

Clause de non-responsabilité : Ce projet a été cofinancé par l'Union européenne. Le contenu exprime uniquement les opinions de son ou ses auteurs. La Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'il contient.



Cofinancé par
l'Union européenne

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

Compétences clés pour les personnes de 50 ans et plus

RAPPORT



L'état de l'éducation en termes de compétences clés et les besoins du groupe cible (personnes de 50 ans et plus) en France

Résultat du projet 1 - Méthodologie des cours de formation "Compétences clés pour les personnes de plus de 50 ans" (partie 1)

Publication gratuite

PREPARE PAR: ISC
2022



Résultat du projet 1 - Méthodologie des cours de formation "Compétences clés pour les personnes de plus de 50 ans" (partie 1)

Rapport

L'état de l'éducation en termes de compétences clés et les besoins du groupe cible (personnes de 50 ans et plus) en France

Version: française

Préparé par: ISC

dans le cadre du projet 2021-1-PL01-KA220-ADU-000035200, „ Compétences clés pour les personnes de plus de 50 ans”

Le projet est mis en œuvre dans le cadre du programme Erasmus+, du 1er février 2022 au 30 novembre 2023 par un consortium: Deinde Sp. z o. o. (Pologne), Institut Saumurois de la Communication (France), INERCIA DIGITAL SL (Espagne), Stiftelsen Mangfold and Arbeidslivet (Norvège).

Clause de non-responsabilité : Ce projet a été cofinancé par l'Union européenne. Le contenu exprime uniquement les opinions de son ou ses auteurs. La Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'il contient.



Cofinancé par
l'Union européenne

1) Caractéristiques de la France.

En moyenne en 2020, selon l'enquête Emploi, la population active au sens du Bureau international du travail (BIT) est de 28,9 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans en France (hors Mayotte), dont 14,1 millions de femmes et 14,8 millions d'hommes (figure 1) pour un total de 67,39 millions d'habitants.

Figure 1 - Population active et taux d'activité par caractéristiques individuelles de 2017 à 2020

	2017	2018	2019	2020	2020			
					T1	T2	T3	T4
Active population	29 206	29 316	29 192	28 902	29 170	28 257	29 136	29 045
women	14 088	14 189	14 185	14 056	14 173	13 730	14 143	14 176
men	15 119	15 128	15 007	14 845	14 998	14 527	14 994	14 869
Activity rate of 15 to 64 years old (in %)	71,5	71,9	71,7	71,0	71,7	69,4	71,6	71,4
Sexe								
women	67,6	68,2	68,2	67,6	68,2	66,1	68,1	68,2
men	75,5	75,7	75,3	74,5	75,3	72,9	75,4	74,7
Age								
15 to 24	36,9	37,5	36,8	35,6	36,6	33,6	36,7	35,8
25 to 49	87,8	88,0	87,8	87,1	87,8	85,2	87,8	87,4
50 to 64	65,7	66,5	67,0	67,1	67,2	66,0	67,4	67,8
with : 55 to 59	76,9	77,2	77,3	77,5	nd	nd	nd	nd
60 to 64	31,7	33,7	35,4	35,5	nd	nd	nd	nd
Active population from 65 or more								
Number of actives	271	259	300	296	nd	nd	nd	nd
Activity rate of 65 to 69 (in %)	7,0	6,7	7,8	7,7	nd	nd	nd	nd

- Source : Insee, enquêtes Emploi.

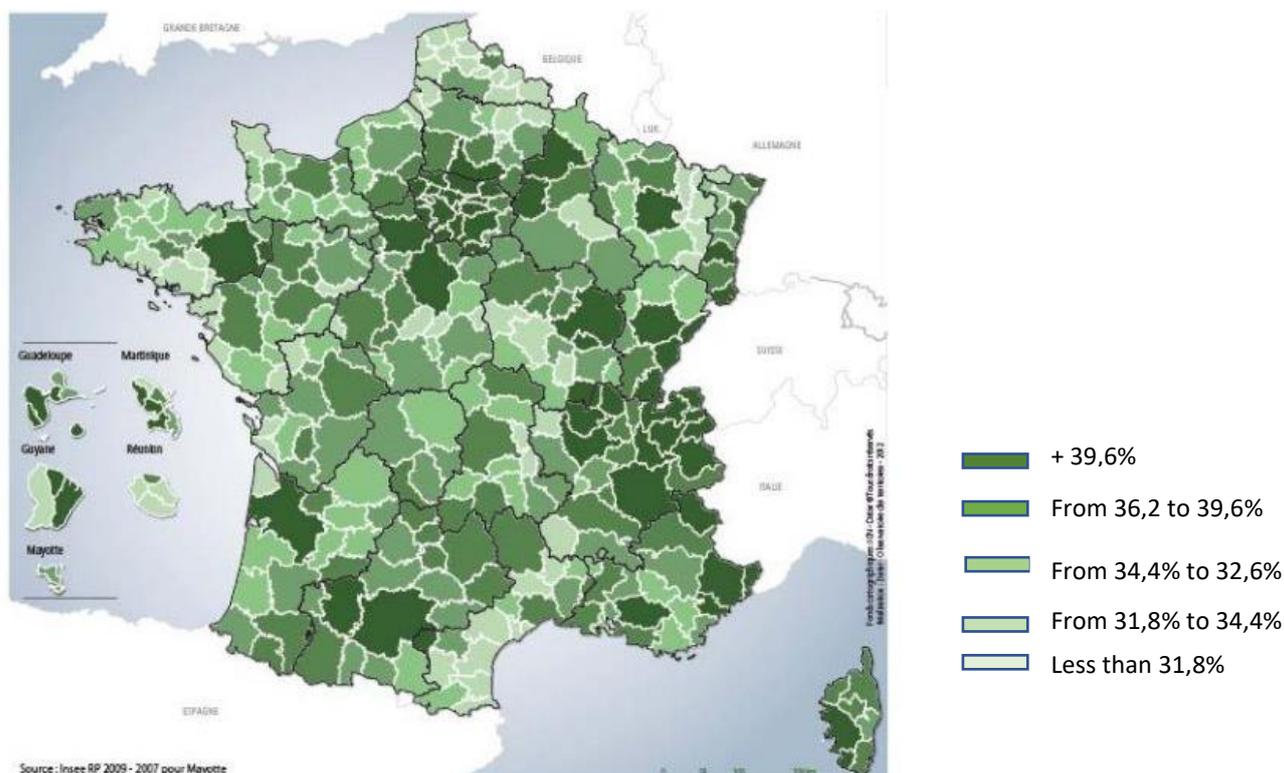
Stable au premier trimestre 2020, le taux d'activité baisse de 2,3 points au deuxième trimestre, à 69,4 %, en raison du premier confinement. Il s'est redressé au troisième trimestre pour presque atteindre son niveau de fin 2019 (71,6 %), puis a reculé de 0,2 point en fin d'année, à 71,4 %, en raison du second confinement.

En 2019, le taux d'activité a légèrement baissé de 0,2 point, après une hausse quasi-systématique de 2,5 points entre 2007 et 2018.

Le taux d'activité des hommes âgés de 15 à 64 ans diminue de 0,8 point en 2020, pour atteindre 74,5 %, son plus bas niveau depuis 2011. Il reste nettement supérieur à celui des femmes qui, à 67,6 % en 2020, a perdu 0,6 point sur un an.



Cofinancé par
l'Union européenne



Le taux d'activité des 50-64 ans progresse de 0,1 point en 2020, pour atteindre 67,1 %, à l'inverse des autres classes d'âge actives. Entre 2007 et 2019, avec une augmentation de 11,1 points, les seniors ont déjà soutenu la hausse du taux d'activité de l'ensemble des 15-64 ans. Cette augmentation s'explique notamment par le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017.

En 2020, la baisse de l'emploi liée à la crise sanitaire est principalement due à la baisse de l'emploi et au non-renouvellement des contrats à durée déterminée (CDD ou intérim). Les seniors, qui occupent leur emploi depuis plus longtemps et sont plus fréquemment en CDI, ont donc été relativement protégés et leur taux d'activité a bien résisté. La crise sanitaire a eu un impact plus important sur le taux d'activité des moins de 50 ans. Le taux d'activité des 15-24 ans a baissé de 1,2 point en 2020, pour atteindre 35,6%, son plus bas niveau depuis 1999. Il avait baissé entre 1975 et la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études, puis avait légèrement augmenté jusqu'à la crise économique de 2008-2009, où il a de nouveau baissé.

Le taux d'activité des 25-49 ans a diminué de 0,7 point de pourcentage en 2020, pour atteindre 87,1%. À ces âges intermédiaires, le taux d'activité des hommes s'est érodé de 5,2 points depuis 1975 pour atteindre 91,9 % en 2020. Le taux d'activité des femmes, quant à lui, a fortement augmenté, de 24,0 points entre 1975 et 2008, avant de se stabiliser : +0,4 point entre 2008 et 2019, -0,8 point en 2020, à 82,5%. Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans varie en fonction du nombre et de l'âge de leurs enfants. En 2020, il atteint 86,5 % pour celles sans enfant et 65,5 % pour les mères de trois enfants ou plus, soit un écart du même ordre qu'en 2019 (figure 3).

Selon l'enquête Emploi, en 2018, 27,1 millions de personnes étaient en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) en France hors Mayotte. Les femmes représentent 48,3 % de l'emploi total.

En 2018, la France fait partie des pays européens où le poids du secteur tertiaire est le plus élevé : il est supérieur de 4,7 points à la moyenne de l'Union européenne (UE). Le poids de



Cofinancé par
l'Union européenne

l'industrie, et dans une moindre mesure celui de l'agriculture, est en revanche plus faible, étant respectivement inférieur de 3,9 points et de 1,5 point à la moyenne de l'UE.

Le tableau suivant présente la répartition de la population par âge, sexe et secteur d'activité en 2018

	Age in %			Sexe in %		Altogether	
	15-24	25-49	50 and more	women	men	In thousands	in %
Agriculture	2,7	1,8	3,6	1,4	3,5	670	2,5
Industry	14,0	13,5	12,9	8,0	18,3	3 616	13,3
Construction	6,7	6,9	6,1	1,6	11,4	1 808	6,7
Tertiary	73,7	76,4	76,2	87,8	65,1	20 640	76,1
Trade	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
Accommodation and catering	8,9	3,7	3,0	3,9	3,9	1 058	3,9
Information and communication	2,2	3,5	2,3	1,9	4,1	827	3,0
Finance, assurance,	2,9	4,9	4,5	5,4	3,9	1 244	4,6
Services mainly for businesses	8,5	10,6	9,2	9,7	10,3	2 713	10,0
Public administration	5,3	8,6	11,0	9,9	8,3	2 463	9,1
Education	4,0	7,2	7,8	10,1	4,4	1 938	7,1
Health	4,9	7,5	7,2	11,0	3,6	1 940	7,2
Residential care, social	6,0	7,1	8,4	12,9	2,3	2 020	7,4
Services to households	6,3	5,2	6,6	7,8	3,8	1 560	5,7
Unspecified activity	2,9	1,3	1,2	1,2	1,7	388	1,4
Altogether	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	27 122	100,0

- Source : Insee, enquête Emploi.

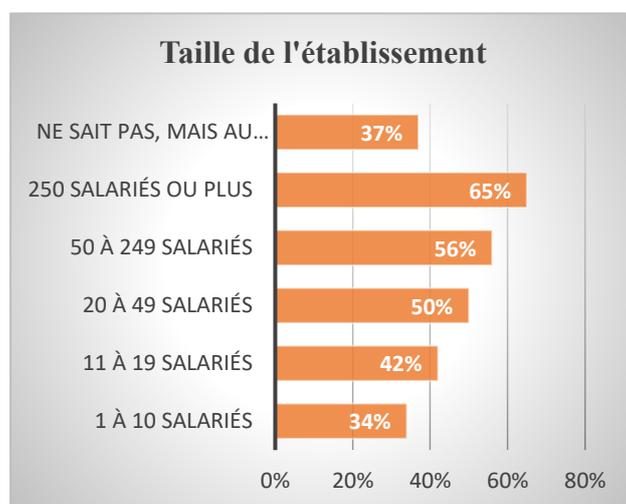
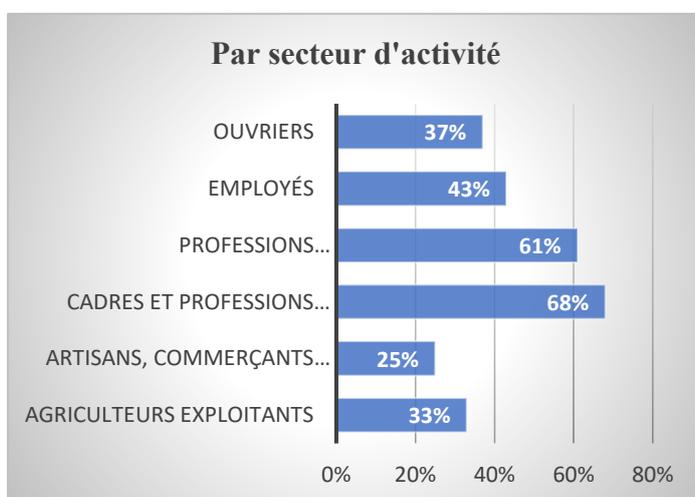
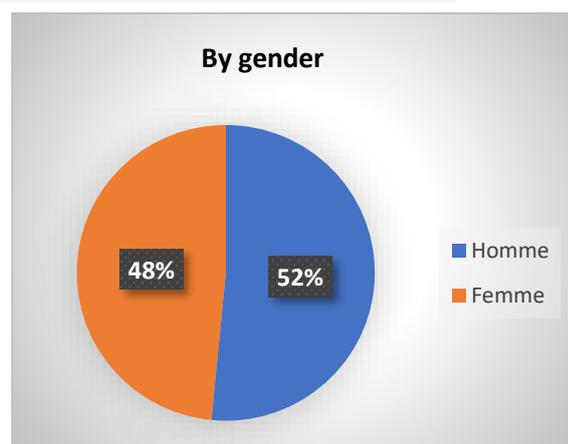
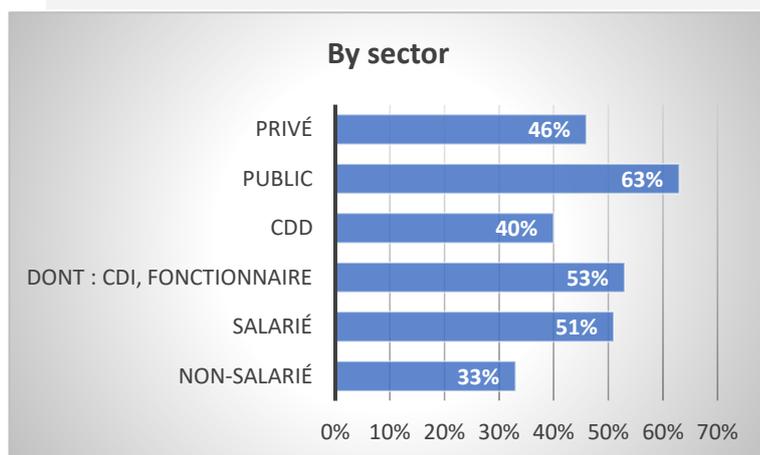
Le tertiaire représente une part énorme des travailleurs français. C'est le domaine le plus développé pour l'emploi des femmes en France.



Cofinancé par
l'Union européenne

Comment les personnes en emploi suivent des formations.

The following charts show : Taux d'accès annuel à la formation pour raisons professionnelles des personnes en emploi



Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012.

Les entrées en formation des demandeurs d'emploi au 2^e trimestre 2021. Au 2^e trimestre 2021, on compte environ 321 200 entrées en formation de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Le nombre d'entrées en formation augmente de 67 % par rapport au deuxième trimestre 2019.

Tableau 3 – Caractéristiques des formations non diplômantes suivies pour raisons professionnelles par les personnes en emploi ou demandeurs d'emploi.

1. Agriculteurs exploitants



Cofinancé par
l'Union européenne

2. Artisans, commerçants et chefs d'entreprise
3. Cadres et professions intellectuelles supérieures
4. Professions intermédiaires
5. Employés
6. Ouvriers

en %

	1	2	3	4	5	6
Cours, stage ou formation en groupe	75	51	51	65	67	74
Séminaire, atelier, conférence	20	39	38	19	10	4
Formation en situation de travail	5	7	9	15	22	22
Cours particulier	0	3	2	1	1	1
Durée						
1 – 3 heures	5	12	14	18	16	9
4 – 20 heures	78	69	61	57	61	57
21 heures ou +	17	19	25	25	24	34
Qui décide ?						
L'employeur ou un organisme lié à l'activité professionnelle	35	40	58	73	79	83
Initiative personnelle	43	57	39	24	19	17
Autres personnes ou institutions	21	3	2	2	2	1
Formation obligatoire	9	15	36	54	59	61
Motivation						
Mieux faire son travail	89	80	82	83	82	74
Améliorer ses perspectives de carrière	24	34	30	32	38	45
Éviter de perdre son emploi	9	10	5	10	14	25
Trouver du travail, changer de travail ou de métier	3	7	6	6	9	15
Créer sa propre entreprise	3	9	3	2	2	5
Acquérir des connaissances/compétences sur un sujet qui intéresse	92	82	78	75	67	63
Obtenir une certification	24	19	5	11	12	36

Lecture : 61 % des ouvriers en formation pour raisons professionnelles ont suivi une formation obligatoire.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans, formations commencées moins d'un an avant la date de l'enquête.

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012.

Le taux d'accès à la formation augmente avec le niveau de formation initiale

- En raison du lien entre la profession et le niveau de diplôme requis pour l'exercer, ce sont les personnes les plus diplômées qui suivent le plus de formations à visée professionnelle. Les professions qui exigent des niveaux élevés de formation initiale s'accompagnent souvent d'un important recours à la formation continue. Ainsi, chez les actifs occupant un emploi,



Cofinancé par
l'Union européenne

66 % des diplômés de niveau supérieur à bac+2 ont suivi au moins une formation professionnelle dans l'année, contre 25 % des personnes sans diplôme.

- Ce sont les cadres qui suivent le plus de formations : dans l'année, 68 % d'entre eux y ont eu accès pour raisons professionnelles, contre 37 % des ouvriers. À taille d'établissement équivalente, cadres et professions intermédiaires en bénéficient également plus souvent que les employés ou les ouvriers.
- Les différences d'accès à la formation entre hommes et femmes dépendent de leur niveau de qualification. Alors que chez les cadres et les professions intermédiaires la même proportion d'hommes et de femmes accèdent aux formations professionnelles, chez les ouvriers et les employés la participation des femmes est nettement inférieure à celle des hommes.
- L'accès à la formation diminue avec l'âge. Même lorsqu'ils sont encore en activité, les seniors suivent moins de formations pour des raisons professionnelles plus que les jeunes ; il en est de même pour les chômeurs par rapport aux personnes en emploi, mais leurs formations sont cependant plus longues. La formation profite davantage aux cadres et aux personnes qui travaillent dans de grands établissements. Le taux d'accès des adultes à la formation augmente avec leur niveau de diplôme.

2) Déficiences dans le domaine des compétences clés (non seulement les personnes de plus de 50 ans, mais aussi les plus jeunes, afin de comparer et d'obtenir des connaissances sur les changements en fonction de l'âge),

En France, seuls 32% des adultes ont suivi une formation liée à l'emploi au cours des 12 derniers mois (12% pour les adultes peu qualifiés), contre plus de 55% dans certains pays européens comme le Danemark, la Norvège et la Finlande, ainsi qu'en Nouvelle-Zélande. (Crédits : Reuters)

Les entreprises françaises sont confrontées à un **déficit de compétences** et le problème pourrait s'aggraver. Selon un rapport de l'OCDE publié jeudi 14 décembre 2019, ce phénomène concerne plusieurs **secteurs liés au numérique ou à l'éducation et à la formation**. Malgré une reprise de l'activité et un climat d'affaires favorable aux entreprises, le chômage français reste particulièrement élevé chez les jeunes et les seniors, qui sont parfois confrontés à un chômage de longue durée. Le manque ou la sous-utilisation des compétences pourrait être un facteur important pour expliquer la persistance de ce chômage, qui est beaucoup plus élevé que dans de nombreux pays européens.

Pour l'organisation internationale, l'un des principaux problèmes est que si le niveau d'éducation en France est proche de la moyenne des pays développés, les tests de compétences montrent que "la part des jeunes adultes ayant de faibles compétences de base est plus élevée que dans la plupart des autres pays de l'OCDE". En outre, les experts soulignent que l'offre de formation pour les adultes est "limitée, en particulier pour les personnes peu qualifiées".

Source : <https://www.oecd.org/fr/>

3) Déficiences dans le domaine des compétences clés des personnes de plus de 50 ans (groupe cible direct du matériel éducatif créé)

L'examen des niveaux de compétences de la population adulte est également alarmant. Selon les chiffres de l'évaluation des compétences des adultes PIAAC, sur les 24 pays participant à l'enquête, **"la France se classe parmi ceux dont les compétences en numératie et en littératie sont les plus faibles"**. Ce faible niveau de compétences de la population adulte française s'explique en grande partie par les résultats concernant la tranche d'âge 45-65 ans. "Si l'on exclut ce groupe de personnes âgées, l'écart entre la France et la moyenne de l'OCDE disparaît presque complètement." Le moindre niveau de qualification des seniors s'explique par "un effet d'âge, c'est-à-dire la dégradation des compétences, lié au vieillissement (d'autant plus marqué que la



Cofinancé par
l'Union européenne

participation aux programmes d'éducation des adultes est faible), et par un effet de cohorte, lié au fait que le niveau d'éducation des seniors est plus faible".

Le moindre accès des plus de 50 ans à la formation continue est observé dans tous les pays de l'Union européenne (Guillemard, 2001). Cependant, dans un contexte national d'accès déjà faible à la formation continue, ce recul se traduit en France par un des taux de formation continue des seniors les plus faibles d'Europe.

4) Les besoins éducatifs du groupe cible.

Une pénurie de compétences informatiques

Parmi les domaines étudiés, les chercheurs de l'institution internationale ont identifié plusieurs domaines spécifiques où la pénurie est particulièrement aiguë. Il s'agit notamment de l'informatique et de l'électronique, de la mécanique ou de l'enseignement et de la formation, de la gestion, mais aussi de compétences plus transversales comme la communication verbale ou la résolution de problèmes complexes. En revanche, les compétences en vente et marketing ou en conseil sont excédentaires, notent les auteurs du rapport.

L'inadéquation entre l'offre et la demande est également soulignée dans le document. Il est mesuré en termes de qualifications (le plus haut niveau d'éducation atteint) et en termes de domaines d'études. Les résultats de l'enquête sont particulièrement éloquentes à cet égard :

- 35,1% des salariés français occupaient un emploi pour lequel ils n'avaient pas une qualification suffisante ;
- 23,4% des salariés occupaient un emploi pour lequel un niveau de qualification plus élevé est normalement requis, c'est-à-dire qu'ils étaient sous-qualifiés pour cet emploi ;
- 11,7% des salariés exercent un métier qui requiert un niveau de qualification inférieur. En d'autres termes, ils sont surqualifiés.

Le niveau d'inadéquation des compétences en France est proche de la moyenne de l'UE, mais la France a l'un des niveaux les plus élevés de sous-qualification.

Pourquoi les salariés ne veulent pas se former ?

Les principales raisons évoquées sont par ordre d'importance : Le manque de temps (55%) Un manque d'intérêt « ça ne m'intéresse pas » (47%) Un manque d'information sur les formations (36%)

5) Possibilités de formation disponibles in France.

La France est l'un des pays européens où le taux d'accès à la formation des personnes de 50 ans et plus est le plus faible. Selon le CEREQ, le volume annuel de formation diminue avec l'âge en France. Alors que les jeunes de 15 à 29 ans peuvent bénéficier de 20 heures de formation par an, les personnes de plus de 50 ans ne peuvent prétendre qu'à 14 heures de formation par an. Pour remédier à cette situation, des mesures ont été prises.

1. Période de professionnalisation, qui est ouverte à tout salarié en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée dans une structure d'insertion par l'activité économique. L'objectif de cette période de professionnalisation est de permettre aux travailleurs âgés de bénéficier d'une formation qualifiante ou certifiante, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi.

2. La validation des acquis de l'expérience ou VAE favorise également les travailleurs âgés. Ce dispositif, ouvert à toute personne ayant au moins trois ans d'expérience dans un domaine donné, permet aux seniors de faire reconnaître leur expérience afin d'obtenir un diplôme, un certificat de qualification professionnelle ou un titre.



Cofinancé par
l'Union européenne

3. Dispositions spécifiques du CPF pour les seniors

Tous les salariés en France disposent d'un Compte Personnel de Formation (ou CPF) leur permettant de se former afin d'améliorer leurs compétences. Le protocole d'accord sur l'assurance chômage du 28 mars 2017 comporte des dispositions particulières concernant le CPF des seniors : les personnes âgées de 50 à 54 ans à la date de fin de leur contrat de travail et inscrites à Pôle emploi, peuvent bénéficier d'heures supplémentaires sur leur CPF, dans la limite de 500 heures.

4. Le bilan de compétences : il permet d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations, de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

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

La connaissance de ces dispositifs est aussi très inégale être ceux qui ont suivi une formation dans l'année écoulée et les autres, presque deux tiers des personnes ayant suivi au moins une formation ont entendu parler du CPF, contre respectivement 43% et 45 % de celles qui n'ont pas bénéficié d'aucune formation.

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

6. Différences dans l'éducation des personnes de plus de 50 ans et des plus jeunes.

Pour s'adapter aux évolutions diverses qui touchent sa personne, mais également son environnement physique et social, l'adulte âgé, comme tout être vivant, peut procéder à des apprentissages. Même si les opérations cognitives connaissent un ralentissement, elles restent opérationnelles dans le cadre d'un vieillissement normal. Les apprentissages sont le plus souvent informels et inconscients, mais il s'agit bien d'actes d'apprentissage dans le sens où le processus d'apprentissage correspond à l'adaptation de l'individu à une nouvelle situation (Piaget 1967, p. 10).

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

L'accès à la formation professionnelle s'atténue avec l'avancée en âge, modulo le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, mais aussi le niveau de formation initiale et la catégorie socioprofessionnelle (Gossiaux & Pommier, 2013). Ainsi les jeunes salariés, ouvriers ou cadres, accèdent davantage à la formation professionnelle que leurs collègues plus âgés ; mais, les cadres les plus âgés suivent autant de formations, voire davantage, que les jeunes ouvriers.

Les raisons évoquées pour expliquer ce phénomène sont diverses. Du côté des actifs, elles relèvent pour partie des représentations plutôt négatives qu'ils ont de l'évolution de leurs capacités à apprendre en vieillissant (Marquié *et al.*, 1994). Elles renvoient à une « *réticence des plus âgés à retourner à l'école* » (Santelmann, 2004) ou témoignent d'une moindre appétence, des moins formés à se former, auto-entretenue par leur méconnaissance des apports potentiels de la formation professionnelle en fin de carrière (Gossiaux & Pommier, 2013).

Du côté des employeurs, les raisons invoquées sont la marque, depuis les années 1950, d'une constance des représentations négatives des capacités d'apprentissage et de formation des salariés âgés (Burney, 2004 ; Defresne *et al.*, 2010).

Enfin, du côté du système de formation professionnelle français, elles résultent de la priorité donnée au traitement social du chômage et des jeunes en difficulté scolaire vis-à-vis du développement de la formation tout au long la vie active (Santelmann, 2004). Elles relèvent aussi de pratiques sélectives sur l'âge dans le processus de sélection-orientation-formation de centres de formation professionnelle (Gaudart & Delgoulet, 2005). Elles renvoient, enfin, au faible impact de la formation sur la promotion sociale (Micaudon, 2000) et sur le retour à l'emploi pour les chômeurs âgés (Gaudart & Delgoulet, 2005).



Cofinancé par
l'Union européenne

Le plus souvent, ce sont des combinaisons de conditions, relatives aux actifs eux-mêmes, aux employeurs (plus largement au marché du travail) et au système de formation professionnelle, qui contribuent au plus faible accès des actifs plus âgés à la formation.

Source : revue-gerontologie-et-societe

Les responsabilités familiales et le coût sont les principaux obstacles évoqués lorsque les personnes déclarent avoir renoncé à la formation. Et pour celles qui n'aspirent pas à en suivre, il peut s'agir d'une forme d'auto-censure, liée à ce type de difficultés, de même qu'au sentiment de ne pas être au niveau.

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

7. Conclusions, recommandations :

Si nous nous basons sur les projections faites, comme le montre le tableau suivant :

Figure 3 – Projections de population active

Projections de population active			
	2020	2040	2070
Nombre d'actifs (en millions)	29,6	30,4	31,2
Part des femmes (en %)	48,3	48,2	48,1
Taux d'activité des 15-64 ans (en %)	72,1	74,6	75,0
Taux d'activité des 15-24 ans (en %)	36,2	36,9	36,9
Taux d'activité des 25-49 ans (en %)	88,4	88,3	88,4
Taux d'activité des 50-64 ans (en %)	68,0	75,7	76,9
Nombre d'actifs rapporté au nombre d'inactifs de 60 ans ou plus ¹	1,9	1,6	1,4

- 1. Ratio calculé sur la population totale qui intègre les personnes vivant dans des habitations mobiles ou résidant en collectivité.
- Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.
- Source : Insee, projections de population active 2016-2070, scénario central.

Nous devons adapter l'enseignement professionnel au besoin du marché

Face aux pénuries et à l'inadéquation des compétences, l'OCDE formule plusieurs recommandations. Si l'organisation reconnaît que de nombreux efforts ont été faits pour améliorer l'attractivité de l'enseignement professionnel et tenter de renforcer l'apprentissage, les experts recommandent "d'adapter le contenu des programmes d'enseignement professionnel pour les rendre plus pertinents par rapport aux besoins des employeurs". Ils recommandent également aux enseignants de "suivre en permanence l'évolution des pratiques commerciales". Enfin, les experts suggèrent d'étendre l'enseignement professionnel à davantage de secteurs, "et notamment aux secteurs émergents", sans donner plus de détails.

Le rapport n'est pas non plus tendre avec les services d'orientation des écoles. Si les auteurs reconnaissent que ces services "ont été adaptés pour être plus en phase avec le monde du travail", ils regrettent néanmoins que "les informations sur l'orientation professionnelle soient souvent dispersées et sans lien avec les besoins du marché du travail tels qu'identifiés par d'autres acteurs".

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



Cofinancé par
l'Union européenne

Nous devons développer plus d'offres de formation dans le numérique et utiliser les levier suivants pour inciter les +50 à se former :

- ❖ **Motivation**
- ❖ **Confiance en soi**
- ❖ **Apprentissage par pair**



**Cofinancé par
l'Union européenne**

Annexe :

Liste des sources de données / littérature :

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

Emploi : une pénurie de main d'œuvre à prévoir dans le numérique

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

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

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

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

Insee, projections de population active 2016-2070, scénario central.

Source : revue-gerontologie-et-societe



Cofinancé par
l'Union européenne