

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES SENIORS ET LA FORMATION CONTINUE : *Un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles*

À PARTIR de 45 ans, l'accès à la formation continue baisse pour les actifs en emploi, en se réduisant encore plus au-delà de 55 ans. Ceci s'explique notamment par les politiques de gestion de la main-d'œuvre des employeurs qui ne sont pas enclins à investir dans la formation de travailleurs dont les perspectives de carrière sont limitées. Si les seniors expriment de moindres besoins de formation, il serait dangereux d'en conclure que leur faible accès à la formation s'explique uniquement par un tel désintérêt. 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 appétance. Les seniors appartiennent aussi à une génération qui a moins bénéficié de la formation que les générations suivantes.

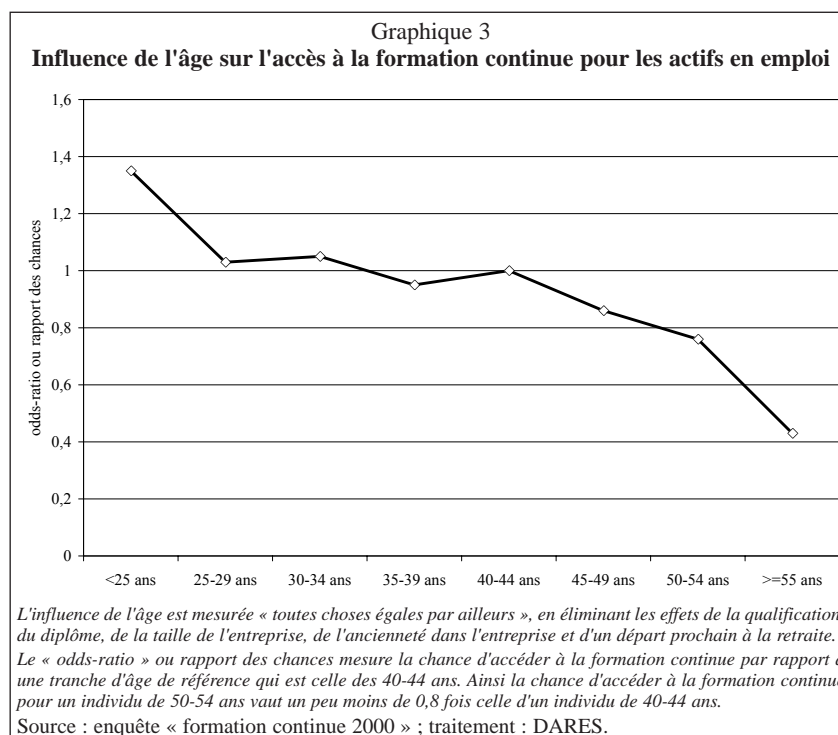
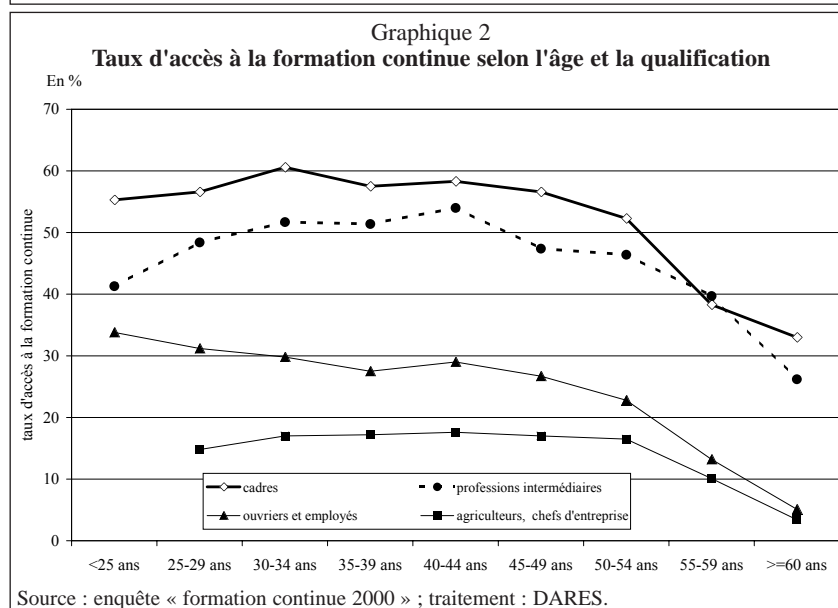
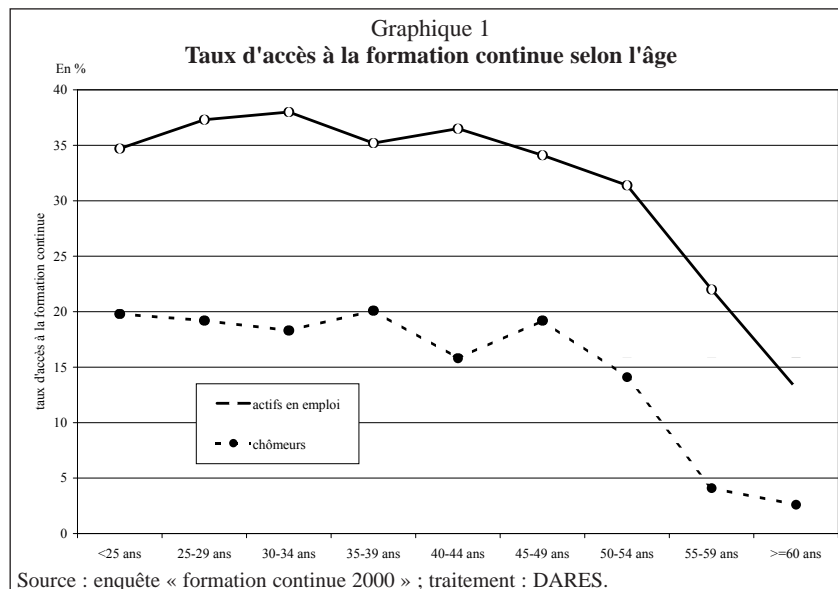
L'accès à la formation continue des travailleurs âgés varie cependant sensiblement selon l'environnement professionnel (taille de l'entreprise, secteur d'activité, qualification). Dans les entreprises où se sont mis en place récemment de nouveaux équipements ou une nouvelle organisation du travail, les seniors restent aussi moins à l'écart de la formation professionnelle.

Les formations pour les plus de 50 ans sont rarement des formations diplômantes ou associées à une certification. En revanche, il s'agit davantage de formations en bureautique et informatique ou en ressources humaines et communication. Mais peu d'entreprises déclarent adapter la formation à leurs salariés âgés.

Parmi les personnes en emploi en 1999, 34 % ont suivi au moins une formation entre janvier 1999 et février 2000 (encadré méthodologique). Le taux de formation continue des actifs occupés est relativement stable jusqu'à 45 ans (graphique 1). Au-delà l'accès à la formation continue se réduit lentement jusqu'à 55 ans, puis chute pour les plus âgés. Au total, le taux d'accès à la formation continue est de 31 % pour les 50-54 ans et de 20 % pour les 55 ans ou plus, contre 36 % pour les 30-49 ans. Ce repli de la formation pour les plus âgés s'observe à tous les niveaux de qualification : cadres, professions intermédiaires et ouvriers-employés de plus de 50 ans ont tous des taux d'accès bien inférieurs à ceux de leurs cadets de même catégorie socio-professionnelle (graphique 2).

Les travailleurs âgés accèdent moins à la formation continue

L'accès à la formation professionnelle dépend de multiples facteurs comme l'ancienneté dans l'entreprise, le type d'employeur, le diplôme et le niveau de qualification, ou encore les perspectives de départ prochain à la retraite. Il est alors utile de voir en quoi l'accès plus faible des travailleurs âgés à la formation continue est dû à des effets de structure liés à leur caractéristiques particulières d'emploi, ou bien est un effet propre de l'âge. Un niveau de diplôme élevé, une plus grande ancienneté dans l'entreprise, le fait de travailler dans une grande entreprise, ou d'être agent de la fonction publique favorisent les chances de bénéficier de la formation continue, toutes choses égales par ailleurs (Goux, Zamora, 2001 - Gélot, Minni, 2002). En revanche, travailler à temps partiel ou être ouvrier joue en défaveur de l'accès à la formation continue. Certaines des caractéristiques



recensées sont plus accentuées pour les salariés âgés. Ceux-ci ont une ancienneté plus importante dans l'entreprise, sont davantage cadres ou professions intermédiaires qu'employés ou ouvriers : l'ensemble de ces attributs contribue positivement à leur accès à la formation. En revanche, les travailleurs âgés sont moins diplômés, ce qui influe négativement. Parmi les individus âgés de plus de 45 ans, une perspectives de départ prochain à la retraite diminue en outre de 40 % la chance (1) d'accéder à une formation, toutes choses égales par ailleurs.

À caractéristiques d'emploi identiques à ceux de leurs cadets, les plus de 45 ans pâtissent d'un accès à la formation continue plus faible, leurs chances fléchissant énormément après 55 ans (graphique 3). Parmi les facteurs explicatifs de ce moindre accès, nombre d'auteurs insistent sur le comportement des entreprises vis-à-vis des salariés âgés. Les employeurs ne sont pas enclins à investir en terme de formation dans des travailleurs destinés à quitter l'entreprise au moment du départ à la retraite. Il est plus « rentable » pour eux d'investir dans des travailleurs plus jeunes (Goux, Zamora, 2001) (2).

En cas d'innovation dans le travail, les salariés âgés sont moins à l'écart de la formation professionnelle

Cependant le handicap des travailleurs âgés en matière de formation n'a pas la même ampleur selon l'environnement technologique ou organisationnel. Dans les services sans innovation technolo-

(1) - La chance de suivre une formation professionnelle est mesurée ici par le rapport entre ceux qui suivent une formation professionnelle et ceux qui n'en suivent pas.

(2) - En situation de chômage, les seniors bénéficient aussi moins de la formation continue (voir graphique 1 et encadré 2).

Encadré 1

SOURCES UTILISÉES ET MÉTHODOLOGIE

L'essentiel de l'analyse s'appuie sur l'enquête « formation continue 2000 ». Complémentaire à l'enquête Emploi, réalisée par l'INSEE en mars 2000, cette enquête a été conçue en collaboration avec le CEREP (centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications), la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) du Ministère de l'emploi et de la solidarité, la DPD (direction de la programmation et du développement du Ministère de l'éducation nationale), le Commissariat général du plan et le Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle.

28 700 personnes, âgées de 15 à 65 ans et ayant terminé leurs études initiales, ont été interrogées en face-à-face sur les formations qu'elles ont suivies depuis la fin de leurs études.

La définition de la formation retenue par l'enquête inclut aussi bien les formations en alternance et les stages que les formations en situation de travail et les pratiques d'auto-formation, que celles-ci aient été entreprises dans un objectif professionnel ou personnel. Le questionnaire comporte une interrogation sur les formations suivies, particulièrement détaillée pour les formations de la dernière période (janvier 1999 à février 2000).

Pour analyser le recours plus ou moins important à la formation continue, l'indicateur le plus couramment utilisé est le taux d'accès à la formation continue : il représente la part, en pourcentage, des individus ayant suivi au moins une formation entre janvier 1999 et février 2000.

Pour mesurer l'impact du départ à la retraite sur l'accès à la formation continue, un modèle logit a été appliqué aux personnes de plus de 45 ans. Sont considérés comme proche du départ à la retraite les individus ayant pris effectivement leur retraite entre mars 1999 et mars 2000, ou ceux toujours en emploi, mais ayant atteint ou dépassé l'âge moyen de départ à la retraite dans leur métier. L'effet du départ prochain à la retraite a été estimé sur les formations suivies entre mars et décembre 1998 via un modèle prenant aussi en compte le genre, la qualification, le diplôme, l'ancienneté dans l'entreprise, la taille de l'entreprise et l'appartenance à la fonction publique.

L'effet propre de l'âge sur l'accès à la formation continue a été mesuré ensuite pour l'ensemble des personnes en emploi, via un modèle logit prenant aussi en compte de façon simultanée les mêmes facteurs ainsi que le départ prochain à la retraite. Pour l'accès à la formation continue des demandeurs d'emploi, on a pris en considération de façon simultanée l'âge, le genre, le diplôme et l'ancienneté du chômage.

En complément, ont été mobilisés les résultats de l'enquête Emploi des salariés selon l'âge (enquête ESSA). Commanditée par la DARES en 2001, elle s'intéresse essentiellement au vieillissement de la main-d'œuvre et à sa gestion au sein des entreprises. La problématique de l'enquête peut être résumée par les questions suivantes : quelle est la structure par âge de la population des salariés ? L'âge est-il un critère important, voire un facteur discriminant, dans la gestion des ressources humaines ? Comment les entreprises perçoivent-elles les changements démographiques susceptibles de les affecter ? Se préparent-elles à y faire face et, si oui, quelles stratégies se proposent-elles de mettre en œuvre ? Dans le cadre de cette enquête, deux questions concernant la formation professionnelle dispensée aux travailleurs âgés avaient été posées, l'une portait sur la différence d'accès à la formation continue entre les plus de 50 ans et les moins de 50 ans, l'autre sur les efforts d'adaptation des formations aux salariés âgés. En complément de cette enquête, ont été mobilisées des données sur les structures de qualification par âge pour chaque établissement (données issues des DADS) afin de mesurer la relation entre la formation à l'égard des salariés âgés et la qualification des salariés âgés.

gique ou organisationnelle, les salariés âgés de 50 à 54 ans ont une chance diminuée de 35 % d'accéder à une formation par rapport aux salariés de 40-44 ans. Les salariés les plus âgés ont, quant à eux, une chance diminuée de 83 %. Dans les services où se sont mis en place récemment de nouveaux équipements ou une nouvelle organisation du travail, les mêmes salariés âgés accèdent moins à la formation, mais leur mise à l'écart est cependant moins prononcée : la diminution des chances d'accéder à une formation est de 25 % pour les 50-54 ans et de 50 % pour les plus de 55 ans.

Le lien entre formation et promotion n'est pas aboli pour les seniors

Le moindre accès à la formation continue pour les plus âgés ne signifie pas pour autant absence de lien entre formation et promotion professionnelle. Toutes choses égales par ailleurs, les ouvriers et employés de plus de 45 ans formés ont même relativement plus de chances que leurs cadets de 30-44 ans d'accéder à un rang de qualification supérieur. Un salarié formé de plus de 45 ans a 2,2 fois plus de chance qu'un salarié non formé du même âge d'accéder à un poste de cadre ou profession

intermédiaire, alors que le même rapport de chances pour les moins de 45 ans n'est que de 1,7. Cet effet peut être en premier lieu le produit d'une sélectivité accrue du processus d'accès à la formation en ce qui concerne les seniors. En bénéficieraient surtout les individus les plus demandeurs ou insérés dans une logique de progression de carrière, d'où un lien plus fort observé entre formation continue et promotion. Il se peut aussi que la formation continue permette de reconstituer une compétence en voie de diminution pour les seniors en raison d'un processus d'obsolescence des diplômes : dans ce cas, la formation continue jouerait pour eux un rôle plus important en termes de promotion.

Les travailleurs âgés expriment moins de besoins de formation non satisfaits ou de besoins futurs pour leur vie professionnelle

Malgré une situation de moindre accès à la formation continue, seulement 15 % des travailleurs de plus de 50 ans expriment des besoins de formation non satisfaits contre 26 % pour les 30-49 ans. De la même façon, peu de travailleurs âgés estiment avoir d'importants besoins futurs pour leur vie professionnelle. Le sentiment de ne pas avoir de besoin augmente certes de façon continue avec l'âge, mais il progresse beaucoup plus nettement à partir de 45 ans pour les employés et ouvriers, et à partir de 50 ans pour les professions intermédiaires et cadres (tableau 1).

Les attentes exprimées par les salariés âgés ayant suivi des formations financées par l'entreprise restent essentiellement des besoins d'adaptation à l'emploi (tableau 2). Par ailleurs, entre 30 et 55 ans, les besoins liés à l'obtention d'un diplôme ou d'une

Tableau 1
Les opinions exprimées sur les besoins futurs de formation pour la vie professionnelle

En pourcentage

	Besoins nuls ou peu importants			
	Ouvriers et employés	Professions intermédiaires et cadres	Agriculteurs, chefs d'entreprise	Ensemble
Moins de 30 ans	28,1	17,6	43,5	25,5
30-45 ans	38,2	21,1	51,2	33,5
45-49 ans	52,9	29,7	60,1	64,5
50-54 ans	72,3	46,5	78,1	70,9
55-59 ans	88,8	75,2	88,2	76,3
60 ans ou plus.....	95,9	88,3	93,0	81,7

Lecture : 46,5 % des professions intermédiaires et cadres de 50-54 ans expriment des besoins futurs de formation pour la vie professionnelle nuls ou peu importants.

Source : enquête « formation continue 2000 » ; traitement : DARES.

Tableau 2
Les attentes des salariés vis-à-vis des formations financées par l'entreprise

En pourcentage

	Les attentes vis à vis de la formation				
	S'adapter à l'emploi	Obtenir un emploi ou en changer	Obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	Exercer des fonctions politiques, associatives ou syndicales	But culturel, artistique, sportif, familial, social, personnel
Moins de 30 ans	87,1	4,1	6,1	0,1	2,6
30-45 ans.....	88,1	2,7	5,3	0,2	3,7
45-49 ans.....	88,7	2,1	3,0	0,8	5,4
50-54 ans.....	90,2	2,5	2,2	0,2	4,9
55-59 ans.....	88,3	1,8	2,6	0,0	7,3
60 ans ou plus..	85,9	0,0	3,9	0,0	10,2

Lecture : 5,3 % des salariés de 30-45 ans attendent de la formation l'obtention d'un diplôme ou une qualification reconnue.

Source : enquête « formation continue 2000 » ; traitement : DARES.

qualification reconnue diminuent. À partir de 55 ans, on note une montée des préoccupations d'ordre culturel, artistique ou familial qui correspondent sans doute à un objectif de préparation de sa retraite.

Une première lecture de ces données incline donc à penser que les seniors manifestent moins de désir à se former. À la question « pourquoi ne vous êtes-vous pas formés ? » posée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis deux ans, les actifs de plus de 45 ans répondent plus fréquemment qu'ils ont appris sur le tas, qu'ils ont acquis de l'expérience ou qu'ils n'en voient pas l'utilité (Aucouturier, 2001). Cela pour-

rait être considéré comme une explication importante du faible accès à la formation des travailleurs âgés. Cependant, l'environnement de travail et les pratiques habituelles de formation qui lui sont attachées jouent un rôle essentiel dans l'opinion que se font les salariés de leur propre avenir et de leurs besoins en ce domaine. Ce sont, par exemple, dans les métiers où l'accès à la formation est le plus fréquent que les besoins non satisfaits exprimés sont les plus forts (Lainé, 2002a) : plus on est formé, plus on ressent sans doute des lacunes en matière de formation. Ce comportement se retrouve chez les travailleurs âgés : 21 % des plus de 50 ans ayant bénéficié d'une formation

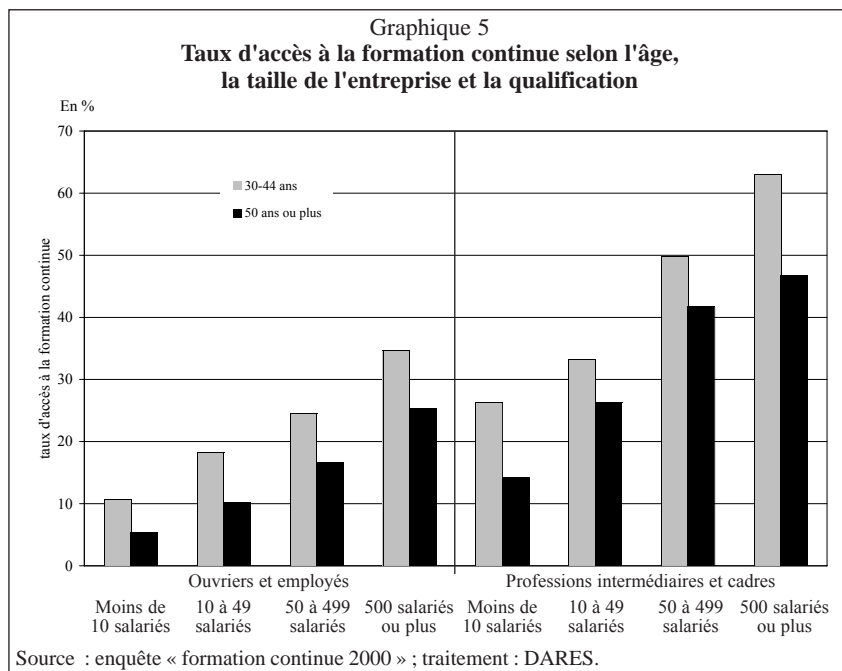
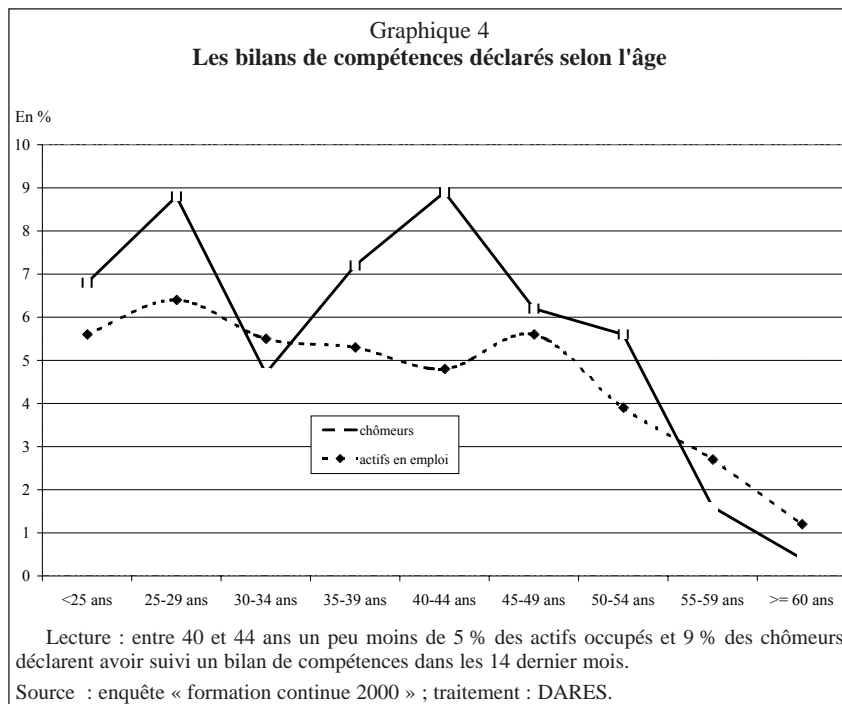
entre janvier 1999 et février 2000 expriment encore leur insatisfaction contre 13% seulement pour leurs homologues non bénéficiaires. Il serait donc dangereux de conclure que le faible accès à la formation des seniors s'explique uniquement par leur désintérêt pour la formation continue. Pour les seniors, 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 appétance en ce domaine.

Cette attitude est d'autant plus répandue qu'une part importante des seniors n'a jamais bénéficié de formation lorsqu'elle était plus jeune : la part d'actifs en emploi déclarant n'avoir jamais bénéficié de formation avant 1998 est de 30 % pour les plus de 50 ans (3), soit légèrement plus que celle observée pour les 30-45 ans (28 %), alors qu'on aurait pu s'attendre à ce qu'elle soit plus faible, une plus grande durée de vie active multipliant normalement les chances d'avoir suivi au moins une formation. Les actifs occupés de plus de 50 ans n'ayant suivi qu'une seule formation durant la partie de leur carrière avant 1998 sont aussi très nombreux (14 %). Une part non négligeable des seniors fait donc partie d'une génération qui n'a jamais ou a peu bénéficié de la formation professionnelle, cet effet de génération étant susceptible d'expliquer aussi la faiblesse des besoins qu'ils expriment.

La réalisation de bilans de compétences pourrait constituer un

(3) - Elle atteint même 34 % parmi les employés et 43 % parmi les ouvriers.

(4) - Les bilans de compétences que les individus déclarent avoir suivis ne comprennent pas seulement les bilans réalisés par des centres agréés mais d'autres procédures comme des évaluations plus informelles au sein des entreprises, voire même des entretiens professionnels.



« aiguillon » pour prendre conscience de ses besoins. Or les salariés de plus de 45 ans en bénéficient peu : seuls 5,6 % des 45-49 ans déclarent avoir bénéficié d'un bilan de compétences au cours des 14 derniers mois (4). Au-delà de 50 ans, l'accès aux bilans de compétences fléchit brutalement (graphique 4). Les plus de 40 ans sont plus nombreux à déclarer suivre des bilans de compétences dans les secteurs de l'automobile, des biens d'équipement, des transports et des activités financières. En

revanche, peu en bénéficient dans les IAA, la construction, le commerce et les services aux particuliers.

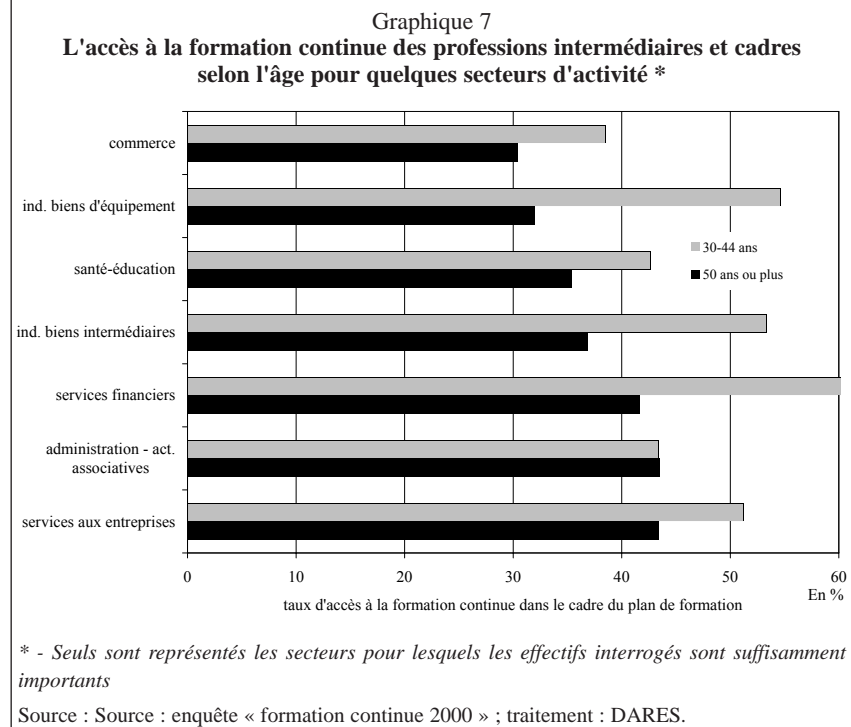
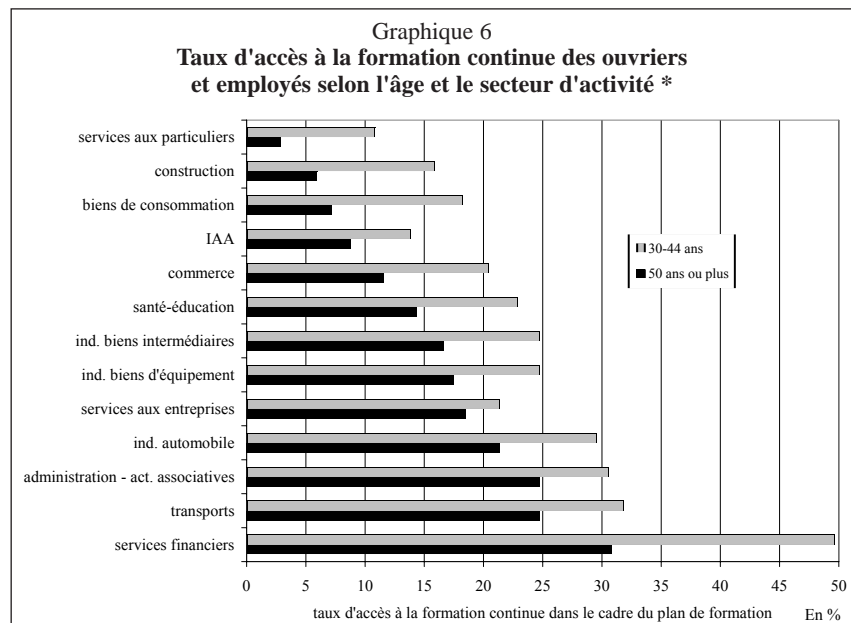
Très faible accès des seniors dans les petites entreprises

Le taux d'accès des seniors à la formation continue est particulièrement faible dans les entreprises de moins de 10 salariés (graphique 5) : parmi les plus de 50 ans, seuls 5 % des ouvriers et employés et 14 % des professions

intermédiaires et cadres ont bénéficié d'une formation entre janvier 1999 et février 2000. Ces taux ne représentent que la moitié de ceux observés pour les 30-44 ans, pourtant déjà faibles dans les petites entreprises.

Selon le secteur employeur, les travailleurs âgés bénéficient plus ou moins de la formation. Dans les services aux particuliers, la construction, les industries de biens de consommation, les industries agroalimentaires et le commerce, secteurs pratiquant plutôt une gestion à dominante flexible de la main-d'œuvre (turn-over important, précarité des emplois élevée), les ouvriers et employés seniors bénéficient très peu des formations et connaissent une situation bien plus défavorable que les 30-44 ans (graphique 6). Dans ces activités où les jeunes constituent le point d'appui essentiel pour assurer la flexibilité de l'emploi, la formation continue des plus âgés est certainement peu stratégique. Au contraire, dans les services financiers, les transports ou les administrations, la formation professionnelle est beaucoup plus pratiquée, s'inscrivant dans une politique qui bénéficie aussi aux 30-44 ans. Dans les services financiers, la formation des plus de 50 ans compte mais elle se situe toutefois en net retrait par rapport à ce qu'elle est pour les 30-44 ans; il s'agit pourtant d'un secteur où les quinquagénaires vont être de plus en plus nombreux.

Les disparités sectorielles d'accès à la formation pour les professions intermédiaires et les cadres seniors sont moins prononcées que celles observées pour les ouvriers et employés : une distance moins grande sépare, par exemple, le commerce des services financiers (graphique 7). Tout se passe donc comme si l'environnement sectoriel était moins déterminant pour l'accès à la for-



mation des professions intermédiaires et cadres seniors.

Par qualification détaillée, l'accès à la formation continue apparaît beaucoup plus limité pour les plus âgés que pour les individus d'âge intermédiaire dans les professions de type technique (ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise, ouvriers qualifiés de type industriel ou artisanal, ouvriers non qualifiés de type industriel) ainsi que pour les employés et cadres de la fonction

publique et pour les employés de commerce (Lainé, 2002a).

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 lié aussi aux caractéristiques propres de chaque établissement en matière de politique de ressources humaines. Ainsi, selon l'enquête « emploi des salariés selon l'âge », les établissements ayant connu un plan social récent et ceux formant le moins leurs salariés en général, sont aussi

ceux qui investissent moins sur les salariés âgés que sur le reste du personnel (Brunet, Richet-Mastain, 2002).

Des formations différentes pour les seniors ?

Les formations des salariés âgés peuvent correspondre à des modes de financement variés : il peut s'agir de formations assurées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ou de formations financées par le salarié lui-même ou encore de formations financées par d'autres instances (État, région par exemple). Les structures de financement qui les concernent sont proches de celles de leurs cadets, avec un accès prédominant à la formation via le plan de formation en entreprise. Mais que la formation continue soit assurée dans le cadre d'un financement par l'entreprise, une structure publique ou le salarié lui-même, les seniors suivent moins de formations (tableau 3).

Les formations financées par l'entreprise à destination des salariés âgés sont, dans leur très grande majorité, des stages, cours de formation, conférences ou séminaires. Cependant, les formations en situation de travail sont loin d'être négligeables : pour les cadres seniors, elles représentent 19 % des formations, et pour leurs homologues professions intermédiaires et ouvriers ou employés respectivement 21 % et 31 %. La part de l'auto-formation au sein des formations dispensées dans le cadre des plans de formation est très faible : 1 à 2 % quelle que soit la catégorie sociale. Cette répartition des types de formation chez les seniors est très proche de celle observée pour les 30-45 ans. L'enquête « emploi des salariés

(5) - Les jeunes sortant du système scolaire bénéficient au contraire de beaucoup plus de formations qualifiantes (Gélot, Mimmi, 2002).

Tableau 3
Taux d'accès à la formation continue par type de financement pour les salariés

En pourcentage

	Type de financement				
	Formation en alternance	Plan formation de l'entreprise	État, Anpe, Assédic, collectivités territoriales	Financement personnel	Autre
Moins de 30 ans	2,1	26,3	4,8	5,4	2,4
30-45 ans.....	0,1	30,9	3,8	4,0	2,4
45-49 ans.....	0,1	29,7	3,4	4,0	2,3
50-54 ans.....	0,0	28,5	2,6	2,8	1,9
55-59 ans.....	0,0	18,6	2,0	3,0	2,0
60 ans ou plus..	0,0	10,8	1,1	2,6	2,5

Lecture : 3, 4 % des salariés de 45-49 ans ont accédé à une formation financée par l'État, l'Anpe, l'Assédic ou une collectivité territoriale.

Source : enquête « formation continue 2000 » ; traitement : DARES.

selon l'âge » montre que peu d'établissements (6 %) font des efforts d'adaptation des formations à leurs salariés âgés. Toutefois, cette proportion est plus élevée chez les employeurs qui mènent une réflexion sur le vieillissement avec les partenaires sociaux : 17 % d'entre eux s'efforcent d'adapter les formations qu'ils organisent pour leurs salariés âgés (Brunet, Richet-Mastain, 2002). Ces efforts sont aussi plus fréquents dans les établissements où le niveau de qualification moyen est élevé mais où ce niveau est relativement plus faible chez les salariés âgés. L'adaptation des formations constitue sans doute un bon moyen pour relever le niveau de compétence des salariés âgés.

Le nombre moyen de formations suivies entre janvier 1999 et février 2000 par les travailleurs de plus de 50 ans passés par la formation continue est de 1,8, soit un résultat identique à celui des 30-49 ans. La qualité des formations suivies, mesurée par la préparation d'un diplôme ou l'obtention d'une certification, décroît cependant avec l'âge : au-delà de 45 ans, la part des formations qualifiantes dans l'ensemble des formations ou dans les seules formations

Encadré 2

LES CHÔMEURS DE PLUS DE 50 ANS ONT UN ACCÈS À LA FORMATION ÉGALEMENT RESTREINT

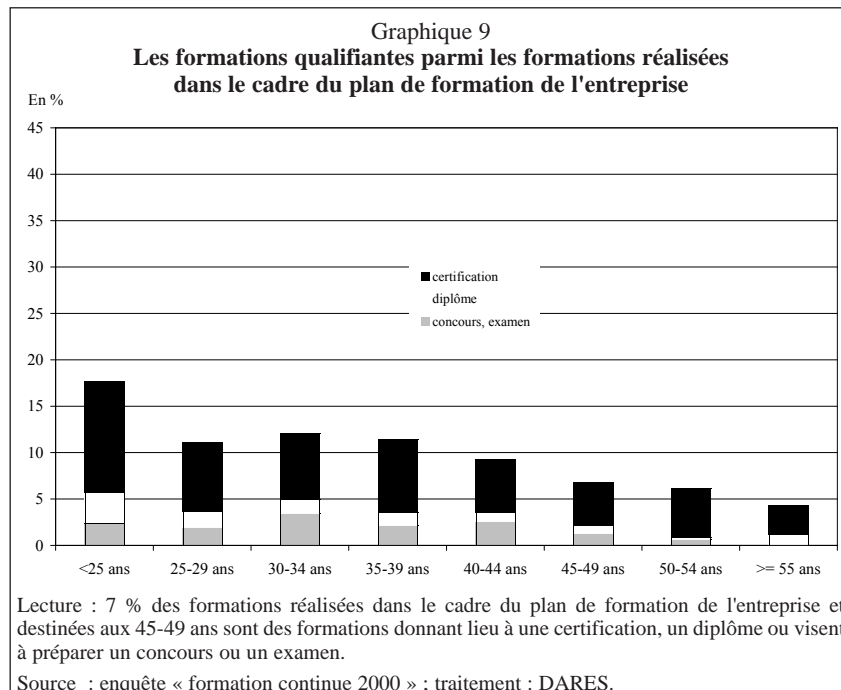
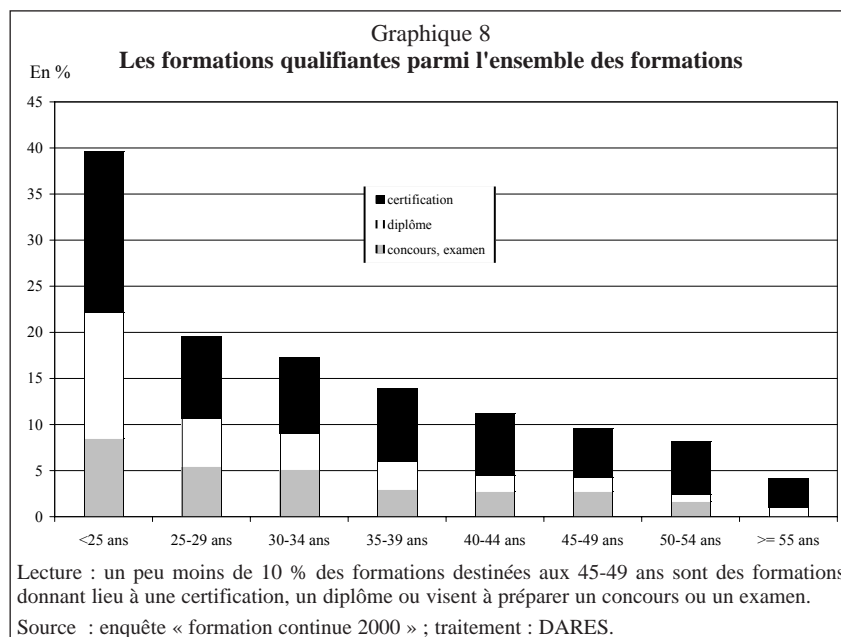
Les chômeurs ont, à tout âge, des taux d'accès à la formation continue plus faibles que les actifs en emploi, ils ne bénéficient pas des formations dispensées dans le cadre de l'entreprise. Après 50 ans, leur accès à la formation se réduit (cf. graphique 1), à la fois en raison de leur niveau de diplôme inférieur à celui des plus jeunes et d'un effet propre de l'âge défavorable à partir de 55 ans. Cependant, les chômeurs quadragénaires bénéficient d'un accès aux bilans de compétences plus fréquent que la moyenne : être dans une situation de chômage en milieu de vie active oblige à se poser ou reposer la question de ses compétences, que ce soit dans une logique d'acquisition de nouvelles connaissances pour le métier précédemment exercé ou dans le cadre d'une reconversion professionnelle. Il n'en est pas de même pour les plus de 55 ans qui bénéficient peu de cette procédure (cf. graphique 4).

en entreprise devient particulièrement faible (graphiques 8 et 9) (5).

Les spécialités de formation dispensées dépendent beaucoup du métier exercé, d'où la nécessité, pour mesurer une éventuelle spécialisation des formations sui-

vant l'âge, de neutraliser l'effet lié à la qualification. Parmi les formations réalisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, les formations générales ou disciplinaires sont aussi fréquentes pour les seniors que pour les autres tranches d'âge. En revanche, les formations en commerce, vente et marketing sont plus rares, les jeunes formés en profitant davantage. Les formations dispensées aux salariés âgés sont plus souvent des formations en bureautique et informatique ou en ressources humaines et communication. On peut penser que l'orientation privilégiée vers la bureautique et l'informatique témoigne d'une volonté de remise à niveau des seniors, qui constituent en effet une population initialement moins formée aux nouvelles technologies. Pour les formations en ressources humaines et management, cela tient sans doute à la relative spécialisation des seniors dans les fonctions d'encadrement.

Frédéric LAINÉ
(DARES).



Bibliographie

- Aucouturier A.-L. (2001), « La formation continue est arrivée près de chez vous », *Premières Synthèses*, n° 43.2, DARES.
- Brunet F., Richet-Mastain L. (2002), « L'âge des salariés joue surtout à l'embauche », *Premières Synthèses*, n° 15.3, DARES.
- Fournier C., Hanchane S., Lambert M., Perez C., Théry M., Thomas G. (2001), « Un panorama de la formation continue des personnes en France », *Céreq Bref*, n° 172.
- Fournier C. (2003), « Développer la formation des seniors ? Deux questions préliminaires », *Formation Emploi*, n° 81.
- Gélot D., Minni C. (2002), « Formation continue et insertion : un taux d'accès élevé et des formations qualifiantes après la fin des études », *Premières Synthèses*, n° 10.2, DARES.
- Goux D., Zamora P. (2001), « La formation continue en entreprise continue de se développer », *Insee Première*, n° 751.
- Lainé F. (2002a), « Métier, accès à la formation continue et mobilité professionnelle », *Premières Synthèses*, n° 24.1, DARES.
- Lainé F. (2002b), « L'accès des seniors à la formation continue », *Retraites et sociétés*, n° 37.