

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 23 mai 2019 à 9h30

« Âges et comportements de départ à la retraite : santé et conditions de maintien dans l'emploi »

Document n° 10

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Les enjeux en matière de formation, notamment professionnelle :
accessibilité, recours et pertinence**

*Fiche 9 du rapport France Stratégie « Les Seniors, l'emploi et la retraite »
(octobre 2018)*

FICHE 9

Les enjeux en matière de formation, notamment professionnelle : accessibilité, recours et pertinence

- **Les salariés seniors se forment moins que leurs cadets, même si l'écart se réduit depuis le milieu des années 2000**, partiellement en lien avec l'allongement de la vie professionnelle. Les taux d'accès à la formation professionnelle s'élèvent à seulement 39,6 % et 34,4 % pour les 55-59 et 60-64 ans, alors qu'ils oscillent entre 50 % et 60 % pour toutes les tranches d'âge quinquennales de 25 à 49 ans¹.
- **Les données des organisations internationales ne suggèrent pas un moindre accès des seniors à la formation professionnelle en France**. Les pays où les seniors se forment davantage qu'en France sont souvent des pays où les autres tranches d'âge se forment également davantage (les ratios comparant la participation à la formation pour les seniors et les plus jeunes sont ainsi proches du niveau français en Suède ou au Danemark).

**Tableau 10 – Participation des seniors en emploi à la formation :
éléments de comparaison internationale**

	France	UE	Allemagne	Pays-Bas	Danemark	Suède
Participation à la formation ² (% des travailleurs 55-74 ans)	15,6	8,5	4,1	15,7	21,5	22,8
Ratio relatif vis-à-vis des 25-54 ans	0,69	0,66	0,44	0,69	0,74	0,73

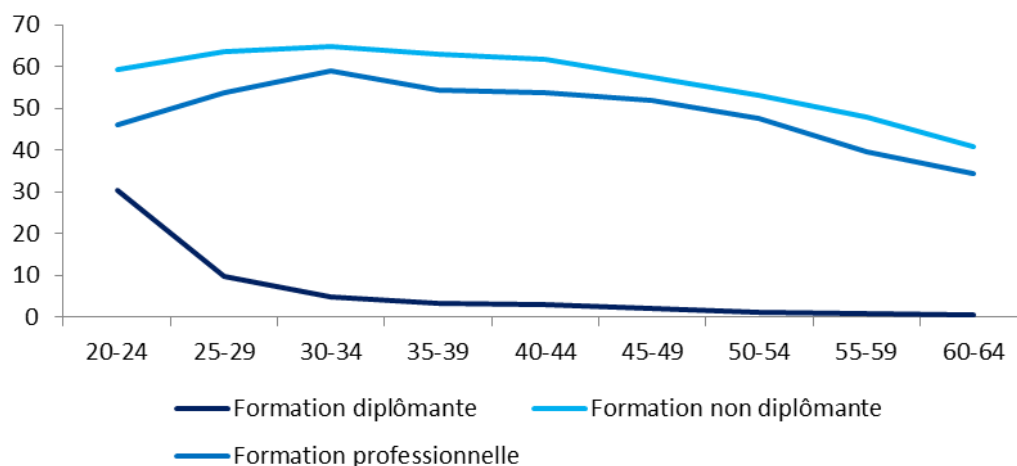
Source : OCDE (2018), *Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière en France, données 2016*, Éditions OCDE, Paris

¹ Demailly D. (2016), « [Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?](#) », *Dares Analyses*, n° 31, juin.

² Participation à une formation formelle ou informelle durant les quatre dernières semaines.

- **Le différentiel en défaveur des seniors en matière de formation se constate pour tous les types de formations.** Une étude du CEE¹ indique toutefois que la moindre offre de formation à l'informatique observée au cours des années 1990 n'est plus visible pendant la décennie suivante.

Graphique 32 – Taux d'accès des salariés à la formation selon l'âge en 2012

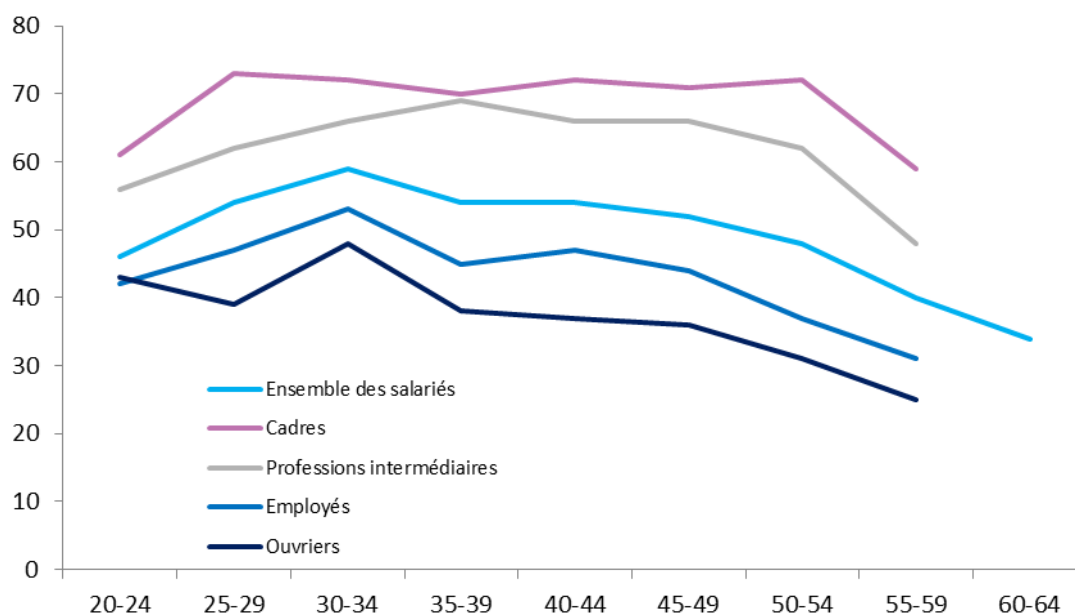


Source : Enquête sur la formation des adultes 2012, Insee-Dares

- **Si le moindre accès à la formation des salariés de plus de 50 ans s'observe à tous les niveaux de qualifications, la baisse est plus précoce pour les employés et les ouvriers.** Ceux-ci sont aussi moins souvent informés des différents dispositifs mobilisables (par exemple 89 % des cadres mais seulement 38 % des ouvriers s'agissant des bilans de compétences). Globalement, l'âge joue comme un facteur aggravant des inégalités d'accès à la formation d'abord liées aux catégories socioprofessionnelles. L'individualisation de la formation, via principalement le compte personnel de formation (CPF), ne semble pas contrecarrer les effets précités : les cadres sont surreprésentés parmi les bénéficiaires du CPF et les 45 ans et plus sont moins représentés que les 26-44 ans².

¹ Greenan N., Nancy M. et Robin S. (2013), « [Changements dans les entreprises et accès des seniors à la formation continue : une comparaison entre les années 1990 et 2000](#) », *op. cit.*

² Balmat C. (2018), « [Le compte personnel de formation : une montée en charge rapide surtout au profit des personnes en recherche d'emploi](#) », *Dares Résultats* n° 4, janvier.

Graphique 33 – Taux d'accès des salariés à la formation par âge et CSP

Source : Enquête sur la formation des adultes 2012, Insee-Dares

- **L'investissement dans la formation, tant de la part des salariés que des employeurs, résulte d'un arbitrage faisant intervenir l'horizon temporel de la période d'emploi restante.** Le code du travail autorise d'ailleurs la fixation d'un âge maximum pour le recrutement s'il est fondé sur la formation requise pour le poste concerné (article L. 1133-2 2°). Autre exemple : selon l'OCDE¹, le parcours de 16 mois en moyenne associé à la validation des acquis de l'expérience est trop long pour être entamé en fin de vie active.

- **Les obstacles à la formation sont multiples, l'absence d'aide de l'employeur étant néanmoins davantage citée par les plus de 50 ans, quelle que soit leur catégorie sociale².** Ce frein est mentionné par 19 % des ouvriers et employés, et 16 % des cadres et professions intermédiaires de la tranche d'âge. Le refus de l'employeur est en outre cité dans 18 % des cas, et ce aussi bien par les cadres et professions intermédiaires, que par les ouvriers et employés (dans ce dernier cas le refus est plus fréquemment opposé aux 50 ans et plus). Le coût de la formation

¹ OCDE (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle*, Note pays de 2007 à 2017, *op. cit.*, p. 11.

² Demailly D. (2016), « [Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?](#) », *op. cit.*

touche également les deux catégories de manière homogène (16 % dans chaque cas). En revanche la question de la charge de travail concerne surtout les cadres (26 % contre 12 %), à l'inverse les difficultés personnelles (prérequis, âge, santé) sont davantage citées par les ouvriers et employés (11 % contre 3 %). Diverses études indiquent par ailleurs un obstacle moins avouable et objectivable lié aux stéréotypes sur les capacités d'apprentissage¹, repris à leur compte tant par les employeurs que par les seniors eux-mêmes (voir la fiche 12).

• **Un autre obstacle à la formation plus fréquemment cité par les plus de 50 ans est l'absence de formation adéquate ; selon l'OCDE² il existe en France un problème majeur d'inadéquation de l'offre de formation professionnelle aux besoins des seniors.** Tel semble également être le cas dans le reste de l'Europe, une étude d'Eurofound³ de 2015 citant l'inadéquation de l'offre de formation parmi les deux principaux obstacles pour les seniors. Certes, dans le cas français, plus de 90 % des formations professionnelles ont donné satisfaction⁴, mais ceci ne concerne que les seniors ayant suivi une formation. Or 10 % citent l'absence de formation adéquate comme obstacle (cette modalité de réponse est plus fréquente que chez les 30-44 ans, et ce pour les deux catégories sociales étudiées). Surtout, pour 40 % des ouvriers seniors, les compétences acquises se sont avérées assez peu, voire pas du tout, utilisées.

• **Les recherches des ergonomes montrent que les seniors ont des besoins spécifiques⁵,** comme des durées de formation plus longues, susceptibles d'en renchérir le coût. En Allemagne, le programme fédéral PFIFF⁶, qui a étudié comment maintenir les capacités cognitives des seniors, a ainsi souligné le besoin de former les formateurs. Toutefois, si les seniors migrent au cours de leur carrière vers des tâches reposant plus sur l'expérience (encadrement, relations publiques, vente, etc.), ils sont alors moins affectés par l'obsolescence du capital humain induite par le changement.

¹ « Certains travaux ergonomiques montrent que les salariés eux-mêmes partagent un certain nombre de préjugés négatifs concernant leurs capacités à apprendre en vieillissant » : Demailly D. (2016), « [Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?](#) », *op. cit.*

² OCDE (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle, Note pays de 2007 à 2017, op. cit.*, p. 10.

³ 6^e enquête européenne sur les conditions de travail.

⁴ Demailly D. (2016), « [Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?](#) », *op. cit.*

⁵ Greenan N., Narcy M. et Robin S. (2013), « [Changements dans les entreprises et accès des seniors à la formation continue : une comparaison entre les années 1990 et 2000](#) », *op. cit.*

⁶ *Programms zur Förderung und zum Erhalt intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer.*

- **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un levier amont sur le besoin de formation.** Mais seule la moitié des salariés de 55 ans et plus évoquent leurs besoins de formation lors de l'entretien professionnel (soit 16 points de moins que la moyenne)¹. Par ailleurs, « une politique de formation destinée aux seniors doit être menée très en amont des processus de distanciation, de désengagement ou d'exclusion. Elle est partie prenante d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences trop souvent absente des cultures *managériales* »². Le Céreq a ainsi lui aussi souligné que c'est bien avant 50 ans qu'il faut examiner les besoins de formation, en particulier pour les moins qualifiés, pour leur permettre de s'engager « dans des formations d'une durée conséquente, susceptibles de peser sur leur situation » et ainsi de se maintenir durablement dans l'emploi³ (voir la fiche 26).
- **Mais au-delà de l'enjeu de la politique de formation pour l'entreprise elle-même, il y a un enjeu de formation pour les seniors qui souhaitent ou doivent changer d'emploi.** Pour les individus, la formation a très peu de conséquences sur les salaires dès que l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs. En moyenne, ce sont les employeurs qui captent la majeure partie des rendements de la formation de leurs salariés⁴. En revanche, dans le cas d'une mobilité externe, les salariés peuvent tirer profit d'une formation par le biais d'un gain de rémunération ou d'une absence de perte salariale par rapport à ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation.

¹ Demailly D. (2016), « [Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?](#) », *op. cit.*

² Santelmann P. (2004), « Formation continue et âge », *Gérontologie et Société*, n° 111, p. 143-156.

³ Fournier C. (2010), « [Former les seniors, un objectif à reformuler](#) », Céreq, *Bref*, n° 278, octobre.

⁴ Ferracci M. (2013), *Évaluer la formation professionnelle, étude relative à l'évaluation des dispositifs de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés*, Paris, Presses de Sciences Po, décembre.