

## Caractéristiques et dispositions à se former des salariés de plus de 45 ans

### 1. Introduction

Considérant le vieillissement de la population, il apparaît nécessaire d'allonger la durée de vie au travail pour garantir le système des retraites<sup>1</sup>. Dans ce contexte socioéconomique, la formation continue<sup>2</sup> est retenue par le législateur comme un bon moyen de maintenir les seniors<sup>3</sup> en emploi (cf plan d'actions seniors<sup>4</sup>).

Cependant, considérant d'une part que la demande en formation chute dès 45 ans quel que soit le profil du salarié<sup>5</sup> (cf l'indicateur des besoins de formation insatisfaits<sup>6</sup>) et que d'autre part « tout projet individuel de formation présuppose un espace d'autonomie » (JP Boutinet, 1998), la disposition des plus de 45 ans à se former reste à vérifier. En effet, celle-ci conditionne l'efficacité de la formation car in fine c'est l'individu et lui seul qui apprend. Aussi, l'âge a-t-il un impact sur le rapport à la formation et à l'apprentissage ? Est-il une variable à part entière ou un amplificateur des inégalités d'accès à la formation<sup>7</sup>?

D'après P. Carré (2009), les seniors s'autolimiteraient dans leur demande de formation, voire s'auto-excluraient, en raison de leurs moindres motivations au travail relatives au rétrécissement de leur horizon professionnel mais aussi de leur appréhension de leur déclin cognitif, qu'ils compensent pourtant dans de nombreux cas par leur expérience, considérée comme source principale de compétence professionnelle<sup>8</sup>, et enfin du fait de leur rapport subjectif à l'« *âge ressenti*, sorte de synthèse entre l'âge chronologique de l'état civil et l'âge

---

<sup>1</sup> Rapport du centre d'analyse stratégique juillet 2010 sur [www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr) p.6 « vivre ensemble plus longtemps : enjeux et opportunités pour l'action publique du vieillissement de la population française »

<sup>2</sup> Une action de formation continue est une action de formation formelle, déclarée par l'employeur sur le formulaire n° 2483.

<sup>3</sup> Seuil d'âge seniors est 45 ans dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 20/09/2003 et Ani du 5/12/2003. L'Ani du 9/03/09 est centré sur les plus de 55 ans mais plus 50 ans pour actions de recrutement.

<sup>4</sup> L'Accord National Interprofessionnel du 09 mars 2009 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

<sup>5</sup> Leplâtre F (2004) « L'emploi et la formation des salariés seniors », AFP n° 189, p.9

<sup>6</sup> Lambert M, Marion -Vernoux I., Sigot JC (2009) « Quand la formation continue », rapport du Cereq, p40

<sup>7</sup> Fournier C (2003) « La formation continue des salariés du privé à l'épreuve de l'âge » Bref n°193, Céreq,

<sup>8</sup> Paloniemi S. (2009) « Conceptions de salariés sur l'âge, l'expérience et la compétence », in Les seniors et le développement de l'apprentissage tout au long de la vie du CEDEFOP p130

attribué ( par les autres) ». De plus, « des phases prolongées de non apprentissage diminuent effectivement la capacité à apprendre<sup>9</sup> ». Apprécier le rapport à la formation des seniors par rapport à celui de leurs collègues confirmera ou pas la pertinence de leur proposer des formations en tenant compte de leurs motifs et pas seulement des contraintes législatives.

## 2. L'échelle d'apprenance

Selon la théorie du comportement planifié (Ajzen et Albarracin, 2007) l'intention de se former prédit l'action de s'engager en formation c'est-à-dire d'apprendre et non pas de faire acte de présence en formation. Cette intention est influencée par trois déterminants : l'attitude, la norme subjective et la perception du contrôle sur le comportement. Or, d'après une étude menée au Pays Bas<sup>10</sup>, l'attitude est le déterminant principal des intentions d'apprentissage des travailleurs seniors. Dans cette perspective, apprécier l'attitude d'apprenance<sup>11</sup> ( P. Carré, 2005) des seniors par rapport à celles de leurs collègues permettra de déterminer l'impact de l'âge sur l'intention de se former et par conséquent de se maintenir en emploi. En effet, cette attitude pro- active et opportuniste, se présente stratégique dans la société d'aujourd'hui<sup>12</sup> .

L 'équipe *Apprentissage et Formation des Adultes* de Nanterre, dirigée par P. Carré, a élaboré un questionnaire de 9 items pour mesurer l'apprenance selon un continuum. Il est constitué de deux items concernant la dimension affective, exprimant les sentiments que porte le sujet à l'égard de l'apprendre dans son sens le plus général : « j'aime les études et « quand j'apprends , je me sens bien » ; de trois items concernant la dimension cognitive, fondée sur des représentations et des stéréotypes : « quand j'apprends , je m'épanouis », « quand j'apprends, je perds mon temps », « plus je vieillis, plus j'ai du mal à apprendre » ; de quatre items concernant la dimension conative ou motivationnelle : « j'ai tendance à saisir toutes les occasions d'apprendre », « je souhaite avoir toujours l'occasion de me former » , « plus j'apprends, plus j'ai envie d'apprendre » et « apprendre me demande trop d'efforts ».

---

<sup>9</sup> Dworschak B, Buck H., Schletz A ( 2009) « créer des lieux de travail adaptés au processus de vieillissement » Cedefop p. 242

<sup>10</sup> Renkema A. , Van der Kamp M ( 2009) « Impact d'une mesure d'incitation à la formation sur des travailleurs seniors » , CEDEFOP 2009 p.269-285

<sup>11</sup>L'apprenance se définit « comme un ensemble stable de dispositions affectives, cognitives et conatives, favorables à l'acte d'apprentissage dans toutes les situations formelles ou informelles, de façon expérientielle ou didactique, autodirigées ou non, intentionnelle ou fortuite ».

<sup>12</sup> Le Conseil de Lisbonne en mars 2000 décide de faire de l'Europe "l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde".

### 3. Enquête auprès des salariés d'entreprises.

Ce questionnaire sera administré auprès de tous les salariés de tous âges de trois PME de 50 à 200 personnes, indépendantes d'un grand groupe, et appartenant à trois secteurs d'activité différents. Il permettra non seulement d'apprécier et caractériser le lien entre **apprentissage et âge** (les plus de 45 ans présentent-ils une attitude différente des autres salariés ? L'importance des dimensions affective, cognitive et conative varie-t-elle avec l'âge), mais aussi d'étudier d'autres rapprochements:

-**avec l'ancienneté** (variable logiquement corrélée à l'âge) : la maîtrise voire l'expertise du poste augmente avec le temps. De même, des apprentissages informels, fortuits, se sont mis en place pouvant impacter le rapport à la formation.

-**avec le sexe** : les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes sont différentes notamment en première partie, pour des raisons culturelles (orientation professionnelle, poids des charges familiales...) et peuvent influencer peut-être sur leur rapport au travail et leurs dispositions à se former d'autant que les perspectives professionnelles peuvent être différentes, compte tenu entre autres du nombre d'années restant à cumuler pour toucher une pension de retraite à taux plein.

-**avec le niveau de formation initial ainsi que le statut professionnel** : dans quelle mesure le poids des formations formelles, déterminées par la durée de la scolarité et l'accès à la formation continue, influencent-ils le rapport à la formation d'un individu ?

-**avec le sentiment d'efficacité au travail (SET)**, apprécié au travers d'un questionnaire (Schwartz, 1997) distribué simultanément à celui concernant l'apprentissage : est-ce qu'une personne bénéficiant d'un fort SET présente une attitude d'apprentissage plus intense qu'une personne avec un faible SET ? Sera-t-elle plus ou moins encline que celle-ci à se former professionnellement ? Ou, au contraire, un fort SET fondé sur une longue expérience professionnelle freine-t-il les dispositions à se former, traduisant un heureux équilibre ?

Des entretiens biographiques viendront en suite compléter et éclairer les tendances observées par l'étude psychométrique.

### 4. Conclusion

Avec une date de départ à la retraite plus tardive qu'auparavant<sup>13</sup>, l'horizon professionnel se transforme et le « retour sur investissement » des formations peut apparaître plus plausible

---

<sup>13</sup> L'accès à la pension retraite nécessite d'une part d'atteindre l'âge légal de la retraite (62 ans au lieu de 60 ans auparavant) et d'autre part un nombre minimum d'années de cotisations.

autant pour les employeurs que pour les des seniors. En identifiant les dispositions spécifiques de ces derniers dues à l'âge mais aussi à d'autres variables, cette étude permettra d'identifier la pertinence et les limites de dispositifs spécifiques aux seniors et d'éclairer les schémas directeurs de formation des entreprises dans les années à venir, à l'occasion de nouveaux plans d'action seniors par exemple, transformant ainsi les contraintes légales en opportunités d'action.

## 5. Bibliographie

Bandura A ( 2002) *Auto efficacité, le sentiment d'efficacité personnelle*, Bruxelles : de Boack, 872 pages .

Batal C., Carre P, CharbonnierOo., Colette S. (2009) *L'Atout senior*, PARIS : DUNOD

Carré P (2005 ) *L'apprenance, vers un nouveau rapport au savoir*, Paris : Dunod.

Carré P. (1986) *La participation à la formation après 40 ans*, DFP/Interface, Paris 166p+annexes.

CEDEFOP 2009, Tikkanenen T. et Nyhan B. « Les seniors et le développement de l'apprentissage tout au long de la vie ».

CEDEFOP 2010, « Working and ageing- Emerging theories and empirical perspectives”.

CEREQ 2009 Lambert M, Marion-Vernoux I. , Sigot J ( 2009) « Quand la formation continue »

Jolivet A ( 2010) « Travailler plus longtemps », coll. Problèmes politiques et sociaux n° 973-974, La documentation Française