

Le Conservatoire national des arts et métiers accompagne les “ seniors ” dans leur maintien dans l’emploi

Gilles Schildknecht, Corinne Régnard

▶ **To cite this version:**

Gilles Schildknecht, Corinne Régnard. Le Conservatoire national des arts et métiers accompagne les “ seniors ” dans leur maintien dans l’emploi. 2019. hal-02321339

HAL Id: hal-02321339
https://cnam.hal.science/hal-02321339

Submitted on 21 Oct 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

le cnam

L'Observatoire à l'étude

Observatoire des études et carrières

Octobre 2019 – n°10

Auteur·e·s : Corinne Régnard, Gilles Schildknecht

Le Conservatoire national des arts et métiers accompagne les « seniors » dans leur maintien dans l'emploi

Le 25 avril 2019, le président de la République a évoqué l'instauration de mesures spécifiques afin d'inciter l'ensemble de la population à travailler plus longtemps. Un peu plus tard dans l'année, le 02 juillet 2019, la ministre du travail, lors de son audition sur la réforme de l'assurance-chômage par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, annonce l'ouverture prochaine d'une concertation avec les partenaires sociaux pour que plus de « seniors » puissent travailler.
Dans ce contexte, comment le Conservatoire national des arts et métiers peut-il accompagner les « seniors » dans leur maintien dans l'emploi ?

De qui parle-t-on lorsqu'on évoque les « seniors » ?

Quelle que soit l'approche retenue, cette notion fait débat, probablement car elle renvoie à une catégorie sociale souvent considérée comme affaiblie, en perte de productivité et non comme ayant acquis sagesse, compétences et expériences pouvant être transmises aux cadets (J. Trincaz, 2015).

D'un point de vue démographique, les « *seniors* » ont a minima 60, voire 65 ans. Ainsi, les 65 ans et plus représentent un peu plus de 20 % de la population française au 1er janvier 2019 (donnée provisoire, source : Insee, Bilan démographique). Cette même proportion augmente au fil des ans : elle n'était que de 17 % en 2010.

Si maintenant on adopte pour un point de vue économique, là encore le débat du seuil est grand. Selon l'angle retenu « salarié », « employeur » ou « État », la perception est différente.
Ainsi, la seule aide de l'État existant encore à l'heure actuelle pour le maintien/retour à l'emploi s'adresse aux plus de 45 ans et réside en le contrat unique d'insertion (CUI).
De son côté, la DARES publie régulièrement des indicateurs d'activité, d'emploi et de chômage en distinguant les 55-64 ans des autres actifs. Ainsi, en 2018, le taux d'activité (i.e. actifs au sens du BIT rapportés à la population de la tranche d'âge considérée) des 55-64 ans était de 56,0 % (pour un taux d'activité de 71,9 % pour les 15-64 ans à la même période) et le taux de chômage (i.e. chômeurs au sens du BIT rapportés à la population active de la tranche) de 6,9 % (pour un taux de chômage de 8,8 % sur la même période).

Quant à lui, le Conservatoire a souhaité se concentrer sur la population des actifs âgés d'au moins 45 ans (*cf.* encadré page 2), âge charnière en matière de complément de formation voire de reconversion.

Pourquoi une réflexion autour de l'emploi des « seniors » ?

Jusqu'à la fin des années 1990, les politiques de l'emploi ont cherché à favoriser l'emploi des plus jeunes ; les aînés étant alors incités à se retirer du marché du travail (abaissement de l'âge de la retraite, dispositifs de départ anticipé à la retraite, etc.). Cela a eu pour principale conséquence de largement baisser le taux d'activité des 55-64 ans (37,5 % contre 67,8 % pour les 15-64 ans, source : OCDE).
Mais le contexte démographique (vieillissement de la population et allongement de la durée de la vie), économique (financement des retraites) et européen (objectif fixé par l'Union européenne d'atteindre un taux d'emploi de 50 % parmi les 55-64 ans) a poussé les gouvernements successifs à revoir en profondeur les politiques de l'emploi et prôner dorénavant un maintien en activité, voire un retour à l'emploi des « seniors », mais sans réelles mesures d'accompagnement.

Quels enjeux pour les « seniors » ?

Ces enjeux sont principalement de deux ordres :

- Pour les actifs occupés, il s'agit de se maintenir compétitif sur le marché du travail, notamment en s'investissant dans des formations pour compléter leurs compétences acquises, de manière académique comme dans le cadre professionnel ;
- Pour l'ensemble des actifs, qu'ils soient occupés ou à la recherche d'un emploi, il peut également s'agir de projet de reconversion vers des emplois porteurs sur le marché du travail ou de retrouver une activité rémunératrice après un temps éloigné de l'emploi.

Les dernières annonces du gouvernement et de la présidence de la République ainsi que la Loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réformant en profondeur la formation professionnelle vont bien dans ce sens.

Created by Creative Stall from Noun Project

Au sein de la Direction nationale des formations, l'Observatoire des études et carrières (OEC) est chargé de la collecte, de la synthèse et de la valorisation des données statistiques du Cnam. Il conduit également de nombreuses enquêtes pour compléter la connaissance des profils et des parcours des auditeurs (leur profil et leurs motivations à poursuivre des études, parcours de formation, impact de la formation sur les trajectoires professionnelles…).

Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)
Direction nationale des formations (DNF)
Pôle Connaissance et accompagnement des publics (CAP)
Observatoire des études et carrières (OEC)
292, rue Saint Martin 75141 Paris Cedex 03

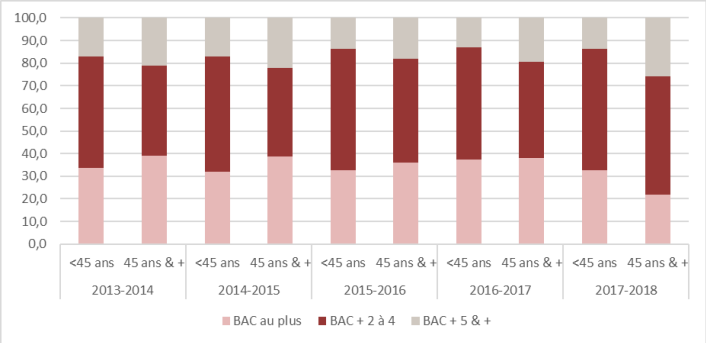
Retrouvez toutes les études et publications de l'Observatoire sur http://eleves.cnam.fr/l-observatoire-des-etudes-et-carrieres/

Quel est le profil socio-démographique des auditeurs « seniors » du Conservatoire ?

Entre 2013-2014 et 2017-2018, la proportion des auditeurs du Conservatoire âgés de 45 ans et plus oscille entre 15 et 17 %. Elle est en général plus élevée que la moyenne dans les centres Cnam de Bretagne, Centre Val de Loire, Corse et Nouvelle Aquitaine.
Sur cette même période, la proportion de femmes parmi les « seniors » oscille entre 53 et 57 % : elle s'avère nettement plus élevée que parmi les plus jeunes (entre 46 et 49 %).

Par ailleurs, à l'issue de leur formation initiale, les auditeurs « seniors » du Conservatoire sont plus fréquemment détenteurs d'un BAC+5 et plus que leurs cadets (26 % en 2017-2018 contre 14 %, *cf.* Figure 1) et moins souvent détenteurs d'un diplôme de niveau intermédiaire (BAC + 2 à 4).

Figure 1 : Répartition des auditeurs selon le groupe d'âges et le niveau d'étude à l'issue de la formation initiale.



Sources : systèmes de scolarité des CCR/CCE - Traitements : DNF - OEC.

Les auditeurs âgés de 45 ans et plus sont plus fréquemment en emploi au moment de leur inscription au Conservatoire que leurs cadets (72 % contre 63 % en 2017-2018 , *cf.* Figure 2). Pour autant, ils demeurent également plus fréquemment à la recherche d'un emploi (24 % contre 18 % en 2017-2018).

Lorsqu'ils sont en emploi au moment de leur inscription, ces auditeurs « seniors » occupent plus fréquemment un emploi de « cadre ou profession intellectuelle supérieure » (41 % contre 26 % pour les plus jeunes en 2017-2018) au détriment des « employés » (19 % contre 30 % en 2016-2017).
Ils sont, par ailleurs, plus fréquemment dans une situation « stable » : en 2017-2018, 72 % ont un contrat à durée indéterminée (CDI) ou sont titulaires de la fonction publique contre 59 % parmi leurs cadets.
Enfin, ils exercent plus fréquemment, mais avec un différentiel moindre, une profession libérale ou indépendants ou chefs d'entreprise (17 % contre 8 % en 2017-2018). Par contre, contre toute attente, ils se déclarent nettement moins fréquemment en emploi aidé (1 % contre 14 % en 2016-2017).

Quel accompagnement au Conservatoire des « seniors » ?

Force est de constater que, les pratiques des entreprises ont plutôt tendance à pousser les plus de 55 ans vers la fin de leur parcours et que, notamment, la formation professionnelle ne les concerne que peu (D. Demailly, 2016).
Sans doute est-il considéré que le retour sur investissement de la formation sur le tard se fait sur une trop courte durée dans un contexte où le marché du travail pourvoit aux compétences attendues ?

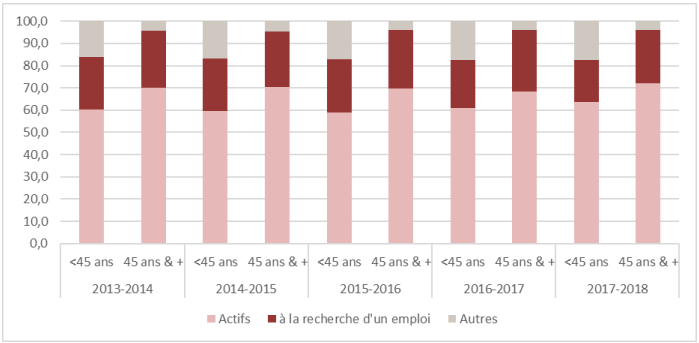
Il n'en demeure pas moins que le maintien dans l'emploi des « seniors » est un enjeu qui va devenir majeur pour de nombreux pays tels la France, pour faire face aux défis du vieillissement démographique et aux contraintes de soutenabilité des dépenses de retraite, liées au recul annoncé de l'âge des cessations d'activité.
Il implique une utilisation plus fréquente de la formation professionnelle pour entretenir et développer les compétences attendues dans des univers de travail en perpétuelle évolution.

La certification de ces compétences, par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE), les questions de santé au travail, de mobilité seront des enjeux pour reconnaître et sécuriser les « seniors » dans leurs parcours.

Dans l'attente des décisions des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, le Conservatoire, s'appuyant sur son expertise et ses compétences internes jointes à celles issues de ses collaborations avec des praticiens du monde de l'entreprise a entrepris un travail de réflexion qui va permettre d'adapter plus finement ses offres de services et de formation au public des personnes âgées d'au moins 45 ans.

Gilles Schildknecht, chargé de mission, et l'équipe de l'Observatoire des études et carrières, sous la direction de Corinne Régnard, sont en charge de ce suivi pour le Conservatoire.

Figure 2 : Situation des auditeurs selon le groupe d'âges et leur situation face à l'emploi au moment de leur inscription au Conservatoire.



Sources : systèmes de scolarité des CCR/CCE - Traitements : DNF - OEC.

Définitions et acronymes.
Les actifs « au sens du Bureau international du travail - BIT » sont les personnes (âgées de 15 ans ou plus) ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine donnée, qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale.

Un chômeur « au sens du BIT » est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ; être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Niveau d'études : Niveau IV : diplômes équivalents au Baccalauréat / Niveau III : diplômes équivalents au BTS ou DUT / Niveau II : diplômes équivalents à la Licence ou Maîtrise / Niveau I : diplômes équivalents au Master, Titre ingénieur, Doctorats.

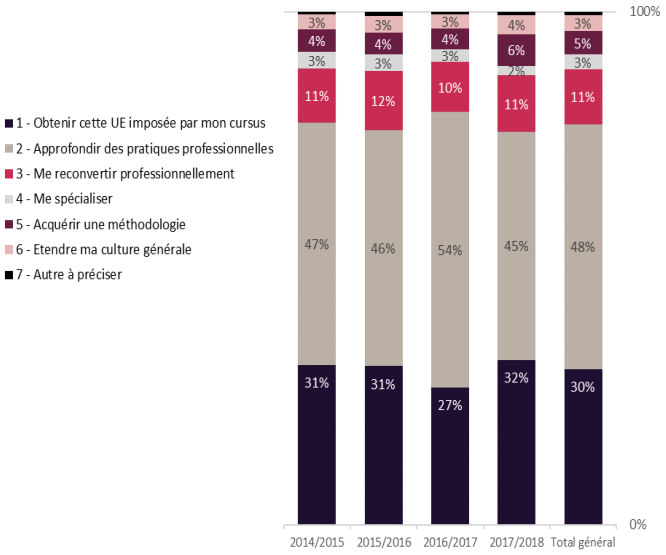
DARES : Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques.
INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques.
OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques.

Des enseignements satisfaisants et professionnellement utiles.

En se fondant sur l'enquête d'appréciation des enseignements (*cf.* encadré méthodologique ci-dessous), on peut avancer que les inscriptions prises par les auditeurs âgés de 45 ans et plus, ont été choisies avant tout dans le but d'« Approfondir des pratiques professionnelles » (48 % sur l'ensemble 2014-2015 à 2017-2018, *cf.* Figure 3) puis d'« Obtenir une UE imposée par le cursus » (30 %) et, dans une moindre mesure, de « Se reconvertir professionnellement » (10 %).
À titre de comparaison, les inscriptions prises par les auditeurs âgés de moins de 45 ans ont été choisies dans les mêmes objectifs, avec la même hiérarchie mais dans des proportions différentes (respectivement 43 %, 36 % et 9 %).

D'une manière générale, entre 2014-2015 et 2017-2018, pour 86 % des inscriptions prises par les auditeurs « seniors », l'enseignement est jugé globalement satisfaisant.
Par ailleurs, pour près de neuf inscriptions sur dix (88 %), les auditeurs âgés de 45 ans et plus ont déclaré une adéquation entre les enseignements suivis et leurs attentes.
Enfin, pour 86 % des inscriptions prises par ces auditeurs « seniors », l'enseignement suivi leur sera utile professionnellement.
À noter que, sans être significativement différentes, on observe systématiquement des proportions de satisfaction, d'adéquation ou d'utilité légèrement inférieures parmi les plus jeunes.

Figure 3 : Principales attentes au moment de l'inscription à une unité d'enseignement prise par un « senior ».



Sources : enquêtes appréciation des enseignements 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 - Traitements : DNF - OEC.

Méthodologie.

Sources internes au Conservatoire :
- Données de scolarité, reprenant les informations administratives déclarées au moment de l'inscription au Conservatoire, ainsi que les données pédagogiques sur les inscriptions aux enseignements et la présence et réussite aux examens ;
- Données sur les diplômés du Conservatoire ;
- Données issues des enquêtes d'appréciation des enseignements et des enquêtes relative à l'évolution professionnelle des diplômés.

Les traitements des données ont été réalisés par Amalia Nikolaïdi, Corinne Régnard, Nicolas Robert et Phanit Saing.

Sources externes au Conservatoire :
- Série historique (depuis 1975) sur l'activité en France de l'Insee (https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489758)
- Tableau de bord « seniors » de la DARES (https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-les-jeunes-et-les-seniors/article/les-seniors-et-le-marche-du-travail)
- Taux d'activité de l'OCDE – doi : 10.1787/05025ae1-fr, consulté le 22 août 2019 (https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-activite.htm)

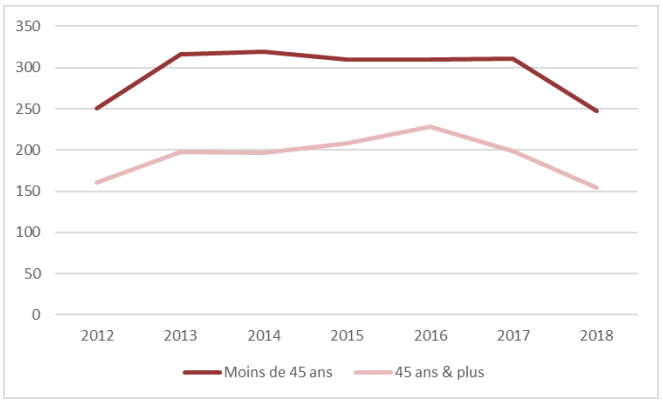
Enquête relative à l'appréciation des enseignements :
À chaque fin de semestre, le Conservatoire sollicite l'avis des auditeurs sur tous les enseignements suivis, quelle que soit la modalité d'enseignement (présentiel, formation à distance ou formation hybride). Ils sont invités à répondre à autant de questionnaires que d'inscriptions prises.
De 2014-2015 à 2017-2018, les unités d'enseignement (UE) et les unités spécifiques (US) étaient enquêtées. Pour ces quatre années, le nombre d'inscriptions prises dans ce périmètre est de 738 008 (560 057 inscriptions en UE et 177 951 inscriptions en US). 94 863 questionnaires ont été validés (84 820 questionnaires UE et 10 044 questionnaires US), soit 13 % de réponses. Ces inscriptions sont réparties dans 1 318 unités d'enseignement, 1 226 proposées en présentiel, 655 proposées en formation à distance et 436 en formation hybride (une même unité d'enseignement peut être proposée sous plusieurs modalité d'enseignement) et 2 464 unités spécifiques.
Périmètre de l'étude : ensemble des inscriptions et des questionnaires validés pour les enseignements pris par des auditeurs âgés de moins de 45 ans d'une part et de 45 ans et plus d'autre part soit respectivement 489 516 inscriptions et 67 969 questionnaires validés, et 69 832 inscriptions et 16 628 questionnaires validés les quatre années cumulées. Les US et les unités d'activité (UA) ne sont pas prises en compte.

Enquête relative à l'évolution professionnelle des diplômés :
Entre 1 et 4 ans après l'obtention du diplôme, les auditeurs sont invités à répondre à différentes questions (ouvertes ou fermées) relatives à leur situation professionnelle à trois moments distincts : à l'entrée en formation, six mois après l'obtention du diplôme et au moment de l'enquête. Selon le type de certification (diplôme national - LMD, titre du Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP, titre ingénieur, diplôme d'établissement ou certificat), l'enquête est menée soit annuellement sur l'ensemble des diplômés, soit par vagues. L'institut BVA® est la société mandatée actuellement par le Conservatoire pour réaliser les enquêtes de suivi de ses diplômés.
Périmètre de l'étude : 4 493 personnes diplômées entre 2012 et 2016 d'un diplôme national, titre ingénieur ou titre RNCP ayant répondu à l'enquête entre septembre 2013 et septembre 2018 (taux de réponse de 47 %). Parmi eux, l'âge au diplôme est connu dans 96 % des cas ; ainsi on dénombre 631 diplômés ayant répondu aux enquêtes âgés de 45 ans et plus à l'obtention du diplôme. Cette population est représentative des diplômés du Conservatoire en 2015-2016.

Un moindre recours à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les « seniors » mais une reconnaissance plus fréquente.

Sur l'ensemble de la période 2012-2018 (*cf.* Figure 4), la proportion de candidats à une VAE âgés de 45 ans et plus est toujours largement inférieure à celle de leurs cadets (38 % contre 61 % en 2018), d'autant que depuis 2015, la proportion de candidats de moins de 45 ans tend à diminuer. Enfin, la baisse observée du nombre de candidats depuis 2016 (-25 %) est surtout le fait de candidats âgés de 45 ans et plus (-32 % contre -20 % pour les moins de 45 ans).

Figure 4 : Évolution du nombre des candidats à une VAE selon le groupe d'âges depuis 2012



Sources : DIVA, INTEC - Traitements : DNF - OEC.

Au moment de la demande de VAE, les candidats « seniors » disposent plus fréquemment d'un diplôme de niveau inférieur à IV (*cf.* encadré « Définitions et acronymes ») que leurs cadets au détriment de diplômes de niveau III. Ainsi, sur l'ensemble de la période, la proportion de candidats « seniors » disposant d'un diplôme de niveau inférieur à IV est de 34 % (contre 19 % pour les moins de 45 ans) et de 35 % pour les diplômes de niveau III (contre 50 % pour les plus jeunes).
Par ailleurs, la durée moyenne entre l'obtention du plus haut diplôme et la candidature à une VAE est supérieure parmi les « seniors » (23,6 ans pour l'ensemble de la période) que pour les plus jeunes (12,6 ans) et reste relativement stable au fil des années.
Enfin, sur cette même période 2012-2018, le taux de délivrance de diplôme est plus élevé parmi les « seniors » (53 % en moyenne sur l'ensemble de la période) que parmi les candidats de moins de 45 ans (44 %), ce qui explique un taux de validation partielle plus élevé (52 %) parmi les plus jeunes.

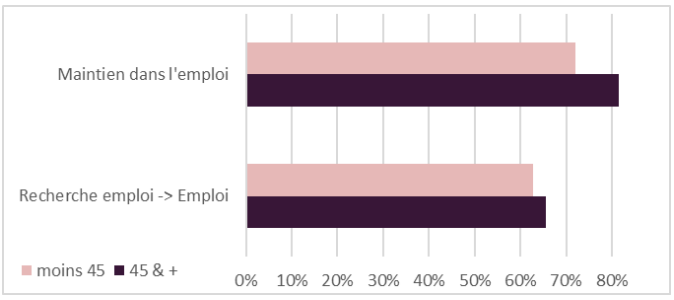
Ainsi, **la VAE s'avère être un outil de promotion sociale et de reconnaissance des acquis, pour les « seniors »** qui ont démarré leur carrière sans le BAC ou équivalent et qui obtiennent, grâce à ce dispositif, un diplôme complet du Conservatoire.

La formation continue comme facteur de maintien dans l'emploi des « seniors ».

À l'entrée en formation, les diplômés (*cf.* encadré méthodologique) « seniors » déclarent être en emploi dans des proportions non significativement différentes de leurs cadets : respectivement 74 % et 77 %. Au moment de l'enquête, une à quatre années après l'obtention de leur diplôme, ils sont un peu plus de huit sur dix à être en emploi : 82 % parmi les « seniors » et 84 % parmi les plus jeunes.

Cependant, alors que la proportion de ceux qui, en emploi à l'inscription, ne l'étaient plus au moment de l'enquête est du même ordre (6 %) quel que soit le groupe d'âges considéré, le retour à l'emploi après la diplomation est nettement plus important parmi les « seniors » : 15 % contre 8 % pour les plus jeunes.
Mais, quel que soit l'âge considéré, ce retour à l'emploi reste à consolider dans la mesure où six diplômés sur dix occupent un emploi en CDI ou dans la fonction publique. Alors que le maintien dans l'emploi entre leur inscription et l'enquête concerne huit « seniors » sur dix (81 %) contre sept sur dix (72 %) des plus jeunes qui se sont maintenus en emploi (*cf.* Figure 5). **Il semblerait donc que la formation suivie au Conservatoire conforte une stabilité dans l'emploi parmi les aînés.**

Figures 5 : Part (en %) des diplômés à la recherche d'un emploi à l'inscription et en emploi au moment de l'enquête ainsi que des diplômés qui se sont maintenus en emploi entre les deux dates selon le groupe d'âges.



Sources : Enquêtes de suivi des diplômés- Traitements : DNF - OEC.

Par ailleurs, probablement du fait de leur niveau d'expériences, le salaire annuel moyen (y compris primes) des « seniors » en emploi au moment de leur inscription au Conservatoire est largement supérieur à celui des plus jeunes (respectivement 38 000 € contre 22 100 €). L'obtention du diplôme permet à tous des gains de salaire : au moment de l'enquête, le salaire annuel moyen y compris primes est de 50 400 € pour les « seniors » et de 36 400 € pour les cadets), sans permettre un « rattrapage » entre les aînés et les cadets.

Enfin, quelle que soit l'évolution de la situation face à l'emploi entre l'inscription et le moment de l'enquête**, les « seniors »** déclarent une amélioration de leur situation professionnelle dans des proportions moindre que leurs cadets (respectivement 47 % et 68 %) mais **plébiscitent très largement le Conservatoire puisque** neuf sur dix (90 %) recommanderaient à une personne de leur entourage d'y suivre une formation (contre 86 % parmi les plus jeunes).

Pour en savoir plus ...

Jacqueline Trincaz, « Personne âgée : quelles représentations sociales ? Hier et aujourd'hui », 2015, Expertise collective INSERM, Activité physique et prévention des chutes chez les personnes âgées, pp. 467-477
http://www.ipubli.inserm.fr/bitstream/handle/10608/6807/?sequence=9

Dominique Demailly, « Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ? », DARES Analyses, n°031, juin 2016, 10 pages // https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-031.pdf

« L'accès à l'emploi et les seniors », étude menée sur 688 candidats, 136 cabinets de recrutement et 119 entreprises entre octobre 2015 & février 2016 par l'association « À Compétence Égale »
https://acompetenceegale.com/images/Les-seniors-et-laccs--lemploi_2018.pdf

Claude Minni, « Emploi et chômage des seniors en 2018 » in DARES Résultats, n°013, Mars 2019, 8 pages
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_resultats_emploi_chomage_seniors_2018.pdf