

## Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?

L'accès à la formation décroît avec l'âge. À caractéristiques d'emploi identiques, les plus de 50 ans se forment moins que leurs cadets, leur taux d'accès fléchissant nettement après 55 ans. Ce phénomène s'est cependant légèrement atténué au fil des années, du fait notamment de l'allongement de la vie professionnelle.

Les salariés âgés de 50 ans ou plus sont, en moyenne, plutôt bien informés de l'existence des différents dispositifs de formation professionnelle auxquels ils peuvent prétendre (83 %).

Les seniors sont peu demandeurs de formation : les trois quarts des salariés âgés de 55 ans et plus déclarent ne pas souhaiter suivre une formation (ou une autre formation que celle déjà suivie). Néanmoins, plus du tiers des salariés seniors mettent en avant le refus ou l'absence de soutien par leur employeur. Les difficultés personnelles ne sont citées comme raisons principales de l'absence de recours à la formation que par moins de 8 % d'entre eux.

Dans un contexte de vieillissement de la population, le maintien des seniors en emploi est devenu un des objectifs prioritaires des politiques publiques des pays européens (1). En France, les récentes réformes ont augmenté l'âge de la retraite et le nombre d'annuités nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Le maintien en emploi des salariés les plus avancés dans la vie active est une conséquence de ces réformes et une condition de leur réussite. Parce qu'elle permet d'adapter les compétences des travailleurs en deuxième partie de carrière aux savoirs et savoir-faire requis sur le marché du travail, la formation des salariés seniors est un outil essentiel en ce sens.

L'enquête sur la « Formation des adultes 2012 » (encadré 1) permet d'appréhender l'accès à la formation des individus et en particulier celle des salariés seniors (2) (âgés de 50 ans et plus).

### L'importance de l'âge pour l'accès à la formation

En France métropolitaine, en 2012, 61 % des salariés ont suivi au moins une formation, diplômante ou non, au cours de l'année écoulée (encadré 2). Mais le recours à la formation ne concerne pas tous les salariés avec la même intensité [1].

Les salariés seniors se forment moins que leurs cadets : 50 % des salariés âgés de 50 ans ou plus ont participé à une formation non diplômante, pour raisons professionnelles ou personnelles, contre 62 % des moins de 50 ans. De même, les seniors sont moins nombreux à tenter un

diplôme ou un titre reconnu au cours de leur carrière. Ainsi, en 2012, 1 % d'entre eux ont accédé à une formation diplômante dans les 12 derniers mois, contre 4 % pour les salariés entre 30 et 44 ans (graphique 1).

Néanmoins, selon l'enquête Emploi de l'Insee, l'écart entre le taux d'accès à la formation des 50-59 ans et celui de leurs cadets se réduit depuis le milieu des années 2000. Le ratio 30-39 ans/50-59 ans s'élevait à 1,2 en 2012, contre 1,4 en 2006. Ce phénomène tient à un accès légèrement accru des 50-54 ans mais surtout à celui des 55 ans et plus. Il est à relier à l'allongement de la vie professionnelle (3) (graphique 2).

Ce constat des inégalités d'accès à la formation n'est pas nouveau [2, 3] et les enquêtes statistiques réalisées en France auprès des individus (4) témoignent de leur caractère structurel. En plus de l'âge, les caractéristiques des salariés (diplôme, catégorie socioprofessionnelle...) ou des employeurs (taille, secteur d'activité) sont des facteurs fondamentaux qui déterminent l'accès à la formation.

(1) La stratégie de Lisbonne avait fixé comme objectif aux États membres de porter à 50 % d'ici à 2010 le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans. En juin 2010, le Conseil européen a fixé un objectif à l'UE dans le cadre de la « Stratégie Europe 2020 », visant à atteindre un taux d'emploi de 75 % pour les 20-64 ans.

(2) Il faut rappeler que les résultats présentés ici ne portent, par construction, que sur les seniors encore en emploi salarié. Les résultats peuvent alors refléter un biais de sélection, le taux d'emploi des moins diplômés baissant rapidement après 55 ans. Les seniors encore en emploi salarié sont pour partie des personnes plus formées. Compte tenu de la faiblesse des effectifs, les chômeurs n'ont pas été pris en compte dans cette étude.

(3) Selon les statistiques de la Cnav, l'âge moyen de départ à la retraite était de 61,7 ans en 2006 et de 62,7 ans en 2012.

(4) Les enquêtes « Formation et qualification professionnelle » (FQP) de 1964 à 2003, les enquêtes « Formation continue » de 2000 et 2006 et l'enquête « Formation des adultes 2012 » confirment ces mêmes inégalités.

Le fonctionnement et l'organisation des entreprises, les obstacles financiers ou matériels, l'intérêt des individus pour la formation expliquent ces inégalités d'accès. Pour l'âge, ont été mis en évidence plusieurs explications liées soit au profil et au manque d'intérêt des seniors à l'égard de la formation (résistance au changement, manque de flexibilité, lenteur d'apprentissage, manque de motivation, absence de perspectives professionnelles ou salariales...), soit aux comportements des entreprises et à leurs pratiques en matière de gestion de la main-d'oeuvre (place de la formation dans la gestion des ressources humaines, recherche de retour sur investissement) et à la persistance de certains stéréotypes ou préjugés. Même si les indicateurs d'opinion des employeurs sur les seniors montrent que ces préjugés s'atténuent, les salariés sont encore considérés comme « âgés » par les employeurs bien avant l'âge de la retraite [4].

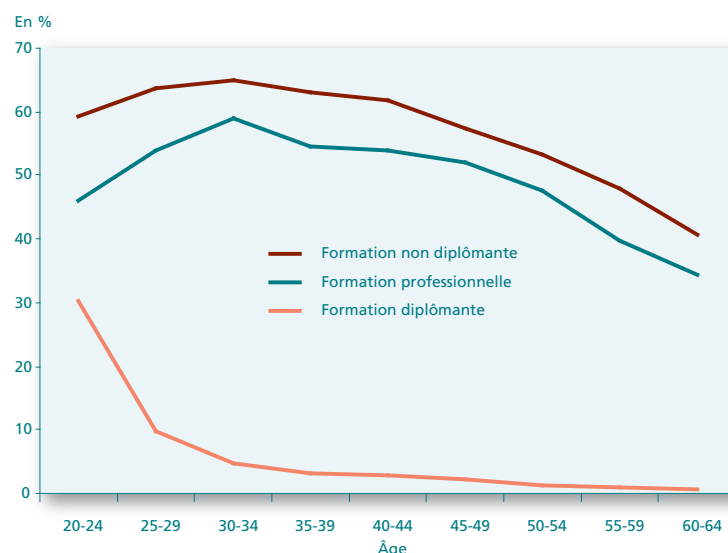
## Un accès à la formation qui décroît dès 35 ans pour les ouvriers et les employés

Le taux d'accès de l'ensemble des salariés aux formations à vocation professionnelle atteint 51 %. Il est de 40 % pour les salariés âgés de plus de 55 ans contre 59 % pour ceux âgés de 30 à 34 ans. Cette dernière catégorie d'âge a le plus fort taux d'accès à la formation. Ce moindre accès pour les salariés âgés de plus de 50 ans s'observe à tous les niveaux de qualification : cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés. Les taux d'accès sont bien inférieurs à ceux de leurs cadets de la même catégorie socioprofessionnelle (graphique 3). Mais le profil selon l'âge n'est pas uniforme : entre 25 et 55 ans, le taux d'accès des cadres à la formation professionnelle reste stable et chute brutalement après 55 ans (-14 points) comme chez les professions intermédiaires. Pour les employés et les ouvriers, la baisse du taux d'accès se fait plus précocement : elle démarre dès 35 ans et l'écart est de plus de 20 points passé 55 ans.

Catégorie hétérogène, les seniors rassemblent des salariés ayant connu des parcours divers de formation, initiale ou professionnelle : quel que soit l'âge, les catégories les mieux formées et les plus diplômées ont toujours des taux d'accès à la formation nettement supérieurs. Près des trois quarts des cadres âgés de 50 à 54 ans ont accédé à une formation professionnelle contre moins d'un tiers pour les ouvriers du même âge. Un cadre de plus de 50 ans a une probabilité de se former plus élevée qu'un ouvrier de 30 ans.

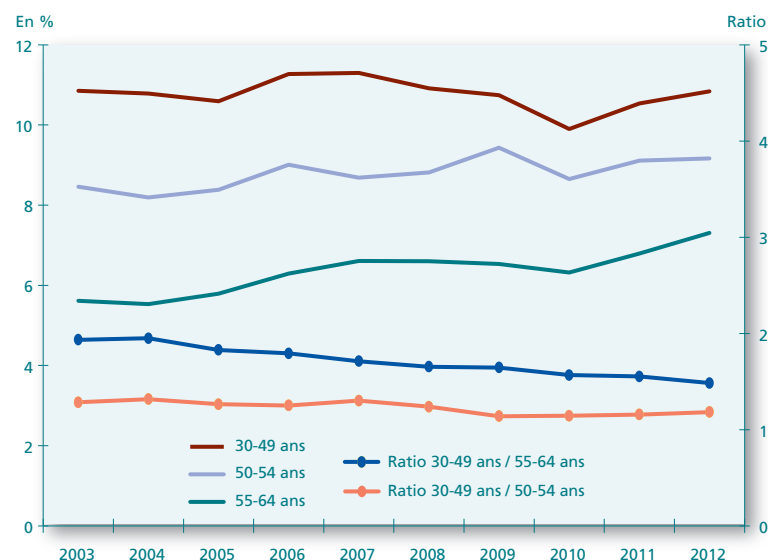
L'effet de l'âge sur l'accès à la formation vient s'ajouter à d'autres facteurs : les caractéristiques de l'employeur et de l'emploi occupé (secteur d'activité, taille d'entreprise, etc.) et celles propres aux individus [5]. Comme certaines de ces caractéristiques sont plus accentuées pour les salariés âgés (par exemple, ils sont moins diplômés en moyenne que leurs cadets), il est important d'isoler l'effet spécifique de l'âge par une analyse « toutes choses

**Graphique 1**  
Taux d'accès des salariés à la formation\* selon l'âge en 2012



\* Pour une définition des différentes formes de formation, voir encadré 2.  
Lecture : en 2012, 40 % des salariés âgés de 55 à 59 ans ont eu accès à une formation professionnelle.  
Champ : salariés au moment de l'enquête ; France métropolitaine.  
Source : enquête sur la « Formation des adultes 2012 », Insee-Dares.

**Graphique 2**  
Évolution du taux moyen trimestriel d'accès à la formation professionnelle\*



\* Part des individus ayant suivi au moins une formation pour une raison principalement professionnelle, au cours des trois derniers mois.  
Lecture : l'écart entre le taux d'accès à la formation des 30-49 ans et celui des 55-64 ans se réduit tendanciellement passant de 1,9 en 2003 à 1,5 en 2012 (échelle de droite).  
Champ : salariés âgés de 18 à 64 ans (âge au dernier jour de la semaine de référence) ayant terminé leurs études initiales au moins un mois avant l'enquête ; France métropolitaine.  
Source : enquêtes Emploi 2003-2012, Insee.

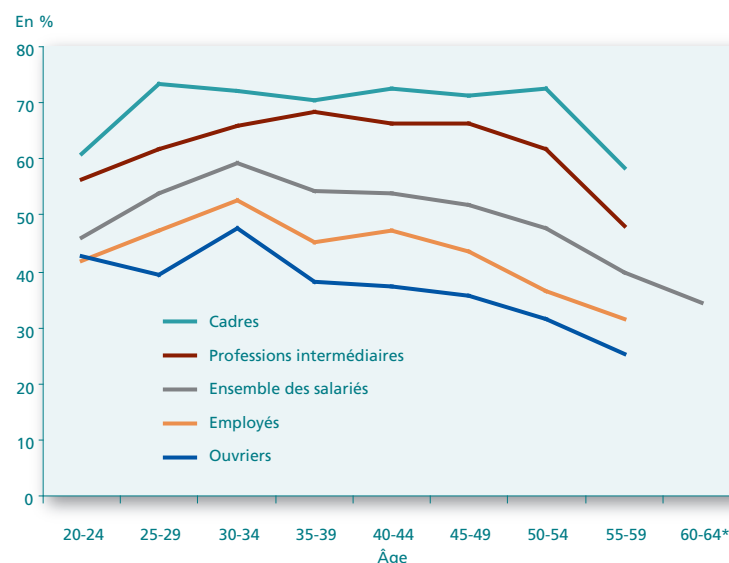
égales par ailleurs ». Ainsi, appartenir à la catégorie « cadre » ou « profession intermédiaire », posséder un niveau de diplôme élevé, ou travailler dans une grande entreprise ou dans le secteur public, augmente les chances de bénéficier d'une formation professionnelle (tableau 1). En revanche, être une femme ou travailler à temps partiel joue défavorablement. L'ancienneté dans l'emploi actuel n'a pas d'effet significatif sauf pour les salariés entrés récemment dans l'établissement (entre 6 mois et un an) dont les chances de se former augmentent.

À caractéristiques d'emploi identiques, l'âge a un effet propre défavorable après 50 ans et surtout après 55 ans : la probabilité de suivre une formation pour les salariés âgés de 50-54 ans ou de 55-59 ans vaut respectivement moins de 0,8 et 0,5 fois celle d'un salarié de 40-44 ans. Le départ prochain à la retraite pour un certain nombre de salariés de ces classes d'âge limite, probablement, l'intérêt à se former tant du point de vue du salarié que de celui de l'entreprise. Enfin, une fois contrôlée des autres caractéristiques, la baisse du taux d'accès à la formation pour les seniors est de même ampleur au sein de chaque catégorie socio-professionnelle.

Plus l'entreprise est grande, plus les salariés accèdent à la formation professionnelle : 59 % dans les établissements de 20 salariés ou plus, contre 36 % dans ceux de 19 salariés ou moins. Ces différences se confirment pour les seniors : 52 % contre 26 %. Dans les entreprises de petite taille, l'organisation de la formation peut s'avérer trop complexe à gérer [6] et les moyens affectés à la formation sont plus limités : l'absence d'un salarié est plus difficile à aménager, l'encadrement y est moins représenté, les services de ressources humaines moins implantés. « Toutes choses égales par ailleurs », les inégalités de formation avec l'âge ne dépendent pas de la taille des entreprises : quelle que soit cette dernière, l'écart entre la probabilité d'accès à la formation d'un jeune et celle d'un senior est du même ordre.

Le taux d'accès des salariés à la formation professionnelle varie aussi fortement selon le secteur d'activité. Il est particulièrement élevé dans des secteurs tels que l'information communication (62 %) et les activités financières et d'assurance (69 %). Dans ces secteurs, 60 % des salariés seniors

**Graphique 3**  
Taux d'accès des salariés à la formation professionnelle selon l'âge et la catégorie socio-professionnelle



\* Données non significatives au-delà de 60 ans, au niveau de la catégorie socio-professionnelle.  
Champ : salariés au moment de l'enquête ; France métropolitaine.  
Source : enquête sur la « Formation des adultes 2012 », Insee-Dares.

ont suivi une formation, soit 12 points de moins que les plus jeunes. À l'inverse, c'est dans les secteurs du commerce, de l'action sociale et de la construction, où la rotation de la main-d'œuvre est importante et la précarité des emplois élevée, que les taux d'accès à la formation sont les plus faibles (moins de 30 %) pour les employés et les ouvriers de 50 ans et plus. La taille de l'entreprise, le degré de qualification de la main-d'œuvre et dans une moindre mesure le secteur d'activité, expliquent la majeure partie des différences d'accès, tout comme le degré d'innovation de l'entreprise.

#### Encadré 1

### L'enquête sur la formation des adultes (« Adult Education Survey »)

L'enquête sur la formation des adultes de 2012 a été élaborée par l'Insee et la Dares. Elle s'inscrit dans le cadre de l'enquête européenne « Adult Education Survey », conduite par Eurostat, et fait l'objet d'un règlement européen.

L'enquête s'adresse aux personnes de 18 à 64 ans, résidant en France métropolitaine dans un logement ordinaire. La collecte a été réalisée en face-à-face d'avril à juin 2012. 13 857 personnes ont été interrogées sur les formations suivies au cours des 12 mois précédant l'interrogation.

Les caractéristiques définissant une formation sont l'intention d'apprendre, l'organisation et l'intervention d'un formateur (encadré 2). 13 737 formations ont été décrites par les 7 240 répondants qui en ont suivi, chaque personne pouvant décrire en détail une formation formelle et jusqu'à trois formations non formelles. Les formations décrites englobent toutes celles qui ont été suivies (y compris la formation initiale) et ne se limitent donc pas aux seules formations à finalité professionnelle. L'enquête permet de mesurer l'accès annuel des adultes à la formation selon la nature de celle-ci (formelle, non formelle), de caractériser les formations suivies (niveau, domaine, durée...) et de connaître les raisons de la participation, les sources de financement (telles que perçues par les stagiaires) et les bénéfices éventuels tirés par les participants.

L'enquête recense aussi les activités entreprises dans le but de se former ou d'accroître ses connaissances de façon informelle, c'est-à-dire sans aucune intervention d'un formateur. Celles-ci n'ont pas été incluses dans le champ de cette étude.

Les autres thèmes abordés sont, notamment, les moyens par lesquels les personnes s'informent sur les formations, la connaissance et l'usage des outils d'accès à la formation, le contexte professionnel dans lequel s'insère la formation, les freins éventuels et la conciliation formation-travail.

Le protocole et le questionnaire de l'enquête sur la formation des adultes de 2012 la différencient nettement des enquêtes précédentes sur la formation continue. La comparaison des résultats, tels que les indicateurs d'accès, avec ceux des enquêtes de 2000 ou 2006 n'apparaît pas pertinente.

L'enquête Emploi de l'Insee permet de calculer un taux moyen trimestriel d'accès à la formation professionnelle des salariés selon l'âge. Cet indicateur n'est pas directement comparable au taux d'accès tel que défini dans l'enquête AES mais il permet d'apprécier son évolution sur plusieurs années (de façon générale, les indicateurs relatifs à l'accès à la formation sont très sensibles à la source utilisée, aux définitions mises en œuvre et aux protocoles de questionnement des personnes).

## Un environnement innovant favorable à la formation des seniors

L'intensité des changements technologiques et organisationnels tend à accroître le rythme d'obsolescence des compétences et demande une capacité accrue d'adaptation des salariés. Le recours à la formation augmente avec de tels changements, qu'il s'agisse de la mise en place de nouveaux logiciels ou matériels informatiques ou d'autres équipements techniques de production ou encore la mise en place d'une nouvelle organisation du travail (nouveau partage des tâches, application de normes de sécurité ou de qualité) [7]. L'ensemble des classes d'âge, et plus particulièrement celles comprises entre 30 et 50 ans, voient leur accès à la formation augmenter en présence d'un changement (tableau 1 et graphique 4). Les seniors ne restent pas en marge : ils voient également croître leur accès à la formation, même si celui-ci reste en deçà de celui de leurs cadets. L'écart reste de même ampleur que dans les entreprises non innovantes (graphique 4). Néanmoins, il est possible que les entreprises innovantes anticipent les changements technologiques et organisationnels et se séparent de leurs salariés seniors les moins susceptibles de s'adapter [7, 8].

## Une bonne connaissance des dispositifs de formation

Au-delà du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise, l'effort de formation vis-à-vis des plus de 50 ans est aussi lié aux politiques de ressources humaines de chaque entreprise. En effet, les pratiques de management intègrent à des degrés divers l'information des salariés ainsi que le recueil des besoins de formation, par le biais notamment de l'entretien professionnel.

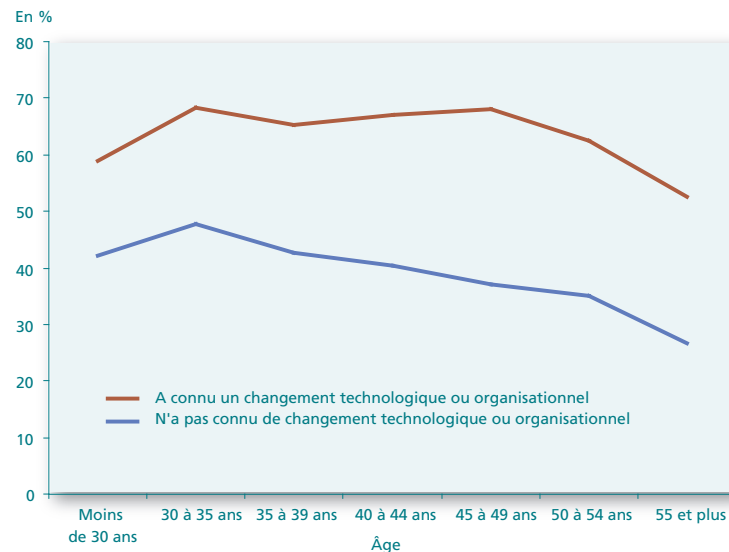
Plusieurs lois (5) ont mis en place des dispositifs visant à renforcer l'employabilité et sécuriser les parcours professionnels des seniors : entretiens de deuxième partie de carrière et accès renforcé des seniors aux différents outils de formation professionnelle (droit individuel à la formation (DIF), validation des acquis de l'expérience (VAE), bilans de compétences et plus récemment compte personnel de formation (CPF), et conseil en évolution professionnelle (CEP)).

Les salariés âgés de 50 ans ou plus sont bien informés de l'existence des différents dispositifs de formation professionnelle auxquels ils peuvent prétendre, à peine moins que les salariés de 30 à 44 ans (83 % contre 89 %). Mais là encore, les écarts entre catégories socioprofessionnelles sont importants et ce particulièrement chez les seniors. Si presque tous les cadres de 55 ans et plus ont entendu parler d'au moins un dispositif (DIF, VAE, bilan de compétences et congé individuel de formation), ce n'est le cas que de 6 ouvriers sur 10 de cette catégorie d'âge.

Dispositif le plus ancien, le bilan de compétences est aussi le plus connu : 66 % des salariés seniors en ont entendu parler soit à peine moins

Graphique 4

Accès à la formation professionnelle selon l'existence ou non d'un changement technologique ou organisationnel au cours des 12 mois précédant l'enquête



Lecture : 52,6 % des salariés âgés de 55 ans et plus, ayant connu dans leur service ou dans leur équipe de travail, la mise en place de nouveaux logiciels, matériels informatiques ou une nouvelle organisation du travail ont suivi une formation professionnelle contre 26,6 % de leurs collègues du même âge n'ayant pas connu de tels changements.

Champ : salariés au moment de l'enquête ; France métropolitaine.  
Source : enquête sur la « Formation des adultes 2012 », Insee-Dares.

que la moyenne de l'ensemble des salariés. Toutefois, dans cette classe d'âge, c'est le cas pour 89 % des cadres contre 38 % des ouvriers. En moyenne, 15 % des salariés ont bénéficié d'un bilan de compétences au cours de leur carrière, les 30-44 ans un peu plus (19 %) que les seniors (15 %).

## Des caractéristiques communes aux formations professionnelles suivies par les seniors et leurs cadets

Tous les salariés n'ont pas accès au même type de formation professionnelle (encadré 2). Les conditions d'apprentissage, la durée et les coûts de la formation jouent sur l'investissement consenti tant par les salariés que par leurs employeurs [9]. Certaines des formations ne diffèrent pas beaucoup selon l'âge : entre 30 et 64 ans, les cours, stages et formation en groupe, modalité de formation largement majoritaire, concerne près de 66 % des salariés. Pour les plus âgés comme pour les plus jeunes, près de 75 % des formations ont été suivies à la demande de l'employeur et le quart restant à l'initiative de l'enquêté lui-même ou d'une autre personne. Quel que soit l'âge, la quasi-totalité des formations professionnelles suivies par les salariés se déroulent entièrement sur leur temps de travail.

Il est rare que les salariés engagent des frais personnels pour l'inscription, les frais pédagogiques ou l'achat de livres ou de supports de cours (dans 4 % des cas seulement et 2 % des formations suivies par les seniors). Quel que soit l'âge, plus de 90 % des formations professionnelles suivies ont globalement donné satisfaction et les connaissances ou compétences acquises ont été ou seront utilisées (plus de 8 formations sur 10).

Tableau 1

## Taux d'accès des salariés à la formation professionnelle

	Structure de la population (en %)	Taux d'accès à la formation pour raisons professionnelles (en %)	Odds-ratio*
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Cadres .....	17,5	68,6	1,7
Professions intermédiaires.....	25,7	62,0	1,5
Employés.....	31,7	42,7	Réf.
Ouvriers .....	25,0	37,3	NS
<b>Genre</b>			
Hommes .....	49,7	53,5	Réf.
Femmes.....	50,3	47,9	0,8
<b>Âge</b>			
18-19 .....	1,0	39,5	NS
20-24 .....	7,9	46,0	NS
25-29 .....	11,8	53,8	NS
30-34 .....	12,4	59,1	NS
35-39 .....	13,4	54,4	NS
40-44 .....	13,9	53,8	Réf.
45-49 .....	13,6	51,9	NS
50-54 .....	12,7	47,5	0,8
55-59 .....	10,3	39,6	0,5
60-64 .....	3,0	34,4	0,4
<b>Diplôme le plus élevé obtenu</b>			
Aucun diplôme ou CEP .....	15,4	26,7	0,6
CAP, BEP ou Brevet.....	31,0	44,9	Réf.
Baccalauréat général, technologique ou professionnel .....	19,3	53,1	1,2
Diplôme supérieur .....	34,3	65,3	1,4
<b>Durée du travail</b>			
Temps complet .....	82,0	53,5	Réf.
Temps partiel.....	18,0	38,0	0,8
<b>Ancienneté dans l'emploi actuel</b>			
15 ans et plus.....	30,0	50,1	NS
De 10 à moins de 15 ans .....	16,9	54,2	NS
De 7 à moins de 10 ans .....	10,1	53,2	NS
De 5 à moins de 7 ans .....	9,3	50,8	Réf.
De 2 à moins de 5 ans .....	17,5	51,6	NS
De 1 à moins de 2 ans .....	3,1	44,1	NS
De 6 à 12 mois .....	6,3	53,0	1,3
Moins de 6 mois .....	6,9	39,6	NS
<b>Taille de l'établissement</b>			
De 1 à 10 personnes .....	22,0	33,9	0,6
De 11 à 19 personnes.....	9,1	42,3	0,7
De 20 à 49 personnes .....	14,3	50,1	0,9
De 50 à 249 personnes.....	22,9	55,7	Réf.
250 ou plus .....	27,6	65,0	1,3
NSP mais au moins 10 personnes .....	4,1	37,0	0,6
<b>Activité économique de l'établissement</b>			
Agriculture.....	1,4	23,1	0,5
Industrie.....	16,4	52,1	0,8
Construction .....	6,8	37,7	0,7
Commerce, transport, restaurant.....	21,9	46,1	NS
Services.....	14,9	56,8	Réf.
Administration, santé, enseignement, action sociale .....	34,4	54,9	NS
Autres services.....	4,0	45,2	NS
<b>Type d'employeur</b>			
Privé .....	73,2	46,3	Réf.
Public.....	26,8	62,7	1,6
<b>Changement (matériel ou organisationnel)</b>			
Oui.....	49,2	63,2	2,0
Non .....	50,8	38,6	Réf.
<b>Ensemble .....</b>	<b>100,0</b>	<b>50,7</b>	<b>-</b>

\* L'odds-ratio définit un rapport de chance, ou un rapport de probabilités, d'un événement par rapport à une modalité de référence (notée « Réf. »). Ici, il s'agit de comparer les taux d'accès à une formation professionnelle par rapport à cette référence.

NS : non significatif.

Lecture : «toutes choses égales par ailleurs», un salarié du secteur public (État, collectivité locale, HLM, hôpitaux publics) a 1,6 fois plus de « chance » de suivre une formation professionnelle qu'un salarié âgé du secteur privé. La « chance » d'accéder à une formation pour un salarié de 55 à 59 ans vaut 0,5 fois celle d'un salarié de 40-44 ans.

Champ : salariés au moment de l'enquête. France métropolitaine.

Source : enquête sur la « Formation des adultes 2012 » Insee-Dares.

## Les spécificités des formations selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle

Beaucoup de seniors, et particulièrement parmi les ouvriers, suivent une formation par obligation : près de 70 % des formations suivies par les ouvriers seniors sont obligatoires contre 54 % de celles des jeunes ouvriers. En revanche, ce phénomène n'est pas vrai chez les cadres : la proportion est sensiblement équivalente qu'ils soient jeunes ou seniors.

Les seniors se forment davantage en participant à des séminaires, à des ateliers et à des conférences. Cette participation s'élève progressivement avec l'âge passant de 16 % chez les moins de 30 ans à 20 % des 50-54 ans et à 27 % des 55 ans et plus. Ce type de formation s'adresse principalement aux cadres : 43 % des formations des cadres de 55 ans et plus contre 8 % chez les ouvriers du même âge (graphique 5). Inversement, la formation en situation de travail est assez marginale chez les seniors : elle représente 11 % des formations suivies par les salariés de cette tranche d'âge (contre 24 % chez les jeunes). Les durées des formations augmentent avec l'âge pour les séminaires, ateliers, conférences, et diminuent pour les cours et les formations en situation de travail.

## Des objectifs spécifiques aux formations des seniors

Les objectifs assignés aux formations diffèrent selon l'âge (graphique 6) : les formations suivies par les salariés seniors visent assez peu à obtenir une certification ou un permis (7 % contre 15 % chez leurs cadets). Toutefois, cet objectif reste non négligeable pour les salariés ouvriers, même au-delà de 50 ans (16 % de leurs formations). Les formations des seniors sont moins souvent connectées avec d'éventuelles perspectives de carrière que celles suivies par leurs cadets mais c'est encore le cas pour un quart d'entre elles.

Si les finalités des formations professionnelles suivies par les seniors et les plus jeunes sont assez différentes, les bénéfices obtenus par les uns ou les autres sont assez proches. Les formations ne débouchent que très rarement sur un nouvel emploi, une promotion ou une augmentation de salaire. Quel que soit l'âge, les compétences ou les connaissances acquises dans plus de 80 % de formations ont été (largement ou plutôt) utilisées. Toutefois, ce constat n'est pas vérifié chez les ouvriers : dans 40 % des cas, les compétences acquises par les ouvriers de plus de 55 ans ont été

### Encadré 2

## Les concepts européens de formation tout au long de la vie

« Toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective citoyenne, sociale et/ou d'emploi » entrent dans le champ de la « formation tout au long de la vie ». Ces activités doivent être entreprises avec l'intention d'apprendre, avoir un contenu, un programme et une organisation, avec un formateur (professeur, moniteur, éventuellement collègue ou supérieur hiérarchique).

L'enquête « Adult Education survey » vise à mesurer l'accès des adultes à la formation, selon les concepts définis au niveau européen de formation formelle, de formation non formelle et d'apprentissage informel dans une perspective de comparaison entre pays (encadré 3) (1).

Schématiquement, une « formation formelle » se définit comme une formation conduisant à un diplôme ou un titre reconnu, c'est-à-dire enregistré dans un répertoire (en France, le Répertoire national des certifications professionnelles – RNCP- joue ce rôle) et correspondant à un niveau de qualification (2).

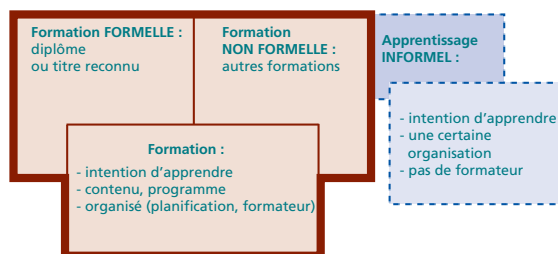
Une « formation non formelle » possède les caractéristiques définissant une formation : intention d'apprendre, organisation, intervention d'un formateur, mais ne mène pas à un diplôme ou titre reconnu. Les formations non formelles suivies au cours des 12 derniers mois sont distinguées en cours ou stages se déroulant en groupe, avec l'aide d'un formateur ou d'un intervenant, séminaires, ateliers ou conférences, cours particuliers, formations en situation de travail avec un tuteur, un collègue ou un formateur.

L'« apprentissage informel » est un processus d'acquisition de connaissances ou compétences qui partage avec les formations le caractère organisé et l'intention d'apprendre, mais sans recours à un formateur quel qu'il soit ; ce n'est pas une formation au sens de la nomenclature internationale (*Classification of learning activities*) (3).

Dans l'enquête, les personnes sont interrogées successivement sur leur accès aux trois modes d'acquisition de connaissances ou compétences, au cours des 12 mois précédant l'interrogation, selon un degré de détail qui varie selon le type de formation :

- formations formelles, avec une formation décrite en détail : en particulier le niveau, le domaine, la durée, les modalités d'organisation, les raisons de la participation, les sources de financement et le rendement des formations ;
- formations non formelles, jusqu'à 10 formations dont 3 sont décrites en détail.
- apprentissages informels sous différentes formes.

Précisons que ces formations ou apprentissages ne sont nullement circonscrits à la sphère professionnelle : les répondants sont invités à se remémorer, identifier et déclarer de façon aussi exhaustive que possible des activités dont certaines ne sont pas spontanément identifiées comme des formations par le sens commun (cours de conduite, initiation à une nouvelle application avec un collègue de travail, préparation à l'accouchement...).



(1) Ces concepts sont définis dans un document de la Commission européenne de 2006, *Classification of learning activities* (CLA), qui n'existe qu'en langue anglaise. La CLA englobe toutes les activités d'apprentissage intentionnelles.

(2) Cette double condition fait que dans le cadre d'une application stricte des définitions européennes, les certificats de qualification professionnelle (CQP), qui sont parfois inscrits au RNCP mais ne correspondent pas à un niveau dans la nomenclature des formations, ne relèvent pas de formations dites formelles, mais de formations non formelles.

(3) Selon cette définition, une « autoformation » en l'absence de tout type de formateur, enseignant, moniteur, ... n'est pas une formation. Il s'agit d'une activité relevant de l'apprentissage informel. En revanche, un enseignement à distance utilisant la médiation d'un formateur est une formation.

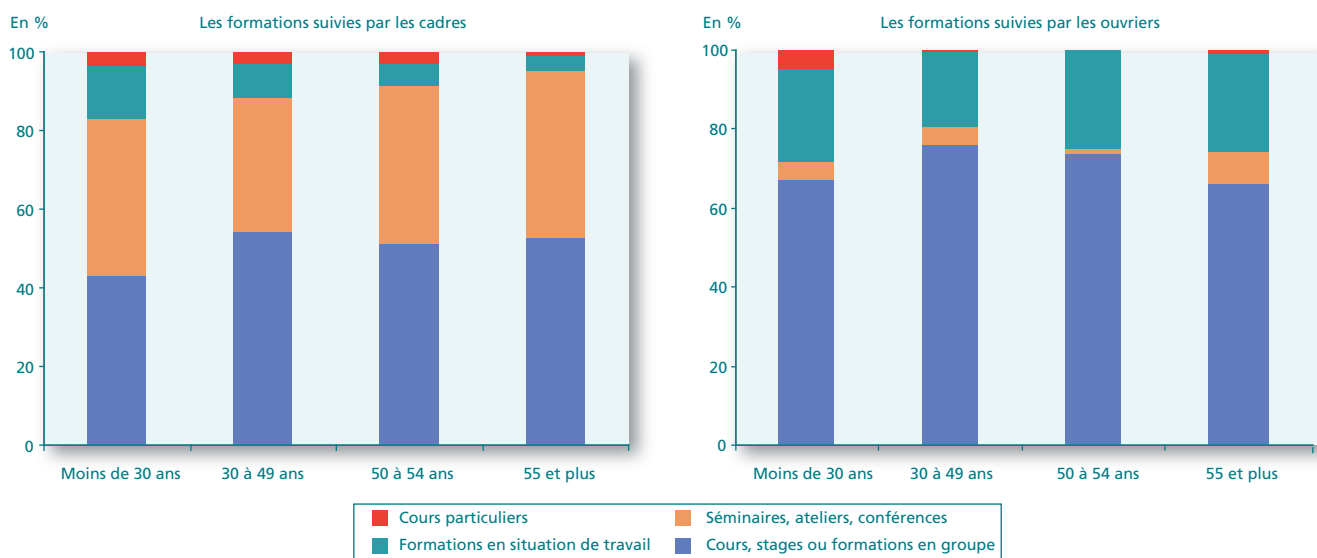
assez peu voire pas du tout utilisées (soit près de 2 fois plus souvent que pour celles acquises par les ouvriers de moins de 30 ans).

encore en 2012 complètement généralisé. Il avait concerné cette année-là moins d'un salarié sur deux : les cadres (59 %) plus que les ouvriers (31 %). Cette proportion décroît avec l'âge, pour toutes les catégories socio-professionnelles: 40 % environ des salariés âgés de 50 ans et plus ont été sollicités pour un tel entretien contre 46 % pour ceux âgés de moins de 30 ans. Quand l'entretien a lieu, la moitié des salariés âgés de 55 ans et plus évoquent leurs besoins de formation soit 16 points de moins qu'en moyenne.

## Des travailleurs âgés moins consultés sur leurs besoins de formation...

Principal instrument de recueil des besoins de formation, l'entretien professionnel n'était pas

**Graphiques 5**  
Types de formations professionnelles

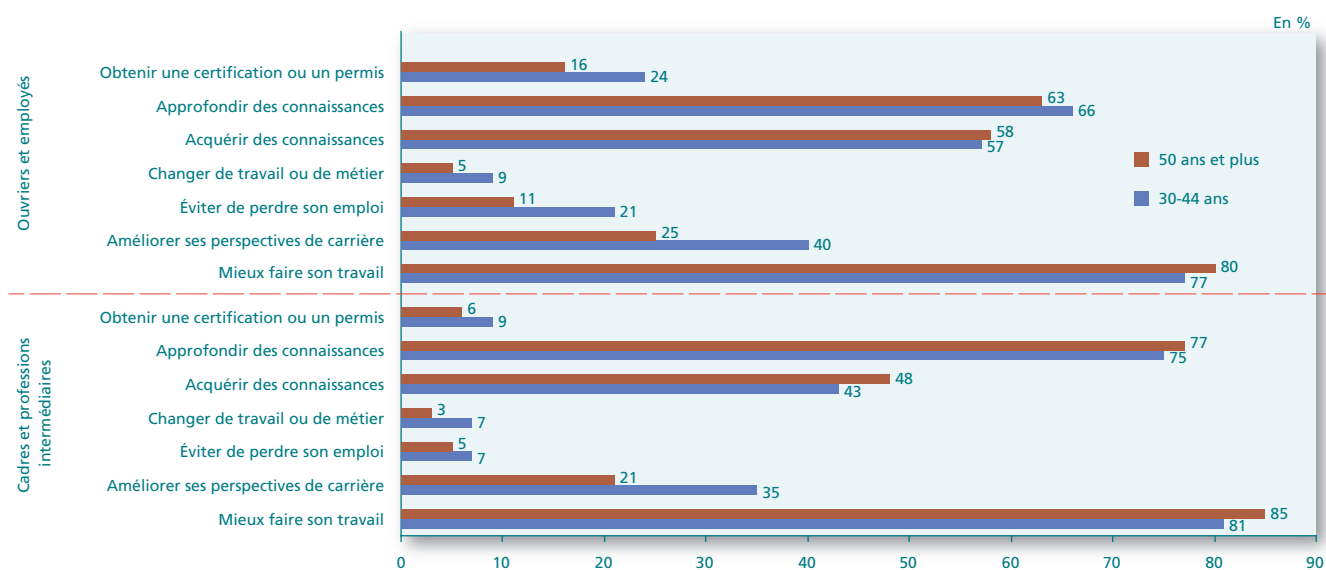


Lecture : en 2012, 66 % des formations suivies par les ouvriers âgés de 55 ans et plus sont des cours ou des stages et 25 % des formations en situation de travail. Les formations suivies par les cadres sont à 43 % des séminaires ou conférences et 4 % des formations en situation de travail.

Champ : formations professionnelles suivies par les salariés au moment de l'enquête ; France métropolitaine.

Source : enquête sur la « Formation des adultes 2012 », Insee-Dares.

**Graphique 6**  
Les objectifs de la formation



Lecture : en 2012, 25 % des formations suivies par les ouvriers et les employés âgés de 50 ans et plus ont pour objectif d'améliorer les perspectives de carrière, contre 40 % de celles suivies par les ouvriers et employés âgés de 30 à 44 ans.

Champ : formations professionnelles suivies par les salariés au moment de l'enquête ; France métropolitaine.

Source : enquête sur la « Formation des adultes 2012 », 2012 Insee-Dares.

## ...et peu demandeurs de formation

En moyenne une minorité de salariés (17 %) déclare éprouver des difficultés à faire son travail en raison d'un manque de formation. Cette proportion est un peu plus faible chez les seniors et en particulier chez les salariés âgés de 55 ans et plus (13 %). Cette différence s'explique, en partie, par leur expérience et peut-être aussi par leur capacité à mobiliser d'autres situations d'apprentissage plus ou moins informel, plus ou moins visible pour développer leurs compétences et accomplir les tâches qui leur incombent [10].

Plus d'un salarié sur deux (56 %) pense que ses besoins futurs de formation seront importants et qu'il aura besoin d'entretenir ou de perfectionner ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles. Mais ce sentiment diminue avec l'âge, surtout à partir de 55 ans où ils ne sont plus que 23 % à considérer devoir se former dans les prochaines années (graphique 7). Ainsi, une grande majorité (62 %) des salariés et près des trois quarts des seniors (72 %) déclarent ne pas souhaiter suivre de formation (ou une autre formation lorsqu'ils en ont déjà suivi une récemment). C'est le cas pour 77 % des seniors qui n'ont pas été formés au cours des 12 derniers mois et de 67 % pour ceux qui en ont eu l'opportunité.

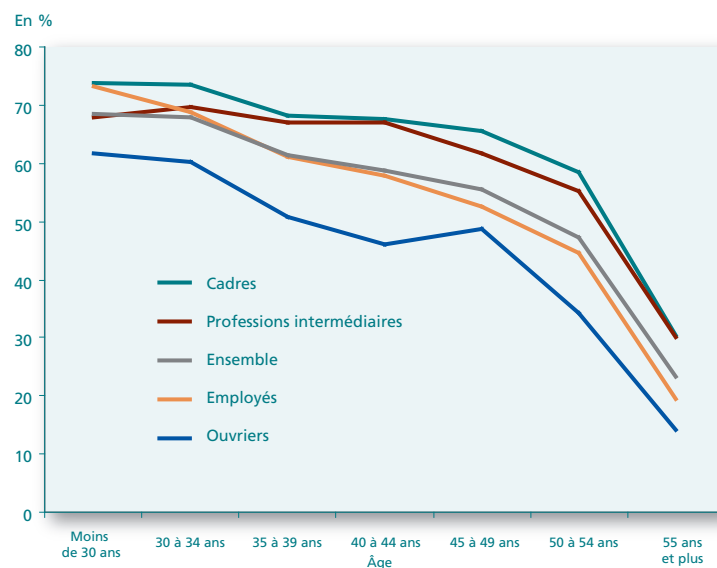
Plusieurs pistes d'explications à cette attitude de retrait peuvent être évoquées : manque d'information, doutes quant aux conséquences concrètes, en termes de promotion ou de revalorisation salariale d'une formation en fin de carrière, moindre investissement professionnel, horizon professionnel resserré, attitude de repli chez les salariés les moins qualifiés ou les plus âgés... [3, 9]. Certains travaux ergonomiques montrent que les salariés eux-mêmes partagent un certain nombre de préjugés négatifs concernant leurs capacités à apprendre en vieillissant.

À la question « pour quelles raisons n'avez-vous pas souhaité vous former (davantage) ? », près des deux tiers des salariés (64 %), les seniors comme leurs cadets, déclarent que c'est principalement parce qu'ils n'en ont pas besoin. Cette proportion atteint cependant 85 % des ouvriers âgés de 55 ans et plus. À l'inverse, cet argument est le moins cité chez les cadres du même âge (66 %).

Par ailleurs, la charge de travail explique aussi que les cadres n'expriment pas de souhaits de formation. Ce motif est cité par 23 % des cadres seniors (contre 27 % des cadres de tous âges). Le manque de formations qui conviennent concerne plus de 15 % des professions intermédiaires, employés et ouvriers pour les plus jeunes comme pour les plus âgés.

Graphique 7

Des besoins de formation très ou assez importants pour les prochaines années



Lecture : en 2012, 23 % des salariés âgés de 55 ans et plus ont déclaré qu'au cours des prochaines années, leurs besoins de formation seront très ou assez importants.

Champ : salariés au moment de l'enquête ; France métropolitaine.

Source : enquête sur la « Formation des adultes 2012 », Insee-Dares.

## Un manque de soutien des employeurs

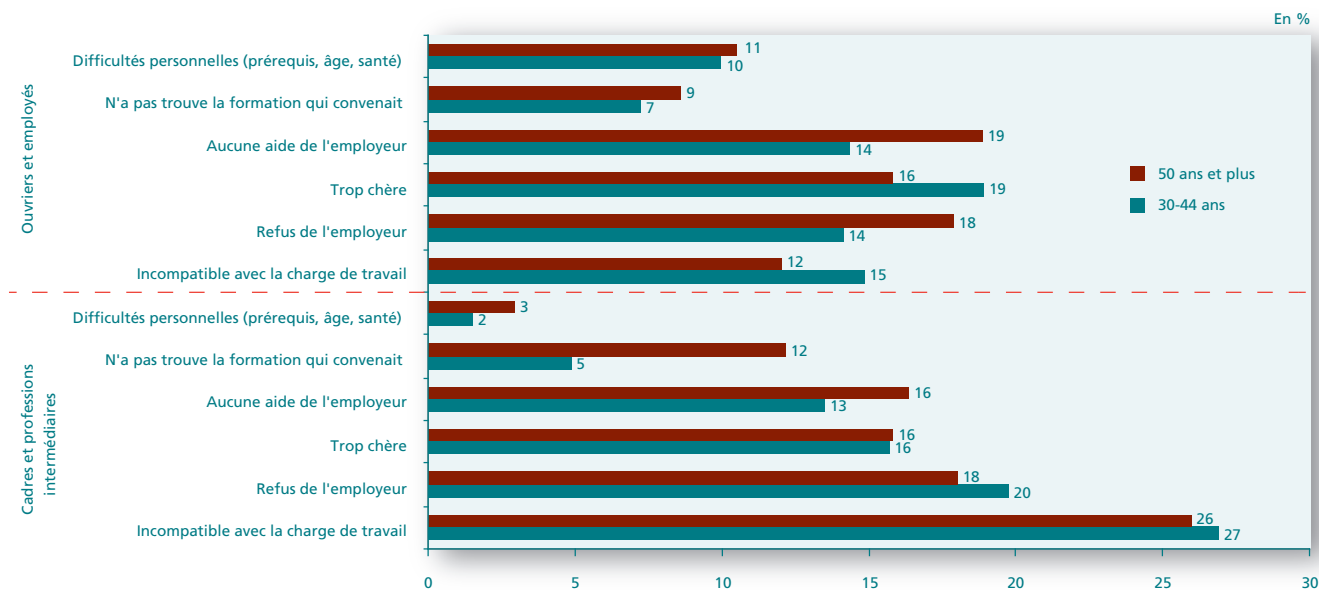
Plus on avance en âge et moins les salariés expriment des souhaits de formation non aboutis : 33 % chez les 50-54 ans et 24 % chez les 55 ans et plus (contre 40 % pour l'ensemble des salariés). Interrogés sur la raison principale qui les a contraints à renoncer à une formation, les seniors mettent un peu plus en avant le refus ou l'absence d'aide de leur employeur (36 % contre 31 % pour les salariés âgés de 30 à 44 ans) (graphique 8). C'est chez les ouvriers/employés que l'écart entre ces deux catégories d'âge est le plus important (9 points). De même, l'absence de formations adaptées à leurs besoins est plus souvent mise en avant (6) (11 % chez les salariés âgés de 50 ans et plus contre 6 % chez les plus jeunes). Certaines difficultés personnelles du salarié (prérequis, âge, santé) ne sont en revanche citées comme raisons principales que par moins de 7 % des salariés seniors.

Dominique Demailly (DARES).



## Graphique 8

### La raison principale qui a empêché de suivre une formation



Lecture : 18 % des salariés âgés de 50 ans et plus déclarent qu'ils ont été empêchés de suivre une formation à cause du refus de leur employeur.

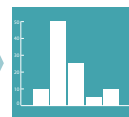
Champ : salariés au moment de l'enquête qui ont souhaité suivre une formation formelle ou non formelle (ou une autre formation que celle déjà suivie).

Source : enquête sur « la formation des adultes 2012 », Insee-Dares.

### Pour en savoir plus

- [1] Gossiaux S., Pommier P. (2013), « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », *Insee Première* n° 1468, octobre.
- [2] Fournier Ch. (2010), « Former les seniors, un objectif à reformuler », *Bref du Céreq*, n° 278.
- [3] Bonaïti C., Fleuret A., Pommier P., Zamora Ph. (2006), « Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins », *Document d'études, Dares*, n°116, juillet.
- [4] Defresne M., Marioni P. et Thévenot C. (2010), « L'opinion des employeurs sur les seniors : les craintes liées au vieillissement s'atténuent », *Dares analyses*, n° 55.
- [5] Fougère D., Goux D., Maurin E. (2001), « Formation continue et carrières salariales, une évaluation sur données individuelles », *Annales d'Économie et de statistiques*, n° 62.
- [6] Seiler C. (sous la direction) (2013), « Le plan de formation dans les entreprises : de la formalité à l'outil stratégique », Étude Sémaphore, pour le commissariat général à la stratégie et à la prospective.
- [7] Behaghel L. (2006), « Changement technologique et formation tout au long de la vie », *Revue économique*, 57(6).
- [8] Ananian S., Aubert P. (2006), « Travailleurs âgés, nouvelles technologies et changements organisationnels : un réexamen à partir de l'enquête Reponse », *Économie et statistique*, n° 397.
- [9] Dubois J.-M., Fournier C. (2014), « Les freins à la formation vus pas les salariés », *Bref du Céreq*, n° 323.
- [10] Delgoulet C. (2013), « La formation professionnelle des actifs vieillissants : une combinaison difficile à construire ? » *Gérontologie et société*, n° 147.
- [11] Parlier M. (sous la direction) (2012) « Les seniors et la formation », *Éducation permanente*, n°191, juin.

Données des graphiques  
et tableaux  
accessibles au format excel



### DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),  
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.  
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**  
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**  
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**  
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande :  
[dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Abonnement aux avis de parution de la Dares :  
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution.  
Numéro de commission paritaire : 3124 AD.  
ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

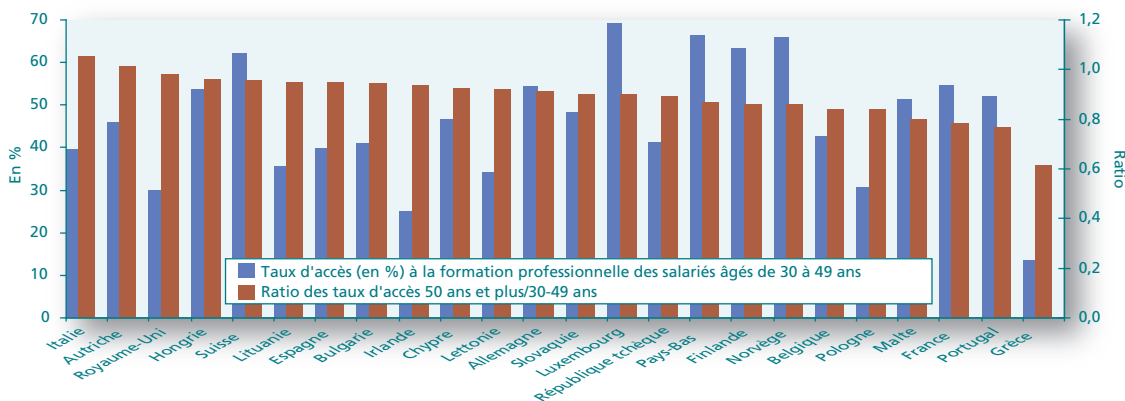
## Seniors et formation professionnelle en Europe (1)

### Le taux d'accès des salariés seniors : plus bas que celui de leurs cadets presque partout en Europe, mais surtout en France

En moyenne, dans les pays de l'Union européenne (2), 44 % des salariés âgés de 25 à 64 ans ont suivi une formation professionnelle. Le taux de participation à une formation professionnelle varie de moins de 15 % en Grèce à plus de 60 % aux Pays-Bas, en Norvège, en Finlande et au Luxembourg. La France (3), avec un taux de 51 %, se situe à un niveau plutôt élevé juste derrière l'Allemagne (53 %). Le degré de participation varie également entre différents groupes d'individus, en particulier entre les plus jeunes et les plus âgés ainsi qu'entre ceux ayant les niveaux de formation les plus élevés et les plus faibles. Dans la quasi-totalité des pays, l'accès à la formation professionnelle diminue avec l'âge. L'écart relatif entre les 30-49 ans et les 50-64 varie de 0,62 en Grèce à 1,05 en Italie. La France est un des pays où l'écart entre ces catégories d'âge est le plus accusé (0,78), (graphique A).

#### Graphique A

Taux d'accès à la formation professionnelle des salariés âgés de 30 à 49 ans et ratio 30-49 ans / 50-64 ans.



Lecture : les pays sont classés dans l'ordre décroissant des ratios des taux d'accès. En France, 54,7 % des salariés âgés de 30 à 49 ans ont suivi une formation professionnelle contre 42,9 % des 50 et plus, soit un ratio de 0,78.

Champ : salariés âgés de 25 ans à 64 ans.

Source : enquête « Adult Education Survey 2012 », données Eurostat.

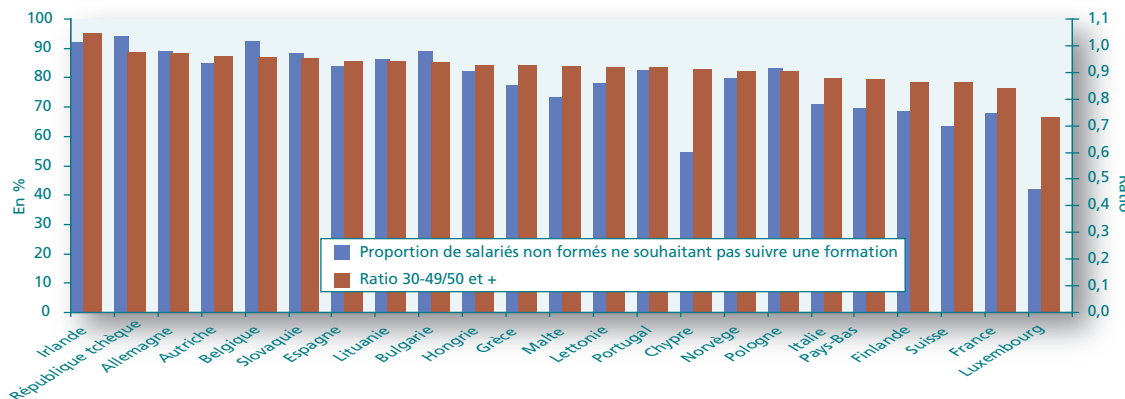
### Ne pas souhaiter se former : une attitude de retrait généralisée dans les pays de l'Union européenne

Dans les pays de l'Union européenne, un peu moins de 50 % des salariés n'ont pas suivi de formation dans les 12 mois précédant l'enquête. 18 % d'entre eux auraient voulu suivre une formation et 82 % ne le souhaitaient pas.

Cette attitude de retrait varie entre les différents pays européens : entre 45 % des salariés au Luxembourg à plus de 90 % en Allemagne, en Belgique ou encore en Irlande ne souhaitent pas se former. L'écart relatif entre les 30-49 ans et les 50-64 est le plus net au Luxembourg (0,73) et en France (0,78). Là également, la France occupe une position extrême avec un ratio particulièrement faible (graphique B).

#### Graphique B

Pourcentage de salariés âgés de 30 à 49 ans qui ne souhaitent pas suivre une formation et rapport de ce pourcentage à celui des 50 ans et plus.



Lecture : en France, 68 % des salariés âgés de 30 à 49 ans qui n'ont pas suivi de formation au cours des 12 mois précédant l'enquête ne souhaitent pas se former. Cette proportion est de 80,7 % chez ceux âgés de 50 ans et plus, soit un ratio de 0,78 : les pays sont classés dans l'ordre décroissant des ratios.

Champ : salariés âgés de 25-64 ans qui n'ont pas suivi de formation au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Source : enquête « Adult Education Survey 2012 », données Eurostat.

(1) Un des objectifs de l'enquête AES 2012 est de produire des résultats sur la participation des adultes à la formation tout au long de la vie comparables entre les pays européens.

(2) Hors Suède et Danemark qui n'ont pas fourni de fichiers détails.

(3) Hors DOM.