à la formation (Dubois et Fournier, 2014) mais des distinctions ressortent selon l'âge des salariés (cf. tableau 2).

Tableau 2 : Les principaux freins à la formation des salariés selon l'âge (en %)

	L'emploi du temps professionnel était trop chargé	L'entreprise a refusé l'absence	Le financement a été refusé	La formation proposée ne correspondait pas aux attentes	En raison de contraintes personnelles et familiales	En raison d'un évènement personnel imprévu	Le lieu de stage était trop loin
18-29 ans	23	30	18	7	11	5	6
30-39 ans	30	23	34	9	1	1	2
40-49 ans	21	23	32	10	5	7	2
50 ans et plus	14	29	35*	14	1	3	4
Ensemble des salariés	23	26	29	10	5	4	3

Source : Cnefp-Céreq, *Defis 2015*

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé ayant fait une ou plusieurs demandes de formations au cours des 12 derniers mois précédant l'interrogation et auxquelles ils n'ont pas pu participer (hors le fait que la formation n'est pas démarrée, a été annulée ou différée)

*35 % des salariés âgés de 50 ans et plus ont déclaré qu'ils n'ont pas assisté à la formation demandée car le financement a été refusé

⁵ Depuis les années 1970, et jusqu'à la fin des années 1990, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont privilégié le retrait des seniors du marché du travail afin de favoriser l'emploi des autres tranches d'âges. L'abaissement de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans, conjugué à la mise en place de dispositifs de départs à la retraite anticipée, ont eu pour effet d'abaisser considérablement le taux d'emploi des seniors.

Les motifs liés au refus (« l'entreprise a refusé l'absence » et « le financement a été refusé ») sont légèrement plus souvent mis en avant par les plus âgés, soumis au calcul économique de l'employeur qui peut estimer peu rentable d'investir en formation pour un salarié plus proche que les autres de la fin de la vie active (Fournier, 2003). Les responsabilités familiales (5 % en moyenne) pèsent relativement peu sur les projets de formation des seniors (1 %), pour la plupart délestés de la charge des enfants qui peut venir contraindre les emplois du temps. *A contrario* et sans surprise, ce sont les jeunes qui affichent le plus souvent ce motif (11 %) et plus particulièrement les jeunes femmes (14 %). La raison « la formation ne correspondait pas aux attentes » représente 14 % des principales raisons invoquées par les plus de 50 ans (10 % en moyenne). Quand on s'intéresse à l'ensemble des formations (demandées ou pas), ils sont même plus de la moitié des seniors à déclarer cette raison comme principale (un tiers parmi les autres tranches d'âge). Faut-il comprendre que les plus âgés envisagent des formations dont les contours se distinguent de celles intéressant les autres salariés ? L'expérience accumulée par les plus anciens appelle-t-elle des modalités et des contenus différents qui prendraient davantage en compte les compétences développées en cours de carrière (Delgoulet, 2012) ?

Non seulement les salariés seniors se forment moins que leurs cadets mais de plus, ils formulent moins souvent des souhaits de formation. Selon les résultats du dispositif *Defis*, 68 % des salariés déclarent qu'ils auraient souhaité suivre une formation. Toutefois, si la proportion est supérieure à 70 % jusqu'à l'orée de la cinquantaine, au-delà, la chute est sensible : les seniors se distinguent de leurs cadets en affichant une proportion significativement inférieure : 46 % ; cette moyenne varie cependant avec la catégorie sociale (Fournier, 2006): de 37 % pour les ouvriers à 58 % pour les professions intermédiaires.

Dans l'ensemble, le souhait de se former est souvent très lié aux aspirations professionnelles. Or, seulement un tiers des salariés âgés de 50 ans et plus déclarent souhaiter prendre davantage de responsabilité pour les 5 prochaines années (contre 71 % des moins de 30 ans) et la moitié d'entre eux déclarent souhaiter faire évoluer le contenu de leur activité (contre 78 % des salariés âgés de 30 à 39 ans). De plus, les opportunités d'évolution professionnelle apparaissent plus restreintes : seuls 13 % des seniors pensent avoir des chances de promotion et 25 % des chances d'augmentation de salaire dans les 12 prochains mois (contre respectivement 24 % et 35 % parmi les salariés âgés de moins de 30 ans).

De plus, la part des salariés ayant formulé une ou plusieurs demandes de formation suit la même tendance inégalitaire que l'expression de souhaits de formation et l'accès effectif à la formation. En effet, les salariés âgés de 50 ans et plus sont également ceux qui ont formulé le moins de demandes de formation dans les 12 derniers mois précédant l'interrogation (24 % des seniors contre 37 % salariés âgés de 30 à 39 ans).

Tandis que le souhait de se former reflète les différents besoins ressentis et les aspirations professionnelles des salariés, formuler une demande de formation relève davantage des pratiques et règles, tacites ou explicites, mises en place dans les entreprises et intériorisées par les salariés (Dubois et Melnik-Olive, 2017). De ce fait, les seniors ne demandent pas de formation car ils anticipent un refus de la part de leur employeur, peu enclin à financer des formations pour les salariés les plus avancés dans la vie active (cf. supra). Parallèlement, leur moindre propension à déclarer des souhaits de formations pourrait laisser penser que les seniors entendent moins souvent que leurs cadets l'utilité de la formation (Poilpot-Rocaboy, 2012), au vu des faibles perspectives d'évolution professionnelle qu'ils leur sont proposées ; peut-être estiment-ils aussi que leur expérience suffit à garantir leur qualification et que la formation n'est pas le moyen de sécuriser leur situation à l'égard de l'emploi. En toutes hypothèses, nombre de seniors n'envisagent pas la formation comme nécessaire à leur emploi ; ce qui ne signifie pas, bien évidemment, qu'elle ne le soit pas.

II- La formation pour soutenir l'emploi des seniors, une réalité encore loin des ambitions politiques

Les caractéristiques des formations suivies permettent d'apprécier dans quelle mesure la formation peut venir peser sur les situations d'emploi. Parmi celles-ci, l'objectif et le bénéfice déclarés par le salarié formé sont déterminants.

Les formations suivies par les seniors présentent, à certains égards, des caractéristiques similaires à celles suivies par les salariés plus jeunes : trois-quarts des salariés formés ont suivi au moins un cours ou stage en groupe, la quasi-totalité d'entre eux ont suivi leur formation dans le cadre du travail, et très peu ont participé au financement de la formation. Des distinctions affleurent cependant lorsque l'on examine les objectifs poursuivis et les bénéfices appréciés par les salariés qui se sont formés.

2.1 Des objectifs de formation modestes au regard des menaces qui pèsent sur l'emploi des seniors ?

Dans le cadre du dispositif *Defis*, il était demandé aux salariés formés, pour chacune des formations suivies, de préciser les objectifs visés parmi une liste de 8 objectifs⁶ (cf. tableau 3)).

Tableau 3 : Objectifs des formations à visée professionnelle

	Etre plus efficace dans son travail	Accompagner un changement dans son activité	Prendre davantage de responsabilités	Changer d'emploi / de profession	Eviter de perdre son emploi
18-29 ans	79	53	52	18	9
30-39 ans	78	49	41	16	9
40-49 ans	78	46	32	15	8
50 ans et plus	75	45	34	12	16
Ensemble	78	48	39	15	10

Source : Cnefp-Céreq, Defis 2015

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé ayant suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle au cours des 18 derniers mois précédant l'interrogation

**75 % des salariés formés âgés de 50 ans et plus ont suivi au moins une formation afin d'être plus efficace dans leur travail*

Quel que soit l'âge, c'est l'objectif « être plus efficace dans son travail » qui est le plus souvent mis en avant (78 % des salariés formés). Parallèlement, la propension des salariés à déclarer des objectifs relatifs à un changement de leur situation actuelle que ce soit au niveau du travail ou de l'emploi (« accompagner un changement dans son activité », « prendre davantage de responsabilités », « changer d'emploi ou de profession ») – supposant généralement des formations plus longues - chute à mesure que l'âge s'élève pour atteindre un plancher au niveau des plus de cinquante ans.

L'expérience accumulée au fil des années et la réduction des perspectives de carrière réduisent dans une certaine mesure l'intérêt des seniors pour les projets de développement de leur carrière par la formation (Santelmann, 2004). Si l'objectif « éviter de perdre son emploi » n'apparaît pas parmi les premiers, il est davantage déclaré par les seniors ayant suivi au moins une formation (16 %) et notamment par les ouvriers (33 %). Alors que ce n'était que très peu le

⁶ Dans le tableau ne figurent que les objectifs qui font l'objet de distinctions significatives selon l'âge.

cas dans les précédentes enquêtes (Formation continue 2006, Adult Education Survey 2012)⁷, le risque de perte d'emploi commence à être clairement identifié par certains des salariés les moins qualifiés, plus menacés par la forte progression actuelle du chômage des seniors.

Les objectifs poursuivis par les salariés seniors sont associés à des durées de formation plus courtes que pour les autres tranches d'âge. Il n'est donc pas étonnant d'observer que seulement 2 % des seniors formés ont suivi une formation ayant permis d'obtenir un diplôme ou un titre (contre 6 % des moins de 30 ans). Par ailleurs, parmi les ouvriers, les seniors se distinguent par une propension plus élevée à déclarer qu'au moins une des formations suivies était imposée (84 % contre 64 % en moyenne). Cette obligation résulte de l'objet des formations : nombre d'ouvriers sont tenus d'actualiser les habilitations nécessaires à l'exercice de leur métier (électriciens ou soudeurs par exemple), ce qui suppose un passage en formation ; ils sont également relativement plus nombreux que les autres salariés à suivre des formations « Hygiène et sécurité », imposées par le cadre légal⁸.

Toujours est-il que, malgré une prise de conscience de certains d'entre eux, la plupart des seniors ne semblent pas encore voir dans la formation un moyen d'assurer leur maintien en emploi en dépit de la fragilisation de leurs situations professionnelles attestée par l'augmentation incessante du taux de chômage des plus de 50 ans (Gautié, 2002).

2.2 Les bénéfiques : un écho aux objectifs visés

Dans le cadre du dispositif *Defis*, il était demandé aux salariés formés, pour chacune des formations suivies, de préciser les « bénéfiques » parmi une liste de 3 « apports » possibles (cf. tableau 4).

Tableau 4 : Utilités des connaissances et compétences acquises lors des formations

	Pour exercer le même métier	Pour exercer un nouveau métier	Pour évoluer hiérarchiquement
18-29 ans	91	64	58
30-39 ans	86	57	46
40-49 ans	85	60	41
50 ans et plus	84	57	34
Ensemble	86	59	45

Source : Cnefp-Céreq, *Defis 2015*

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé ayant suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle au cours des 18 derniers mois précédant l'interrogation

*84 % des salariés formés âgés de 50 ans et plus ont suivi au moins une formation qui pourrait leur être utile pour exercer le même métier pour un autre employeur

Les bénéfiques font écho aux objectifs formulés par les salariés. Quel que soit l'âge, plus des 80% des salariés formés déclarent que ce qu'ils ont appris lors de la formation suivie pourrait leur être utile pour exercer le même métier, confirmant que les seniors souhaitent se former avant tout afin d'être plus efficace dans leur travail. La part de salariés formés déclarant que ce qu'ils ont appris lors de la formation suivie pourrait leur être utile pour évoluer hiérarchiquement chute à mesure que l'âge s'élève pour atteindre un plancher au niveau des plus de cinquante ans (suivant une pente proche de celle de l'objectif déclaré).

⁷ Ces 2 enquêtes réalisées par l'Insee visent à appréhender les pratiques de formation des individus ainsi que le contexte dans lequel ils évoluent et les contraintes qui conditionnent leur accès à la formation.

⁸ Ce volume de formations obligatoires est incompressible et du coup, eu égard à la chute du taux de formation, leur part dans l'ensemble est de plus en plus importante à mesure que l'âge s'élève.

Par ailleurs, à peine la moitié des seniors formés déclarent avoir mis en application - dans le cadre de nouvelles tâches - ce qu'ils ont appris lors de la formation. Cette tendance ne surprend guère : la marge de découverte dans le travail telle qu'elle est perçue par les salariés est fortement corrélée à l'ancienneté dans l'emploi et à l'expérience du salarié.

Sensiblement plus faible que pour l'ensemble des actifs, le taux de chômage des 55-64 ans (7,4 % en 2015) suit une tendance proche de celui des autres tranches d'âge, avec une augmentation marquée depuis la crise de 2008, en particulier pour les hommes. La part de chômeurs parmi les individus âgés de 55 ans ou plus a cependant davantage augmenté que celle des chômeurs de 15-54 ans (+170 % contre +30 % entre début 2008 et fin 2015) liée notamment à la hausse du nombre de seniors sur la période (+7,6 % pour les 55-64 ans contre -1,7 % pour les 15-54 ans) et de leur taux d'activité (+15,4 pts contre -0,4 points pour les 15-54 ans) (Minni, 2016).

Or, en 2015, date de l'enquête, les seniors affichaient relativement peu souvent des profils de formation répondant à la dégradation de leur situation professionnelle. Certes, la progression impressionnante du chômage des seniors tient moins que pour les jeunes au volume des sorties d'emploi qu'aux durées de chômage dès lors qu'ils s'y retrouvent. Reste que l'ambition proclamée dans les discours politiques ne semble pas résonner dans les faits. Y- aurait-il là une dissonance entre une réalité de l'emploi telle que leurs situations sur le marché du travail tendent à se fragiliser et un usage de la formation dont l'impact ne serait pas à la hauteur des enjeux ?

Conclusion

Quoi qu'il en soit, les objectifs et les bénéfices des formations des salariés seniors ne répondent pas à l'ambition politique tant européenne que nationale. En matière de formation, les seniors se démarquent des autres salariés à plusieurs égards. Leur taux d'accès la formation est significativement inférieur à celui des salariés des autres générations. C'est révélateur du modèle social français très déterministe qui fait la part belle au niveau de qualification et de formation initiale. Les seniors déclarent moins souvent des souhaits de formation et formulent moins de demandes de formation. En effet, le faible accès à la formation continue des seniors peut entraîner un intérêt décroissant de ces catégories pour la formation. De plus, pour les ouvriers et employés, le fait de rester sur un emploi faiblement qualifié pendant de longues années est un facteur important de décrochage à l'égard d'une ouverture à d'autres savoirs professionnels (Santelmann, 2004). Les objectifs visés par les seniors qui se forment et les bénéfices qu'ils estiment retirer de leurs formations sont moins souvent relatifs à l'emploi et plus souvent relatifs à l'amélioration de l'activité de travail.

Ceci étant, les tendances mises en lumière renvoient pour partie aux problématiques en jeu selon les générations : une faible part des seniors, surtout comparés aux plus jeunes, se heurte au risque de perte d'emploi mais, quand cette dernière advient, elle annonce très souvent un chômage de longue durée. D'où la gravité de la question du maintien en emploi des seniors, notamment des moins qualifiés. Que faire ?

Si l'on adhère à l'idée que la formation peut être un moyen de consolider les situations professionnelles des seniors, un effort préalable doit alors être fourni pour qu'ils envisagent la formation comme un moyen possible de faire face aux difficultés d'emploi auxquelles ils se heurtent. Un travail d'information serait utile, notamment auprès des moins qualifiés, pour qu'ils entrevoient différemment les apports potentiels de la formation, condition préalable à leur engagement qui suppose également que l'employeur ne fasse pas obstacle à leur projet. Des travaux antérieurs ont montré que le maintien en emploi des seniors appelait l'accentuation de la formation bien avant le seuil des 50 ans, notamment pour les salariés les moins qualifiés (Fournier, 2003). Les recherches des ergonomes ont montré que « les seniors sont à même

d'apprendre aussi bien que les jeunes » (Cau Bareille, 2012) mais que les modalités de formation mériteraient d'être mieux adaptée aux profils et aux besoins des seniors en prenant davantage en considération leur expérience par exemple. Ainsi, les formes d'apprentissage intégré au travail « *work-integrated learning* » (Fournier et al, 2017 ; Picchio, 2015) pourraient s'avérer plus efficaces et intéressantes pour les seniors. Enfin, les exemples des pays d'Europe du Nord tendent à montrer que la formation est d'autant plus efficace pour maintenir les seniors en emploi qu'elle s'inscrit dans une politique générale de l'entreprise soucieuse de garder dans ses effectifs les salariés plus âgés⁹.

Les récentes réformes de la formation professionnelle (loi du 5 mars 2014 – Accord National Interprofessionnel du 22 février 2018) souhaitent recentrer les fonds de la formation continue sur ceux qui en ont le plus besoin. La définition de ce nouveau cadre légal pourrait donner une nouvelle impulsion à la formation des salariés seniors dont les situations sont les plus fragiles avec le renforcement de « l'accompagnement global » des opérateurs spécialisés¹⁰ dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP) et la multiplication d'abondements du compte personnel de formation (CPF) ; à condition de constater *in fine* que ceux qui auront joué le jeu de la formation sont récompensés par des situations plus avantageuses ou pour le moins par leur maintien en emploi.

Les mesures légales édictées supposent que les individus puissent s'en emparer. Or, l'examen des freins à la formation qui viennent limiter voire empêcher le suivi des formations souhaitées indique que l'efficacité d'une loi dépend des conditions qui structurent les arbitrages que les individus sont amenés à opérer. L'engagement des salariés en formation est suspendu aux conditions qui permettent de s'emparer des opportunités. Les réticences de l'employeur ou encore la définition de l'offre de formation sont autant d'éléments qui viennent freiner la formation des seniors. Les récentes mesures introduites seront-elles à la hauteur des enjeux ?

Bibliographie

Behaghel L. (2005), « Les seniors entre formation et éviction », *Connaissance de l'emploi* n°14, avril 2005.

Brun Hurtado E. et Mossé P. (2010), « La gestion des travailleurs vieillissants : l'articulation des niveaux d'action. L'exemple de la chimie et du bâtiment », *Travail et emploi*, n° 122, avril-juin 2010.

Cau-Bareille D. (2012), « Y-a-t-il des spécificités d'apprentissage des seniors ? », *Education permanente* n°191, juin.

Conseil d'Orientation des Retraites (2007) « Augmenter le taux d'emploi des seniors – Les enseignements des expériences étrangères », Colloque du COR, 29 novembre 2007, Paris. En ligne <http://www.cor-retraites.fr>

Communication de la commission du 20.11.2007 : Principaux messages du rapport « L'emploi en Europe » de 2007, en ligne : http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2007/com2007_0733fr01.pdf

⁹ A tel point que l'on peut poser la question du sens de la relation entre formation et maintien en emploi des seniors: la formation facilite-elle le maintien en emploi ou est-ce la détermination de l'employeur à garder un salarié qui est l'origine de la formation dont ce dernier bénéficie.

¹⁰ 5 opérateurs CEP ont été prévus par la loi du 5 mars 2014 : OPACIF (Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation), Pôle emploi, l'APEC (Association pour l'emploi des cadres), Missions locales et Cap emploi ;

Delgoulet C. (2012), « Apprendre pour et par le travail : les conditions de la formation tout au long de la vie professionnelle », in « *La vie professionnelle. Age, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Molinié A.F., Gaudart C. et Pueyo V. coord. (2012), Octarès Editions

Dubois J.M. et Fournier C. (2014), « Les freins à la formation vus par les salariés », Céreq-Bref n° 323, octobre 2014.

Dubois J.M. et Melnik-Olive E. (2017), « La formation en entreprise face aux aspirations des salariés », Céreq-Bref n°357.

Dupray A. et Recotillet I. (2009), « Mobilité professionnelle et cycle de vie », *Economie et statistique*, n°423

Fournier C. (2003), « Développer la formation des « seniors ? » Deux questions préliminaires », *Formation emploi*, n°81, février 2003.

Fournier C. (2006), « Les besoins de formation non satisfaits des salariés au prisme des catégories sociales », *Formation Emploi*, n° 95, Juillet-septembre 2006.

Fournier C. (2012), « Former les seniors, n'est-ce pas déjà trop tard ? », *Education permanente* n° 191, juin 2012.

Fournier C., Lambert M. et Marion-Vernoux I. (2017), « Le travail au cœur des apprentissages en entreprise », Céreq bref n°353

Gautié J. (2002), « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », Document de travail, CEE, mars

Goux D. et Maurin E. (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Economie et Statistique*, n°306, 1997-6.

Govillot S. et Rey M. (2013), « Rechercher et retrouver un emploi après 55 ans », INSEE, *Emploi et salaires*, édition 2013.

Lainé F. (2003), « Les seniors et la formation continue : un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles », DARES, *Premières informations et premières synthèses*, n°12.1, mars 2003.

Marbot E. et Peretti J.M. (2002), « Revaloriser le travail des seniors : un enjeu stratégique pour les entreprises », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, no 46, octobre-novembre-décembre.

Melnik-Olive E. (2017), « Formation continue et situation sur le marché du travail : premiers indicateurs du volet salariés de l'enquête Défis », Céreq études, n°13, juillet 2017

Minni C. (2016), « Emploi et chômage des seniors en 2015 », *DARES analyses*, n°73, décembre 2016.

OCDE (2012), « Examen Thématique de l'OCDE de suivi des politiques pour améliorer les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail »
http://www.oecd.org/fr/els/emp/Travailleurs%20%C3%A2g%C3%A9s_France.pdf

Pérez C. (2009), « Pourquoi les salariés précaires ne participent-ils pas à la formation continue ? », *Formation Emploi*, n°105, janvier-mars 2009

Picchio M. (2015), *Is training effective for older workers ?*, IZA World of labor 2015: 121.

Poilpot-Rocaboy et ali (2012), « La formation des salariés âgés : accords et plans d'actions seniors », *Education permanente*, n°191, juin.

Santelmann P. (2004), « Formation continue et âge », *Gérontologie et société*, 2004/4 n° 111, p. 143-156.