

Quelles formations pour les Seniors ?

Les Seniors boudent la formation continue !

Le taux de participation à des formations proposées par l'entreprise, quasiment stable jusqu'à la quarantaine, chute brutalement après 50 ans, tous contextes et toutes catégories professionnelles confondus. Il semble clair que la perception du besoin de formation s'émousse avec l'âge.

Quelles en sont les raisons ?

N'ont plus envie de progresser ?
N'ont-ils plus de curiosité pour des apprentissages nouveaux, plus besoin d'apprendre, de se développer ou ont-ils peur des situations d'apprentissage ?

Doit-on s'interroger seulement du côté du "consommateur" ou faut-il également s'interroger sur les choix qui s'offrent à eux ?

Les propositions qui leur sont faites

en matière de formation continue, qu'il s'agisse des thèmes ou des formules, sont-elles adaptées ?

Les réponses ne se trouvent pas seulement du côté des participants. **Si les Seniors ne vont plus vers la formation, c'est qu'ils n'y trou-**



Offrir aux Seniors, à travers la formation professionnelle, la possibilité de satisfaire leurs nouveaux besoins, peut permettre à l'entreprise de relancer l'intérêt pour celle-ci

vent pas ce dont ils ont besoin !

Leurs besoins ont évolués au fil des ans ; c'est une réalité dont l'entreprise n'a pas toujours conscience ou, si elle perçoit cette évolution, elle se trouve souvent démunie pour offrir des réponses appropriées.

Certaines études relient le manque d'intérêt des Seniors pour la formation à une baisse de l'implication professionnelle, elle-même liée à une absence de perspective d'avenir.

Si les Seniors ne perçoivent plus, d'une manière ou d'une autre, le retour sur investissement de leur implication et de leur engagement (valeur forte exprimée tout au long de leur carrière) alors, par voie de conséquence, leur intérêt pour la formation s'en trouve considérablement amoindri. **L'accroissement des compétences devient dès lors secondaire.**

« L'art de gouverner consiste à ne pas vieillir les hommes dans leur poste... »

Napoléon Bonaparte

Comment réveiller l'intérêt des Seniors pour la formation ?



Faire des entretiens de carrière (> 55 ans) une symbolique forte, un espace de débat, de contractualisation régulier (3 à 5 ans) entre manager, DRH et salarié Senior. Un temps privilégié où le point sur l'expérience acquise débouche sur des **perspectives d'avenir.**

Valoriser l'expérience, la maturité du Senior :

les former au tutorat, au coaching, au mentoring, à la transmission des connaissances, de leur expérience...

Sortir du contexte strictement

professionnel : Certains seniors, moins motivés par l'évolution professionnelle, réorientent leur attention vers des objectifs extra-professionnels, liés à l'engagement social, aux loisirs, à la famille...

Le développement de leurs connaissances, compétences, savoir-être est alors motivé par les besoins émergent de leurs nouvelles activités.

Leur offrir la possibilité de satisfaire, à travers la formation professionnelle, ces nouveaux besoins peut permettre à l'entreprise de relancer l'intérêt pour la formation d'une part, et d'autre part de **bénéficier des nouveaux acquis du**

Senior dans le cadre de sa fonction. Cela sera d'autant plus vrai que les formations ne seront pas seulement orientées vers des compétences techniques, spécifiques à un métier, mais **plutôt centrées sur des savoirs être.** Ce dernier volet est trop souvent oublié, alors qu'il présente **l'intérêt d'être transversal**, utilisable dans tous les contextes.

Choisir des formules répondant à leur besoin de reconnaissance : Les formations en petits groupes, les formations individuelles, animées par des Consultants seniors dans lesquels ils peuvent se reconnaître. L'expertise technique et pédagogique du Consultant est alors fondamentale.