

# Âge et Travail

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

Colloque organisé par la DARES

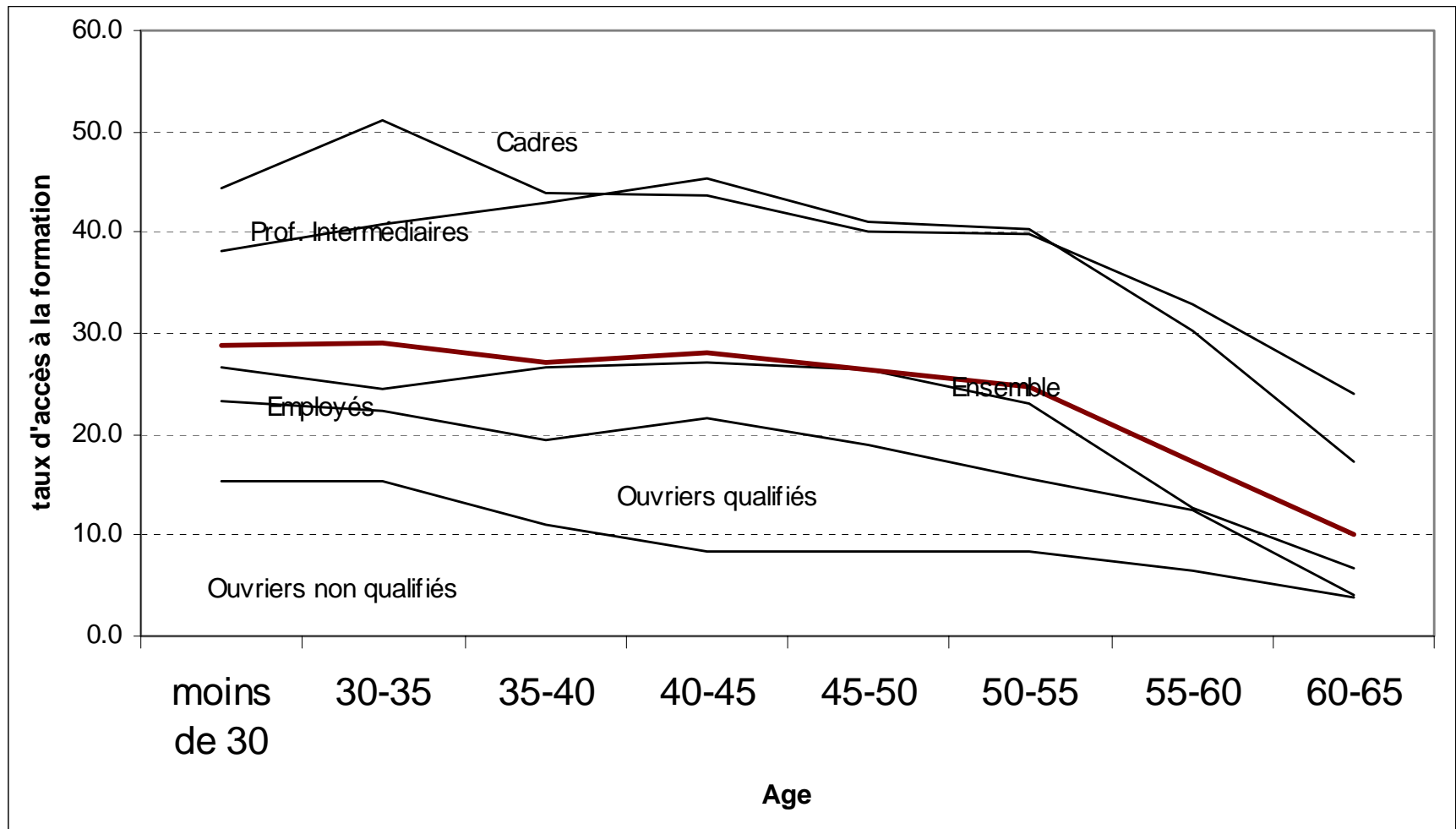
**Le 13 mars 2007**

**Paris, Union Internationale des Chemins de Fer (UIC)**



Ministère de l'emploi,  
de la cohésion sociale  
et du logement

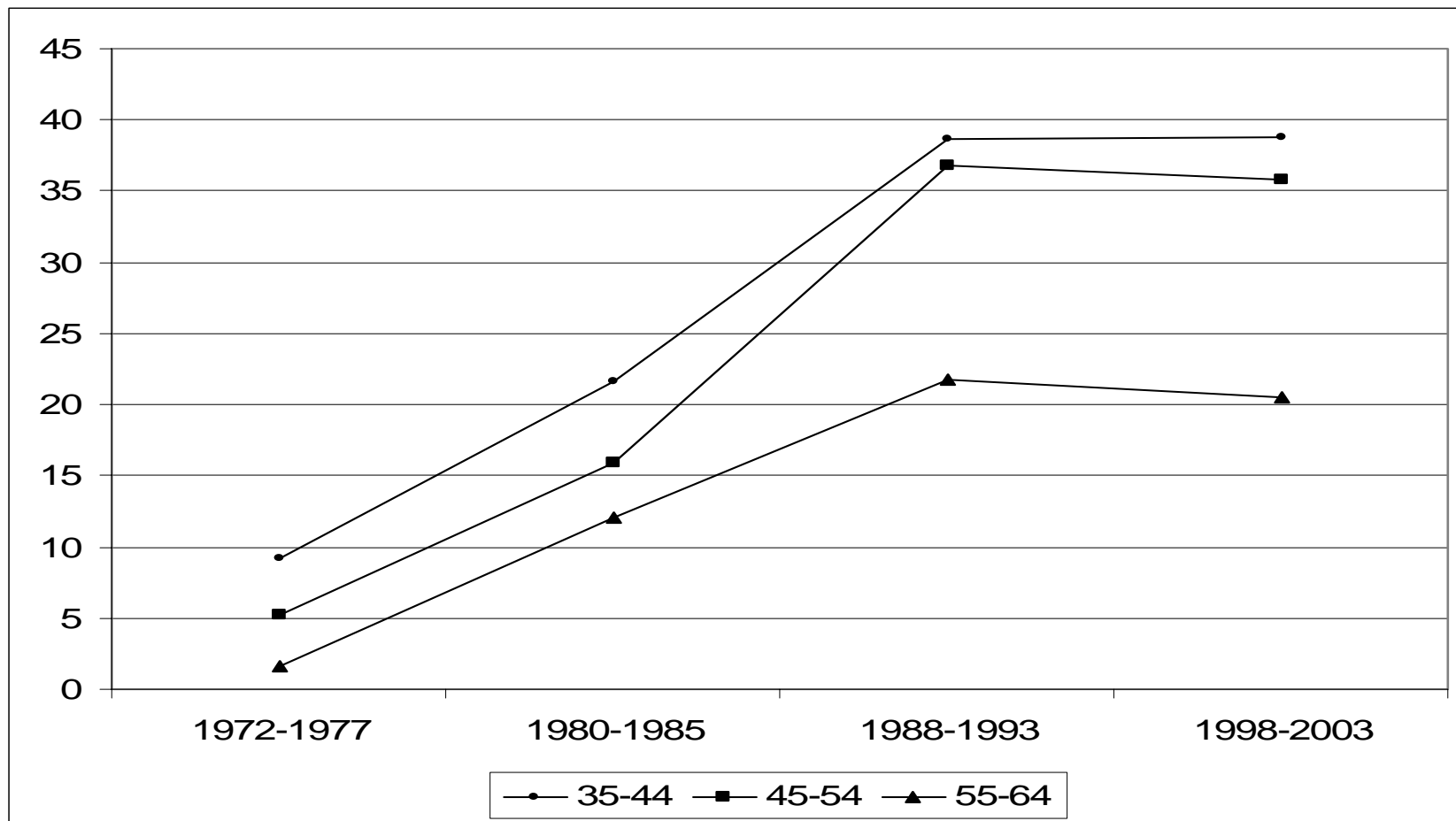
# Séniors et formation : la formation des salariés



Enquête FC2000 - INSEE

Âge et Travail – Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action  
13 mars 2007 – UICP, Paris.

# Taux d'accès à la formation en entreprise



*Enquêtes FQP 1977-1985-1993-2003*

# Séniors et formation

## La formation des chômeurs

	Taux d'accès
Moins de 26 ans	14,2%
26-44 ans	8,3%
Plus de 45 ans	3,6%
<b>Ensemble</b>	<b>8,8%</b>

*Source : Base Régionalisée des Stagiaires de la formation professionnelle (BREST - DARES) et Enquête emploi - INSEE*

# L'orientation des chômeurs vers la formation

	Qui évoque la formation		Décision de prescription	Taux de réalisation de la formation six mois après l'entretien
	Demande du chômeur	Proposition du conseiller		
<b>Ensemble des demandeurs d'emploi ayant un entretien (PAP02) après 6 mois de chômage</b>	<b>22,4%</b>	<b>21,3%</b>	<b>15,9%</b>	<b>43%</b>
Moins de 26 ans	24,6%	26,8%	20,1%	46%
26 à 44 ans	24,7%	21,5%	16,6%	43%
45 ans ou plus	14,9%	15,7%	10,5%	34%

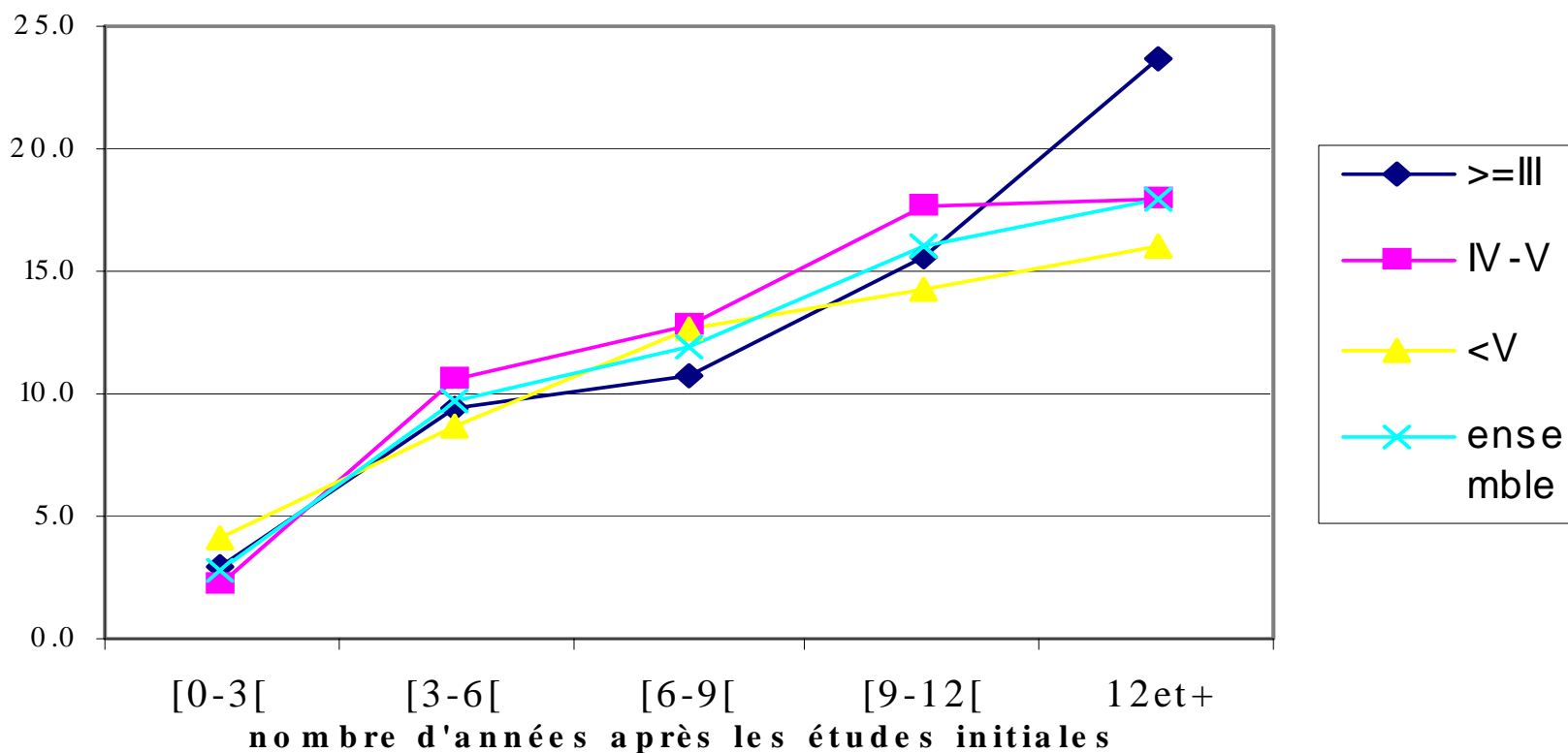
*Enquête PARE-PAP – DARES (2002-2004)*

# Les séniors et les nouveaux dispositifs

	De 46 à 50 ans	51 ans et plus
Périodes de professionnalisation	15%	12%
Contrats de professionnalisation	2%	
Validation des acquis de l'expérience	≈ 20%	

# Obtenir un diplôme en cours de carrière

part des individus ayant obtenu un diplôme après la fin de leurs études



Enquête FQP 2003

Âge et Travail – Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action  
13 mars 2007 – UICP, Paris.

# Trajectoires et formation

	formation au moins une fois sur les 7 ans	plus de deux formations au cours des 7 ans	Financier			
			organisme public	employeur	la personne elle-même	
Inactifs	9%	6%	57%	0%	43%	100%
Instables	42%	22%	49%	37%	14%	100%
Stables	41%	22%	19%	54%	27%	100%
Stables-Inactifs	21%	8%	26%	47%	27%	100%
Stables-Instables	41%	20%	55%	23%	23%	100%
Instables-Stables	47%	27%	31%	58%	11%	100%
<b>Ensemble</b>	<b>38%</b>	<b>20%</b>	<b>33%</b>	<b>46%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>

*Panel européen (1993-2000) INSEE*



# Les besoins futurs de formation

	Besoins nuls ou peu importants		
	Ouvriers et employés	Professions intermédiaires et cadres	Agriculteurs, chefs d'entreprise
Moins de 30 ans	28,1	17,6	43,5
30-45 ans	38,2	21,1	51,2
45-49 ans	52,9	29,7	60,1
50-54 ans	72,3	46,5	78,1
55-59 ans	88,8	75,2	88,2
60 ans et plus	95,9	88,3	93,0

*Enquête FC2000 - INSEE*

# Les besoins présents de formation

	proportion de salariés déclarant se sentir gênés pour s'impliquer dans leur travail à cause d'un manque de formation	significativité de la modalité dans une analyse toutes choses égales par ailleurs
<b>Groupe socio-professionnel</b>		
Artisans	21,7	n.s
Cadres	28,2	---
Prof.	35,3	---
Intermédiaires		
Employés non qualifiés	39,8	n.s
<i>Employés qualifiés</i>	43,1	<i>Ref.</i>
Ouvriers non qualifiés	49,7	++
Ouvriers qualifiés	40,6	n.s
<b>Age</b>		
16-25 ans	39,6	n.s
26-35 ans	39,8	n.s
36-45 ans	40,0	Ref.
46-55 ans	36,4	---
56-65 ans	28,9	---
<b>Ensemble</b>	<b>38,5</b>	

Enquête REPONSE - DARES

Âge et Travail – Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action  
13 mars 2007 – UICP, Paris.

# Les besoins présents de formation (suite)

	proportion de salariés déclarant se sentir gênés pour s'impliquer dans leur travail à cause d'un manque de formation	significativité de la modalité dans une analyse toutes choses égales par ailleurs
<b>Ensemble</b>	<b>38,5</b>	
<b>Dépenses de formation de l'établissement (% de la masse salariale)</b>		
Moins de 1,5%	44,3	+++
de 1,5% à 2%	41,4	+++
de 2,1 à 3%	39,1	+++
de 3,1% à 4%	35,0	+
de 4,1 à 6%	32,5	Ref.
plus de 6%	34,9	n.s
<b>Diffusion permanente des information à tous les salariés</b>		
Non	41,0	Ref.
Oui	37,2	n.s
<b>Entretiens périodiques non cadres</b>		
Non	41,9	Ref.
Oui	40,0	n.s
<b>Entretiens périodiques cadres</b>		
Non	27,8	Ref.
Oui	28,3	n.s

*Enquête REPONSE -DARES*

# Conclusion

---

- Les entreprises se préparent-elles à orienter les compétences de leurs travailleurs âgés ou en passe de le devenir ?
- On ne peut pas inciter les plus âgés à se former sans mieux valoriser leurs compétences dans le processus productif
- Un objectif à long-terme : l'entretien continu des compétences tout au long de la vie.