

# Âge et Travail

Emploi et travail des seniors :  
des connaissances à l'action

Colloque organisé par la DARES

Seniors et formation continue :  
une réponse insuffisante au  
changement technologique ?

Luc Behaghel

Ecole d'économie de Paris – INRA et  
CREST-INSEE

Le 13 mars 2007

Paris, Union Internationale des Chemins de Fer (UIC)



# Questions sur la formation continue des seniors

---

1. Peut-on parler de déficit de formation des seniors ?
    - par rapport à quelle référence ?
    - pour quelles raisons les choix privés s'écarteraient-ils de l'optimum social ?
  
  2. La situation s'est-elle dégradée ?
    - vieillissement de la main-d'oeuvre et changement technologique rapide entrent-ils en conflit ?
- enjeu: des politiques publiques nouvelles sont-elles nécessaires, et avec quel ciblage ?

# Un déficit de formation ? Éléments théoriques

- La théorie économique (comme le modèle d'accumulation de capital humain au cours de la vie active de Ben-Porath, 1967) prévoient un effort de formation décroissant avec l'âge :
  - l'horizon de retour sur investissement se réduit ;
  - les coûts de formation augmentent (coût d'opportunité et coûts d'apprentissage [Heckman, 1999]).
- Diverses externalités peuvent conduire néanmoins à des écarts entre optimum privé et optimum social :
  - en particulier pour les seniors, subventions explicites ou implicites aux cessations anticipées d'activité (susceptibles de conduire à un piège à faible emploi et faible formation) ;
  - mais également, 'braconnage' et 'hold-up'.

# Un déficit de formation ? Éléments empiriques

- Il est difficile de quantifier le profil de formation socialement optimal : l'accès à la formation continue décroît avec l'âge, mais ce n'est pas synonyme de déficit de formation.
- L'âge n'apparaît pas comme le facteur le plus discriminant dans l'accès à la formation – en particulier, les différences selon le diplôme ou la catégorie socioprofessionnelle priment.
- Au-delà des différences de taux d'accès, l'âge induit peu de différences dans le format des formations (stages, cours,...), le nombre moyen de formations par salarié formé ; le lien avec les promotions s'amenuise avec l'âge (Lainé, 2003, à partir de l'enquête Formation continue 2000).

# Une dégradation liée au changement technologique ?

## Éléments théoriques

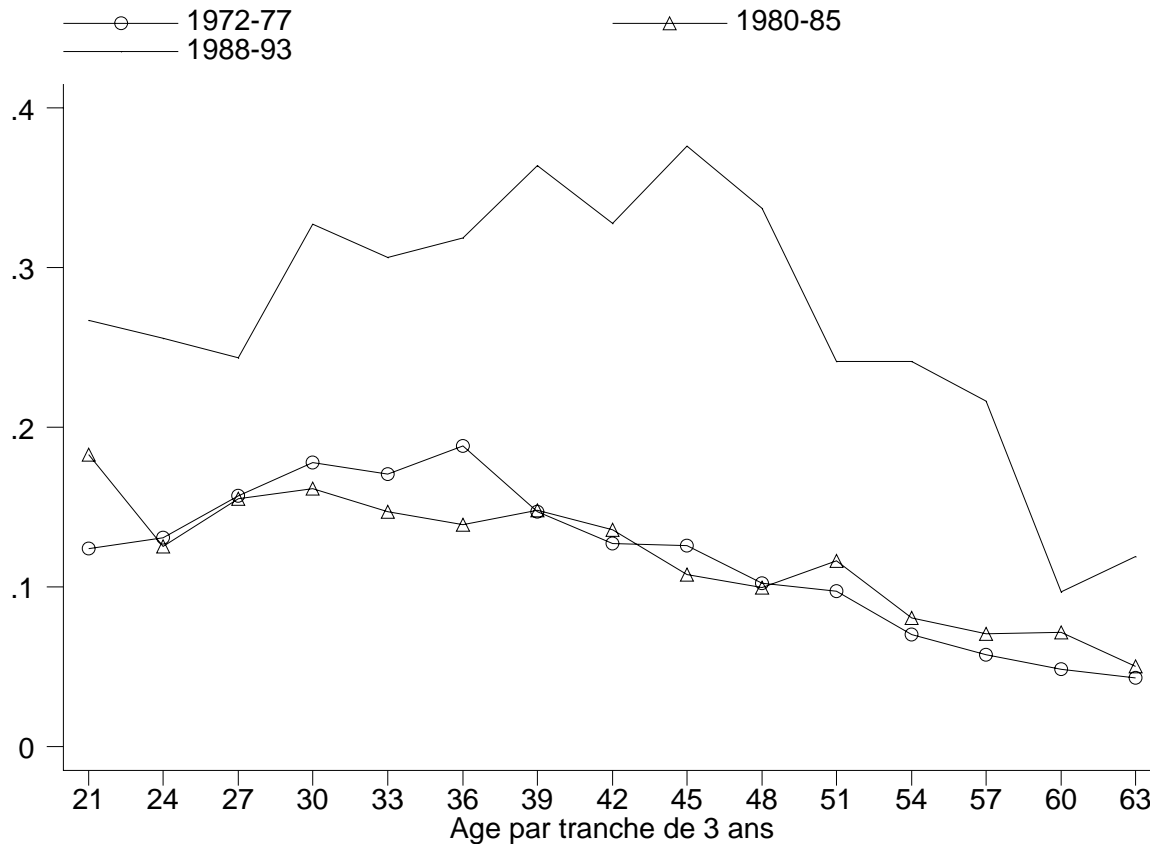
---

- « Désavantage comparatif » des seniors pour la formation lorsque le changement technologique s'accélère :
  - Obsolescence de la formation initiale ;
  - Remise en cause des stratégies d'apprentissage fondées sur l'expérience.
- Effet paradoxal de l'accélération du rythme de dépréciation des savoir-faire :
  - dans un monde où les technologies se renouvellent de plus en plus vite, un horizon d'amortissement plus court n'est pas un handicap ;
  - résultats aux Etats-Unis : un progrès technique plus rapide et durable (donc anticipé ?) peut conduire au maintien en emploi des seniors (Bartel et Sicherman, 1993) .

# Une dégradation liée au changement technologique ?

## L'expérience des années 1990

### Taux d'accès à la formation continue selon l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP)



- Contrôle des effets de composition (secteur, diplôme, CS, sexe, taille entreprise)

- Pas un artefact de l'enquête FQP → corroboré par sources fiscales

Explications possibles:

- Obligation légale (insuffisant)
- Changement organisationnel et technologique
- Réduction horizon d'activité (préretraites)

# Une approche sur données microéconomiques

---

- Quelles sont les réponses du taux de formation aux changements organisationnel et technologique, selon l'âge et la qualification du travailleur ?
- Mobilisation de l'enquête Changement organisationnel et qualification (COI 1997) et du panel DADS :
  - mesure de l'adoption de dispositifs organisationnels innovants et de technologies informatiques avancées ;
  - distinction de différents types de formation (à la tâche principale, à l'informatique et au travail en équipe) ;
  - traitement de différents biais potentiels : sélection des salariés restés en emploi, hétérogénéité des entreprises.

## **Ouvriers et employés :**

- La formation à la tâche principale devient plus fréquente à tout âge lorsque les entreprises adoptent une organisation plus innovante ;
- La formation à l'informatique devient plus fréquente parmi les salariés de moins de 50 ans lorsque les entreprises adoptent des technologies informatiques avancées ; elle devient en revanche *moins* fréquente parmi les salariés de plus de 50 ans.

## **Cadres et professions intermédiaires :**

- Les réponses sont moins différenciées selon l'âge ;
- En particulier, le taux de recours à la formation continue augmente à tout âge lorsque les entreprises adoptent des technologies informatiques avancées.



# Zoom : ouvriers et employés âgés face aux TIC

---

- Distinction usage de l'informatique / formation à l'informatique : c'est dans le recours à la formation que se creuse l'écart entre les seniors et les plus jeunes.
  - Résultats aux Pays-Bas (Koning et Gelderblom, 2004) : c'est moins l'usage de l'informatique qui baisse avec l'âge que la diversité et la complexité des usages.
- Explication plausible : un déficit de formation initiale à l'informatique rend trop coûteuse la formation à une informatique complexe.

Problème d'une génération ?

# Enseignements et questions

---

- L'horizon plus court des seniors n'est pas un problème rédhibitoire ; les seniors répondent aux changements par davantage de formation.
- Les difficultés sont concentrées sur les travailleurs âgés moins qualifiés confrontés aux technologies avancées de l'information et de la communication.
- Questions ouvertes :
  - Quelle est la part de la spécificité de la génération des cinquantenaires du milieu des années 1990 ?
  - Quel est le rôle des formations reçues en cours de carrière ?
  - Quelle est le rôle de la mobilité interne ou externe dans l'apprentissage du changement ?