

# **Rencontres de l'AGAM**

**6 octobre 2009**

<b>Formation et vieillissement</b>
------------------------------------

**Contribution sur la question de la formation continue selon l'âge**

**Christine Fournier**  
**Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)**

## LES OBJECTIFS

La transformation de la pyramide des âges de la population active est annoncée<sup>1</sup>. 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 des 55-64 ans de 40 % pour les hommes et de 35 % pour les femmes** (Données Eurostats). C'est dire le chemin qui reste à parcourir. Cette évolution annoncée fait écrire à J. Bertheret (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 : il faudrait 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 rend compte : 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 ? Ces hésitations reflètent 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 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 mettre en question 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 active<sup>2</sup>.

C'est à cette interrogation que nous nous proposons d'apporter quelques éléments de réflexion. A cette fin, après avoir rappelé les enjeux de la formation selon l'âge, nous examinerons les inégalités d'accès à la formation continue selon les âges, dans la perspective 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.

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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.

## LES ENJEUX

### Allongement de la durée d'activité

#### 1- Actualisation des compétences

En tout état de cause, le maintien dans l'emploi appelle une **actualisation des compétences** des salariés afin qu'ils puissent rester dans la course en s'adaptant aux évolutions du travail.

#### 2- Ouverture de perspectives professionnelles

Il est parfois difficile de vieillir dans le métier que l'on a exercé pendant 30 ans : les transports, le bâtiment sont autant de secteurs où 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)<sup>3</sup>. Ces mobilités, encouragées par l'Union européenne, impliqueraient un accompagnement en terme de formation continue.

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 20 ans de travail. Or, les promotions se raréfient à mesure que l'âge augmente, au-delà de 45 ans. Et la tendance est d'autant plus marquée que la catégorie socio-professionnelle se situe au bas de l'échelle (Lainé, 2002).

### Départ en retraite des papy-boomers

Par qui remplacer les sortants ?

- recrutement de jeunes diplômés tout juste sortis de l'appareil éducatif
- promotion des salariés engagés dans la vie active (implique formation ?)

---

<sup>3</sup> 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).

## L'ACCES A LA FORMATION SELON L'AGE

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

En moyenne, 44 % des salariés ont accédé à la formation continue en 2006 (Enquête Formation continue 2006). Mais les salariés âgés de 15 à 29 ans se sont formés nettement plus que ceux âgés de plus de 50 ans (51 % contre 35 %). En moyenne, le déclin de l'accès à la formation continue s'amorce dès 40 ans. Or, si la vie active des salariés se poursuit jusqu'à 65 ans<sup>4</sup>, restent en moyenne 25 ans d'avenir professionnel qui appelleraient nécessairement une actualisation, voire une réorientation professionnelle, que pourrait accompagner la formation continue.

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 la vie active et les salariés en question moins prompts à s'y engager.

Cependant, les taux d'accès moyens masquent des écarts considérables selon les profils individuels et les conditions d'exercice des emplois. La loi de 1971 qui régissait 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 vieux (plus de 50 ans) le taux d'accès le plus faible. Mais les courbes d'accès selon l'âge et la catégorie socio-professionnelle ne sont pas seulement hiérarchisées, les dessins qu'elles décrivent diffèrent.

---

<sup>4</sup> Certes, la réforme du régime général de retraite, en 1993, ne touche pas à l'âge de la retraite, mais 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 (Gaullier, 2001).

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

### **LES TAUX D'ACCES SELON L'AGE ET LA CS**

L'accès des salariés à la formation continue répond à la hiérarchie socio-professionnelle : les cadres affichent un taux global de 60 %, suivis de près par les professions intermédiaires (58 %), viennent ensuite les employés (38 %) ; les ouvriers ferment la marche avec un taux global d'accès de 28 %.

Ainsi, parmi les cadres et professions intermédiaires, la formation continue apparaît mieux répartie entre les différentes tranches d'âge alors que parmi les employés et surtout les ouvriers, la formation continue 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 âgés de 30 à 39 ans se forment 2 fois plus que les ouvriers du même âge mais 3 fois plus entre 50 à 59 ans.

Ainsi, c'est principalement la catégorie socio-professionnelle 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 40 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 socio-professionnelles 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 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 : 11 % des cadres ont moins de 30 ans contre 20 % des ouvriers ; le gros des deux troupes se retrouve entre 30 et 49 ans (respectivement 64 % et 57 %) ; en revanche, 26 % des cadres ont plus de 50 ans contre 23 % des ouvriers. Même si ces chiffres gagneraient à être mis en perspective avec l'histoire de la structure des emplois et des formations, ils suffisent à mettre en lumière l'entrée plus précoce des ouvriers dans la vie active et leur sortie à des âges plus jeunes que les cadres qui entrent plus tardivement dans la vie active mais s'en retirent à un âge plus avancé.

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 bout du compte, le taux d'accès des cadres âgés de 50 à 59 ans, à la fois les plus âgés et les moins bien servis de leur catégorie (54 %) est toutefois supérieur à celui des employés âgés de 15 à 29 ans, parmi les plus jeunes et les mieux servis de leur catégorie (49 %). 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.

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 re-dynamisation 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 socio-professionnelles 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 rendent compte. Quelle que soit la dimension que l'on considère (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 dans l'explication des inégalités. L'âge n'intervient que secondairement comme facteur aggravant. En outre, il ne 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 socio-professionnelles, 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.

En témoigne également l'expression des salariés quant à leurs besoins de formation non satisfaits.

## **LES BESOINS DE FORMATION NON SATISFAITS**

### **Expression des souhaits des « travailleurs âgés » et réalité de la formation continue, questions autour d'un paradoxe apparent**

Cherchant à saisir le désir de formation des salariés, l'enquête Formation Continue 2006 nous livre les déclarations individuelles de besoins de formation non satisfaits des salariés. Sachant l'impact considérable de la catégorie socio-professionnelle sur l'accès à la formation continue, leur prise en considération s'impose.

Le sens commun voudrait que les salariés qui accèdent le moins à la formation affichent les besoins de formation non satisfaits les plus importants. Or, la proportion de salariés déclarant avoir ressenti des besoins de formations non satisfaits en fonction de l'âge dessine une courbe qui reflète celle des taux d'accès. Plus l'on s'élève dans l'échelle des catégories socio-professionnelles, plus la probabilité de déclarer des besoins de formation non satisfaits est importante.

De plus, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, ce sont les salariés ayant accédé à la formation qui se déclarent les plus insatisfaits. Autrement dit, en apparence du moins, les plus satisfaits sont les moins bien servis en formation. Y-a-t-il là un paradoxe ?

## QUELQUES EXPLICATIONS

Il est utile d'introduire une distinction entre les représentations 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 qui sont le principal moteur de l'engagement en formation (Santelmann, 2001). L'essentiel de l'intérêt que présente la formation continue pour le salarié tient dans l'espérance de gain ou de promotion qu'elle contient. Or, le rendement salarial espéré de la formation continue reste tenu. 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 socio-professionnelle s'inscrit au bas de la hiérarchie. Ces disparités rendent compte 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 de 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 moins qualifiés espèrent plus souvent un bénéfice financier et sont donc plus souvent déçus et conséquemment moins disposés à renouveler l'expérience**

**Les moins qualifiés sont moins bien informés sur les possibilités de formation (plan de formation, connaissance de leurs droits...)**

## Conclusion : quelles perspectives ?

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.

La poursuite d'une réflexion sur la formation des travailleurs âgés qui nierait de fait 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 déboucherait sur des propositions par construction inaptes à réduire les inégalités individuelles, voire susceptibles de les creuser. L'analyse de la formation des travailleurs âgés appelle la réinscription de la catégorie des « plus de cinquante ans » dans une approche de la formation *tout au long* de la vie fondée sur la mise en lumière des itinéraires professionnels **distinguant, même grossièrement, les différents niveaux de qualification.**

### **Améliorer l'information sur la formation notamment auprès des moins qualifiés**

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 permettant de garantir la continuité de la formation des actifs victimes à cet égard 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.

## Compléments

- 1- Pour le moins, la formation continue permet-elle d'éviter des démotives 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, qui montrent à partir des données de l'enquête FQP 1993 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 » (Fougère, Goux et Maurin, 2001). 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, 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 démotive professionnelle, voire une marginalisation de l'emploi.
  
- 2- 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 et qui appellent un renouvellement des modalités et des conditions d'apprentissage. Les salariés les moins qualifiés présentent un niveau de formation initiale plus bas qui traduit souvent un « équipement cognitif » appelant des modalités d'apprentissage intégrant des procédures de remédiation (Paumès et Marquié, 1996). Dans l'exercice de leurs emplois, ils pâtissent d'un contenu de travail plus pauvre et de conditions de travail plus difficiles. A l'inverse, les salariés les plus qualifiés, dotés dès le début de la vie active d'un bagage scolaire témoignant d'une aisance face à la formation, bénéficient de conditions de travail plus confortables et de contenus de travail facilitant 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, 1996).