

CEPS/INSTEAD

*Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-
Economiques International Networks for Studies in Technology,
Environment, Alternatives, Development*



Working Paper

Département 'Entreprises'

N°2006-03

Les travailleurs âgés face aux TIC

Kristell LEDUC

kristell.leduc@ceps.lu

Novembre 2006

Les travailleurs âgés face aux TIC¹

Kristell LEDUC

CEPS/INSTEAD, BP 48, L-4501 Differdange – LUXEMBOURG

Version du 08/11/2006

Résumé

Depuis plusieurs années, le monde des entreprises change. L'évolution démographique confère une place grandissante aux travailleurs âgés de 50 ans ou plus au sein des entreprises. Dans le même temps, les innovations technologiques ont permis de passer, en 20 ans, de la micro-informatique aux technologies numériques et ainsi de modifier les modes de travail et d'organisation. Mais se posent alors de nouvelles problématiques pour les entreprises : d'un côté, les politiques leur recommandent de suivre les prérogatives du Conseil de l'Union en favorisant le maintien en activité des travailleurs âgés ; d'un autre côté, les entrepreneurs, considérant généralement que les travailleurs âgés ne peuvent pas s'adapter aussi bien que les jeunes à ces nouvelles technologies, privilégient l'embauche de jeunes actifs plutôt que le maintien de leurs salariés âgés. Dans un tel contexte, quelles sont les pratiques des entreprises ? Offrent-elles des formations spécifiques sur les TIC à leurs salariés sans distinction d'âge ? Et s'il apparaît des différences selon l'âge des salariés, est-ce dû à l'entreprise ou au salarié lui-même ? C'est ce que nous nous proposons d'analyser dans cet article.

Mots-clés : Travailleurs âgés, Technologies de l'Information et de la Communication, Formation professionnelle.

¹ Ce travail a été présenté au Colloque 'En route vers Lisbonne', les 9 et 10 novembre 2006 à Luxembourg.

1. Introduction

Depuis plusieurs années, les conséquences sur le marché du travail du vieillissement de la population sont au centre des préoccupations des politiques, des acteurs sociaux ainsi que des entreprises. Si le problème du vieillissement de la population se pose avec une moindre importance au Luxembourg que dans les autres pays européens, du fait de l'apport d'une main-d'œuvre frontalière et étrangère plus jeune que la main-d'œuvre luxembourgeoise (Leduc, 2005), les travailleurs âgés prennent néanmoins une place de plus en plus importante dans les entreprises.

Parallèlement à cette évolution, les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ont fait leur apparition et se développent très rapidement dans les entreprises, faisant appel à des compétences nouvelles.

Dans ce contexte, on peut se demander si les travailleurs âgés² s'adaptent à de tels changements et quels sont les aménagements proposés par les entreprises pour leur permettre de s'adapter et de ne pas être trop dépassés par les jeunes générations sortant des écoles et pour qui les TIC sont bien connues puisqu'elles ont fait partie intégrante, pour la plupart, de leur enseignement.

Les principales questions auxquelles nous nous proposons de répondre ici sont : les entreprises mettent-elles en place des formations continues sur les TIC pour tous leurs salariés sans distinction d'âge ? S'il existe une différence d'accès aux formations entre les seniors et les autres salariés, quelle est la raison principale de cette différence ? Les entreprises pensent-elles qu'il n'est pas nécessaire de former leurs travailleurs âgés ou les salariés âgés eux-mêmes refusent-ils de se former ?

Nous allons appréhender cette problématique à travers les données d'une enquête communautaire réalisée par le CEPS/INSTEAD en collaboration avec le STATEC, cofinancée par Eurostat. Cette enquête « ICT usages by enterprises 2005 » a été menée au printemps 2005 auprès des entreprises (de 10 salariés et plus) implantées au Luxembourg³.

Dans une première partie, nous ferons le bilan de l'évolution de la population active en nous concentrant plus particulièrement sur la part des travailleurs âgés et sur celle des actifs de moins de 30 ans afin de discerner l'impact de cette évolution sur le marché du travail. Ensuite, nous étudierons l'intégration des TIC ainsi que l'évolution de leurs usages par les entreprises et nous verrons dans quelle mesure ce développement rapide confronte les entreprises et leurs salariés à de nouvelles problématiques. Dans une deuxième partie, nous aborderons les pratiques des entreprises en matière de formation continue sur les TIC, et nous examinerons, plus particulièrement, si ces formations sont offertes à tous les salariés sans distinction d'âge ; et si tel n'est pas le cas nous examinerons les raisons principales de ces différences de traitement entre les salariés âgés et les autres.

² Dans tout l'article, un travailleur de 50 ans ou plus sera considéré comme un travailleur âgé.

³ Nous ferons également référence pour certaines statistiques à une autre enquête que le CEPS/INSTEAD a réalisée en 2004 sur le maintien en activité des travailleurs âgés que nous appellerons « Enquête M.T.A. ». Cette enquête a été menée auprès des chefs d'établissements des entreprises implantées au Luxembourg, à l'initiative de l'ORPE et soutenue financièrement par le Ministère du Travail et de l'Emploi.

2. Le contexte

Le but n'est pas ici de prendre parti pour les seniors ou les jeunes actifs mais simplement de réaliser un état de la situation au Luxembourg concernant le vieillissement de la population active et l'intégration des TIC dans les entreprises et d'analyser enfin comment la combinaison de ces deux phénomènes constitue une nouvelle problématique pour les entrepreneurs.

2.1. Un marché du travail vieillissant ...

Le vieillissement de la population et ses répercussions sur le marché du travail sont au centre des préoccupations des pays européens. Les tendances de ces dernières années à l'allongement de la durée des études pour les jeunes et à la retraite anticipée pour les seniors ont créé un déséquilibre de la structure par âge au sein de la population active. Des départs massifs à la retraite (générations du baby-boom) sont à prévoir dans les années à venir mais le remplacement de ces générations par les suivantes n'est pas forcément assuré complètement.

Dans le secteur privé, par exemple, en 10 ans, la part des jeunes actifs de moins de 30 ans a chuté de 37,3% à 25,9% (cf. tableau 1), alors que celle des travailleurs âgés a augmenté de 2,2 points de pourcentage (de 10,7% à 12,9%). Par conséquent, alors que les jeunes actifs étaient 3,5 fois plus nombreux que les seniors en 1994, ces derniers ne sont plus représentés que par 2 actifs de moins de 30 ans en 2003 (Leduc, 2005).

	1994	2003
Part de travailleurs âgés (50 ans ou plus)	10,7%	12,9%
Part de jeunes actifs (moins de 30 ans)	37,3%	25,9%
Rapport « jeunes-âgés »⁴	3,5	2,0

Source : fichier IGSS (mars 1994 et 2003), calculs CEPS/INSTEAD

Tableau 1 : Comparaison, en 1994 et 2003, de la répartition par âge de la population active occupée du secteur privé au Luxembourg et du rapport « jeunes-âgés ».

Même si la situation n'apparaît pas aussi alarmante que dans les autres pays européens (la France compte 23,9% de travailleurs de 50 ans ou plus et 19,7% d'actifs de moins de 30 ans), elle pourrait sur le moyen - long terme se détériorer et entraîner une pénurie de main-d'œuvre. Afin de prévenir ces éventuels manques de jeunes actifs, le Luxembourg, comme tous les pays de l'Union européenne, applique les directives concernant le « vieillissement actif ». Plus précisément, il s'agit pour les entreprises de maintenir plus longtemps leurs travailleurs âgés en activité ; et ainsi, comme cela a été préconisé lors des Conseils européens de Stockholm (2001) et de Barcelone (2002), les principaux objectifs à atteindre sont, d'une part, de relever le taux d'emploi des 55-64 ans à 50% d'ici à 2010 (il est de 30% en 2003) et, d'autre part, d'augmenter l'âge moyen de la retraite de 5 ans environ toujours pour 2010. Plusieurs mesures⁵ ont déjà été prises dans ce sens au Luxembourg en 2002 permettant ainsi une première augmentation (de 28% à 30%) du taux d'emploi des seniors. Au-delà de ces mesures prises par les pouvoirs publics, les entreprises elles-mêmes sont invitées à offrir des aménagements et/ou des formations dans certains domaines où les travailleurs âgés pourraient se sentir exclus. Un de

⁴ Le rapport calculé ici est la population active des moins de 30 ans sur la population active des 50 ans ou plus.

⁵ Il s'agit notamment de réformes dans la fonction publique (élargissement des possibilités de travailler à temps partiel, continuation d'une activité de service au-delà de l'âge de la retraite) ou encore de réformes des régimes de pension (principe de l'augmentation échelonnée de la pension en fonction de l'âge et de la carrière du bénéficiaire), etc.

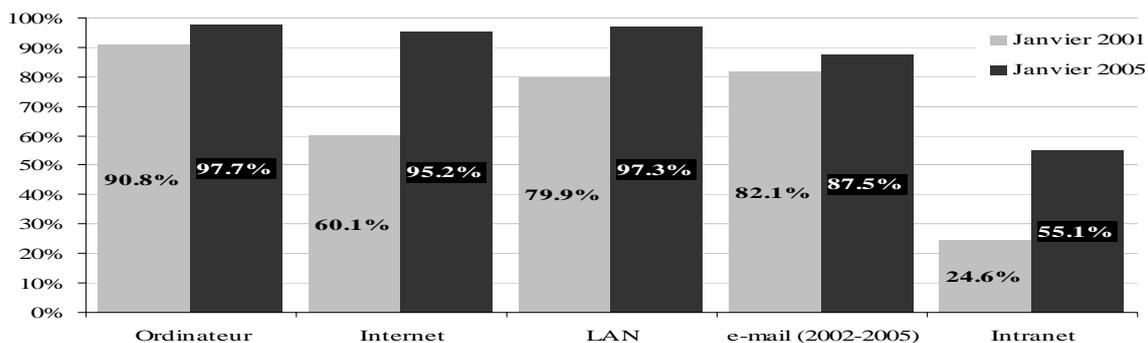
ces domaines englobe l'accès et l'usage des systèmes d'informations et, plus particulièrement dans cet article, des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC).

En effet, depuis plusieurs années déjà, les TIC se sont développées très rapidement donnant l'opportunité aux entreprises de générer de nouvelles formes de travail et de nouveaux modes d'organisation.

2.2. ... et des TIC qui ne cessent de se développer

D'après les enquêtes menées chaque année depuis 2001⁶, les entreprises implantées au Luxembourg apparaissent de mieux en mieux équipées en TIC.

Ainsi, quasiment toutes les entreprises sont informatisées en 2005 (97,7% contre 90,8% en 2001 – cf. graphique 1) et parmi elles, quasiment toutes sont connectées à Internet (95,2%) alors qu'elles étaient à peine deux sur trois (60,1%) à avoir un accès à cette technologie en 2001. Même si la progression de la messagerie électronique (ou e-mail) est moins flagrante, elle reste néanmoins significative, et est utilisée par 87,5% des entreprises en 2005 contre 82,1% en 2001. Le LAN (local area network) s'est fortement développé en cinq ans : si moins de 8 entreprises sur 10 utilisaient un réseau local en 2001, cela concerne quasiment toutes les entreprises en 2005 (97,3%).



Source : CEPS/INSTEAD, STATEC, « ICT usages by entreprises 2001, et 2005 » calculs CEPS/INSTEAD

Graphique 1 : Evolution, entre janvier 2001 et janvier 2005, de l'utilisation de certaines TIC par les entreprises, de 10 salariés et plus, du secteur privé, implantées au Luxembourg

Par ailleurs, un peu plus d'une entreprise sur trois (34,7%) ont déclaré que la totalité de leurs salariés utilisaient, en janvier 2005, au moins une fois par semaine un ordinateur pour travailler et, pour près d'une entreprise sur deux (44,6%), cette part s'élève entre 75% et 100% des salariés.

Dans ce contexte, l'intégration des TIC n'est pas sans conséquence pour les salariés et les entrepreneurs qui doivent ainsi faire face et développer de nouvelles logiques professionnelles : les TIC ont fait émerger de nouveaux métiers, et modifié les modes d'organisation des entreprises. Au vu de ces évolutions importantes, qui continueront vraisemblablement dans les années à venir, on peut se demander comment se place un senior face à de tels changements de modes de travail et d'organisation, et comment les entreprises les positionnent dans leurs nouvelles logiques professionnelles, par rapport à un jeune actif.

⁶ Enquêtes commanditées par Eurostat : « ICT usages by entreprises 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 ».

2.3. Les travailleurs âgés face aux TIC

En 20 ans, l'univers technique des entreprises a évolué de la microinformatique au numérique en passant par les réseaux locaux et intranet jusqu'à Internet, l'EDI et encore le commerce électronique (Pichault & al, 2002). Beaucoup de ces technologies sont très souvent utilisées entre les employés d'une même entreprise (Intranet) et entre l'entreprise et ses collaborateurs réguliers (Extranet, EDI). L'information circule mieux et plus vite, aussi bien en interne qu'en externe, les modes d'organisation ciblés avant sur la spécialisation et la hiérarchie laissent place à l'externalisation de certaines activités et à un système de travail plus flexible.

Les résultats et conséquences de telles mutations n'ont pas le même impact sur tous les acteurs d'une entreprise. Les TIC peuvent être perçues de deux façons différentes et opposées. Si les TIC peuvent agir comme un élément intégrateur au sein de l'entreprise, par le télétravail pour les salariés n'étant pas toujours en mesure de se rendre sur leur lieu de travail par exemple, elles peuvent également être perçues comme une source d'exclusion par certaines catégories de salariés et notamment les travailleurs âgés. Volkoff et al. (2000) ont d'ailleurs montré que peu de seniors en Europe (environ un quart des actifs de 55 ans ou plus) utilisaient finalement les ordinateurs pour travailler.

Quand les chefs d'entreprise donnent leur opinion sur ce lien entre les travailleurs âgés et ces nouvelles technologies, il existe des préjugés systématiques sur leur motivation et leur adaptabilité par rapport à celles-ci. Cette stigmatisation joue d'abord sur l'embauche des salariés âgés. En France, par exemple, 56% des établissements ont préféré embaucher un jeune de moins de 30 ans plutôt qu'une personne de plus de 30 ans du fait de sa plus grande adaptation aux nouvelles technologies, alors que seules 3% des entreprises ont préféré embaucher une personne de 50 ans ou plus par rapport à un actif de moins de 50 ans pour cette même raison (Richet-Mastain, Brunet 2002).

Employés dans l'entreprise, les travailleurs âgés sont également jugés moins polyvalents et moins adaptables au changement que les jeunes actifs. Au Luxembourg, en 2003, 51% des chefs d'entreprises ont affirmé que les seniors s'adaptaient moins bien que les jeunes aux nouvelles technologies (Genevois, 2006⁷). Plus loin dans l'analyse, l'auteur montre également que 44% des entrepreneurs pensent non seulement que les actifs de 50 ans ou plus s'adaptent moins bien aux nouvelles technologies mais également que leur capacité d'apprentissage est plus réduite et qu'ils apprennent plus lentement⁸. Dans ces conditions, il paraît assez difficile d'imaginer que les entreprises pourraient offrir des formations sur les TIC aux seniors.

Ces différents critères caractérisant les travailleurs âgés prennent d'autant plus d'importance que la part qu'ils représentent dans l'entreprise ne cessera d'augmenter dans les années à venir. C'est dans ce contexte que le concept de « vieillissement actif », adapté au cas concret des technologies, prend tout son sens. Mais le maintien des seniors en activité et leur apprentissage des TIC ne peut fonctionner que si deux conditions sont réunies. Il faudrait, d'une part, que les entreprises souhaitent former leurs travailleurs âgés afin de leur donner la possibilité de continuer leur activité et de s'adapter aux nouvelles conditions de travail. Et, d'autre part, les salariés âgés eux-mêmes doivent souhaiter continuer à travailler et se former à l'usage des TIC. Pour ce dernier point, nous ne disposons pas d'information nous permettant d'estimer la volonté des salariés de 50 ou plus à rester dans leur entreprise et à utiliser les TIC. Les impressions des entreprises sur ce sujet sont, quant à elles, un peu mieux connues au Luxembourg.

⁷ L'auteur tient ses résultats de l'Enquête M.T.A. réalisée en 2004, pour le Ministère du Travail et de l'Emploi.

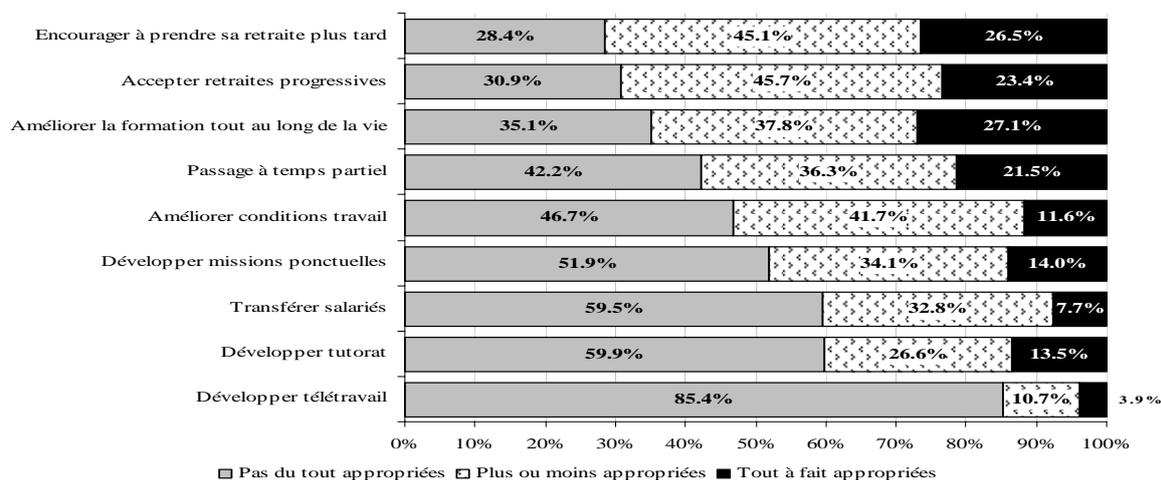
⁸ Une série de 5 autres items défavorables aux travailleurs âgés étaient inclus dans ces 44% : coût salarial trop élevé, moins résistants au stress, supportent moins bien les horaires décalés, et enfin sont trop rigides et moins résistants physiquement.

Dans le cadre de l'enquête M.T.A. réalisée en 2004 au Luxembourg, les chefs d'établissements étaient amenés à donner leur opinion sur des solutions à prendre afin de maintenir les seniors plus longtemps en activité. La solution faisant appel aux technologies numériques est loin d'être envisagée comme une solution adaptée au maintien des travailleurs âgés (cf. graphique 2). Par exemple, quasiment neuf entrepreneurs sur dix (85,4%) affirment effectivement que le télétravail, permettant pourtant à des personnes, dont la mobilité se réduit, de travailler en dehors des locaux de l'entreprise, n'est pas une solution pour retenir leurs seniors (3,9% uniquement considèrent cette solution comme très appropriée).

Les mesures relatives aux aménagements de fin de carrière ou aménagements de postes ne rencontrent pas non plus un franc succès. En effet, les solutions visant à créer de nouvelles fonctions pour les salariés âgés, tel que le tutorat (transmission du savoir et des compétences d'un salarié âgé à un actif plus jeune), les missions ponctuelles, ou encore le transfert sur des postes moins exigeants ne semblent pas être les mesures les plus adéquates pour plus de la moitié des entrepreneurs. Respectivement, 59,9%, 59,5%, et 51,9% des entreprises considèrent ces solutions comme pas du tout appropriées. On observe également que les mesures visant à aménager le poste actuel du travailleur âgé apparaissent, pour un peu plus de quatre directeurs d'établissement sur dix, également comme non adaptées pour maintenir leurs seniors : il s'agit de l'amélioration des conditions de travail (46,7%) et du passage au temps partiel (42,2%).

En ce qui concerne la formation tout au long de la vie, même si les opinions sont moins tranchées, plus d'un entrepreneur sur trois estime que cette solution pour retenir les travailleurs âgés n'est pas la plus appropriée tandis que 27,1% considèrent cette mesure comme tout à fait appropriée.

Enfin, les avis des entreprises sur les retraites progressives sont assez partagés, ce qui laisserait supposer que, même si les entrepreneurs ne souhaitent pas forcément retenir leurs salariés âgés, ils ne les pousseraient pas non plus à quitter leur emploi. Si près de 30% des entreprises ne sont pas favorables aux retraites progressives (30,9%) ou au recul de l'âge de la retraite (28,4%) pour retenir leurs seniors, elles sont quand même respectivement 23,4% et 26,4% à déclarer que ces solutions seraient tout à fait appropriées dans le cadre des recommandations visant à favoriser le « vieillissement actif ».



Source : Enquête M.T.A. (2004), CEPS/INSTEAD pour le Ministère du Travail et de l'Emploi

Graphique 2 : Répartition des entreprises du secteur privé, de 10 salariés et plus, selon l'opinion des directeurs d'établissement sur les mesures visant à maintenir en activité les salariés de 50 ans ou plus.

On constate donc, pour l'instant, que les entreprises ne sont pas encore forcément toutes disposées à retenir ou à maintenir leurs seniors. Certaines n'ont peut-être pas encore pris conscience de l'ampleur du phénomène et des conséquences sur l'effectif de leur entreprise. Ou, d'autres, ayant conscience de ce phénomène, trouvent leur solution dans le rééquilibrage « par le bas » de leur structure par âge en embauchant plus de jeunes afin de rajeunir leur pyramide des âges ; cette solution, si le contexte démographique perdure, ne sera pas viable à long terme.

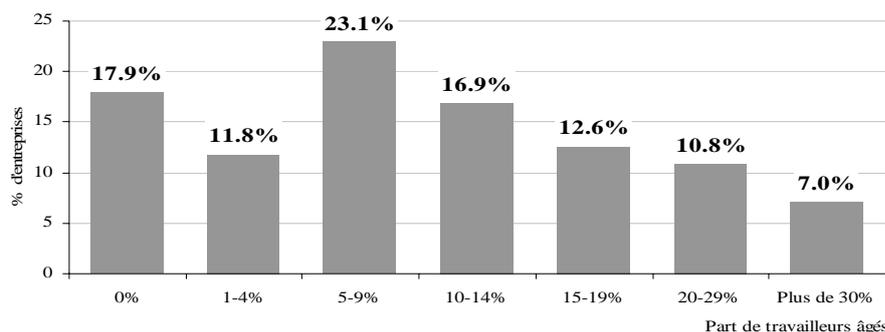
3. Formation aux TIC dans les entreprises au Luxembourg

Après la description de la présence des travailleurs âgés dans les entreprises et des usages des nouvelles technologies par les entreprises, l'objectif de cette deuxième partie est de déterminer, les pratiques réelles des entreprises en matière de formation professionnelle, et particulièrement ici les formations liées à l'usage des TIC. Il nous semble en effet important d'aborder ce thème dans la mesure où les formations (sur les TIC ou autres) sont perçues, par les pouvoirs publics, comme une des solutions essentielles au maintien en activité des travailleurs âgés. Cette approche est d'autant plus importante qu'elle n'entraîne pas toujours l'unanimité dans l'opinion des directeurs d'établissements. Nous analyserons d'abord les formations offertes pour tous les salariés ; ensuite, nous affinerons notre étude sur les formations spécifiques aux TIC dispensées aux seniors, en nous concentrant sur les différences qui peuvent exister et la ou les raison(s) de ces différences.

3.1. Moins d'un cinquième des entreprises n'emploie pas de travailleurs âgés de 50 ans ou plus

Les informations qui vont suivre sont issues de l'enquête « ICT usages by entreprises 2005 » menée au printemps 2005, auprès des entreprises implantées au Luxembourg, de 10 salariés et plus.

En janvier 2005, on recense 17,9% d'entreprises n'employant aucun travailleur âgé dans le champ couvert par l'enquête ICT. Moins d'un cinquième (17,8%) des entreprises comptent plus de 20% de travailleurs âgés parmi leur personnel et 11,8% emploient moins de 5% de seniors (cf. graphique 3).



Source : CEPS/INSTEAD, STATEC, « ICT usages by entreprises 2005 » calculs CEPS/INSTEAD

Graphique 3 : Répartition des entreprises du secteur privé, de 10 salariés et plus, selon la part des travailleurs âgés en janvier 2005.

Si l'on poursuit l'analyse selon la taille, on constate de grandes différences entre les petites et les grandes entreprises. En effet, 72,6% des entreprises de petite taille (10-19 salariés) emploient des travailleurs âgés (cf. tableau 2), elles sont 84,9% parmi celles de 20-49 salariés alors que cela concerne plus de 95% des grandes entreprises (plus de 50 salariés) ; ceci paraît logique (effet de probabilité) puisque plus une entreprise embauche, plus elle a de possibilités d'employer des travailleurs de 50 ans ou plus.

En ce qui concerne les secteurs d'activité, c'est dans les secteurs de l'industrie et des transports et communications que l'on recense le plus d'entreprises employant des travailleurs âgés ; ces secteurs étaient déjà considérés comme les plus vieillissants en 2003 (Leduc, 2004). A contrario, les établissements des secteurs de l'informatique (78,4%) et de l'immobilier et autres services aux entreprises (79,1%) apparaissent comme moins nombreux proportionnellement à employer des seniors⁹.

Ces résultats peuvent également être complétés et accentués si l'on tient compte de la part moyenne des seniors dans les entreprises. En effet, en 2005, les travailleurs âgés représentent en moyenne 11,8% de l'effectif des entreprises mais il existe de grandes différences sectorielles. Par exemple, la part moyenne des seniors dans les secteurs de l'industrie et des transports et communications s'élève respectivement à 14,8% et 15,4% (cf. tableau 2) alors que cette proportion se situe en dessous de la barre des 10% pour les secteurs de l'informatique (8,9%) et de l'immobilier et autres services aux entreprises (9,6%).

		Part des entreprises employant des seniors	Part moyenne de seniors dans les entreprises
Taille	10-19 salariés	72.6%	13.6%
	20-49 salariés	84.9%	10.1%
	Plus de 50 salariés	95.1%	11.2%
Secteurs d'activité	Industrie	86.8%	14.8%
	Transport et communication	87.3%	15.4%
	Construction	81.9%	11.9%
	Hôtels et autres hébergements	80.5%	11.9%
	Commerce	80.3%	11.8%
	Immobilier, location, R&D, services aux entreprises.	79.1%	9.6%
	Informatique	78.4%	8.9%
	Secteur financier	81.9%	8.6%

Source : CEPS/INSTEAD, STATEC, « ICT usages by enterprises 2005 » calculs CEPS/INSTEAD

Tableau 2 : Répartition des entreprises du secteur privé, de 10 salariés et plus, selon qu'elles emploient ou non des travailleurs âgés et la part moyenne de seniors dans chacune d'elles.

Même si la part des travailleurs âgés dans les entreprises est très variable, chacun des secteurs est néanmoins concerné par le vieillissement des salariés. Ces entreprises devront donc faire face au vieillissement de leurs effectifs et veiller à ce que cette part grandissante de salariés âgés ne se sente pas exclue dans certains domaines comme, par exemple, l'informatique et les technologies.

⁹ En 2003, dans le secteur privé, les travailleurs âgés représentaient 21,0% des travailleurs dans l'industrie et 16,1% dans les transports et communication tandis que cette part chute à 11,9% au sein des entreprises du secteur de l'immobilier et services aux entreprises.

3.2. Quasiment toutes les entreprises possèdent un ordinateur en janvier 2005...

Comme nous l'avons vu dans la première partie, 97,7% des entreprises implantées au Luxembourg sont informatisées en janvier 2005.

Cela concerne 94,9% des petites entreprises (10-19 salariés), et respectivement 99,8% et 99,3% des entreprises de 20-49 salariés et de 50 salariés et plus. Au niveau sectoriel, ce sont les firmes des secteurs informatique et financier qui apparaissent comme les plus informatisées (100% des entreprises) tandis que 94,7% de celles appartenant au secteur des hôtels, restaurants et cafés possèdent un ordinateur.

Interrogées sur le télétravail, 17,4% des entreprises informatisées déclarent que certains de leurs salariés travaillent régulièrement en dehors des locaux en se connectant de l'extérieur au système informatique de l'entreprise. En poussant l'analyse parmi les entreprises employant des seniors, 18,4% d'entre elles renseignent le fait que certains de leurs salariés, sans distinction d'âge, travaillent régulièrement à l'extérieur en se connectant au réseau informatique de l'entreprise. Quant aux travailleurs âgés, certains pratiquent régulièrement ce nouveau mode de travail dans 6% des entreprises. Cette proportion peut paraître dérisoire ; mais il faut noter que les entreprises commencent à réaliser des aménagements de conditions de travail également pour les seniors répondant aux recommandations des politiques pour le « vieillissement actif » ; ces seniors se sentent alors certainement encore mieux intégrés au sein de l'entreprise.

3.3. ... et près d'un quart des entreprises utilise un nombre important de TIC

Concernant les TIC à proprement parler, sans revenir sur le détail de celles étudiées en première partie, on constate que, si les technologies telles qu'Intranet, l'e-mail, Internet ... sont utilisées par plus de la moitié des entreprises informatisées, d'autres technologies plus spécifiques au travail collaboratif ne connaissent pas la même intégration au sein des entreprises (cf. annexe 1). Et, même si ces dernières se développent plus rapidement depuis 2003, le calendrier de groupe électronique est utilisé par une entreprise sur trois (32,2%) en 2005, tandis que les gestionnaires de projet de groupe ne sont plus utilisés que par 16,7% des entreprises et la visioconférence par 9,8%¹⁰. Ceci pourrait en partie s'expliquer par le fait que ces technologies sont spécifiques aux nouveaux modes d'organisation des entreprises (calendrier partagé, gestionnaire de réunion, réunion par écran etc.) et toutes les entreprises n'ont pas encore forcément toutes les ressources (humaines et financières) nécessaires pour les utiliser.

Par ailleurs, comme il est assez rare qu'une technologie soit utilisée de manière exclusive, nous nous sommes intéressés au degré d'usage des TIC par les entreprises. S'il apparaît que moins de 3% des entreprises n'utilisent aucune des technologies citées ci-dessus, près d'un quart (24,4%) utilisent, quant à elles, plus de huit technologies dans le cadre de leur activité (cf. tableau 3). En comparant cette variable selon la présence de travailleurs âgés (colonnes 2 et 3), on ne distingue pas de tendance linéaire pour l'un ou l'autre des deux types d'entreprise. Seul un écart de 4,1 points de pourcentage (pour plus de 8 TIC utilisées) en faveur des entreprises employant des seniors peut être relevé.

¹⁰ En janvier 2003, 19,6% des entreprises utilisaient un calendrier de groupe électronique, 9,8% un gestionnaire de projet de groupe et 5,5% la visioconférence.

	C1 : Toutes les entreprises	C2 : Pas de seniors	C3 : Présence de seniors
Aucune TIC utilisée	2.7%	5.2%	2.2%
1 à 3 TIC utilisées	8.7%	9.8%	8.8%
4 TIC utilisées	17.0%	15.4%	17.3%
5 TIC utilisées	18.8%	20.1%	18.4%
6 TIC utilisées	14.8%	14.7%	14.8%
7 TIC utilisées	13.6%	13.7%	13.4%
Plus de 8 TIC utilisées	24.4%	21.1%	25.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Source : CEPS/INSTEAD, STATEC, « ICT usages by enterprises 2005 » calculs CEPS/INSTEAD

Tableau 3 : Répartition des entreprises du secteur privé, de 10 salariés et plus, selon le type d'entreprises (présence ou non de seniors) et leur degré d'usage des TIC.

Enfin, les entrepreneurs étaient invités à donner leur impression sur l'utilisation des TIC par les seniors de leur entreprise par rapport aux autres salariés et si les réponses convergeaient majoritairement pour une utilisation homogène des TIC entre les salariés, une part non négligeable de ces entrepreneurs considéraient que leurs seniors utilisaient moins que les autres salariés, voire pas du tout, de technologies dans le cadre de leur travail. Plus précisément, environ un décimonaire sur deux (49,3%) pense, en janvier 2005, que ses seniors utilisent autant que les autres salariés les TIC de l'entreprise. A l'inverse, 22,7% des entreprises pensent que leurs travailleurs âgés utilisent moins les TIC que leurs collègues plus jeunes et, 25,0% évoquent même qu'aucun de leurs salariés âgés ne travaillerait avec ces technologies. Ces derniers résultats ne sont pas homogènes selon la taille ou le secteur de l'entreprise. En effet, si environ 30% des petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés supposent que leurs seniors ne travaillent pas avec les TIC, elles ne sont que 12,2% des entreprises de plus de 50 salariés à formuler la même opinion.

Quant aux différences sectorielles, les entrepreneurs du secteur de la construction sont massivement persuadés que leurs travailleurs âgés utilisent moins (24,1%) que les jeunes actifs, voire pas du tout (52,0%) de technologies pour travailler. A l'opposé, les entreprises des secteurs financier et informatique sont respectivement 12,9% et 4,3% seulement à penser que leurs seniors se servent moins que les autres salariés ou pas du tout des TIC dans le cadre de leur activité professionnelle (les métiers de l'informatique nécessitent dès le départ des compétences spécifiques sur les TIC, on peut donc penser que les entreprises forment aussi leurs seniors sur les technologies et qu'ils les utilisent donc quasiment autant que les jeunes actifs).

Puisque nous connaissons à présent les avis des directeurs d'établissement quant à l'usage des TIC par leurs salariés âgés, quelles sont leurs actions au sein de leur entreprise en matière de formation professionnelle aux technologies numériques ?

3.4. L'accès à la formation aux TIC : égal pour tous ?

Les formations professionnelles continues, tout comme les aménagements de postes, d'horaires ou de fin de carrière, contribuent au maintien en activité des travailleurs âgés, en leur permettant d'approfondir leurs connaissances et de perfectionner, voire d'élargir leurs compétences.

Quelles que soient les formations offertes par les entreprises, nous avons pu constater dans une enquête précédente¹¹ que, d'un point de vue général, les travailleurs âgés bénéficient autant que les jeunes actifs de ces formations pourvu qu'elles concernent, dès le départ, une part élevée de salariés (Leduc K., Zanardelli M., 2006). Plus précisément encore, une enquête menée en 2001 auprès des salariés eux-mêmes, révélait que, si respectivement 22% des actifs de moins de 35 ans et 18% des 35-50 ans ont suivi des formations, cela n'était le cas que pour 12% des travailleurs âgés de 50 ans ou plus¹².

3.4.1. Plus d'un tiers des entreprises forment leurs salariés aux TIC

En ce qui concerne les formations aux TIC particulièrement, 37,5% des entreprises déclarent que leurs salariés (sans distinction d'âge pour l'instant) ont suivi une ou des formations concernant l'usage des TIC. Dans une grande majorité, ces formations offertes étaient des formations ponctuelles (84,2%), alors que 15,8% constituaient des formations continues.

Les secteurs informatique et financier apparaissent comme ceux donnant accès le plus souvent à des formations sur l'usage des TIC : 56,6% d'entreprises pour le premier et 63,4% d'entreprises pour le deuxième. A contrario, les entreprises des secteurs des hôtels, restaurants, et cafés et de la construction sont moins nombreuses proportionnellement à offrir de telles formations : il s'agit respectivement de 23,1% et 22,4% des entreprises de chacun de ces deux secteurs.

Les entreprises ont ensuite été interrogées sur l'objet spécifique de ces formations. Parmi les entreprises utilisant des TIC, près de 90% ont offert des formations consacrées à des logiciels développés spécifiquement par les entreprises pour leur activité. Concernant les logiciels de bureautique comme Excel ou Word, environ deux tiers des entreprises (68,0%) ont formé leurs salariés à l'usage de tels outils. Plus de la moitié des entreprises (56,6%) ont offert des formations sur les systèmes d'exploitation tels que Windows et Linux. Quant aux mails, l'intranet, Internet, et autres technologies, 54,1% des entreprises ont offert la possibilité à leurs salariés de se perfectionner à leur utilisation. Il est à noter finalement qu'un tiers des entreprises (33,7%) offrent des formations dans chacun de ces quatre domaines.

3.4.2. Un cinquième des entreprises déclare ne pas avoir formé du tout leurs seniors sur les TIC

Les questions suivantes portaient sur les différences de formation entre les seniors et les autres actifs dans chaque structure. Parmi les entreprises qui emploient des travailleurs âgés et ayant offert des formations, 76,2% déclarent former autant, voire plus, les seniors que les autres salariés¹³, tandis que moins d'un quart d'entre elles avoue les avoir moins formés que les autres (4,3%), voire même ne pas les avoir formés du tout (19,5%).

Ces résultats ne sont pas homogènes selon la taille et le secteur d'activité des entreprises. En effet, si respectivement 25,1% et 23,6% des entreprises de 10-19 salariés et 20-49 salariés ne forment pas du tout leurs travailleurs âgés, elles ne sont que 10,8% des grandes entreprises (50 salariés ou plus).

Au niveau des secteurs, les entreprises de la construction sont proportionnellement les plus nombreuses à ne pas donner accès aux formations TIC aux travailleurs âgés (54,6% - cf. graphique 4). Ceci peut être dû à un effet de structure même si cela ne justifie pas tout : le secteur de la construction emploie essentiellement des ouvriers qui, d'une part, ne se servent

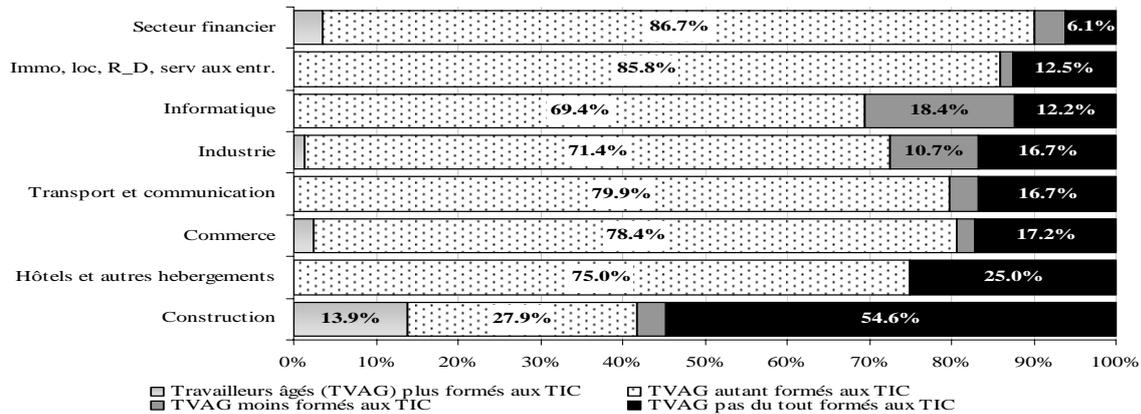
¹¹ Enquête « M.T.A », CEPS/INSTEAD pour le Ministère du travail et de l'Emploi.

¹² Source : PSELL II, 2001, CEPS/INSTEAD et notifié également dans : Leduc K., Zanardelli M. : « Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés », CEPS/INSTEAD, Collection Population & Emploi, n°15, 2006.

¹³ 72,9% des entreprises déclarent former autant les seniors que les autres salariés et 3,3% plus que les autres.

pas forcément des technologies étudiées ici et, d'autre part, ont moins souvent accès aux formations professionnelles que les cadres (Lainé, 2003¹⁴).

Les entreprises du secteur financier sont, quant à elles, assez peu nombreuses à ne pas offrir de formations aux travailleurs âgés : 6,1% d'entre elles déclarent en effet ne pas former du tout leur salariés de 50 ans ou plus.



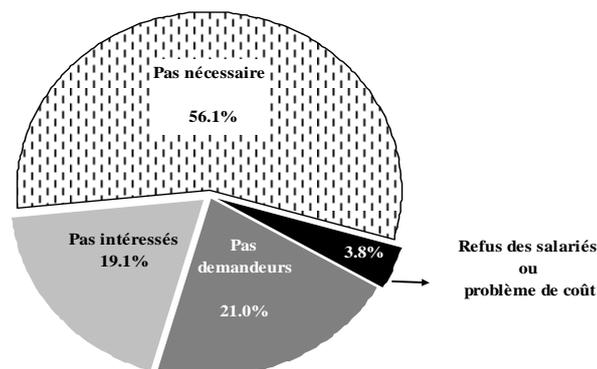
Source : CEPS/INSTEAD, STATEC, « ICT usages by entreprises 2005 » calculs CEPS/INSTEAD

Graphique 4 : Répartition des entreprises du secteur privé, de 10 salariés et plus, offrant des formations TIC à leurs salariés selon leur secteur d'activité et l'accès donné aux travailleurs âgés par rapport aux autres salariés.

Puisque près d'un cinquième des entreprises employant des travailleurs âgés ne leur ont pas donné accès aux formations TIC, nous nous sommes alors interrogés sur les raisons qui expliquent leur choix : est-ce parce qu'elles estiment que cette catégorie de salariés en a moins besoin ou est-ce dû aux salariés âgés eux-mêmes et, par exemple, à leur moindre intérêt pour ce genre de formations ?

La raison principale pour laquelle les entreprises n'ont pas formé les seniors est qu'elles estimaient qu'ils n'en avaient pas besoin (56,1% des entreprises - cf. graphique 5). Les formations dans ces entreprises s'inscrivent peut-être alors dans une logique d'approfondissement des connaissances et un perfectionnement des compétences et étant donné que les seniors n'ont pas connu (ou toujours connu) cet environnement TIC, cela pourrait expliquer le choix des entreprises.

¹⁴ F. LAINE montre dans « les seniors et la formation continue » (Premières informations et premières synthèses, DARES, Mars 2003) que, quel que soit l'âge des travailleurs, les ouvriers ont toujours moins accès aux formations continues que les cadres et professions intermédiaires.



Source : CEPS/INSTEAD, STATEC, « ICT usages by entreprises 2005 » calculs CEPS/INSTEAD

Graphique 5 : Répartition des entreprises du secteur privé, de 10 salariés et plus, n'ayant pas formé leurs travailleurs âgés aux TIC selon la raison principale de leur choix.

Par ailleurs, alors que très peu de seniors ont catégoriquement refusé de telles formations (moins de 2%), il apparaît que, si les travailleurs âgés n'ont pas eu accès aux formations TIC, cela vient aussi du fait qu'ils étaient moins demandeurs (21,0% des entreprises) ou moins intéressés (19,1%) par le sujet que les autres salariés. Le fait qu'initialement l'accès aux formations continues soit différent, suivant l'âge du salarié, peut jouer sur le moindre intérêt du senior à vouloir se perfectionner dans le domaine des TIC par rapport à un actif plus jeune. Finalement, ce manque d'intérêt de la part du senior peut également s'expliquer s'il se positionne dans une logique de ne pas se maintenir encore longtemps en activité.

4. Conclusion

Depuis quelques années, les entreprises sont confrontées au vieillissement de leur effectif et, dans le même temps, les nouvelles technologies ont fait leur apparition ouvrant ainsi de nouvelles perspectives de mode de travail où les jeunes actifs apparaissent, pour les chefs d'entreprises, comme plus adaptables et performants.

En 2005, pratiquement un entrepreneur sur deux pense que ses seniors utilisent moins que les jeunes actifs voire pas du tout les TIC dans le cadre de leur travail. Et, au niveau des formations spécifiques sur les TIC, quasiment un quart des entreprises déclare ne pas former leurs seniors estimant, pour la plupart, qu'ils n'en avaient pas besoin. Les inégalités, concernant les TIC, entre les travailleurs âgés et les jeunes actifs se placent donc à deux niveaux : l'usage des TIC et la formation à celles-ci.

Ces résultats permettent donc de mieux cerner les défis auxquels les entreprises, mais aussi les travailleurs âgés, auront à faire face dans les années à venir.

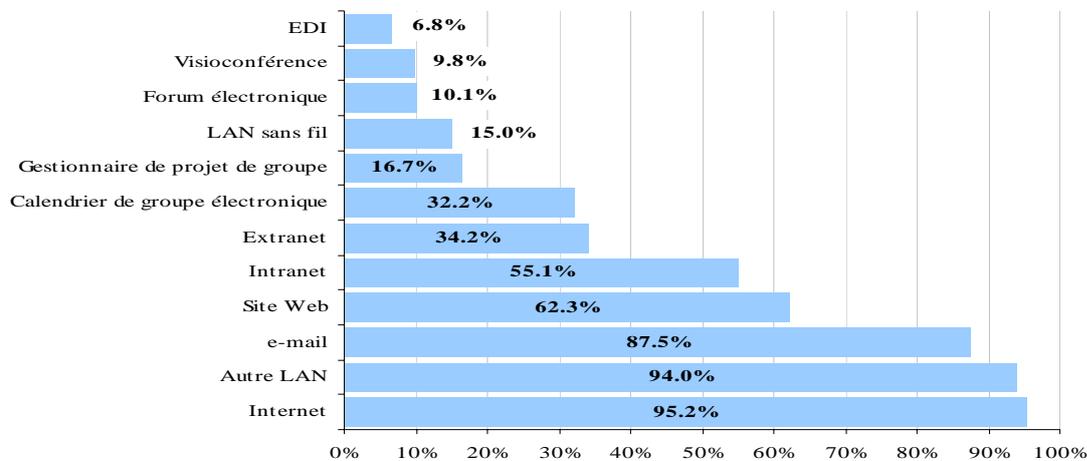
Au vu de ces dernières évolutions technologiques, et prenant conscience de la part grandissante des travailleurs âgés dans leur entreprise, les entrepreneurs seront amenés à réfléchir sur des pratiques à réaliser vis-à-vis de leurs seniors, au-delà de leurs préjugés sur cette catégorie de salariés. Ces pratiques (formations professionnelles continues...) devront, sans perte de rentabilité au niveau de la firme, permettre aux salariés de 50 ans ou plus de ne pas se sentir exclus quant à l'usage des technologies et des nouveaux modes de travail qu'elles impliquent. D'un autre côté, les travailleurs âgés eux-mêmes seront amenés à accepter les formations proposées sur les TIC afin de développer leurs compétences et de se familiariser à ce nouvel environnement de travail.

Si ces conditions sont réunies, on peut penser que le travailleur âgé se maintiendra en activité plus longtemps, ce qui permettrait à l'entreprise de pallier le manque éventuel de main-d'œuvre dans les années à venir. Certes, cette solution ne résoudra pas le réel problème de pénurie de main-d'œuvre sur le long terme mais cela pourra y contribuer ; d'autant qu'à court terme, le problème du vieillissement de la population active se pose avec moins d'importance au Luxembourg qu'ailleurs grâce au réservoir de main-d'œuvre étrangère particulièrement jeune par rapport aux actifs résidents.

Pour compléter cette étude, il serait intéressant d'interroger les salariés âgés eux-mêmes afin de connaître leurs impressions sur les changements actuels de leur environnement professionnel dus aux technologies, sur leurs aptitudes à utiliser les TIC et leur besoin effectif de formation en la matière. Le développement de l'employabilité d'un travailleur passe également par sa propre volonté à vouloir renforcer et diversifier ses compétences et ses connaissances dont les TIC font partie. Il faudrait d'ailleurs qu'un travailleur puisse et souhaite le faire avant même d'avoir atteint 50 ans afin d'être assuré de pouvoir préserver son emploi plus longtemps au-delà de 50 ans. Si elle ne constitue pas une solution à elle toute seule, la formation tout au long de la vie peut être considérée comme un outil permettant à un actif de conserver son emploi dans un contexte évolutif.

Annexes

Annexe 1 : Répartition des entreprises informatisées (de 10 salariés et plus) du secteur privé, selon l'utilisation de TIC en janvier 2005



Source : CEPS/INSTEAD, STATEC, « ICT usages by enterprises 2005 » calculs CEPS/INSTEAD

Références

Actes du séminaire sur la gestion des âges (2003). « Vieillesse, nouvelles technologies et organisation : accompagner les changements dans l'entreprise », Conseil Economique et Social, Paris.

Commissariat Général du Plan. (2003) « Les métiers face aux technologies de l'information », Paris : Documentation française, 166 p.

Compte rendu des débats du Forum sur les TIC (2004). « Emploi, compétitivité et compétences numériques », Commission Européenne, UNI-Europa et FEM, Bruxelles.

Genevois A.S. (2006). « Stigmatisation des travailleurs âgés: mythe ou réalité? », CEPS/INSTEAD, Collection Population & Emploi, n°16.

- Guilloux V., Kalika M., Laval F. (2005). « Perception des TIC dans l'entreprise: les seniors et la fracture économique », 10ème colloque de l'AIM, Toulouse.
- Lainé F. (2003). « Les seniors et la formation continue », Premières informations et premières synthèses, n°12.1, DARES.
- Leduc K. (2004). « Les caractéristiques démographiques des actifs occupés dans le secteur privé en mars 2003 », CEPS/INSTEAD, Collection Population & Emploi, n°5.
- Leduc K. (2005). « Le vieillissement de la population active au Luxembourg : une situation atypique par rapport à ses voisins européens - Evolution démographique des salariés du secteur privé entre 1994 et 2003 », Population et Avenir, Colloque scientifique européen « VIEILLISSEMENT ET TERRITOIRES à l'horizon 2030 », sous l'égide de la DATAR, Université Paris Sorbonne.
- Leduc K., Zanardelli M. (2006). « Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés », CEPS/INSTEAD, Collection Population & Emploi, n°15.
- Minni C., Topiol A. (2003). « Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs », Économie et Statistique, n° 368.
- Pichault F., Rorive B., Zune M. (2002). « Etude TIC et métiers en émergence », LENTIC (Laboratoire d'Etudes sur les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication), Université de Liège.
- Richet-Mastain L., Brunet F. (2002). « L'âge des salariés joue surtout à l'embauche », Premières Synthèses, n°15.3, DARES,.
- Volkoff S., Molinié AF., Jolivet A. (2000). « Efficaces à tout âge ? Vieillissement démographique et activités de travail, Centre d'Etudes de l'Emploi, dossier 16.