

Des fonds de formation continue pour les travailleurs âgés ?

Selon l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, les travailleurs âgés devraient davantage se perfectionner. Comment les convaincre ainsi que leurs employeurs ? Les fonds sectoriels de formation continue semblent très prometteurs à cet égard. *Miriam Frey, Michael Morlok*

Abrégé L'initiative de la Confédération visant à combattre la pénurie de personnel qualifié met l'accent sur les travailleurs âgés. Bien que ce groupe soit bien intégré sur le marché du travail, il risque davantage que les autres d'être victime d'un chômage de longue durée. Une solution consiste à promouvoir la formation continue en son sein. Comme le montre une analyse réalisée par l'entreprise bâloise de recherche et de conseil B,S,S., les travailleurs âgés et ceux qui sont peu qualifiés se perfectionnent moins que les autres. Pour inciter ces deux groupes à suivre davantage de cours, B,S,S. a testé divers outils, comme les bons de formation continue, les mesures émanant des services de l'emploi ou encore les fonds sectoriels destinés à la formation continue. Ces derniers semblent les mieux correspondre aux besoins du marché du travail.

Compte tenu de l'évolution démographique, le nombre de travailleurs âgés ne cesse d'augmenter. C'est pour cela que l'initiative de la Confédération visant à combattre la pénurie de personnel qualifié accorde un traitement prioritaire à ce groupe d'actifs. En principe, les travailleurs âgés sont bien intégrés professionnellement – le chômage est un risque qui diminue donc avec les années. Toutefois, si celui-ci devait survenir, ces salariés auraient plus de peine que les autres à retrouver un emploi.

La formation continue pendant et surtout avant une éventuelle période de chômage est l'une des solutions envisageables. Elle peut en effet aider les travailleurs à améliorer leur employabilité. Sur mandat du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (Sefri), l'entreprise bâloise de recherche et de conseil B,S,S. a analysé la participation des travailleurs âgés à la formation continue et évalué de possibles outils de financement¹.

L'influence majeure de l'âge et du niveau de formation

Les travailleurs âgés se perfectionnent moins que les jeunes: ce phénomène est particuliè-

rement évident pour le groupe des 60-64 ans, même si la participation à la formation continue est déjà inférieure à la moyenne chez les personnes de 50 à 60 ans. Le désir de suivre des cours diminue avec l'âge.

Il faut également poser la question de la causalité, comme dans toute corrélation. Dans quelle mesure l'âge explique-t-il la moindre participation des travailleurs âgés à la formation continue ? Dans quelle mesure d'autres facteurs en sont-ils responsables ?

Une analyse de régression montre que l'âge a une influence clairement négative sur la participation à la formation continue (voir *tableau*). Toutefois, d'autres facteurs – en particulier le niveau de formation – ont un impact encore plus marqué. Leur influence ne semble pas spécifique à l'âge. Cela signifie que les travailleurs peu qualifiés – que ce soit dans leurs jeunes années ou à un âge plus avancé – participent moins à la formation continue que les autres.

On peut tirer de ces résultats la conclusion suivante: un éventuel soutien ne devrait pas se limiter aux travailleurs âgés, mais inclure également d'autres groupes à risque, en particulier les personnes peu qualifiées.

Trois instruments de financement

On peut imaginer plusieurs instruments de financement pour le cas où la Confédération souhaiterait soutenir la formation continue. Trois d'entre eux ont fait l'objet d'un examen approfondi dans le cadre de l'analyse.

Les bons de formation continue sont le premier outil de financement examiné. Les bénéficiaires peuvent les faire valoir en participant à la

¹ Le lien entre formation continue et employabilité ne fait pas partie de l'analyse. Selon la définition admise pour celle-ci, les « travailleurs âgés » se trouvent dans la seconde moitié de leur vie active. Ce sont donc des personnes de plus de 45 ans.

formation de leur choix. Ils sont délivrés à des travailleurs ou à des entreprises.

Autre instrument: les fonds de formation continue, qui versent de l'argent aux employeurs pour financer une partie des coûts de perfectionnement. Ils sont alimentés par toutes les entreprises d'une branche. La Confédération pourrait compléter ce système en contribuant financièrement à la formation continue des travailleurs âgés.

La troisième possibilité consiste à proposer des qualifications dans le cadre de l'assurance-chômage. Cette dernière dispose déjà d'instruments qu'elle peut activer en cas de chômage partiel ou de licenciements collectifs. On pourrait en faire usage plus tôt, par exemple pour soutenir des personnes occupant des emplois précaires ou actives dans des professions ou des branches affectées par des mutations structurelles.

Prêt pour le marché du travail. La formation continue constitue un atout pour les travailleurs âgés.

Les fonds sectoriels sont proches du marché du travail

Ces trois instruments sont-ils adaptés à la pratique? Cela dépend notamment de la proximité qu'ils entretiennent avec le marché du travail: plus le lien est étroit, plus il est approprié.

Les fonds sectoriels donnent de bons résultats. Les associations interprofessionnelles très impliquées veillent à ce que leur développement et leur exploitation soient fortement orientés vers le marché du travail. C'est moins le cas en ce qui concerne les bons de formation continue. Le danger est particulièrement réel si les entreprises ne se sentent pas suffisamment impliquées et que les cours suivis n'améliorent pas directement les chances des participants sur le marché de l'emploi.



SHUTTERSTOCK

Participation des travailleurs de 25 à 64 ans à la formation continue, selon leurs caractéristiques



Les valeurs se rapportent à un groupe de référence dans lequel la participation à la formation continue est de 16 %. Ce groupe comprend des hommes allemands âgés de moins de 45 ans, qui ont une formation de niveau secondaire II et qui travaillent pour une entreprise de dix collaborateurs au maximum, active dans la branche de l'industrie manufacturière et de l'approvisionnement en énergie. Le tableau n'indique que les variables statistiquement significatives au niveau de 5 %.

Écart par rapport au groupe de référence, en points de pourcentage

Caractéristiques personnelles

Travailleurs de plus de 45 ans

Femme

Étranger/ère

Taux d'activité

Temps partiel

Formation

Scolarité obligatoire

Niveau tertiaire B

Niveau tertiaire A

Taille de l'entreprise

11 à 49 collaborateurs

50 à 99 collaborateurs

À partir de cent collaborateurs

Branche

Agriculture et sylviculture

Construction

Commerce et réparations

Transport et entreposage

Restauration

Information et communication

Activités financières et assurances

Immobilier, autres services économiques

Professions libérales, services scientifiques et techniques

Administration publique, organismes extraterritoriaux

Éducation et enseignement

Santé et affaires sociales

Art, divertissement, ménages privés, autres services

Région linguistique

Suisse romande

Régions italophones

-7,5 -5 -2,5 0 2,5 5 7,5 10 12,5

Dans leur forme actuelle, les cours de l'assurance-chômage ne seraient pas assez adaptés aux personnes travaillant dans des branches à risque, car ils se concentrent sur la réinsertion rapide et durable des chômeurs. Si l'on voulait intervenir avant la perte d'emploi, comme indiqué plus haut, il faudrait adapter leur contenu. Pour cela, les services de l'emploi devraient se coordonner avec les associations des différentes branches.

Les groupes cibles sont difficiles à atteindre

En plus de répondre aux besoins du marché du travail, il est essentiel que les instruments cités atteignent les groupes concernés. De ce point de vue, aucun d'entre eux n'est parfait. Ainsi, les bons de formation continue touchent uniquement les personnes et les entreprises qui décident elles-mêmes d'agir. C'est là un défi dans la mesure où nombre de travailleurs âgés sont déjà satisfaits de leur participation à la formation continue. Un autre problème se pose : si une qualification peut être prouvée – au moyen d'un diplôme, par exemple –, le contraire est pratiquement impossible. Il faudrait donc utiliser un indicateur de substitution (« proxy indicator »), comme le salaire.

Le fonds sectoriel, quant à lui, ne profite qu'aux personnes travaillant dans des entreprises, des professions et des branches qui lui sont rattachées. Enfin, les mesures de qualification de l'assurance-chômage n'atteignent qu'une partie du groupe ciblé, à savoir les personnes

dont on sait qu'elles risquent davantage le chômage que les autres. Là aussi, il faudrait utiliser un indicateur de remplacement – par exemple, les branches affichant un taux élevé de chômage.

L'analyse montre ceci : même s'ils ont des difficultés à atteindre pleinement les groupes ciblés, les fonds sectoriels constituent l'approche la plus efficace pour financer la formation continue, si l'on se base sur les critères d'évaluation mentionnés plus haut. C'est pourquoi il faudrait créer de tels fonds dans un maximum de branches, afin que les travailleurs adhèrent fortement à la formation continue et améliorent ainsi leur employabilité. La Confédération pourrait soutenir ces mesures en subventionnant les cours visant les salariés âgés et peu qualifiés. On pourrait, le cas échéant, rendre ces fonds obligatoires, ce qui les renforcerait.

Les fonds sectoriels constituent l'approche la plus efficace pour financer la formation continue.



Miriam Frey

Responsable de projet,
B,S,S. Volkswirtschaftliche
Beratung, Bâle

Michael Morlok

Responsable de projet,
B,S,S. Volkswirtschaftliche
Beratung, Bâle