

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

LA FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS DU PRIVÉ À L'ÉPREUVE DE L'ÂGE

Fin janvier, les négociations sur la formation professionnelle ont été réouvertes après une interruption de quinze mois. Elles devraient notamment mettre en perspective formation et évolutions démographiques, la question de la formation des travailleurs les plus âgés venant faire écho à l'inévitable interrogation « devra-t-on travailler plus longtemps ? ». Car force est de constater que les salariés se forment de moins en moins au-delà de 45 ans. Mais la ligne critique que constitue l'âge ne semble pas la seule frontière à dépasser pour repenser la formation tout au long de la vie.

La moitié des européens âgés de 55 à 64 ans en emploi d'ici 2010, tel est l'objectif auquel a adhéré la France lors du sommet de Stockholm en mars 2001. Cette perspective appelle une réflexion sur les moyens d'assurer le maintien en emploi des travailleurs les plus âgés. D'autant que de ce point de vue, la France se situe en queue de peloton de la Communauté européenne : 32 % des hommes et 25 % des femmes ayant entre 55 et 64 ans travaillent. Parmi les projets visant à élever progressivement le taux d'emploi de cette tranche d'âge afin de répondre aux injonctions du Conseil européen, les mesures prônant une relance de la formation continue sont nombreuses et tendent à désigner l'âge de 50 ans comme le seuil critique d'une nouvelle politique de formation. Il est pour le moins utile de s'interroger sur cette frontière qui tend aujourd'hui à s'imposer, tant dans le cadre des travaux sur les travailleurs âgés que dans celui des politiques publiques visant l'allongement de la vie active, mais qui semble aussi croiser d'autres lignes de clivages.

Entre janvier 1999 et février 2000, 31 % des salariés du secteur privé ont suivi une formation (cf. encadré page 4). Cependant, les plus jeunes ayant entre 25 à 34 ans se sont formés deux fois plus que les plus de 55 ans : 36 % contre 18 %. Cet écart semble traduire une logique économique élémentaire : 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. Les employeurs seraient donc moins enclins à financer des formations aux salariés en fin de vie active et ces salariés moins prompts à se former. Envisagée dans cette perspective, l'accès à la formation devrait décliner progressivement à mesure que l'âge s'élève. Or, il ne chute significativement qu'à partir de 55 ans. De surcroît, la courbe que dessine le taux d'accès à la formation

en fonction de l'âge varie fortement selon les catégories socioprofessionnelles (cf. graphique page 2).

SELON QUE VOUS SEREZ CADRE OU OUVRIER...

La loi de 1971, sur la formation professionnelle, avait entre autres pour ambition de réduire les inégalités. Force est de constater trente ans plus tard que la formation continue contribue plutôt à les creuser. Au moment de l'entrée dans la vie active, les personnes les moins bien dotées scolairement accèdent aux emplois les moins favorables en termes de catégorie, de statut, de salaire et de temps de travail. La justice élémentaire voudrait qu'elles bénéficient au cours de leur vie professionnelle de formations plus nombreuses et plus consistantes afin de tenter d'améliorer leur situation. Or, c'est l'inverse qui se produit : la formation va aux plus qualifiés. 54 % des cadres et 45 % des salariés exerçant une profession intermédiaire effectuent au moins une formation par an, contre seulement 29 % des employés et 20 % des ouvriers. Le niveau de qualification s'impose comme le facteur prépondérant de l'accès à la formation continue... et l'âge joue comme facteur aggravant.

À ces écarts entre catégories de salariés vient en effet se conjuguer le déclin de l'accès à la formation au fil de l'âge : ce déclin s'amorce d'autant plus tôt que l'on se trouve au bas de l'échelle socioprofessionnelle. Ainsi, une forte proportion de cadres continue de se former au-delà de 50 ans quand les ouvriers voient leur taux d'accès à la formation chuter significativement autour de 40 ans.

On pourrait en conclure que l'accès à la formation ne fait que refléter des calendriers de carrière décalés. Entrant plus jeunes sur le marché du travail, les ouvriers verraient s'étioler

plus tôt leurs opportunités de promotion, et du même coup leurs possibilités de formation. Les cadres trouveraient encore des possibilités de promotion à des âges plus avancés du fait de leur entrée plus tardive sur le marché du travail. Le plus grand nombre de formations dont ils bénéficient viendraient

soutenir des mobilités plus tardives. Cette explication trouve un argument dans la pyramide des âges : 0,3 % des cadres ont moins de 25 ans, contre 8 % des ouvriers ; 28 % des cadres ont plus de 50 ans, contre 18 % des ouvriers.

Mais aussi séduisant soit-il, cet argument ne doit pas faire oublier deux aspects essentiels des inégalités entre les catégories socioprofessionnelles. D'une part, ces inégalités divisent les salariés dès le début de la vie active : entre 25 et 29 ans, 60 % des cadres accèdent à la formation continue, contre 26 % des ouvriers. D'autre part, le déclin de la formation, qui s'amorce plus précocement pour les moins qualifiés, creuse sévèrement ces écarts. Et au final, un cadre ayant plus de 55 ans a plus de chance de se former qu'un ouvrier quel que soit son âge. Cette prépondérance de la catégorie socioprofessionnelle se confirme lorsque l'on analyse les attentes des salariés à l'égard de la formation.

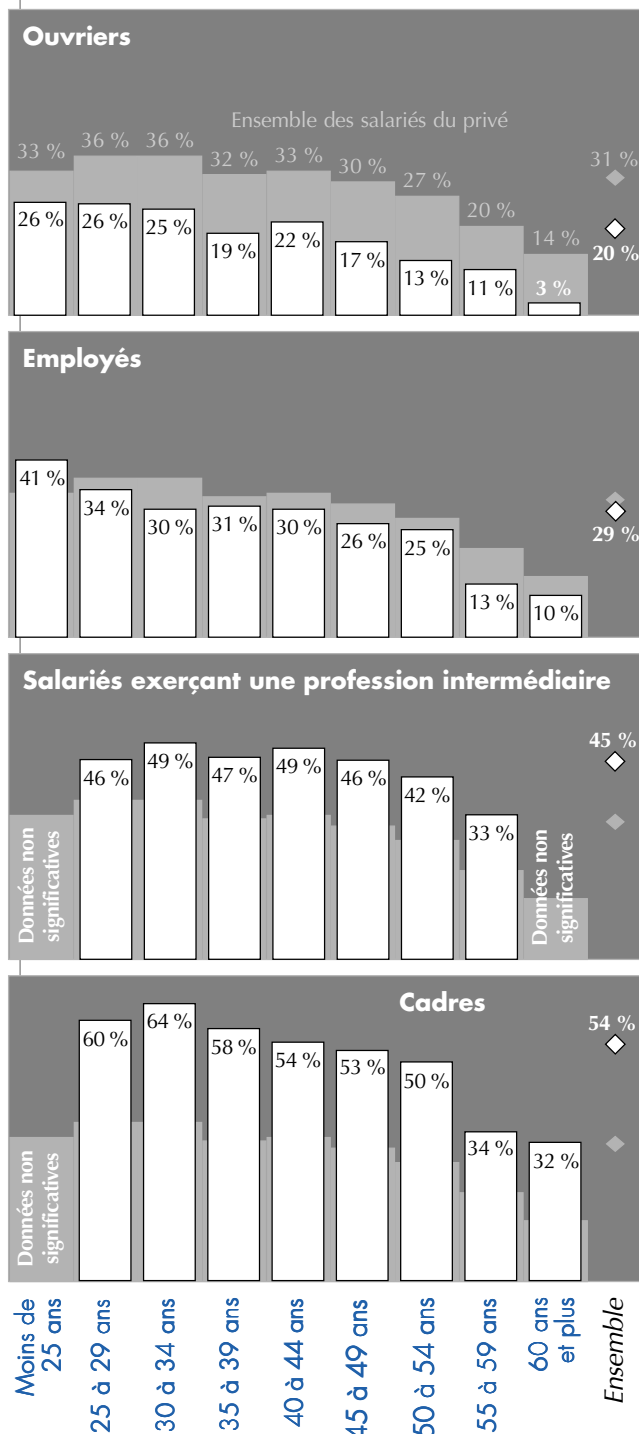
Quelle que soit la génération, 10 % des salariés se forment dans un but associatif, syndical ou personnel. En revanche, le partage entre ceux qui, à travers la formation, visent une adaptation à l'emploi et ceux qui en attendent un changement d'emploi, l'obtention d'un diplôme ou la reconnaissance d'une qualification, se modifie avec l'âge. Les plus jeunes sont relativement plus nombreux à envisager un changement conséquent – en précisant toutefois que 11 % des moins de 25 ans qui se forment relèvent de l'alternance. À l'opposé, c'est au-delà de 50 ans que la formation a le plus souvent pour objectif une adaptation à l'emploi (cf. graphique ci-dessous)

Certes, plus le salarié vieillit, moins il s'engage dans des formations visant un changement d'emploi, un diplôme ou la reconnaissance d'une qualification. Les plus de 50 ans qui se forment sont globalement 6 % à poursuivre cet objectif. Mais cette proportion varie aussi selon la catégorie socioprofessionnelle.

L'ÂGE ET L'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

Taux d'accès à la formation

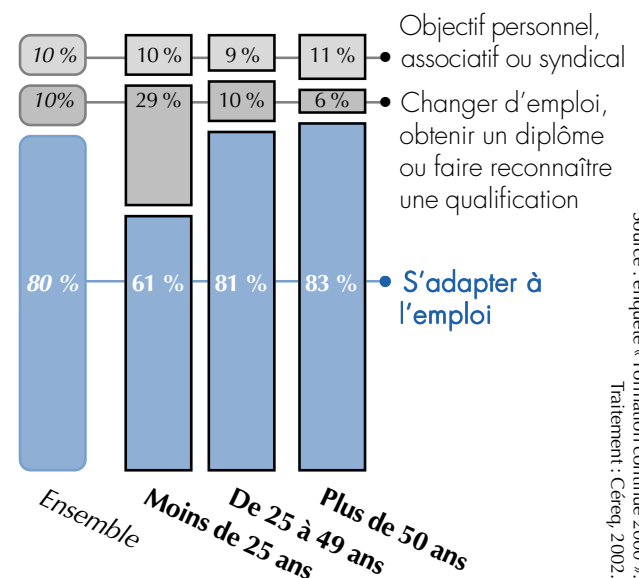
Proportions de personnes, salariées du secteur privé en janvier 1999, ayant effectué au moins une formation de trois heures ou plus, entre janvier 1999 et février 2000.



Source : enquête « Formation continue 2000 ». Traitement : Céreq, 2002.

L'ÂGE ET LES ATTENTES VIS-À-VIS DE LA FORMATION

Principale attente à la veille d'une formation, des salariés du privé ayant effectué au moins une formation de trois heures ou plus, entre janvier 1999 et février 2000.



Source : enquête « Formation continue 2000 ». Traitement : Céreq, 2002.

sionnelle : elle est de 4 % chez les cadres, 6 % chez les salariés exerçant une profession intermédiaire, 7 % chez les employés et 9 % chez les ouvriers. Et au bout du compte, les ouvriers qui se forment après 50 ans visent plus souvent un changement conséquent que les cadres entre 25 et 39 ans, dans la fleur de leur carrière (9 % contre 7 %). Là encore, c'est moins l'âge que le niveau de qualification qui oriente l'attente des salariés vis-à-vis de la formation.

DES ESPOIRS SOUVENT DÉÇUS

L'on retrouve les mêmes clivages d'âges et de catégories socioprofessionnelles lorsque l'on interroge les salariés sur leurs besoins de formation non satisfaits (cf. graphique page ci-contre)... Mais contrairement à ce que voudrait le bon sens, moins les salariés se forment, moins ils déclarent avoir de besoins de formation. Au plus fort de ce paradoxe, ce sont les salariés non formés qui déclarent le moins souvent avoir des besoins non satisfaits (20 % contre 26 % des formés ; 11 % contre 17 % des formés, parmi les plus de 50 ans). Un paradoxe apparent cependant, car les salariés apprécient leurs besoins à l'aune de leurs perspectives professionnelles, notamment en termes de bénéfices financiers. Or, si l'on en croit les travaux les plus récents en la matière, le rendement salarial des formations continues est bien mince.

Néanmoins, une part non négligeable des salariés formés (15 %) espèrent un gain salarial à l'issue des formations. Ces espoirs sont toutefois très variables. Selon toute logique, ceux qui se forment dans un but personnel ou syndical n'attendent pas un bénéfice financier. En revanche, l'adaptation à l'emploi laisse espérer à nombre d'entre eux (13 %) une augmentation de salaire. Les salariés qui se forment dans la perspective de changer d'emploi, d'obtenir un diplôme ou la reconnaissance d'une qualification sont les plus nombreux à espérer un gain salarial (44 %).

Tout autant que le but de la formation, l'âge vient imprimer sa marque sur les espoirs de gain salarial : plus le salarié est âgé moins ces espoirs sont importants. Faut-il voir là le reflet d'un système de mobilité professionnelle qui avantage les plus jeunes ? La perspective économique y invite, dans la mesure où elle conduit à calculer le rendement d'un investissement au prorata de la durée d'activité restante. Faut-il y lire les enseignements de l'expérience des plus vieux qui auront compris que les espoirs sont le plus souvent déçus ?

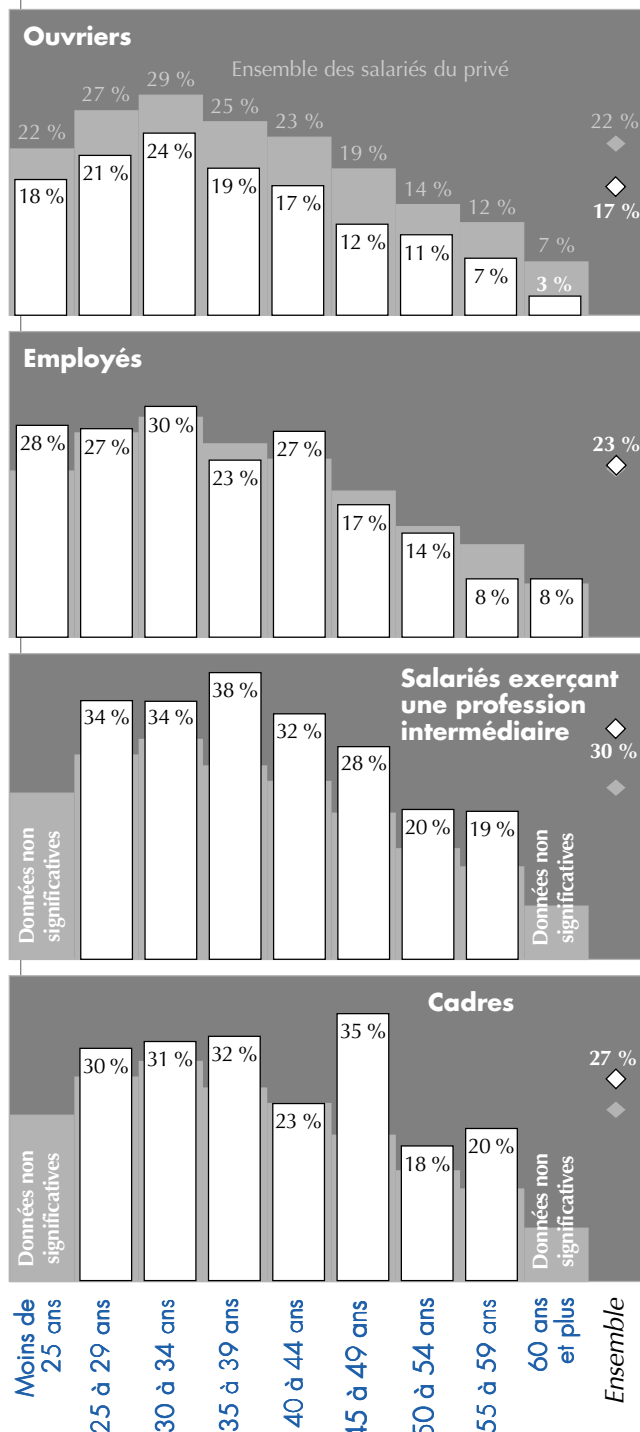
Ces deux arguments se valent et se conjuguent. En témoigne la façon dont les salariés formés apprécient les retombées financières des formations qu'ils ont suivies entre mars et décembre 1998. 5 % d'entre eux déclarent, deux ans après une formation, avoir obtenu un gain salarial à l'issue de cette dernière. Certes il se peut que les formés, après un tel laps de temps, soient victimes de leur mémoire et n'aient gardé à l'esprit que les formations les plus consistantes, *a fortiori* si elles se sont révélées rentables. Ce repérage des gains salariaux estimés par les formés permet néanmoins de pointer quelques écarts qui éclairent les facteurs de valorisation des formations. La part de salariés qui estiment que leur salaire a augmenté suite à une formation n'est que de 1 % pour les plus de 50 ans alors qu'elle s'élève à 6 % pour les moins de 50 ans. Mais cette faible proportion tient moins à leur âge

qu'à la nature des formations qu'ils suivent. Seuls 3 % des quinquagénaires qui se forment, obtiennent un nouvel emploi, un diplôme ou une qualification reconnue à l'issue de leur formation. À titre de comparaison, cette proportion est de 11 % pour leurs homologues ayant entre 25 et 39 ans.

L'ÂGE ET LES BESOINS DE FORMATION NON SATISFAITS

Besoins de formation non satisfaits

Proportions de personnes, salariées du secteur privé en janvier 1999, ayant déclaré en mars 2000 avoir des besoins de formation non satisfaits.



Source : enquête « Formation continue 2000 ». Traitement : Céreq, 2002.

Une progression salariale résulte de l'ensemble des facteurs qui composent la gestion des ressources humaines d'une entreprise, parmi lesquels la formation n'est qu'un des éléments. Le bénéfice financier qu'un salarié estime avoir obtenu à l'issue d'une formation ne permet donc pas de dire que cette dernière en est indéniablement à l'origine. L'impression qu'il en garde contribue néanmoins à fonder sa confiance dans la formation comme outil de progression professionnelle. On comprend dès lors aisément la déception de tous ceux qui, entrés en formation avec l'espoir d'en retirer un bénéfice financier, l'auront attendu en vain.

RÉINSCRIRE LA FORMATION DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

En résumé, l'âge vient renforcer les inégalités d'accès à la formation continue qui divisent les salariés dès le début de la vie active selon leur catégorie socioprofessionnelle. Le déclin de l'accès à la formation s'amorce d'autant plus tôt que leur niveau de qualification est bas. Les moins qualifiés, y compris au-delà de 50 ans, se forment relativement plus souvent dans la perspective de changer d'emploi, d'obtenir un diplôme ou la reconnaissance d'une qualification. Enfin, moins les salariés se forment, moins ils déclarent de besoins de formation non satisfaits, d'où l'« appétence » apparemment particulièrement tenue pour la formation des salariés âgés les moins qualifiés.

Les enjeux de la formation continue au fil de l'âge revêtent, aujourd'hui plus qu'hier, une importance indéniable avec le vieillissement de la population active. Dans de nombreux secteurs où l'âge s'accompagne de risques grandissants, le maintien dans la vie professionnelle suppose des politiques de répartition des salariés dans les entreprises qui tiennent compte de leur âge. Par ailleurs, le maintien en emploi au-delà de 55 ans appelle la relance de la mobilité profession-

nelle après 40 ans afin de stimuler l'activité, mais également d'éviter que les salariés fragilisés, leurs qualifications étant devenues obsolètes, soient écartés de l'emploi.

Dès lors que la formation est envisagée dans une perspective de changement professionnel, elle doit être réorganisée pour réellement peser sur les trajectoires professionnelles. En retour, une meilleure articulation entre formation et progression professionnelle contribuerait sans nul doute à aiguïser le désir de formation, à tous les âges. Une telle perspective suppose une nouvelle approche de la formation tout au long de la vie, qui envisage les formations aux différents âges en fonction des niveaux de qualification. Car des mesures globales, ciblées sans distinction sur les « plus de 50 ans », qui nieraient la multiplicité des stratégies, des objectifs, des conditions d'emploi et surtout des parcours professionnels, ne pourraient réduire les inégalités et seraient même susceptibles de les creuser.

Christine Fournier (Céreq).

POUR EN SAVOIR PLUS

- *Les français et la formation continue. Statistiques sur la diversité des pratiques*, Ch. Fournier, M. Lambert, C. Perez, Documents, n° 169, série « Observatoire », Céreq, novembre 2002.
- « L'accès des seniors à la formation continue », F. Lainé, *Retraite et Société*, n° 37, octobre 2002.
- *Les enjeux de la refonte de la formation professionnelle continue. Bilan pour un futur*, Y. Lichtenberger et Ph. Méhaut, février 2001, www.cereq.fr, rubriques « Études et recherches », « Bilan des usages de la FPC ».
- « Développer la formation des seniors ? Deux questions préliminaires », Ch. Fournier, *Formation Emploi*, n° 81, janvier-mars 2003, à paraître.

ENQUÊTE SUR LA FORMATION CONTINUE

Les données présentées dans ce *Bref* sont issues de l'enquête « Formation continue 2000 », co-réalisée par le Céreq et l'INSEE, dans le cadre d'un partenariat qui, outre ces deux structures, réunissait la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) et le Service des droits des femmes du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, la Direction de la programmation et du développement (DPD) du ministère de l'Éducation nationale et le Commissariat général du Plan.

« Formation continue 2000 » est une enquête complémentaire à l'enquête « Emploi » réalisée en mars 2000 par l'INSEE. Elle visait à appréhender les formations continues suivies par les individus, y compris les formations à visées non strictement professionnelles. Elle a été réalisée auprès

d'un échantillon de 28 700 personnes, âgées de moins de 65 ans, qui avaient achevé leur formation initiale et n'effectuaient pas leur service militaire au moment de l'enquête. Ces personnes ont été interrogées, sous formes d'entretiens en face à face, sur les formations suivies après la sortie du système scolaire, avec un questionnement plus détaillé sur la période allant de janvier 1999 à février 2000.

Elle permet notamment d'analyser les « taux d'accès à la formation continue » des différentes catégories de salariés, c'est-à-dire les proportions de personnes qui, au cours de cette période, ont suivi au moins une action de formation d'une durée minimale de trois heures – quels qu'en soient le but (explicitement professionnel ou plus personnel) et les modalités (stages, alternance, formation en situation de travail ou auto-formation).