

CONTACT :  
WWW.CROSSAGES.UV.RO

## PRINCIPAUX SUJETS ABOR- DES

- Point d'étape  
Cross Ages
- Tour d'horizon sur la  
littérature en matière  
d'apprentissage inter-  
générationnel
- Expérimentations du  
modèle Cross Ages
- Instruments de recher-  
che sur les échanges  
intergénérationnels

## DANS CE NUMERO

Recherche documentaire	1
Expérimentations à Padoue, Italie	2
Expérimentations à Mestre, Italie	2
QUELL & MAUT : 2 instruments, 1 objectif	2
Les résultats de l'étude QUELL	3
Les résultats de l'étude MAUT	3
Le projet SEELERNETZ	4

# CROSS AGES

NUMERO II



JUIN 2009

## Point d'étape Cross Ages : réalisations & défis

Le projet Cross Ages entre actuellement dans une phase stratégique : il s'agit désormais de développer les conclusions et préconisations nées des différentes expérimentations et recherches conduites jusqu'à présent. L'objectif ultime et le défi final du projet consiste à proposer un nouveau modèle d'apprentissage intergénérationnel à la fois durable et transférable, basé sur les différents enseignements tirés des travaux menés dans les pays partenaires.

De nombreux événements, activités et expérimentations ont été mis en œuvre durant la première phase du projet, donnant naissance à de premiers résultats.

Les partenaires transnationaux du projet originaires de quatre pays européens se sont d'ores et déjà réunis à quatre reprises dans les villes de Padoue, Lyon, Bochum et

Timisoara, pour partager les premiers résultats de leurs travaux respectifs.

L'un des volets du projet, basé sur des activités de recherche, a consisté à analyser les différentes dynamiques qui activent, favorisent ou freinent les échanges de connaissances entre les générations sur le lieu de travail. Par l'utilisation de divers outils et techniques de recherche, ces travaux se sont attachés à considérer le sujet en prenant en considération les perceptions et les comportements des personnes.

Toujours dans le cadre du projet, des travaux d'identification de bonnes pratiques en matière d'apprentissage intergénérationnel ont également été conduits. Ces expériences réussies ont fait l'objet d'une analyse en vue de la définition de lignes directrices et autres conseils pratiques à destination de l'ensemble des ac-

teurs et parties prenantes du monde de l'éducation et de la formation. Ces recommandations sont en cours de formalisation et seront intégrés dans le « Guide Cross Ages » prochainement disponible.

Enfin, un dernier volet du projet est actuellement consacré à la réalisation d'expérimentations dans les différents pays partenaires permettant d'observer les échanges et modes de coopération à l'intérieur de groupes composés de personnes d'âges différents.

**Un événement final de clôture du projet sera organisé à Venise en Italie, le 6 novembre prochain. Il permettra de présenter et de diffuser les résultats des différentes activités menées durant les deux ans de mise en œuvre du projet Cross Ages.**

## Tour d'horizon sur la littérature en matière d'apprentissage intergénérationnel

Une analyse approfondie de la littérature existante sur les sujets des travailleurs seniors et de l'échange de connaissances entre générations sur le lieu de travail a permis de mettre en évidence un certain nombre de facteurs permettant d'améliorer les conditions de travail de ce public et la qualité des échanges de savoirs intergénérationnels.

Préférences et besoins des seniors en entreprise: il a été souligné que les aspirations et les besoins professionnels des personnes évoluent fortement avec l'âge ; par exemple, les seniors préfèrent les postes requérant des efforts d'ordre cognitif aux postes requérant la mobilisation d'efforts physiques.

Satisfaction professionnelle et personnelle: il existe une corrélation forte entre l'âge et la satisfaction professionnelle ; selon certaines

études, cette relation est linéaire, selon d'autres, il s'agit d'une courbe en forme de -u-.

Discrimination et stéréotypes liés à l'âge: la discrimination dont souffrent les seniors est la plupart du temps liée à des généralisations ou stéréotypes ; cependant, ces derniers sont souvent inexacts ou basés sur des préjugés trompeurs ou injustes qui ne reflètent pas la véritable diversité des personnes pourtant d'une même tranche d'âge. Discriminer des seniors en raison de leur âge leur porte préjudice et peut également représenter une perte de ressources de valeur pour les entreprises.

Aspects motivationnels: les travaux de recherche ont démontré le poids des croyances et des aspects motivationnels dans la performance professionnelle des individus ; par exemple, sur le principe de la prophétie auto-

réalisatrice, le simple fait que les préjugés sur les seniors soient largement répandus les conduit eux-mêmes à se remettre en question et à croire en leur réalité. Ainsi, persuadés de n'être plus suffisamment motivés et capables d'apprendre, ils finissent par s'autocensurer et s'exclure des dynamiques professionnelles. En conséquence, les stratégies et politiques destinées à favoriser l'inclusion des seniors et à promouvoir le transfert de savoirs entre générations doivent passer par l'évaluation et la mesure de ces aspects motivationnels, tels que les croyances des seniors et leur volonté de partager leur expérience et connaissances avec les autres générations.

**La version complète de l'analyse documentaire est disponible sur le site : [www.crossages.uv.ro](http://www.crossages.uv.ro)**

## Expérimentations du modèle Cross Ages

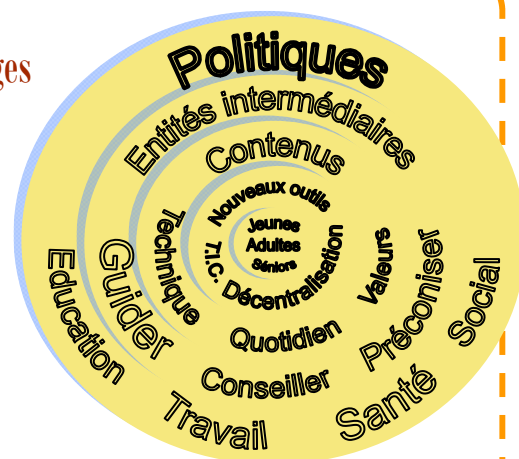
**Le modèle Cross Ages :**

D'une approche segmenté  
et linéaire de l'apprentissage...

JEUNES

MARCHE DU TRAVAIL

SENIORS



...à une approche basée sur la continuité,  
la réciprocité et l'intergénérationnalité.

## 1<sup>ère</sup> expérimentation Cross Ages : Padoue, Italie

L'Association PFC - Progetto Formazione Continua (*Projet Formation Continue*) située à Padoue, en Italie a conduit une expérimentation intitulée « Visitons la planète Internet » sur la période avril – mai 2009. L'objectif poursuivi était d'offrir à des seniors l'opportunité d'apprendre à utiliser les TIC afin de développer leurs canaux relationnels et de faire tomber l'un des obstacles à leur intégration sociale. Dans le même temps, l'approche intergénérationnelle adoptée a été conçue pour permettre à des plus jeunes de se mettre d'interagir avec ces seniors et de découvrir ainsi l'expérience qu'ils possèdent. Le schéma mis en œuvre s'apparente à une relation de type « compétence vs expérience ».

L'expérimentation a également impliqué des institutions politiques et

économiques telles que des autorités locales, la Chambre de Commerce de Padoue ou encore la Commission Scolaire de la Province. Preuve de leur engagement et de leur intérêt pour le sujet, ces dernières ont rédigé une lettre d'intention stipulant leur volonté de prendre en compte les différents points et recommandations exprimés.

L'expérimentation a impliqué 60 personnes réparties en 3 groupes. Chaque groupe comptait 10 seniors à la retraite (entre 60 et 80 ans) et 10 élèves du secondaire (entre 16 et 19 ans). Dans chaque groupe, des binômes junior/senior ont été constitués et placés devant un ordinateur sous la supervision d'un formateur expert. Ils ont été invités à analyser les possibilités offertes par Internet, à y naviguer et à rédiger des emails et parti-

ciper à des discussions sur des blogs. Chaque binôme intergénérationnel a fonctionné ainsi pendant 4 demi-journées (pour un total de 8 heures).

D'excellents résultats sont nés de ces expérimentations à 2 niveaux :

- Seulement 2 seniors ont abandonné la démarche en cours de route ;
- Plusieurs seniors et juniors ont continué à contribuer au blog créé pour l'occasion par l'association PFC, après la fin des expérimentations, mettant ainsi à l'œuvre les enseignements reçus.

Les résultats complets ont été présentés à l'occasion d'un événement organisé à Padoue, Italie, le 27 mai dernier et intitulé : « Apprendre toute la vie : deux générations se rassemblent ».



## 2<sup>ème</sup> expérimentation Cross Ages : Mestre, Italie

Afin de valider le modèle d'apprentissage intergénérationnel conçu dans le cadre du projet Cross Ages, Confindustria Veneto SIAV S.p.A. a également mis en œuvre une phase d'expérimentation, conduite à Mestre (Italie), le 18 mai 2009. Le test avait pour objectif de créer des échanges et débats autour du thème de l'innovation dans une assemblée de personnes d'âges mixtes composée :

- d'un groupe de jeunes (24-33 ans) présentant une large palette d'expériences professionnelles au niveau de l'encadrement dans différents secteurs d'activité, issus des secteurs privé et public. Ces seniors ont été invités via l'organisation Federmana-

ger (Confédération Italienne des Dirigeants Industriels) et l'Association Nationale de la Chimie de la province de Venise.

- d'un groupe de jeunes (24-33 ans), étudiants du supérieur, issus du Département de la Mécanique et du Management de l'Innovation de l'Université de Padoue.
- de deux animateurs : un professeur d'université (Ingénierie mécanique) et un expert en méthodologie compétent en matière d'innovation et d'accompagnement d'entreprises.

Le double objectif était de renforcer la communication entre les deux groupes d'âges situés aux deux extrémités du marché du travail (entrée et

sortie) d'une part, et de comparer les différentes visions d'autre part afin d'obtenir un enrichissement mutuel.

L'approche intergénérationnelle adoptée peut être résumée comme suit : « la connaissance face à la compétence enrichie par l'expérience ». L'atelier de travail a impliqué 14 personnes dont 7 juniors et 7 seniors. Les participants ont débattu ensemble des principaux facteurs de l'innovation, en analysant leurs convergences et divergences de points de vue. Les discussions ont été facilitées par l'application de la technique de la planification visuelle permettant de visualiser clairement les principales problématiques.

## QUELLL et MAUT : 2 instruments de recherche sur les échanges intergénérationnels

« Des travaux de recherche sur l'échange intergénérationnel »

La Ruhr-Universität de Bochum en Allemagne a mis au point un questionnaire intitulé QUELLL dans l'objectif d'identifier les besoins des organisations en matière de structuration et de contenus de la formation. L'accent a été porté sur l'analyse de la formation tout au long de la vie dans les institutions publiques et privées et les questions ont été formulées pour analyser à la fois les pratiques actuelles et passées et les besoins ou aspirations des organisations pour l'avenir. Une fois l'ensemble des données collectées et analysées, les résultats serviront également de base à la formulation de recommandations quant aux politiques en matière de formation tout au long de la vie (faisabilité, valeur ajoutée, capacité à répondre aux besoins exprimés, etc.).

### QUELLL MAUT

Le Département de Psychologie Générale de l'Université de Padoue en Italie a conçu et développé une étude basée sur une série de questionnaires, destinée dans un premier temps à évaluer la motivation des personnes à partager et à échanger leurs connaissances et compétences avec des personnes d'autres générations, et dans un deuxième temps, à analyser les facteurs pouvant influencer cette motivation à l'échange intergénérationnel. L'enquête, intitulée MAUT (Motivation à Acquérir, à Utiliser et à Transférer des savoirs), a été conduite auprès d'un échantillon composé de 560 personnes en Italie, réparties en 4 groupes : les jeunes étudiants, les jeunes travailleurs, les seniors encore en poste, les seniors à la retraite inscrits à l'université du troisième âge. Chaque question a fait l'objet d'une validation scientifique préalable et les différentes échelles retenues présentent de bonnes propriétés psychométriques.

« CEFORALP (en France) et IREA (en Roumanie) ont également administré le questionnaire MAUT sur leur territoire. Les résultats comparés seront disponibles en septembre 2009. »

## Principaux résultats de l'étude QUELLL : le point de vue d'organisations allemandes

Recherches conduites par la Ruhr Universität de Bochum. 3 principaux sujets ont été mis en évidence :

### 1. La valorisation de la formation

La majorité des organisations interrogées ont déclaré avoir une vision tout au long de la vie de la formation. Elles préfèrent que cette dernière soit accessible à tous, indépendamment de l'âge mais dans le même temps, elles sont une majorité à déclarer que les plus de 65 ans ne représentent pas un groupe auprès duquel il faut promouvoir la formation. Plus de la moitié des personnes interrogées estiment également que l'apprentissage en contexte informel est une option efficace pour les salariés. Ce dernier point peut être rapproché du fait que les interviewés préfèrent largement se former au sein d'équipes intergénérationnelles et évaluent l'échange d'expériences junior / senior comme un important levier d'apprentissage sur le lieu de travail. Le concept de « formation tout au long de la vie » semble connu dans toutes les organisations sondées. Ce constat est moins vrai pour les mécanismes liés à l'échange d'expériences entre jeunes et seniors moins connus et par conséquent, moins utilisés.

### 2. Les contenus et stratégies importants

La plupart des organisations de l'échantillon ont toujours proposé de la formation continue sur des sujets tels que les connaissances techniques liées au métier, des expériences spécifiques au lieu de travail, les capacités en matière de TIC. A l'exception de ces dernières, les résultats de cette orientation de la formation continue peuvent s'observer par la tendance générale au développement des compétences fonctionnelles. Ainsi, concernant les compétences et aptitudes transférées entre jeunes et seniors, les éléments liés aux fonctions prédominent. Les plus jeunes transfèrent aux seniors des connaissances et compétences essentiellement liées aux TIC ; ce qui peut se révéler être un indicateur de la nécessité actuelle de promouvoir davantage les transferts de savoir entre générations. La plupart des stratégies mises en œuvre pour favoriser les transferts de connaissances se situent essentiellement autour des tâches et activités dans des groupes de travail hétérogènes ce qui peut également être interprété comme une préférence de la part des organisations interrogées pour l'utilisation de structures informelles pour le processus de transfert.

### 3. L'offre de formation pour les seniors

Dans plus de la moitié des cas, les seniors participent à la formation continue de leur propre initiative. De nombreux séminaires de formation, externes ou internes, semblent également être proposés aux effectifs, sur des sujets très variés. Cependant, les réponses exprimées traduisent également le faible recours à des acteurs tels que des médiateurs ou des facilitateurs pour promouvoir la formation et plus spécifiquement, l'implication des seniors dans cette dernière. Les incitations à la formation pour les seniors faites par plus de la moitié des organisations interrogées se concentrent sur la possibilité d'accéder à de nouvelles opportunités de carrière ; perspectives qui sont moins destinées aux seniors sur le point de partir à la retraite. Ceci tend également à démontrer que les seniors ne sont pas véritablement perçus comme des ressources humaines sur lesquelles il est nécessaire d'investir. La plupart des organisations interrogées n'ont pas eu et n'ont pas pris de mesures spécifiques pour lutter contre la discrimination sur l'âge ou encore les préjugés et autres stéréotypes nuisibles aux salariés seniors.

La version complète de l'étude QUELLL peut être consulté sur le site : [www.crossages.uv.ro](http://www.crossages.uv.ro)

## Principaux résultats de l'étude MAUT : le point de vue d'individus italiens

Le Département de Psychologie de l'Université de Padoue a réalisé une enquête auprès de 560 individus répartis en 4 groupes : les jeunes étudiants, les jeunes travailleurs, les seniors en poste et les seniors à la retraite.

L'un des enseignements les plus intéressants de l'enquête réside dans le fait que la plupart des répondants ont des préjugés négatifs au sujet des travailleurs seniors. Ces derniers sont largement répandus parmi les plus jeunes mais également, plus surprenant, parmi les seniors eux-mêmes. Seulement 13% de l'échantillon, principalement constitué de travailleurs seniors, considère ce

groupe d'âge de manière plus positive. Par ailleurs, le fait de vouloir travailler au sein de groupes intergénérationnels semble être un indicateur significatif de la volonté des personnes à partager leurs connaissances avec leurs collègues. En d'autres termes, si un individu préfère travailler dans un groupe d'âges mixtes, il aura plus tendance à vouloir partager ces connaissances avec les autres.

D'autres facteurs révélés par l'enquête sont l'importance et la transmissibilité des savoirs et connaissances. Cela signifie que si un salarié considère qu'une compétence est importante et peut être transmise, il sera plus enclin à partager son savoir.

Tous ces résultats semblent démontrer que le questionnaire MAUT est un outil efficace pour évaluer la propension d'une personne à échanger et à partager ses capacités et connaissances avec des personnes d'autres générations. Il peut donc être utilisé pour promouvoir l'échange intergénérationnel, par exemple en identifiant les salariés les plus motivés pour transmettre leur savoir afin de planifier de manière adéquate la formation intergénérationnelle.

La version complète de l'étude MAUT peut être consulté sur le site : [www.crossages.uv.ro](http://www.crossages.uv.ro)

## L'initiative SELERNETZ : une expérience complémentaire au projet Cross Ages

Projet de formation pour les seniors par des seniors lancé au mois d'octobre 2008, SELERNETZ – Seniors in Europe learn in Networks (*les seniors en Europe apprennent en réseaux*) est une initiative européenne dans laquelle des spécialistes de l'éducation et de la géragogie (psychopédagogie de la vieillesse) de différents Etats membres (Autriche, Bulgarie, Allemagne, Grèce et Roumanie) étudient les activités quotidiennes d'un groupe de seniors dans l'objectif de développer un modèle opérationnel aux applications multiples.

Ce projet de recherche est basé sur le postulat selon lequel les seniors pourraient participer davantage aux processus d'apprentissage en se réunissant dans des groupes sociaux (*réseaux*). L'exclusion des seniors des processus de formation semblent de plus en plus prononcée à deux niveaux : d'une part, les plus de 60 ans participent nettement moins que les autres à la formation continue et d'autre part, peu de seniors ayant un niveau de salaire bas et faiblement qualifiés ont des opportunités d'accéder à la formation tout au long de la vie.

L'objectif du projet est de démontrer, à travers la constitution de réseaux sociaux, que les se-

niors qui ne sont plus habitués à apprendre, peuvent renouer avec des processus d'éducation et de formation. Les groupes cibles, les personnes âgées, devraient renforcer par l'intermédiaire du projet, leur capacité à apprendre et par conséquent, être encouragés à participer à la vie sociale ainsi qu'à contribuer de manière significative à l'évolution de leur environnement, améliorant ainsi leur satisfaction personnelle et leur qualité de vie.

Le projet permet de réunir au sein d'un même groupe de travail des pays aux profils sociaux et passés très différents, pays au sein desquels les individus appartenant à un même groupe d'âge ont des approches et perceptions différentes des sujets de la formation ou encore de leur propre vie ou de leur problèmes.

Jusqu'à présent, des activités de préparation et de mise en œuvre de recherches empiriques ont été conduites avec succès. A la fin du mois d'août 2009, une réunion transnationale du partenariat sera organisée à Vienne, en Autriche et permettra de dresser les conclusions de cette première phase et d'en tirer des enseignements pour les étapes suivantes.

Plus d'informations disponibles sur le site [www.seelernetz.eu](http://www.seelernetz.eu)



## Actualités : la conférence finale Cross Ages aura lieu le 6 novembre 2009

Si vous êtes intéressé(e) par les différents produits du projet Cross Ages, rendez-vous sur le site Internet :

[www.crossages.uv.ro](http://www.crossages.uv.ro)

Vous pouvez également y faire connaître votre souhait de participer à la conférence finale qui aura lieu à Venise, en Italie, le 6 novembre 2009, en nous contactant.

### Contact :

Université de Padoue

Département de Psychologie Générale (Italie)

Via Venezia, 8

35131 Padoue

Italie

Tél. +39 049 8276501

Fax +39 049 8276600

E-mail : [rossana.debeni@unipd.it](mailto:rossana.debeni@unipd.it)



DG Éducation et culture

Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie