

# Âge et Travail

**Emploi et travail des seniors :  
des connaissances à l'action**

Colloque organisé par la DARES

**Le 13 mars 2007**

**Paris, Union Internationale des Chemins de Fer (UIC)**



Ministère de l'emploi,  
de la cohésion sociale  
et du logement

# Les seniors et la formation

Quels obstacles, quels besoins ?  
Regards de psychologue

Jean-Claude Marquié

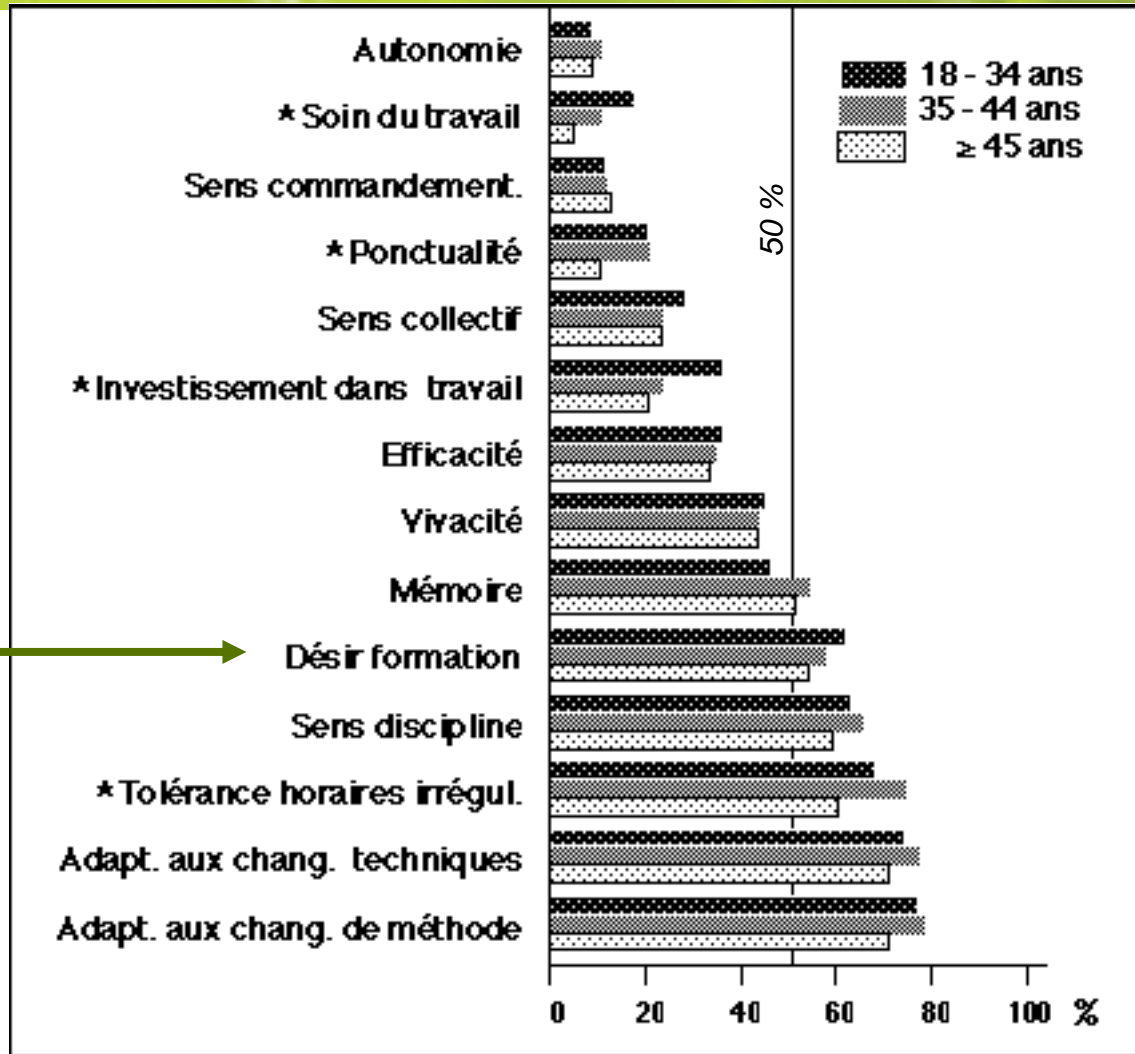
CNRS, Laboratoire Travail & Cognition, Université de Toulouse 2

# 1. Changer les représentations

---

- Lutter contre le carcan des stéréotypes
- Les employeurs (Walker & Taylor, 1992 : difficultés d'apprentissage = 43 %)
- Les salariés

% de salariés qui pensent que ces qualités professionnelles diminuent avec l'âge.



(Marquié, Thon, Baracat, 1994)

# 2. Des formations plus régulières

---

- 1. Pour entretenir la motivation à apprendre**  
(plus on est formé, plus on est disposé à l'être, et vice versa ;  
CEREQ)

# 2. Des formations plus régulières

---

1. Pour entretenir la motivation à apprendre
- 2. Pour entretenir les savoir-faire d'apprentissage**

## 2. Des formations plus régulières

---

1. Pour entretenir la motivation à apprendre
2. Pour entretenir les savoir-faire d'apprentissage
3. **Pour corriger les inégalités de la formation initiale**

# Rates of access to training as a function of diploma level

	Public-service agents	Private-sector employees
Bac +3 or more	57 %	54 %
Bac +2	58 %	50 %
Baccalauréat	50 %	40 %
Technical school certificates (CAP, BEP)	40 %	29 %
Lower secondary certificate (BEPC)	42 %	28 %
No diploma	24 %	18 %

Percentages of personnel participating in at least one training session of at least three hours between january 1999 and february 2000.

Source : Continuing Training 2000 Survey. Treatment: CERE



## 2. Des formations plus régulières

---

1. Pour entretenir la motivation à apprendre
2. Pour entretenir les savoir-faire d'apprentissage
3. Pour corriger les inégalités de la formation initiale
4. **Pour combattre l'obsolescence liée à l'ancienneté (Belbin et Belbin, 1972; Davies & Sparrow, 1985)**

## 2. Des formations plus régulières

---

1. Pour entretenir la motivation à apprendre
2. Pour entretenir les savoir-faire d'apprentissage
3. Pour corriger les inégalités de la formation initiale
4. Pour combattre l'obsolescence liée à l'ancienneté (Belbin et Belbin, 1972; Davies & Sparrow, 1985)
5. **Pour combattre la sur-spécialisation qui ne favorise pas la flexibilité recherchée**

# Un exemple : le cas de la formation au pilotage des avions Airbus

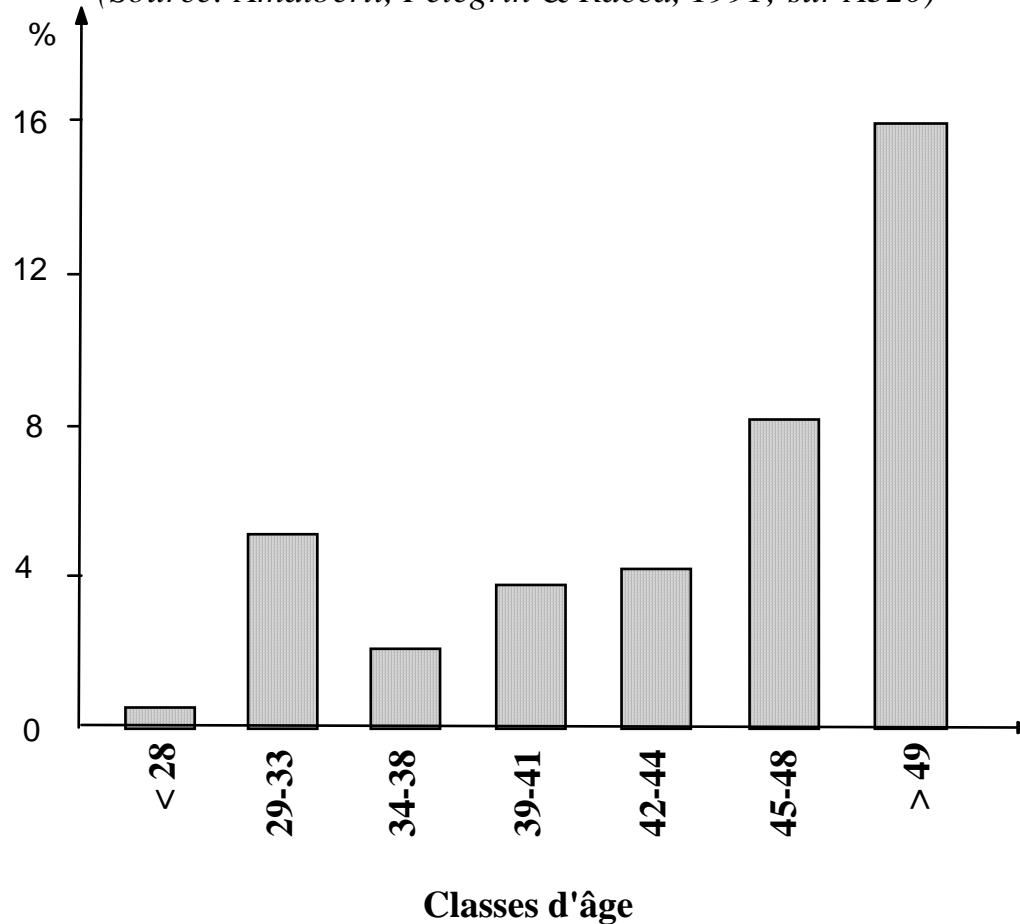
Pourcentages de pilotes nécessitant des séances supplémentaires d'entraînement dans chaque classe d'âge.

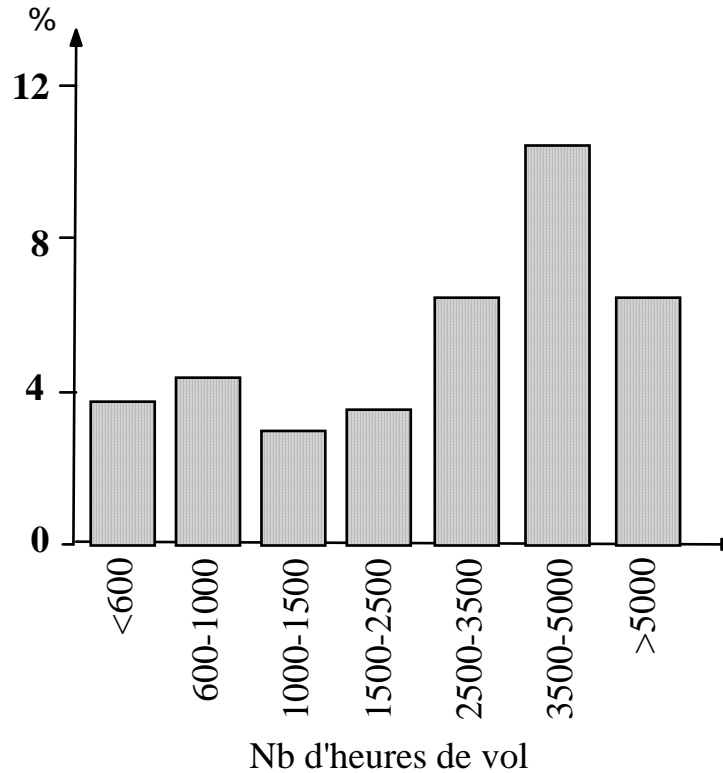
*(Source: Amalberti, Pélegrin & Racca, 1991; sur A310)*

20-45 ans	46-62 ans
(n = 151)	(n = 101)
20,9%	39,8%

## Pourcentage de pilotes de chaque classe d'âge échouant à l'évaluation finale.

(Source: Amalberti, Pélegrin & Racca, 1991; sur A320)





Taux d'échec à l'évaluation finale en fonction du nombre total d'heures de vol sur le dernier type d'avion piloté.

(Source: Amalberti, Pélegrin & Racca, 1991; sur A320)

# 3. Resserrer les liens formation-travail

---

- Une organisation du travail qui laisse toute sa place aux temps de formation

*Dans une organisation tendue, ce qui saute en premier c'est la formation*

# 3. Resserrer les liens formation-travail

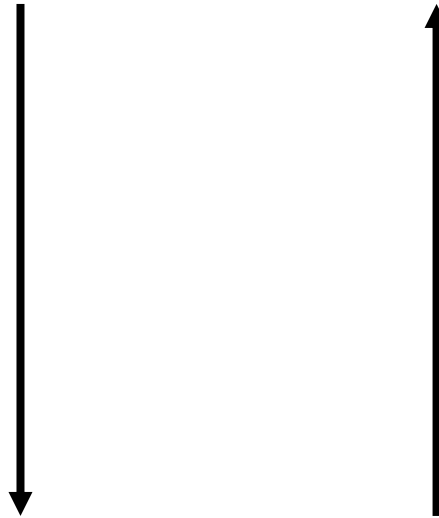
---

- Une organisation du travail qui laisse toute sa place aux temps de formation

*Dans une organisation tendue, ce qui saute en premier c'est la formation*

- Favoriser les occasions d'une réflexion structurée sur son propre travail : une condition nécessaire pour :
  - Progresser dans les compétences

Mémoire déclarative



Mémoire procédurale



# 3. Resserrer les liens formation-travail

---

- Une organisation du travail qui laisse toute sa place aux temps de formation  
*Dans une organisation tendue, ce qui saute en premier c'est la formation*
- Favoriser les occasions d'une réflexion structurée sur son propre travail : un condition nécessaire pour :
  - Progresser dans les compétences
  - Se réapproprier son propre savoir

Comme le notent Davezies, Cassou et Laville (1992), quand l'organisation du travail cantonne durablement le salarié dans un rôle d'exécutant, et mésestime l'importance de son engagement dans le travail, "l'histoire professionnelle de ces salariés est alors marquée, à leurs yeux-mêmes, par l'obscurité de leur propre expérience et par la rareté des occasions d'en élaborer les leçons. Pour beaucoup de salariés, des pans entiers de l'histoire de leur engagement dans le travail ne sont pas mis en mot [...]. Ces salariés disposent alors d'un savoir dont une grande partie n'est pas formalisée et qui ne leur permet pas de contribuer à l'évolution de leur situation habituelle de travail. À fortiori il leur est difficile d'en percevoir l'intérêt pour la nouvelle situation. Ils abordent alors les transformations avec un sentiment d'infériorité par rapport aux jeunes et, faute d'une formalisation suffisante de leur expérience, éprouvent de réelles difficultés à faire le lien entre celles-ci et les connaissances liées aux nouveaux dispositifs" (p. 18).

# 3. Resserrer les liens formation-travail

---

- Une organisation du travail qui laisse toute sa place aux temps de formation  
*Dans une organisation tendue, ce qui saute en premier c'est la formation*
- Favoriser les occasions d'une réflexion structurée sur son propre travail : un condition nécessaire pour :
  - Progresser dans les compétences
  - Se réapproprier son propre savoir
- Un travail qui permet d'apprendre = un travail qui préserve du vieillissement ?

# Caractéristiques cognitives du travail

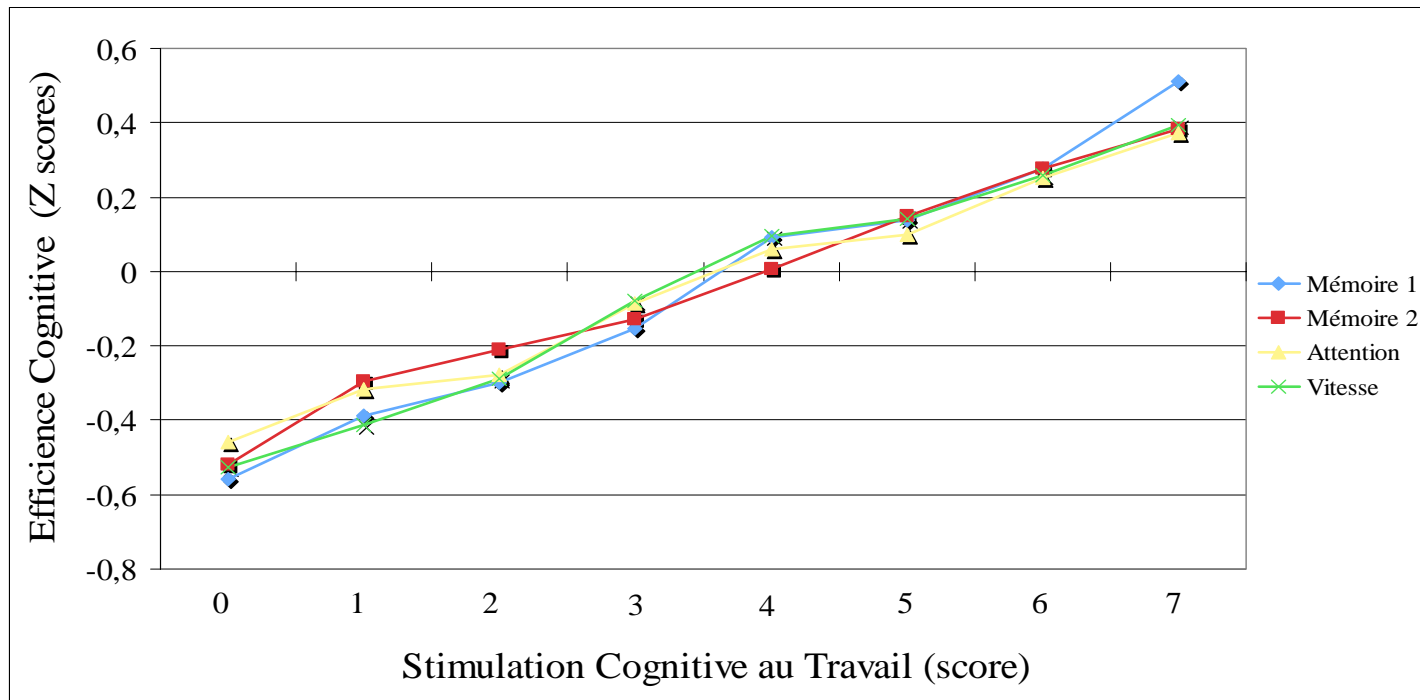
(score)

1. Formation reçue au cours des 5 dernières années
2. Le travail permet d'apprendre des choses nouvelles
3. Travail varié
4. Permet de progresser dans les compétences
5. Devoir retenir beaucoup d'informations à la fois
6. Devoir faire beaucoup de choses à la fois
7. Devoir faire face à de nombreuses interruptions

*Alpha de Cronbach = .71*

# Niveau d'efficacité à des tests neuropsychologiques en fonction des caractéristiques cognitives du travail

(après ajustement sur divers facteurs de confusion ; Source : VISAT)

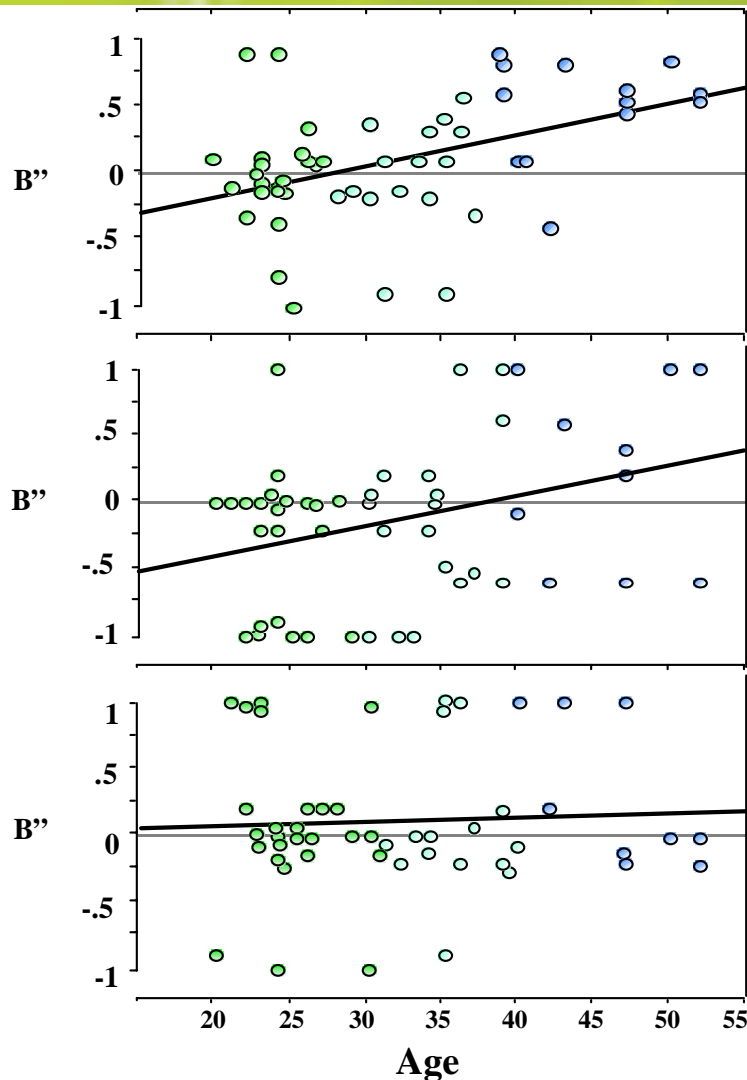


(D'après Marquié, Soubelet, Rico Duarte, Bessières, Dalm, Ansiou, 2007)

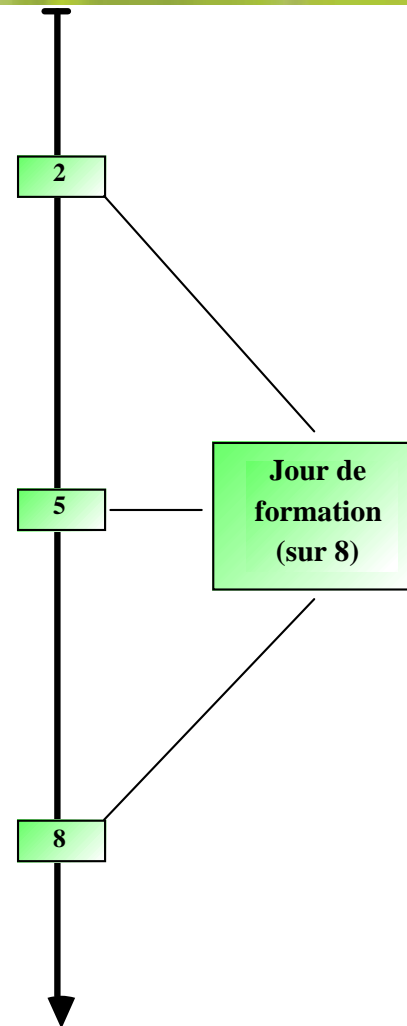
# 4. Dédramatiser l'erreur

- Apprentissage du logiciel Word
- 50 stagiaires adultes (20 à 55 ans)
- 8 journées de formation
- Evaluation régulière des connaissances :
- Liste de procédures pouvant être justes ou fausses  
(ex. « Pour justifier (aligner) une partie de texte sur la droite et sur la gauche il faut faire : ... »)
- Dire si procédures étaient justes ou fausses: 2 types d'erreurs
  - Indice B'' (TDS): **critères de décision**
    - B'' fort : davantage d'**Omissions** -----> **Prudent**(\*)
    - B'' nul : Omissions = FA -----> Neutre
    - B'' faible : davantage de **Fausses Alarme** ---> **Risqué**

(\*) **Prudent** = ne pas engager une action dans le logiciel si on n'est pas **TOTALEMENT** sûr qu'elle est correcte



*Baracat & Marquié (1994)*



**Âge et Travail – Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action**  
 13 mars 2007 – UICP, Paris.

# 5. Renforcer la confiance

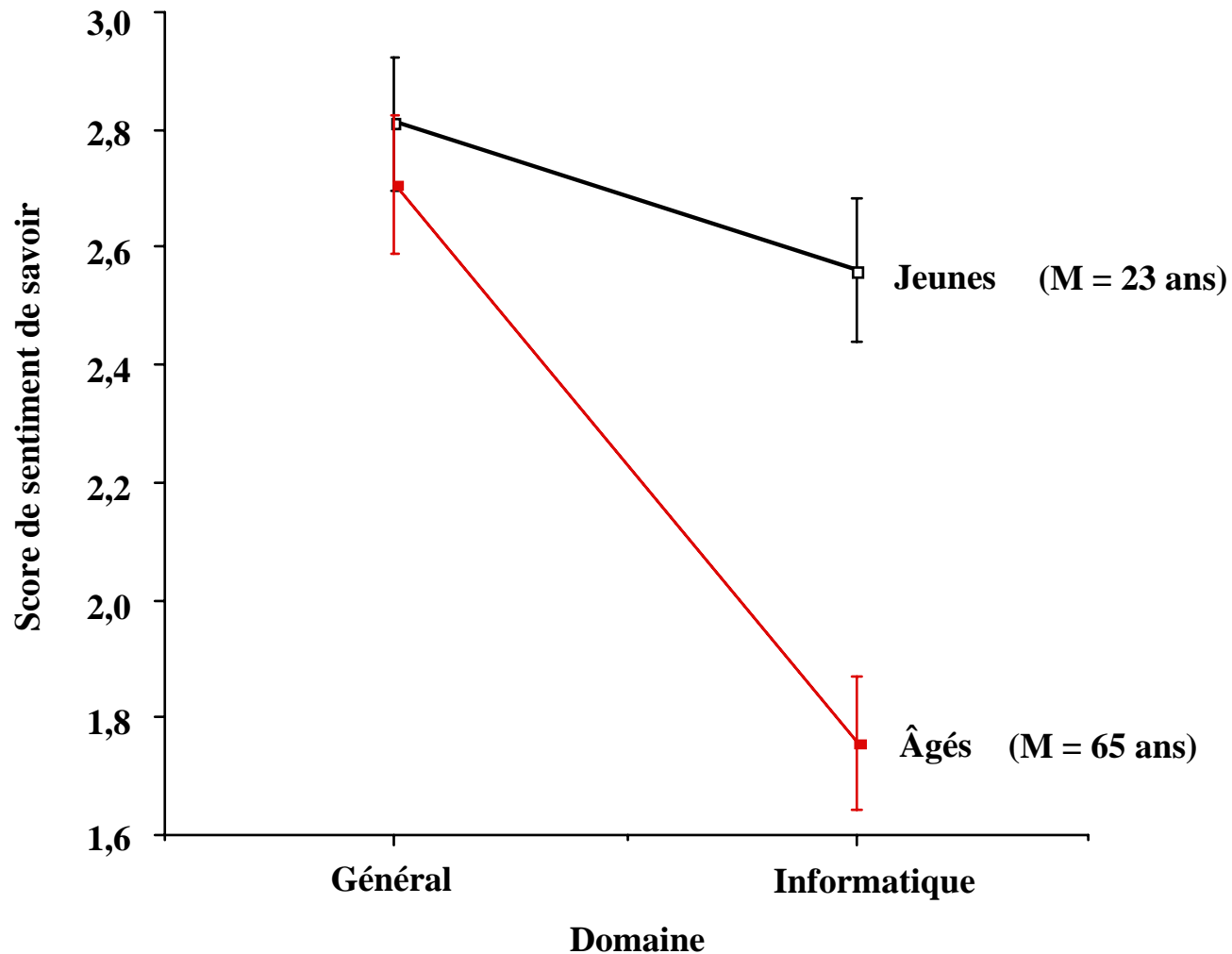
---

- En particulier dans les domaines où les seniors sont moins favorisés ou réputés plus faibles.



# Sentiment de savoir en fonction de l'âge ... à niveau de connaissance identique

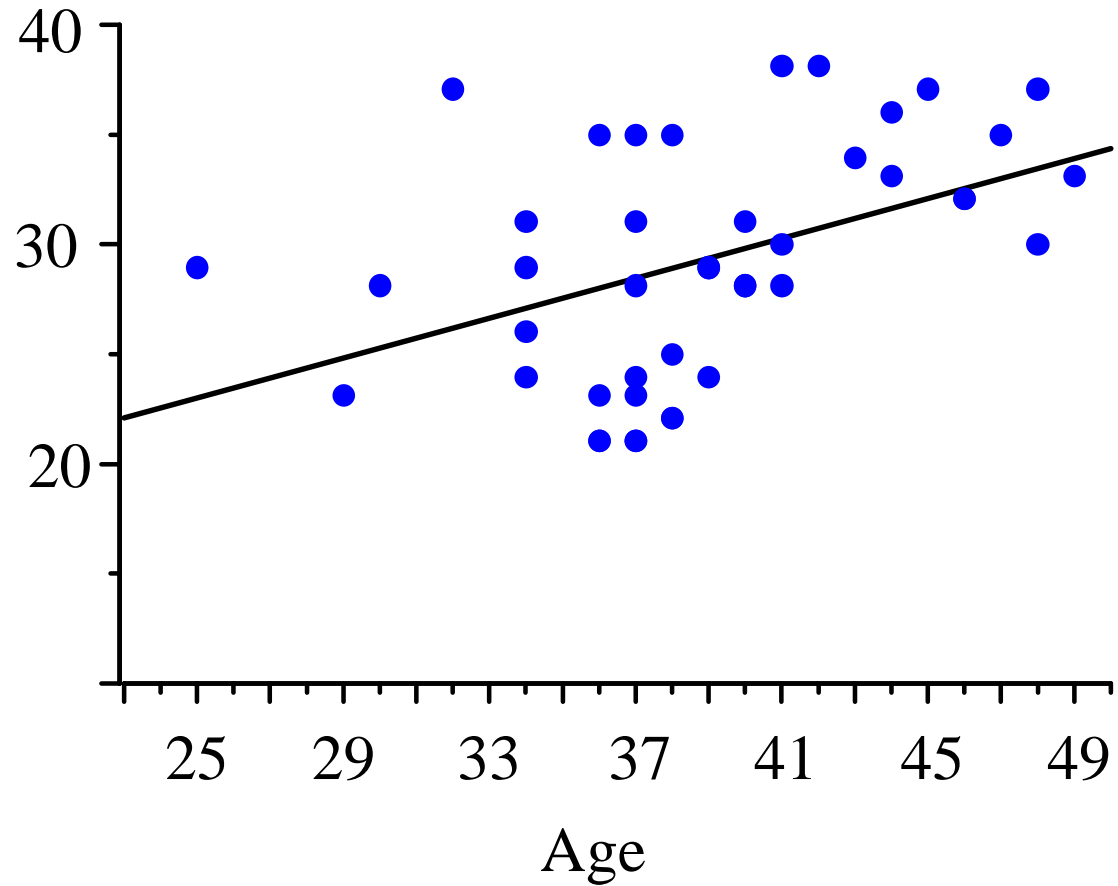
(Marquié & Huet, 2000)



# 6. Réduire l'anxiété d'apprentissage

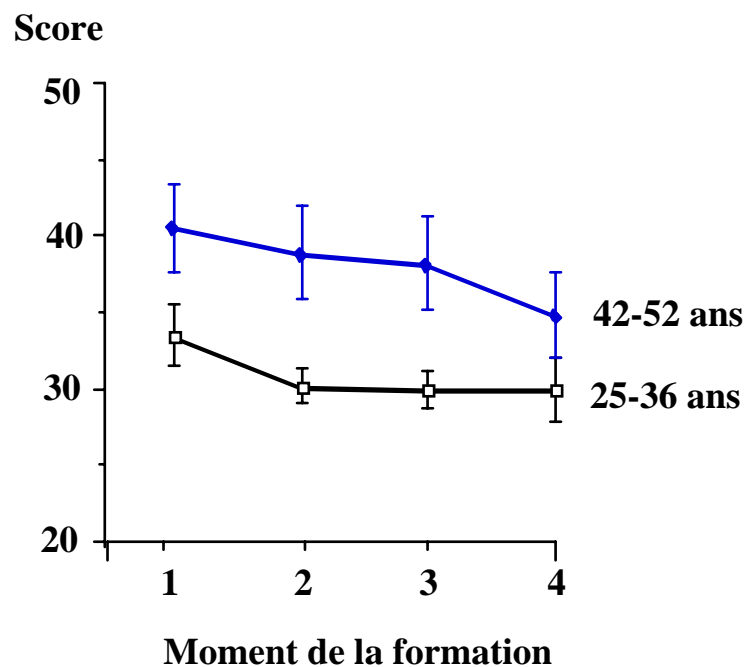
Anxiété  
d'apprentissage en  
fonction de l'âge  
en début de  
formation  
(magnétoscopie)  
chez 43 ouvriers de  
maintenance de la  
SNCF

*(Delgoulet & Marquié, 2002)*



## Anxiété liée à l'apprentissage dans une formation de bureautique

*D'après Delgoulet, Marquié, Escribe, 1997.*



# Quelques causes possibles d'anxiété et de plus grande difficulté

---

- Perte d'habitude des situations d'apprentissage
- Confrontation avec les jeunes ?
- Méthodes de formation conçues pour les jeunes ?
- Manque de temps
- Manque de liens avec la pratique
- Expériences antérieures malheureuses

7. Dé-serrer les contraintes de temps lors de l'apprentissage ... et lors du retour au travail
8. Éviter la saturation de la mémoire de travail
9. Ne pas multiplier les difficultés en début de formation
10. Des formations en prise sur les connaissances antérieures ... et sur les pratiques de travail

# 11. Conclusion

---

- Des connaissances d'ores et déjà utilisables
- Des enjeux considérables
- Des besoins de recherche importants
  - Les bénéfices non spécifiques de la formation (renforcer l'identité de métier, confrontation des expériences dans un cadre favorable, ...)
  - Les composantes cognitives, métacognitives et affectives de l'apprentissage chez l'adulte ... **liens avec le travail**
  - Les méthodes pédagogiques
  - La transmission des savoirs des seniors vers les plus jeunes

---

Merci de votre attention

marquie@univ-tlse2.fr