POPULATION & EMPLOI

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

ORPE
Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi

IGSS
Inspection générale de la sécurité sociale

INSTEAD CEPS

Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés

Mireille ZANARDELLI - CEPS/INSTEAD
Kristell LEDUC - CEPS/INSTEAD

La formation professionnelle continue est considérée, au même titre que les aménagements des conditions de travail, comme l'une des voies essentielles permettant d'accéder au vieillissement actif. Elle est le moyen d'éviter la déqualification des travailleurs vieillissants et de maintenir leur employabilité, condition nécessaire à leur maintien en activité.

La formation continue couvre deux champs : le perfectionnement et le recyclage.

La perspective du perfectionnement est importante pour maintenir les aptitudes des travailleurs âgés dans un contexte où les emplois requièrent de plus en plus de qualifications. Cette évolution des emplois actuels risque de pénaliser un certain nombre de travailleurs âgés dont la formation initiale pourrait ne plus être adaptée aux exigences des métiers actuels.

La perspective du recyclage est également très importante pour deux autres raisons.

- D'abord, elle augmente les possibilités pour les entreprises de transférer des travailleurs âgés vers d'autres activités dans un contexte où elles externalisent volontiers certaines tâches périphériques de production souvent occupées par des travailleurs manuels âgés.
- Ensuite, elle permet aux travailleurs âgés d'envisager le maintien en activité comme une seconde carrière avec des tâches différentes de celles exercées jusque là, ce qui correspond à la condition formulée par un certain nombre de travailleurs âgés pour accepter de prolonger leur vie active.

Pour l'instant, au Luxembourg, force est de constater que la perspective du recyclage semble assez peu développée : en effet, environ les ¾ des formations suivies par les salariés, quel que soit leur âge, ont pour objectif de « s'adapter au poste de travail », ce qui laisse supposer qu'elles entrent davantage dans une perspective de perfectionnement[1].

Dans le cadre de ce document, les questions auxquelles nous souhaitons répondre sur la problématique de la formation continue sont les suivantes :

- Quelle est l'opinion des entreprises sur la participation des travailleurs âgés aux programmes de formation continue dispensés dans leur structure ? Les réponses à cette question sont issues de l'enquête « Maintien des Travailleurs âgés en Activité »

[1] *Source : PSELL II (Panel Socio-Economique "Liewen zu Letzebuerg") , 2001, CEPS/INSTEAD.*

Dans les années à venir, le vieillissement de la population active constituera un problème auquel les entreprises de l'Union européenne seront de plus en plus confrontées. Le Luxembourg n'échappera pas à ce phénomène. C'est pourquoi le Ministère du Travail et l'Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi ont lancé un vaste programme de recherche sur le vieillissement de la main-d'oeuvre et le maintien en activité des seniors au Luxembourg.
Dans le cadre de ce programme, le CEPS/INSTEAD a réalisé une étude qui traite la question du vieillissement sous l'angle de la demande de travail. Sept « Population & Emploi », dont voici le sixième numéro, ont pour objectif de présenter les principaux enseignements de cette étude.
Les publications déjà parues portent sur les thèmes suivants :

- *Vieillissement de la main-d'œuvre et vieillissement actif : enjeux européens, contextes nationaux et spécificités luxembourgeoises*
- *Le vieillissement de la main-d'œuvre : bilan démographique*
- *Le vieillissement de la main-d'œuvre : dans quelle mesure les entreprises en ont-elles conscience ?*
- *Vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés*
- *Vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail des travailleurs âgés*

Ce sixième document fait le bilan des pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés.

Le dernier « Population & Emploi » à paraître traitera du thème suivant :

- *Stigmatisation des travailleurs âgés : mythe ou réalité ?*

Toutes ces analyses ont été réalisées à partir d'une enquête menée au printemps 2004 auprès des entreprises privées implantées au Luxembourg. Nous remercions chaleureusement toutes celles qui ont accepté d'y répondre ; sans leur concours, ces publications n'auraient pas pu voir le jour.

(M.T.A.)[2], contenant un volet sur cette problématique.

- Quelle est la part des travailleurs âgés bénéficiant de formations et comment peut-on interpréter leur faible participation, comparativement aux autres classes d'âge ? Les analyses qui concernent cette seconde question ont été menées à partir de données individuelles portant sur les salariés, recueillies dans le cadre du programme PSELL en 2001.

I. Des déclarations qui affirment massivement un accès à la formation identique à tout âge, mais qui doivent être nuancées selon l'effort de formation consenti par l'entreprise

Chaque entreprise a eu à déclarer si, dans sa structure, les salariés âgés étaient davantage, autant ou moins formés que les autres classes d'âge, voire s'ils n'étaient pas formés du tout. Parmi les entreprises qui emploient des travailleurs âgés et qui ont développé un programme de formation continue entre janvier 2003 et avril 2004, 76% déclarent former les travailleurs âgés autant que les autres, 2% plus que les autres, 12% moins que les autres et 10% déclarent ne pas les avoir formés du tout au cours de la période étudiée. Ainsi, 78% des entreprises forment les travailleurs âgés autant (ou plus) que les autres et 22% les forment moins ou pas du tout.

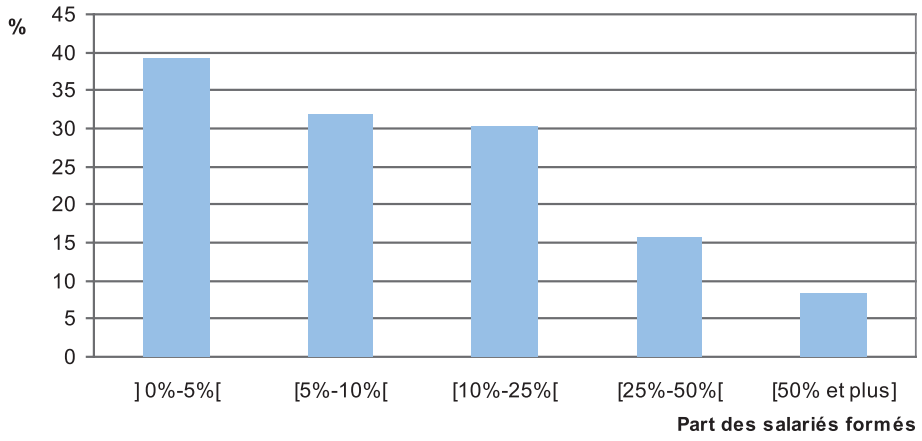
Ces chiffres moyens masquent en réalité de fortes disparités. La part des entreprises dans lesquelles les salariés âgés sont moins ou pas du tout formés évolue de façon significative selon la part des salariés ayant suivi une ou plusieurs formations (*cf. graphique n°1*).

Parmi les entreprises employant des travailleurs âgés et dont moins de 5% de l'effectif a suivi des formations entre janvier 2003 et avril 2004, près de 40% déclarent former les travailleurs âgés moins que les autres classes d'âge ou pas du tout. Ce chiffre chute à 8% pour les entreprises dans lesquelles plus de 50% de l'effectif a bénéficié de formations[3]. Ainsi, plus l'effort de formation est intense et concerne une part importante de salariés, plus les travailleurs âgés semblent en bénéficier. En d'autres termes, tout se passe comme si les travailleurs âgés « passaient en dernier » : il faut que l'entreprise ait consenti un effort important de formation touchant une grande partie de son personnel pour que les travailleurs âgés soient massivement bénéficiaires de formations au même titre que les autres classes d'âge. Dans le contexte de rationnement budgétaire dans lequel se décident les programmes de formation continue, il n'est pas surprenant de constater que la priorité va vers les plus jeunes, les travailleurs âgés devenant bénéficiaires des formations quand l'effort en formation devient plus conséquent.

Les entreprises qui déclarent former moins leurs travailleurs âgés que les autres classes d'âge ou ne pas les former du tout ont été interrogées sur les raisons qui expliquent cette attitude. Trois éléments essentiels apparaissent : 50% d'entre elles déclarent que les travailleurs âgés ont moins besoin d'être formés que leurs cadets, 25% déclarent qu'ils sont moins demandeurs et 25% que les travailleurs âgés ne témoignent pas d'intérêt pour la formation. En résumé, 50% des entreprises expliquent l'accès réduit des travailleurs âgés à la formation par leurs moindres besoins et l'autre moitié l'explique par une moindre volonté des travailleurs âgés d'accéder à la formation.

Le fait que certaines entreprises perçoivent une moindre volonté des seniors d'accéder à la formation continue ne signifie pas forcément que ce soit le cas ; plus précisément, cela ne doit pas être considéré comme l'explication du moindre accès des travailleurs âgés à la formation continue. En effet, les éléments qui suivent permettent de mieux comprendre l'attitude des travailleurs âgés par rapport à la formation et sans doute de relativiser ce manque d'intérêt que les entreprises leur prêtent parfois.

G1 Part des entreprises formant moins ou pas du tout les travailleurs âgés en fonction de la part de salariés ayant suivi une formation



Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus employant des travailleurs âgés et ayant développé un programme de formation continue
Source : Enquête Maintien des Travailleurs âgés en Activité (2004) - CEPS/INSTEAD pour le Ministère du Travail et de l'Emploi.

[2] *Cette enquête a été menée au printemps 2004 auprès des entreprises implantées au Luxembourg, de 10 salariés et plus et appartenant au secteur privé.*
[3] *Cette relation n'est pas liée à un effet taille de l'entreprise. En effet, l'ampleur de la corrélation entre la part de salariés formés et le fait de former les travailleurs âgés moins ou pas du tout se maintient quand on contrôle l'effet de la taille de l'entreprise.*

- Comme les entreprises sont moins enclines à financer des programmes de formation destinés aux travailleurs âgés[4], il est possible que l'offre de formation soit conçue plus ou moins indépendamment des besoins des travailleurs âgés. Dans cette perspective, il est naturel que les travailleurs âgés manifestent peu d'intérêt pour des formations qui ne correspondent pas vraiment à leurs besoins.
- Leur moindre intérêt pour la formation continue pourrait également être entretenu par le fait qu'ils y accèdent moins fréquemment que leurs cadets : « Pour les seniors, on assiste sans doute à un phénomène circulaire de moindre accès à la formation qui entretient, chez eux, un sentiment de renoncement ou tout au moins de moindre appétence en ce domaine[5] ».
- Les travailleurs âgés pourraient être, pour une partie d'entre eux, moins intéressés par la formation continue parce qu'ils font partie d'une génération où elle était peu, voire pas développée : en d'autres termes, ils pourraient être moins intéressés par la formation continue, simplement parce qu'ils y sont moins habitués.
- Les formations proposées aujourd'hui dans les entreprises s'inscrivent, pour une grande majorité d'entre elles, dans une logique de perfectionnement des compétences professionnelles, et non dans une logique de recyclage. Si l'on ajoute à cela le fait que les travailleurs âgés se situent dans une perspective de fin de carrière et non pas dans une perspective de rebondissement vers un redéploiement de leur activité, il n'est pas surprenant qu'ils témoignent peu d'intérêt pour des formations dont ils pensent peut-être qu'elles n'amélioreraient leurs aptitudes professionnelles que de façon marginale.

Certains diraient que ce moindre intérêt des travailleurs âgés pour la formation est l'argument idéal pour justifier leur mise à l'écart par les entreprises des programmes de formation continue, mise à l'écart souvent justifiée par le manque de rentabilité de formations destinées à des salariés proches du départ à la retraite. Aucun élément en notre possession ne permet d'étayer cette position. Pour le faire, il faudrait disposer des **besoins** exprimés par chaque salarié et de l'offre faite en contrepartie par les entreprises, à l'instar de ce que permet de réaliser l'enquête « formation continue 2000 » menée en France[6]. Seule la confrontation des formations suivies par les travailleurs âgés avec leurs besoins permettrait d'estimer dans quelle mesure l'accès des travailleurs âgés à la formation relève d'un phénomène de discrimination. Or cette notion de besoin échappe complètement à l'enquête M.T.A..

II. L'accès des travailleurs âgés à la formation continue : des résultats qui contrastent avec les déclarations des entreprises

Le constat qui est dressé habituellement sur la formation continue aux âges élevés rend compte d'un accès limité pour les travailleurs vieillissants. Ce constat, toujours établi à partir d'informations collectées auprès des salariés et non des entreprises, semble s'appliquer également au Luxembourg. En effet, 12% des travailleurs âgés ont suivi une formation au cours de l'année 2001, alors que c'est le cas de 22% pour les moins de 35 ans et 18% pour les 35-50 ans[7].

On ne peut pas ne pas être surpris par le contraste que semble révéler cette participation deux fois moins importante des travailleurs âgés à la formation continue avec le fait que près de 80% des entreprises déclarent les former autant que leurs cadets.

Cette différence du simple au double entre seniors et jeunes actifs peut, d'un point de vue théorique, s'expliquer de deux manières :

- par l'existence d'effets de structure : les travailleurs âgés ont moins souvent que leurs cadets les caractéristiques favorables à l'accès à la formation (par exemple, ils sont proportionnellement plus nombreux que les jeunes à être ouvriers, sachant que les ouvriers sont moins fréquemment concernés par la formation continue) ;
- par l'existence d'une discrimination à l'égard des travailleurs âgés : à caractéristiques professionnelles identiques et pour des besoins en formation identiques, un salarié âgé aura moins facilement accès à une formation continue qu'un jeune salarié.

De nombreuses études mettent en évidence l'existence d'effets de structure : certaines caractéristiques socioprofessionnelles agissent sur les chances de bénéficier d'une formation. Ainsi, le statut ouvrier/employé/fonctionnaire, le niveau de formation, le type d'emploi et d'employeur influencent l'accès à la formation. Ces mêmes études montrent également que ces différents effets de structure ne suffisent pas à justifier que les travailleurs âgés accèdent moins souvent à la formation continue que leurs cadets, loin s'en faut. En effet, lorsque l'on contrôle l'ensemble de ces effets de structure, l'accès des travailleurs âgés à la formation continue demeure inférieur à celui des plus jeunes. Certains auteurs expliquent ce moindre accès des travailleurs âgés à la formation par le refus des entreprises d'investir dans des formations pour des salariés destinés à quitter l'entreprise.

Les analyses menées au Luxembourg sur les données du PSELL II confirment l'ensemble de ces résultats. Ainsi, au Luxembourg, toutes choses étant égales par ailleurs, le fait d'être âgé de 50 ans ou plus

[4] En France, 6% des entreprises déclarent faire des efforts d'adaptation des formations à leurs travailleurs âgés (cf. « Les seniors et la formation continue », F. LAINE, Premières informations et premières synthèses, DARES, Mars 2003, n°12.1).

[5] Cf. « Les seniors et la formation continue », F. LAINE, Premières informations et premières synthèses, DARES, Mars 2003, n°12.1 pour une analyse détaillée des données issues de cette enquête.

[6] Cette enquête permet de connaître les besoins des salariés, de savoir si ces besoins ont été satisfaits ou pas, de connaître la nature de ces besoins, la spécificité de ceux des travailleurs âgés par rapport à leurs cadets, etc.

[7] Source : PSELL II, 2001, CEPS/INSTEAD

réduit les chances d'accéder à la formation continue de moitié par rapport à un jeune de moins de 35 ans. Pourtant, ce résultat ne nous semble pas pouvoir valider à coup sûr l'existence d'une discrimination. En effet, comme cela a déjà été exposé, la notion de besoins en formation échappe complètement à cette analyse. Or il se pourrait bien que la différence de besoins entre les travailleurs âgés et leurs cadets puisse expliquer, au moins en partie, le fait que les travailleurs âgés soient moins souvent formés que les jeunes.

Cette hypothèse semble pouvoir être étayée par le constat suivant : parmi les formations suivies par les travailleurs âgés, pratiquement aucune ne concerne des salariés exerçant des emplois peu ou pas qualifiés[8], alors que c'est le cas d'environ 11% des formations dispensées aux salariés plus jeunes occupant le même type d'emplois[9]. Cette situation pourrait s'expliquer en termes de besoins : on sait que les métiers d'hier, plus fréquemment occupés par des seniors, nécessitent peu ou pas de formation, alors que les métiers d'aujourd'hui, même les moins qualifiés, plus fréquemment pourvus par des jeunes, sont souvent assortis de besoins en formation. Ainsi, l'accès quasi nul à la formation continue des travailleurs âgés peu qualifiés pourrait, en partie, s'expliquer par les faibles besoins en formation que nécessitent leurs tâches et fonctions.

Le fait que les travailleurs âgés peu qualifiés ne participent pas à la formation continue conduit à une concentration très forte des formations destinées aux travailleurs âgés dans le haut de l'échelle des professions : près de 60% des formations dispensées en 2001 aux travailleurs âgés concernent des salariés occupant des emplois très qualifiés[10], alors que seuls 32% de celles dispensées aux moins de 35 ans correspondent au même type d'emplois.

Conclusion : Résumé des principaux enseignements

1. *Les salariés âgés bénéficient d'autant plus souvent du même accès à la formation par rapport aux jeunes, que l'effort de formation consenti par l'entreprise concerne une part élevée de salariés. En d'autres termes, tout se passe comme si les travailleurs âgés « passaient en dernier ».*
2. *Les travailleurs âgés ont deux fois moins de chances d'accéder à la formation continue que leurs cadets.*
3. *Près de 60% des formations dispensées aux travailleurs âgés concernent les emplois les plus qualifiés, et pratiquement aucune ne concerne les emplois les moins qualifiés. Pour les classes d'âge inférieures, la répartition des formations sur l'échelle des professions est beaucoup plus homogène.*

[8] *Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, conducteurs d'installation et de machines et ouvriers de l'assemblage, ouvriers et employés non qualifiés (groupes 7, 8, 9 de la nomenclature ISCO).*

[9] *Source : PSELL II, 2001, CEPS/INSTEAD. Par rapport aux classes d'âge plus jeunes, les travailleurs âgés se caractérisent par une concentration beaucoup plus forte aux deux extrêmes de la hiérarchie des professions. Alors que 33% des salariés âgés occupent des professions très qualifiées, c'est le cas d'à peine 18% des moins de 35 ans. A l'autre extrémité de la hiérarchie des professions, on notera que 17% des travailleurs âgés occupent des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés (groupe 9), alors que seuls 10% des jeunes évoluent dans le même type d'emplois.*

[10] *Groupes 1 et 2 de la nomenclature ISCO.*

POPULATION & EMPLOI

CEPS/INSTEAD
B.P. 48
L-4501 Differdange
Tél. : 58 58 55-513
e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu
http:// www.ceps.lu

Editeur : CEPS/INSTEAD ID : 01-06-0236-E

ISSN 1813-5064