

Zastrzeżenie: Ten projekt otrzymał dofinansowanie z Unii Europejskiej. Treść raportu wyraża wyłącznie poglądy jej autora(ów). Komisja Europejska nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w publikacji.



Dofinansowane przez  
Unię Europejską

Projekt: 2021-1-PL01-KA220-ADU-000035200

Kompetencje kluczowe dla osób 50+

# RAPORT



## Stan kształcenia kompetencji kluczowych oraz potrzeby edukacyjne osób dorosłych, w tym osób 50+ we Francji

Rezultat projektu nr 1 - Metodologia kursów  
szkoleniowych "Kompetencje kluczowe dla osób  
50+" (część 1)

Publikacja bezpłatna

OPRACOWANE PRZEZ: ISC  
2022



## Rezultat projektu nr 1 - Metodologia kursów szkoleniowych "Kompetencje kluczowe dla osób 50+" (część 1)

# Raport

## Stan kształcenia kompetencji kluczowych oraz potrzeby edukacyjne osób dorosłych, w tym osób 50+ we Francji

Wersja: polska

Opracowane przez: ISC

w ramach projektu 2021-1-PL01-KA220-ADU-000035200, „Kompetencje kluczowe dla osób 50+”

Projekt realizowany w ramach programu Erasmus+, w okresie od 1 lutego 2022 do 30 listopada 2023 roku przez konsorcjum: Deinde Sp. z o. o. (Polska), Institut Saumurois de la Communication (Francja), INERCIA DIGITAL SL (Hiszpania), Stiftelsen Mangfold i Arbeidslivet (Norwegia).

Zastrzeżenie: Ten projekt otrzymał dofinansowanie z Unii Europejskiej. Treść raportu wyraża wyłącznie poglądy jej autora(ów). Komisja Europejska nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w publikacji.



Dofinansowane przez  
Unię Europejską

## 1) Ludność aktywna we Francji.

Według badania zatrudnienia w 2020 r. populacja aktywna zawodowo zgodnie z definicją Międzynarodowego Biura Pracy (MOP) wynosi we Francji 28,9 mln osób w wieku od 15 do 64 lat (z wyłączeniem Majotty), z czego 14,1 mln to kobiety, a 14,8 mln mężczyźni (Wykres 1) łącznie dla 67,39 mln mieszkańców.

Rysunek 1 – Siła robocza i wskaźnik aktywności zawodowej według cech indywidualnych 2017-2020.

	2017	2018	2019	2020	2020			
					T1	T2	T3	T4
<b>Ludność</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>29 170</b>	<b>28 257</b>	<b>29 136</b>	<b>29 045</b>
kobiety	14	14	14	14	14 173	13 730	14 143	14 176
mężczyźni	15 11 9	15 128	15 007	14 845	14 998	14 527	14 994	14 869
<b>Wskaźnik aktywności w wieku od 15 do 64</b>	<b>71,5</b>	<b>71,9</b>	<b>71,7</b>	<b>71,0</b>	<b>71,7</b>	<b>69,4</b>	<b>71,6</b>	<b>71,4</b>
<b>Płeć</b>								
kobiety	67	68,2	68,2	67,6	68,2	66,1	68,1	68,2
mężczyźni	75	75,7	75,3	74,5	75,3	72,9	75,4	74,7
<b>Wiek</b>								
15 do 24	36	37,5	36,8	35,6	36,6	33,6	36,7	35,8
25 do 49	87	88,0	87,8	87,1	87,8	85,2	87,8	87,4
50 do 64	65	66,5	67,0	67,1	67,2	66,0	67,4	67,8
55 do 59	76,9	77,2	77,3	77,5	<i>brak danych</i>	<i>brak danych</i>	<i>brak danych</i>	<i>brak danych</i>
60 do 64	31,7	33,7	35,4	35,5	<i>brak danych</i>	<i>brak danych</i>	<i>brak danych</i>	<i>brak danych</i>
<b>Aktywna populacja od 65 lat i więcej</b>								
Liczba aktywnych osób w wieku 65 lat lub więcej (w tysiącach)	271	259	300	296	<i>brak danych</i>	<i>brak danych</i>	<i>brak danych</i>	<i>brak danych</i>



Wskaźnik aktywności od 65 do 69 (w %)	7,0	6,7	7,8	7,7	<i>brak danych</i>	<i>brak danych</i>	<i>brak danych</i>	<i>brak danych</i>
---------------------------------------	-----	-----	-----	-----	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

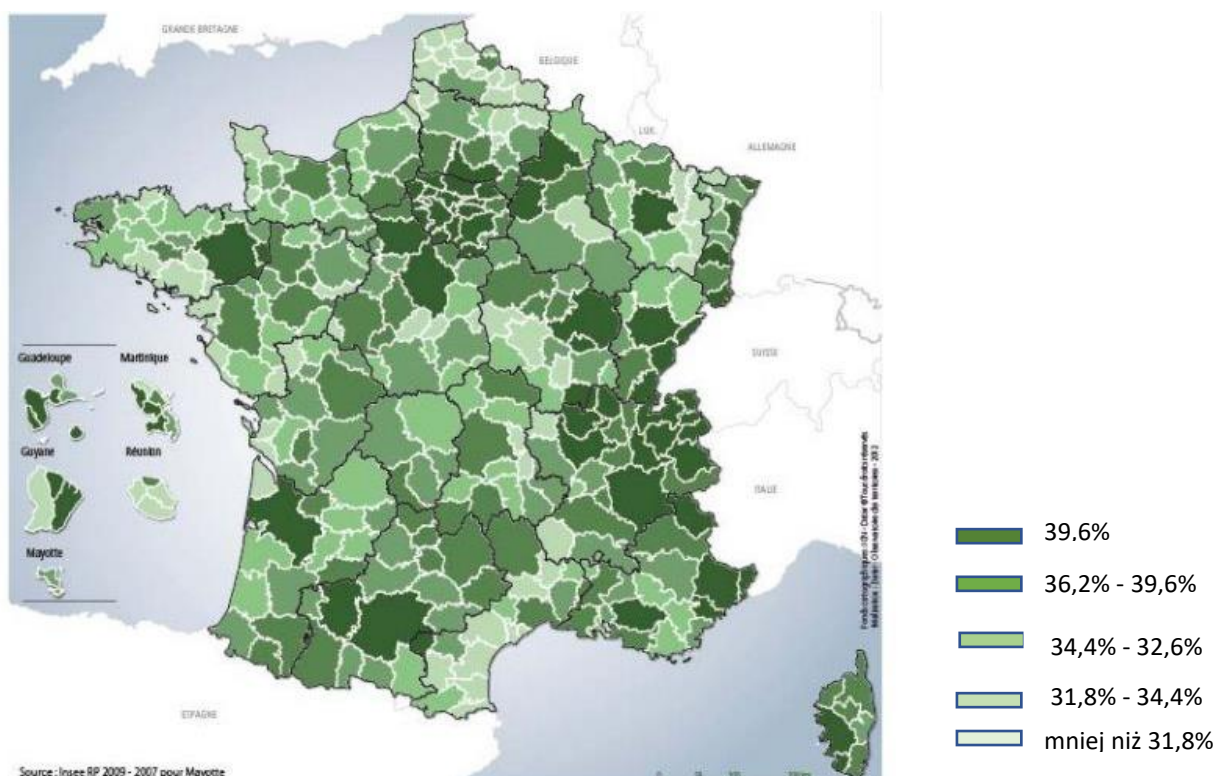
Źródło: Insee, Badanie zatrudnienia.

Stabilny w I kwartale 2020 r. wskaźnik uczestnictwa spadł o 2,3 punktu w II kwartale, do 69,4% w związku z pierwszym zamknięciem. Odrobił straty w trzecim kwartale, osiągając niemal poziom z końca 2019 r. (71,6%), a następnie spadł o 0,2 punktu na koniec roku do 71,4% z powodu drugiej blokady.

W 2019 r. wskaźnik uczestnictwa spadł nieznacznie o 0,2 punktu procentowego, po niemal systematycznym wzroście o 2,5 punktu procentowego w latach 2007–2018.

Wskaźnik aktywności zawodowej mężczyzn w wieku od 15 do 64 lat spadł w 2020 roku o 0,8 punktu, osiągając 74,5%, najniższy poziom od 2011 roku.

#### Wskaźnik zatrudnienia osób 50+ we Francji



Współczynnik aktywności osób w wieku 50–64 lat wzrósł o 0,1 punktu w 2020 r., osiągając 67,1%, w przeciwieństwie do pozostałych aktywnych grup wiekowych. W latach 2007-2019, ze wzrostem o 11,1 punktu, seniorzy już poparli wzrost współczynnika aktywności wszystkich osób w wieku 15-64 lat.

Wzrost ten tłumaczy się w szczególności stopniowym podnoszeniem ustawowego wieku emerytalnego z 60 do 62 lat w latach 2011-2017.



Dofinansowane przez  
Unię Europejską

**W 2020 r. spadek zatrudnienia spowodowany kryzysem zdrowotnym wynikał głównie ze spadku zatrudnienia oraz nieprzedłużania umów na czas określony (na czas określony lub czasowy).** Seniorzy, którzy są dłużej zatrudnieni i częściej są na umowach na czas nieokreślony, są, zatem stosunkowo dobrze chronieni, a ich wskaźnik aktywności utrzymuje się na dobrym poziomie. Kryzys zdrowotny miał większy wpływ na wskaźnik aktywności osób poniżej 50. roku życia. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15-24 lat spadł o 1,2 punktu procentowego w 2020 r., do 35,6%, najniższego poziomu od 1999 r. Spadł między 1975r. a końcem lat 90. ze względu na wydłużanie się długości edukacji, a następnie nieznacznie wzrósł, aż do kryzysu gospodarczego z lat 2008-2009, kiedy ponownie spadł.

Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 25–49 lat zmniejszył się w 2020 r. o 0,7 punktu procentowego do 87,1%. W tym średnim wieku wskaźnik aktywności zawodowej mężczyzn spadł o 5,2 punktu od 1975 r., osiągając 91,9% w 2020 r. Z drugiej strony wskaźnik aktywności zawodowej kobiet gwałtownie wzrósł, o 24,0 punktów w latach 1975-2008, zanim ustabilizował się: +0,4 pkt w latach 2008-2019, -0,8 pkt w 2020 r., do 82,5%. Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w wieku od 25 do 49 lat różni się w zależności od liczby i wieku ich dzieci. W 2020 r. sięga 86,5% dla osób bezdzietnych i 65,5% dla matek z trojgiem i więcej dzieci, czyli luka tego samego rzędu, co w 2019 r. (Wykres 3).

Według badania zatrudnienia, w 2018 r. 27,1 mln osób było zatrudnionych zgodnie z definicją Międzynarodowego Biura Pracy (ILO) we Francji, z wyłączeniem Majotty. Kobiety stanowią 48,3% całkowitego zatrudnienia.

Według badania zatrudnienia, w 2018 r. 27,1 mln osób było zatrudnionych zgodnie z definicją Międzynarodowego Biura Pracy (MOP) we Francji, z wyłączeniem Majotty. Kobiety stanowią 48,3% całkowitego zatrudnienia.

W 2018 r. Francja znalazła się wśród krajów europejskich, w których waga sektora usługowego jest najwyższa: jest o 4,7 punktu wyższa niż średnia Unii Europejskiej (UE). Mniejsza jest natomiast waga przemysłu i w mniejszym stopniu rolnictwa, która jest odpowiednio o 3,9 i 1,5 punktu niższa od średniej UE.

Poniższa tabela przedstawia rozkład ludności według wieku, płci i sektora działalności w 2018 r.

	Wiek w %			Płeć w %.		Całkowicie	
	15-24	25-49	50 i więcej	kobiety	mężczyźni	W tysiącach	w %.
Rolnictwo	2,7	1,8	3,6	1,4	3,5	670	2,5
Przemysł	14,0	13,5	12,9	8,0	18,3	3 616	13,3
Budowa	6,7	6,9	6,1	1,6	11,4	1 808	6,7
Szkolnictwo wyższe	73,7	76,4	76,2	87,8	65,1	20 640	76,1
Handel	20,1	12,7	10,6	12,4	13,0	3 444	12,7
Transport	4,6	5,2	5,6	2,7	7,7	1 432	5,3
Zakwaterowanie i wyżywienie	8,9	3,7	3,0	3,9	3,9	1 058	3,9
Informacja i komunikacja	2,2	3,5	2,3	1,9	4,1	827	3,0



	Wiek w %			Płeć w %.		Całkowicie	
	15-24	25-49	50 i więcej	kobiety	mężczyźni	W tysiącach	w %.
Finanse, ubezpieczenia	2,9	4,9	4,5	5,4	3,9	1 244	4,6
Usługi głównie dla firm	8,5	10,6	9,2	9,7	10,3	2 713	10,0
Publiczna administracja	5,3	8,6	11,0	9,9	8,3	2 463	9,1
Edukacja	4,0	7,2	7,8	10,1	4,4	1 938	7,1
Zdrowie	4,9	7,5	7,2	11,0	3,6	1 940	7,2
Opieka domowa , praca	6,0	7,1	8,4	12,9	2,3	2 020	7,4
Usługi dla gospodarstw	6,3	5,2	6,6	7,8	3,8	1 560	5,7
Nieokreślony	2,9	1,3	1,2	1,2	1,7	388	1,4
<b>Całkowicie</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>27 122</b>	<b>100,0</b>

-Źródło: Insee, Badanie zatrudnienia .

Sektor usług wyższych stanowi ogromną część francuskich pracowników. Jest to najbardziej rozwinięty obszar zatrudnienia kobiet we Francji.

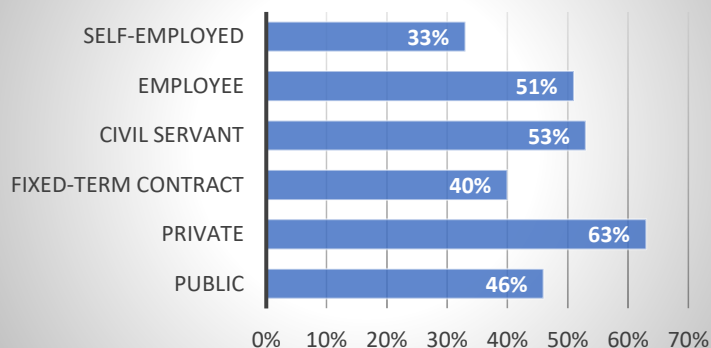


Dofinansowane przez  
Unię Europejską

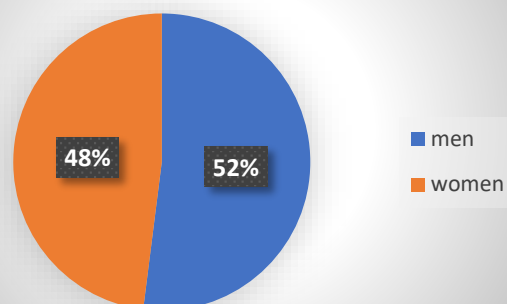
## Jak szkoli się osoby pracujące?

Poniższe wykresy przedstawiają: Roczny wskaźnik dostępu do szkoleń ze względów zawodowych osób zatrudnionych

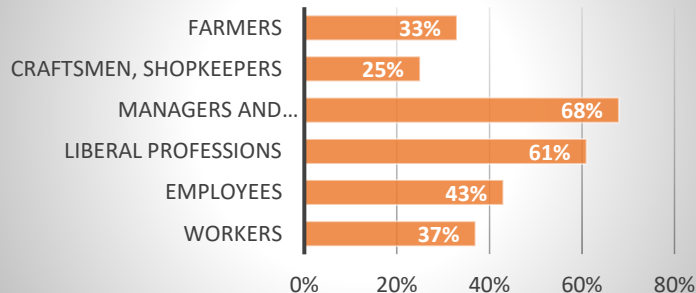
### Według statusu



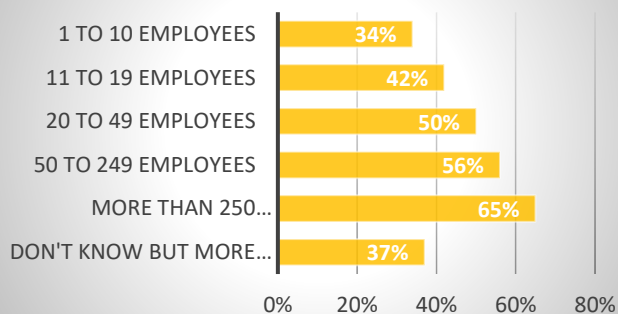
### Według płci



### Według sektora



### Według wielkości firm



Źródło: Insee, Badanie Edukacji Dorosłych 2012.

Szkolenia dla osób poszukujących pracy w II kwartale 2021 r .

**W II kwartale 2021r. w centrum zatrudnienia pośród zarejestrowanych/ poszukujących pracy było około 321 200 wpisów na szkolenia.**

**Liczba wejść na szkolenia wzrosła o 67% w porównaniu do II kwartału 2019 roku.**



Dofinansowane przez  
Unię Europejską

**Tabela 3 - Charakterystyka kierunków niedyplomowanych podejmowanych w celach zawodowych przez osoby pracujące lub bezrobotne.**

1. Rolnicy
2. Rzemieślnicy, kupcy i przedsiębiorcy
3. Kierownictwo i wyższe zawody intelektualne
4. Zawody średniozaawansowane
5. Pracownicy kontraktowi
6. Pracownicy

*% w całości*

	1	2	3	4	5	6
Kursy grupowe, warsztaty lub szkolenia	75	51	51	65	67	74
Seminarium, warsztaty, konferencja	20	39	38	19	10	4
Szkolenia w miejscu pracy	5	7	9	15	22	22
Prywatny Lekcje	0	3	2	1	1	1
<b>Czas trwania</b>						
1 - 3 godziny	5	12	14	18	16	9
4 - 20 godzin	78	69	61	57	61	57
21 godzin lub więcej	17	19	25	25	24	34
<b>Kto decyduje ?</b>						
Pracodawca lub organizacja związana z działalnością zawodową	35	40	58	73	79	83
Osobista inicjatywa	43	57	39	24	19	17
Inne osoby lub instytucje	21	3	2	2	2	1
Szkolenie obowiązkowe	9	15	36	54	59	61
<b>Motywacja</b>						
Wykonać swoją pracę lepiej	89	80	82	83	82	74
Poprawić perspektywy kariery	24	34	30	32	38	45
Uniknąć utraty pracy	9	10	5	10	14	25
Znalezienie pracy, zmiana pracy lub zawodu	3	7	6	6	9	15
Zacząć swój własny biznes	3	9	3	2	2	5
Zdobyć wiedzę/umiejętności na temat, który Cię interesuje	92	82	78	75	67	63
Uzyskanie certyfikatu	24	19	5	11	12	36

Czytanie: 61% pracowników szkolących się z powodów zawodowych przeszło szkolenie obowiązkowe.

Zakres: Francja metropolitalna, osoby w wieku od 18 do 64 lat, szkolenia rozpoczęły się na mniej niż rok przed datą badania.

Źródło: Insee , Badanie Edukacji Dorosłych 2012.



Dofinansowane przez  
Unię Europejską



### Wskaźnik dostępu do szkoleń wzrasta wraz z poziomem szkolenia wstępnego.

- ✚ Ze względu na związek zawodu z wymaganym do jego wykonywania wykształceniem, to właśnie osoby najlepiej wykształcone podejmują najczęściej przygotowania zawodowego. Zawodom, które wymagają wysokiego poziomu szkolenia początkowego, często towarzyszy wysoki poziom kształcenia ustawicznego. I tak wśród pracujących 66% absolwentów z wykształceniem wyższym powyżej dwóch lat odbyło, co najmniej jeden kurs zawodowy w ciągu roku, w porównaniu z 25% osób bez kwalifikacji.
- ✚ Najwięcej szkoleń przechodzą menedżerowie i specjaliści: 68% z nich miało dostęp do szkoleń z powodów zawodowych w ciągu roku, w porównaniu z 37% pracowników fizycznych. W przypadku tej samej wielkości przedsiębiorstwa menedżerowie i zawody średnie również korzystają częściej niż pracownicy lub robotnicy.
- ✚ Różnice w dostępie do szkoleń między mężczyznami i kobietami zależą od ich poziomu kwalifikacji. Podczas gdy wśród menedżerów i zawodów pośredniczących taki sam odsetek mężczyzn i kobiet przystępuje do szkolenia zawodowego, wśród pracowników fizycznych i umysłowych udział kobiet jest znacznie niższy niż mężczyzn.
- ✚ Dostęp do szkoleń zmniejsza się wraz z wiekiem. Nawet, jeśli nadal są zatrudnieni, osoby starsze uczestniczą w mniejszej liczbie szkoleń ze względów zawodowych niż osoby młodsze, to samo dotyczy bezrobotnych w porównaniu z osobami zatrudnionymi, ale ich kursy szkoleniowe są dłuższe. Szkolenia są korzystniejsze dla menedżerów i osób pracujących w dużych zakładach. Wskaźnik dostępu dorosłych do szkoleń wzrasta wraz z ich poziomem kwalifikacji.

### 2) Deficyty w kluczowych umiejętnościach (nie tylko osoby po 50. roku życia, ale także osoby młodsze, w celu porównania i zdobycia wiedzy na temat zmian związanych z wiekiem).

We Francji tylko 32% dorosłych przeszło szkolenie związane z pracą w ciągu ostatnich 12 miesięcy (12% w przypadku dorosłych o niskich kwalifikacjach), w porównaniu z ponad 55% w niektórych krajach europejskich, takich jak Dania, Norwegia i Finlandia, jak również w Nowej Zelandii. (Napisy: Reuters)

Francuskie firmy borykają się z **niedoborem umiejętności**, a problem może się pogorszyć. Według raportu OCDE opublikowanego w czwartek 14 grudnia 2019 r. zjawisko to dotyczy kilku **sektorów związanych z cyfryzacją czy edukacją i szkoleniami**. Pomimo ożywienia działalności i klimatu biznesowego sprzyjającego przedsiębiorstwom, bezrobocie we Francji pozostaje szczególnie wysokie wśród ludzi młodych i starszych, którzy czasami borykają się z bezrobociem długotrwałym. Brak lub niepełne wykorzystanie umiejętności może być ważnym czynnikiem wyjaśniającym utrzymywanie się tego bezrobocia, które jest znacznie wyższe niż w wielu krajach europejskich.

Dla organizacji międzynarodowej jednym z głównych problemów jest to, że chociaż poziom edukacji we Francji jest zbliżony do średniej krajów rozwiniętych, testy umiejętności pokazują, że „odsetek młodych dorosłych o niskich umiejętnościach podstawowych jest wyższy niż w większości innych krajów OECD„. Ponadto eksperci podkreślają, że oferta szkoleń dla dorosłych jest „ograniczona, zwłaszcza dla osób o niskich kwalifikacjach”.

Źródło: <https://www.oecd.org/ft/>



### 3) Deficyty w kluczowych kompetencjach osób powyżej 50 roku życia (bezpośrednia grupa docelowa tworzonego materiału edukacyjnego).

Niepokojące jest również badanie poziomu umiejętności dorosłej populacji. Według danych z oceny umiejętności dorosłych PIAAC, spośród 24 krajów biorących udział w badaniu, „**Francja należy do krajów o najniższych umiejętnościach w zakresie umiejętności cyfrowych**”. Ten niski poziom umiejętności francuskiej populacji dorosłych można w dużej mierze wyjaśnić wynikami dla grupy wiekowej 45-65 lat. „Jeżeli wykluczymy tę grupę osób starszych, to różnica między Francją a średnią unijną prawie zanika. Niższy poziom kwalifikacji osób starszych tłumaczy się „efektem wieku, czyli pogorszeniem umiejętności, związanym ze starzeniem się (tym bardziej oznaczone, jako uczestnictwo w programach edukacji dorosłych jest niskie), a także przez efekt kohortowy, związany z faktem, że poziom wykształcenia osób starszych jest niższy”.

Ograniczony dostęp osób powyżej 50. roku życia do kształcenia ustawicznego obserwuje się we wszystkich krajach Unii Europejskiej (Guillemard, 2001). Jednak w krajowym kontekście i tak już niskiego dostępu do kształcenia ustawicznego, spadek ten znajduje odzwierciedlenie we Francji, jako jeden z najniższych wskaźników kształcenia ustawicznego seniorów w Europie.

### 4) Potrzeby edukacyjne grupy docelowej.

#### Brak umiejętności informatycznych

Wśród badanych dziedzin badacze instytucji międzynarodowej zidentyfikowali kilka konkretnych obszarów, w których niedobór jest szczególnie dotkliwy. Należą do nich informatyka i elektronika, mechanika lub nauczanie i szkolenie, zarządzanie, ale także bardziej przekrojowe umiejętności, takie jak komunikacja werbalna lub rozwiązywanie złożonych problemów. Z drugiej strony istnieje nadwyżka umiejętności sprzedażowych i marketingowych czy doradczych – zauważają autorzy raportu.

W dokumencie podkreślono również rozbieżność między podażą a popytem. Mierzona jest w kategoriach kwalifikacji (najwyższy osiągnięty poziom wykształcenia) oraz kierunków studiów. Wyniki ankiety są szczególnie wymowne pod tym względem:

- 35,1% francuskich pracowników wykonywało prace, do których nie posiadali wystarczających kwalifikacji;
- 23,4% pracowników wykonywało pracę, do której zwykle wymagany jest wyższy poziom kwalifikacji, tj. nie mieli kwalifikacji do tej pracy;
- 11,7% pracowników wykonuje pracę wymagającą niższych kwalifikacji. Innymi słowy, mają zbyt wysokie kwalifikacje.

Poziom niedopasowania umiejętności we Francji jest bliski średniej UE, ale Francja ma jeden z najwyższych poziomów zaniżonych kwalifikacji.

#### Dlaczego pracownicy nie chcą się szkolić?

Jako główne powody podano według ważności: Brak czasu (55%) Brak zainteresowania „Nie jestem **zainteresowany**” (47%) Brak informacji o szkoleniach (36%)

### 5) Możliwości szkoleniowe dostępne we Francji.

Francja jest jednym z krajów europejskich o najniższym wskaźniku dostępu do szkoleń dla osób w wieku 50 lat i starszych. Według CEREQ roczna ilość szkoleń we Francji maleje wraz z wiekiem. Podczas gdy młodzi ludzie w wieku od 15 do 29 lat mogą skorzystać z 20 godzin szkolenia rocznie, osoby powyżej 50 roku życia mogą skorzystać tylko z 14 godzin szkolenia rocznie. Aby zaradzić tej sytuacji, podjęto środki.



**1. Okres profesjonalizacji**, który jest dostępny dla każdego pracownika na umowę na czas nieokreślony lub na czas określony w strukturze integracyjnej poprzez działalność gospodarczą. Celem tego okresu profesjonalizacji jest umożliwienie starszym pracownikom skorzystania ze szkoleń prowadzących do uzyskania kwalifikacji lub certyfikacji, aby pomóc im w utrzymaniu zatrudnienia.

**2. Walidacja nabytego doświadczenia lub VAE** faworyzuje również starszych pracowników. System ten, dostępny dla każdego, kto ma, co najmniej trzyletnie doświadczenie w danej dziedzinie, umożliwia starszym pracownikom uznanie ich doświadczenia w celu uzyskania dyplomu, świadectwa kwalifikacji zawodowych lub tytułu.

### **3 Postanowienia szczegółowe CPF dla seniorów**

Wszyscy pracownicy we Francji posiadają Osobiste Konto Szkoleniowe (lub CPF), które pozwala im szkolić się w celu doskonalenia swoich umiejętności. Protokół porozumienia w sprawie ubezpieczenia na wypadek bezrobocia z dnia 28 marca 2017 r. zawiera szczegółowe postanowienia dotyczące CPF dla seniorów: osoby w wieku od 50 do 54 lat w dniu zakończenia umowy o pracę i zarejestrowane w centrum zatrudnienia, mogą korzystać z dodatkowych godzin na swoim CPF, do limitu 500 godzin.

**4. Ocena umiejętności:** pozwala: przeanalizować swoje umiejętności osobiste i zawodowe, predyspozycje i motywacje, zdefiniować swój projekt zawodowy i, jeśli to konieczne, projekt szkoleniowy, wykorzystać posiadane zasoby, jako narzędzie negocjacyjne o pracę, szkolenie lub karierę rozwój.

Źródło : <https://www.seniorsavotreservice.com/>

Znajomość tych programów jest również bardzo nierówna między tymi, którzy wzięli udział w kursie szkoleniowym w ubiegłym roku, a tymi, którzy tego nie zrobili: prawie dwie trzecie osób, które uczestniczyły, w co najmniej jednym szkoleniu, słyszało o CPF, w porównaniu z 43% i 45% odpowiednio osób, które nie odbyły żadnego szkolenia.

Źródło: <https://www.insee.fr>

## **6. Różnice w wykształceniu osób po pięćdziesiątce i młodszego pokolenia.**

- ✚ Aby przystosować się do różnych zmian, które wpływają na ich osobę, ale także na ich środowisko fizyczne i społeczne, osoby starsze, podobnie jak wszystkie żywe istoty, mogą się uczyć. Nawet, jeśli operacje poznawcze ulegają spowolnieniu, pozostają one operacyjne w kontekście normalnego starzenia się. Uczenie się jest najczęściej nieformalne i nieświadome, ale jest to uczenie się w tym sensie, że proces uczenia się odpowiada adaptacji jednostki do nowej sytuacji (Piaget 1967, s. 10).

Źródło: <https://www.cairn.info/revue-savoirs-2011-2-page-11.htm>

- ✚ Dostęp do szkoleń zawodowych maleje wraz z wiekiem, w zależności od sektora działalności, wielkości firmy, ale także poziomu przygotowania wstępnego i kategorii społeczno-zawodowej ( Gossiaux i Pommier, 2013). W ten sposób młodzi pracownicy, czy to pracownicy, czy menedżerowie, mają większy dostęp do szkoleń zawodowych niż ich starsi koledzy; ale najstarsi menedżerowie biorą udział w takich samych szkoleniach, a nawet więcej, niż młodzi pracownicy.

- ✚ Powody podane do wyjaśnienia tego zjawiska są różne. Ze strony ludności pracującej są one częściowo związane z raczej negatywnymi reprezentacjami, jakie mają na temat ewolucji ich zdolności do uczenia się wraz z wiekiem ( Marquié i wsp., 1994) . Odnoszą się do „ *niechęci osób starszych do powrotu do szkoły* ” ( Santelmann , 2004) lub świadczą o mniejszym apetycie na szkolenia ze strony osób gorzej wykształconych,



Dofinansowane przez  
Unię Europejską

które jest samowystarczalne przez ich brak umiejętności. Wiedza na temat potencjalnych korzyści płynących ze szkolenia zawodowego pod koniec kariery

( Gossiaux i Pommier, 2013).

- ✚ Po stronie pracodawców podane powody są oznaką stałej negatywnej reprezentacji możliwości uczenia się i szkolenia starszych pracowników od lat 50. (Burney, 2004; Defresne *i in.*, 2010).
- ✚ Wreszcie we francuskim systemie kształcenia zawodowego wynikają one z nadania pierwszeństwa społecznemu traktowaniu bezrobotnych i młodzieży z trudnościami edukacyjnymi nad rozwojem uczenia się przez całe życie ( Santelmann, 2004). Wynikają one również z praktyk selekcji wiekowej w procesie selekcji-orientacji-szkolenia w ośrodkach szkolenia zawodowego ( Gaudit i Delgoulet, 2005). Wreszcie, odnoszą się do słabego wpływu szkolenia na promocję społeczną ( Micaudon, 2000) oraz na powrót do zatrudnienia dla starszych bezrobotnych ( Gaudit i Delgoulet, 2005).
- ✚ Najczęściej kombinacje warunków dotyczących samej siły roboczej, pracodawców (szerzej rynku pracy) oraz systemu szkolenia zawodowego przyczyniają się do mniejszego dostępu starszych pracowników do szkoleń.

Źródło: revue - gerontologie -et- societe

- ✚ Obowiązki rodzinne i koszty to główne przeszkody, o których wspomina się, gdy ludzie mówią, że zrezygnowali ze szkolenia. A dla tych, którzy nie aspirują do treningu, może to być forma autocenzury, która wiąże się z takimi trudnościami, a także z poczuciem niespełnienia standardów.

Źródło: <https://www.insee.fr/fr/statistiques>

## 7.Wnioski, rekomendacje:

Na podstawie wykonanych projekcji, jak pokazano w poniższej tabeli:

### Rysunek 3 – Prognozy dotyczące siły roboczej

Prognozy siły roboczej			
	2020	2040	2070
Liczba pracowników (w milionach)	29,6	30,4	31,2
Udział kobiet (%)	48,3	48,2	48,1
Wskaźnik aktywności w wieku 15-64 lat (%)	72,1	74,6	75,0
Wskaźnik aktywności w wieku 15-24 lat (%)	36,2	36,9	36,9
Wskaźnik aktywności w wieku 25-49 lat (%)	88,4	88,3	88,4
Wskaźnik aktywności w wieku 50-64 lat (%)	68,0	75,7	76,9
Liczba osób aktywnych zawodowo w stosunku do liczby osób nieaktywnych zawodowo w wieku 60 lat i więcej <sup>1</sup>	1,9	1,6	1,4

- 1. Wskaźnik obliczony na podstawie całkowitej liczby ludności, która obejmuje osoby mieszkające w domkach mobilnych lub mieszkające w społecznościach.
- Zakres: Francja z wyłączeniem Majotty, populacja gospodarstw domowych, osoby w wieku od 15 do 64 lat.



Dofinansowane przez  
Unię Europejską

- Źródło: Insee , prognozy liczby pracujących na lata 2016-2070, scenariusz centralny.

### **Musimy dostosować kształcenie zawodowe do potrzeb rynku**

W obliczu niedoborów i niedopasowania umiejętności OCDE przedstawia kilka zaleceń. Chociaż organizacja zdaje sobie sprawę, że podjęto wiele wysiłków, aby poprawić atrakcyjność kształcenia zawodowego i spróbować ulepszyć praktykę zawodową, eksperci zalecają „dostosowanie treści programów nauczania zawodowego tak, aby były bardziej adekwatne do potrzeb pracodawców”. Zalecają również, aby nauczyciele „nieustannie monitorowali rozwój praktyk biznesowych”. Na koniec eksperci sugerują rozszerzenie kształcenia zawodowego na więcej sektorów, „w tym sektory wschodzące”, bez podawania dalszych szczegółów.

Raport nie jest również łaskawy dla służb poradnictwa w szkołach. Chociaż autorzy przyznają, że usługi te „zostały dostosowane tak, aby były bardziej dostosowane do świata pracy”, żałują, że „informacje na temat poradnictwa zawodowego są często rozproszone i nie są powiązane z potrzebami rynku pracy określonymi przez inne podmioty”.

źródło: <https://www.latribune.fr/economie/france/formation>

### **Musimy stworzyć więcej cyfrowych możliwości szkoleniowych i wykorzystać następujące dźwignie, aby zachęcić osoby 50+ do szkolenia:**

- ❖ **Motywacja**
- ❖ **Pewność siebie**
- ❖ **Nauka rówieśnicza**



Załączniki :

Lista źródeł danych / literatury:

<https://www.insee.fr/fr/statistiques>

Employment: labour shortages expected in the digital sector

<https://www.seniorsavotreservice.com/>

<https://www.latribune.fr/economie/france/formation>

<https://www.cairn.info/revue-savoirs-2011-2-page-11.htm>

OCDE: Organisation for Economic Co-operation and Development

Insee, working population projections 2016-2070, central scenario.

Revue-gerontologie-et-societe

Qualification ou compétences: en finir avec la notion d'emplois non qualifiés from Paul Santelmann

<https://www.manpowergroup.fr/wp-content>

**Jean-Marie Dubois**, économiste, chargée d'études au département Formation et Certification(DFC), Céreq, [jean-marie.dubois@cereq.fr](mailto:jean-marie.dubois@cereq.fr)

**Christine Fournier**, économiste, chargée d'études au département Formation et Certification(DFC), Céreq, [christine.fournier@cereq.fr](mailto:christine.fournier@cereq.fr)



Dofinansowane przez  
Unię Europejską