

Âge et Travail

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

Colloque organisé par la DARES

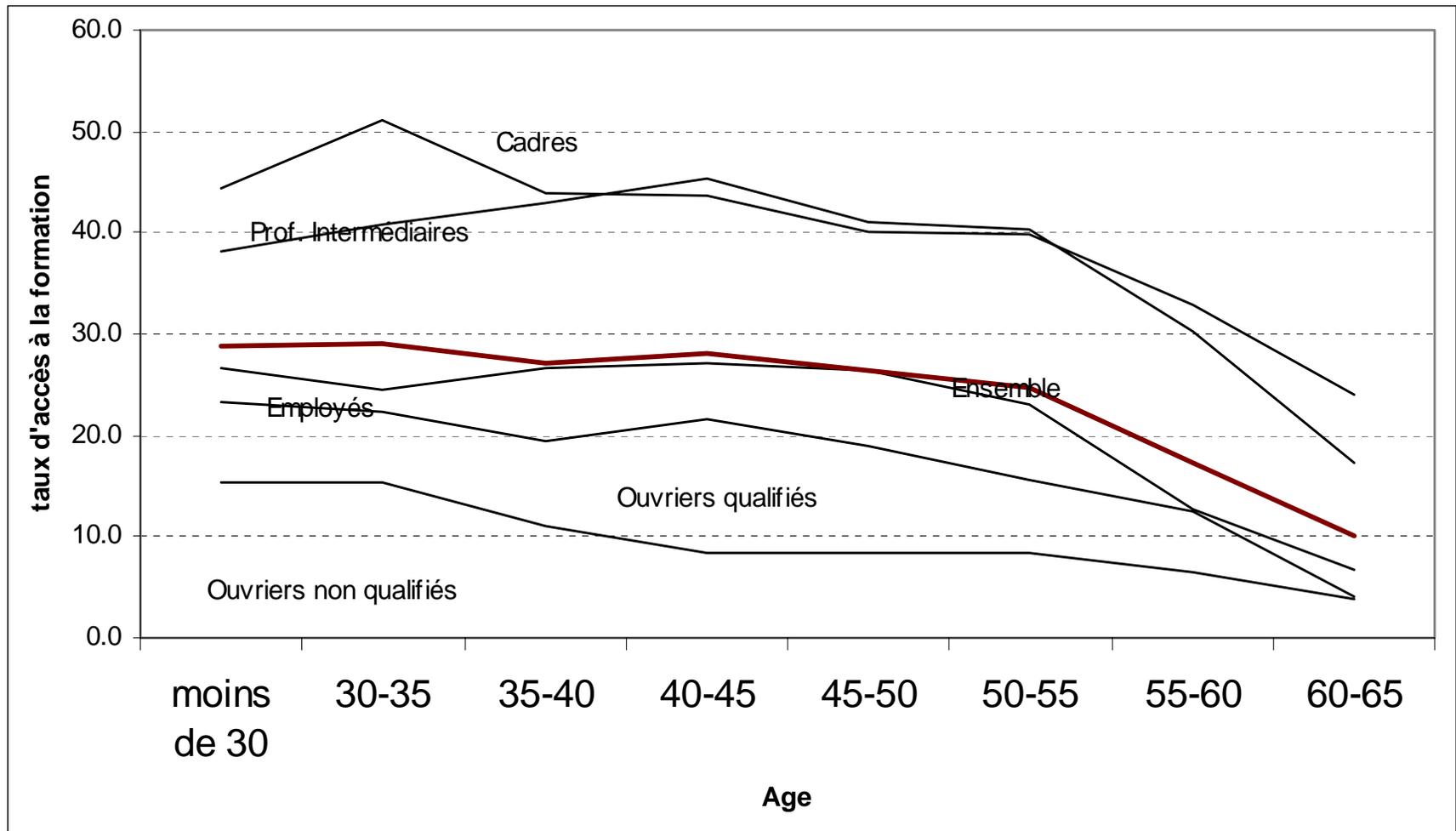
Le 13 mars 2007

Paris, Union Internationale des Chemins de Fer (UIC)



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

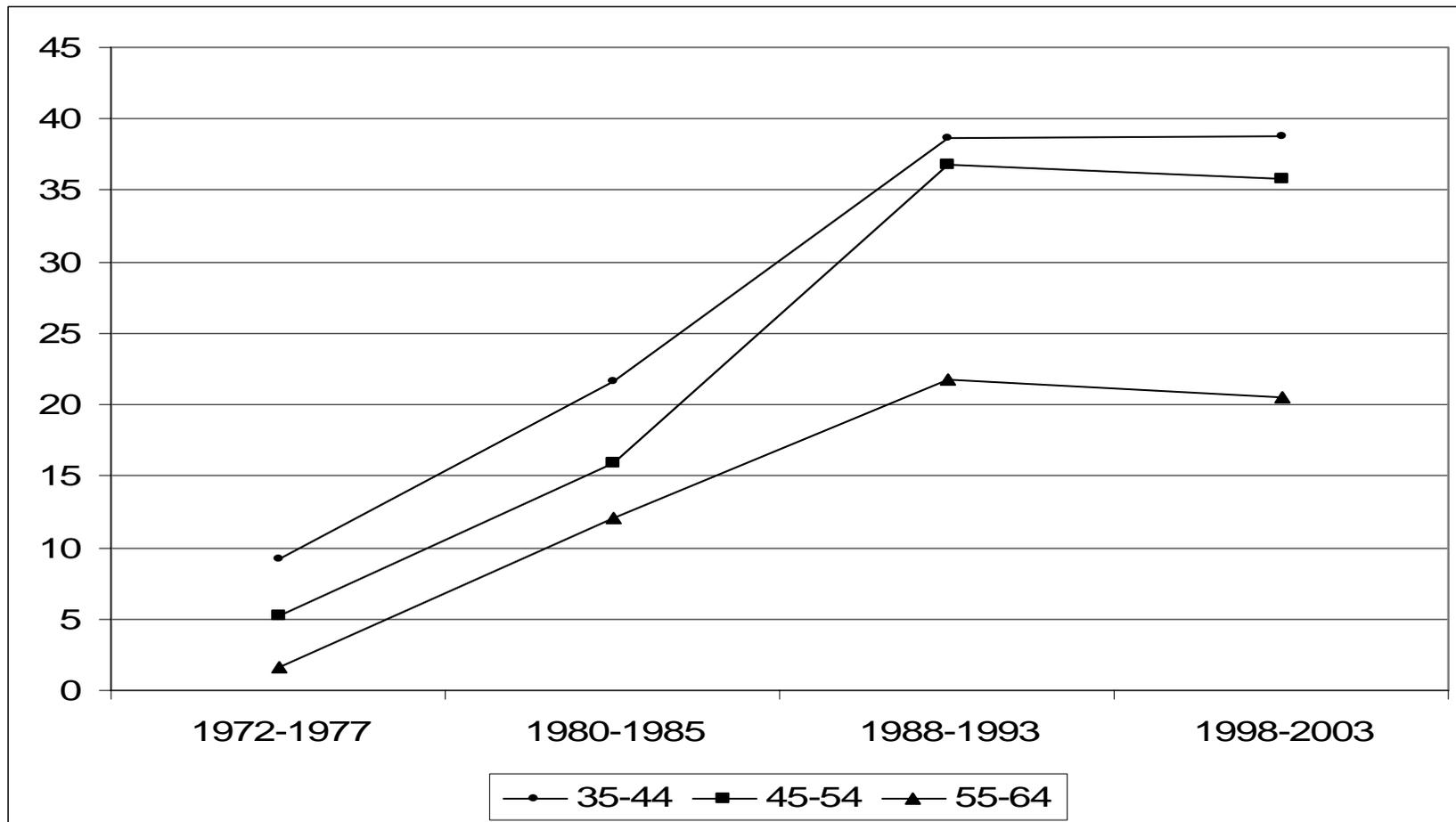
Séniors et formation : la formation des salariés



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%
Ensemble	8,8%

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		
Ensemble des demandeurs d'emploi ayant un entretien (PAP02) après 6 mois de chômage	22,4%	21,3%	15,9%	43%
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%

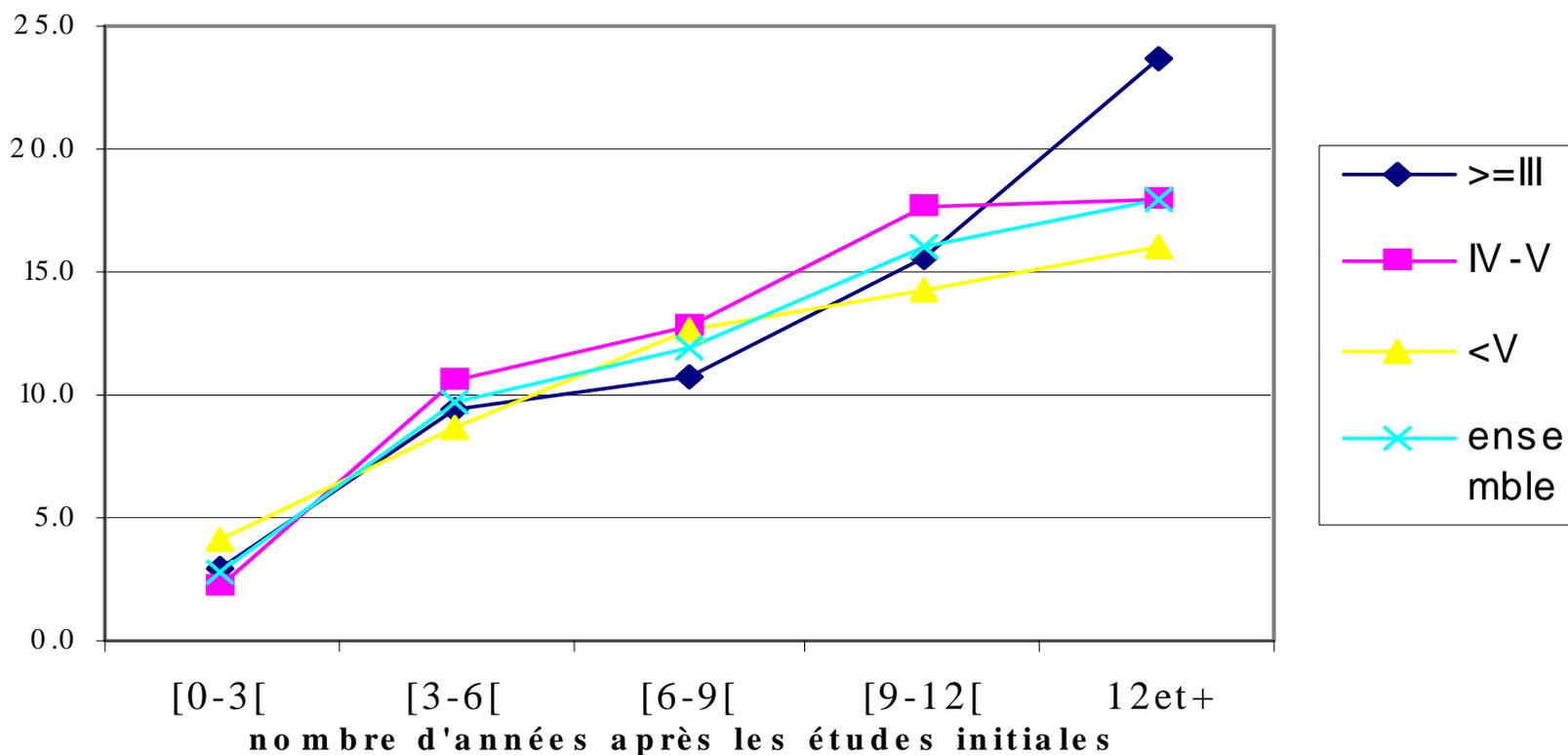
Enquête PARE-PAP – DARES (2002-2004)

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%
Ensemble	38%	20%	33%	46%	20%	100%

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
Groupe socio-professionnel		
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
Age		
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	---
Ensemble	38,5	

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
Ensemble	38,5	
Dépenses de formation de l'établissement (% de la masse salariale)		
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
Diffusion permanente des information à tous les salariés		
Non	41,0	Ref.
Oui	37,2	n.s
Entretiens périodiques non cadres		
Non	41,9	Ref.
Oui	40,0	n.s
Entretiens périodiques cadres		
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.