

# Document de plaidoyer

E-Seniors

Université du Péloponnèse

## Table des matières

Résumé.....	3
Aperçu du projet RESET.....	4
Qu'est-ce que le projet RESET ?.....	4
Pourquoi RESET est-il important ? .....	5
Quels sont les principaux résultats du projet RESET ? .....	7
<b>Pourquoi RESET est-il un modèle pédagogique pour le soutien de la transition professionnelle ?.....</b>	<b>11</b>
<b>Durabilité de la méthodologie et de la formation RESET .....</b>	<b>15</b>
<b>Étapes à suivre pour adopter le modèle RESET.....</b>	<b>15</b>
<b>Analyse coûts-avantages de la mise en œuvre du modèle RESET dans chaque pays .....</b>	<b>17</b>
<b>Pourquoi les décideurs devraient-ils envisager d'adopter le modèle RESET ? .....</b>	<b>18</b>
<b>Conclusion et recommandations .....</b>	<b>24</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>26</b>

## Résumé

Le projet RESET (Ressources pédagogiques pour la transition professionnelle) repose sur l'observation du phénomène du vieillissement en Europe et sur le constat que notre modèle social européen est menacé dans sa durabilité. Pour parvenir à un développement économique et social plus durable, l'Union européenne (UE) s'est fixée comme but d'accroître le taux d'emploi des personnes âgées.

Pour atteindre cet objectif, tous les intervenants doivent travailler ensemble pour augmenter l'employabilité des aînés et les former afin de favoriser l'acquisition de compétences prisées sur le marché du travail. En fait, les nouvelles approches pédagogiques sont les éléments clés pour faciliter l'insertion des travailleurs âgés sur le marché du travail. L'éducation doit s'attaquer aux problèmes et aux défis d'aujourd'hui grâce à de nouveaux partenariats d'apprentissage et à des outils appropriés qui sont souples, adaptables et faciles à mettre à jour et à améliorer.

C'est pourquoi le projet RESET a développé une formation à plusieurs niveaux spécifiquement conçue pour sa population cible : les éducateurs d'adultes d'une part, les travailleurs âgés d'autre part. RESET fournit aux catégories cible les compétences nécessaires pour surmonter les défis auxquels elles sont confrontées. Les partenaires du consortium croient fermement que le modèle proposé pourrait avoir une incidence considérable sur l'élaboration future des politiques dans ce domaine.

Le but de ce document est de rendre compte des leçons tirées de l'expérience des partenaires en matière de politiques publiques et de déterminer les étapes critiques à franchir pour soutenir la transition des travailleurs âgés vers le marché du travail.

Les principales questions que le présent document abordera sont les suivantes :

- le rôle essentiel qu'une formation initiale et continue appropriée des éducateurs pour les adultes joue dans l'obtention de résultats d'apprentissage de qualité, en particulier lorsqu'il s'agit de travailler avec des groupes en marge de l'offre, comme les travailleurs âgés, où des compétences spécifiques sont essentielles ;



- le potentiel des travailleurs âgés à contribuer à la société et à l'économie en Europe si des aides appropriées sont mises en place.

Enfin, le présent document propose des recommandations en vue d'un changement de politique sur la base de l'expérience acquise dans les sept pays européens impliqués dans le partenariat RESET.

## Aperçu du projet RESET

### Qu'est-ce que le projet RESET ?

Le projet RESET est financé par l'UE dans le cadre du programme Erasmus+, action clé 2 (Coopération pour l'innovation et l'échange de bonnes pratiques) : Partenariats stratégiques pour l'éducation des adultes.

Le consortium RESET est composé de 7 partenaires de 7 États membres :

- Association E-Seniors (France), coordinateur du projet,
- SYNTHESIS – Centre pour la recherche et l'éducation LTD (Chypre),
- INNEO – Studio Tworczego Rozwoju (Pologne),
- AESD – Asociatia pentru Educatie si Dezvoltare Durabila (Roumanie),
- The Rural Hub CLG (Irlande),
- INNOVENTUM Oy (Finlande),
- Université du Péloponnèse (Grèce),
- Et un partenaire associé, la Fédération suisse pour l'éducation des adultes.



Les partenaires du projet RESET ont développé les outils et ressources suivants au cours des 24 mois de sa mise en œuvre (novembre 2017 - octobre 2019) :

- un programme de formation sur mesure pour les travailleurs âgés qui les aide à développer leurs compétences en tant que chercheurs en sciences sociales
- une boîte à outils de compétences numériques qui développe toutes les compétences informatiques nécessaires pour mener des recherches documentaires et sur le terrain et pour analyser et présenter les résultats de la recherche
- un programme complet de formation en cours d'emploi à l'intention des éducateurs d'adultes afin de les aider à mettre en œuvre les nouvelles ressources développées par RESET
- un cadre de développement et de planification des entreprises pour les personnes âgées afin de les aider à élaborer leurs nouveaux modèles d'affaires
- un portail d'apprentissage en ligne pour faciliter la formation de tous les groupes cibles du projet : <https://resetproject.eu/fr/learning-portal/>

### **Pourquoi RESET est-il important ?**

Le projet RESET propose de s'attaquer à deux problèmes majeurs auxquels l'UE est confrontée :

- Le vieillissement de la population dans l'UE,
- La nécessité d'offrir de nouvelles alternatives économiquement durables aux travailleurs âgés.

Selon le rapport 2015 sur le vieillissement de la population, "en raison de la dynamique de la fécondité, de l'espérance de vie et des migrations, la structure par âge de la population de l'UE va fortement changer au cours des prochaines décennies. La taille globale de la population devrait être légèrement plus importante d'ici 2060, mais beaucoup plus âgée qu'aujourd'hui". La figure ci-dessous illustre les problèmes de vieillissement auxquels sont confrontées les sociétés occidentales de l'UE :

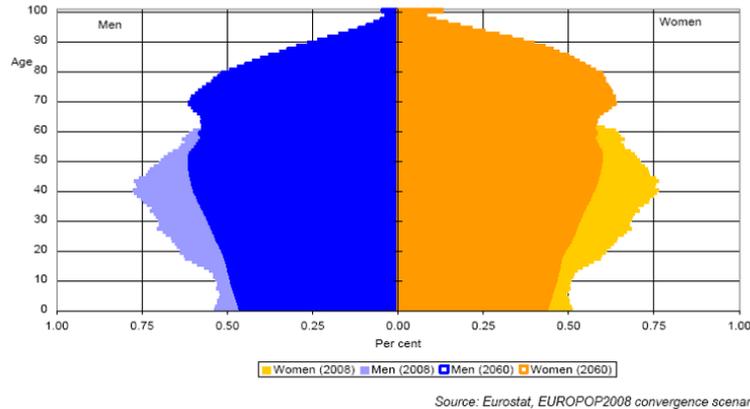


Figure 1 : Pyramide d'âge, EU 27, 2008-2060

Selon le rapport 2018 sur le vieillissement de la population, "le taux d'emploi total dans l'UE devrait passer de 71,1% en 2016 à 75,8% en 2070. Cette évolution est largement déterminée par l'amélioration de l'emploi des personnes âgées (+12,6) et des femmes (+6,9)". L'un des avantages de l'allongement de la vie active est qu'elle peut fournir davantage de ressources pour payer les coûts plus élevés de la sécurité sociale et des soins de santé associés au vieillissement de la population. Dans ce contexte, RESET propose une formation innovante pour :

- sensibiliser les éducateurs d'adultes aux besoins des personnes âgées et à leurs spécificités vis-à-vis des méthodologies d'apprentissage et leur fournir des conseils pour interagir avec les personnes âgées
- former les seniors à l'acquisition de nouvelles compétences liées aux sciences sociales en utilisant des outils numériques innovants spécifiquement créés pour le projet et adaptés aux besoins des utilisateurs.

En apportant des réponses concrètes aux défis identifiés ci-dessus, le projet RESET s'inscrit dans une démarche proactive et affirme sa place d'initiative innovante en matière d'éducation des adultes.



## Quels sont les principaux résultats du projet RESET ?

Afin d'atteindre ses objectifs ambitieux, RESET a développé depuis son début (novembre 2017) plusieurs études et ressources pour les travailleurs âgés :

1) **Rapport national et analyse des besoins de formation** - Au premier mois, lors de la réunion de lancement, les partenaires du projet ont présenté des aperçus de la situation de l'emploi des personnes âgées et des offres de formation tout au long de la vie dans leur pays. Ce rapport national rassemble toutes ces recherches et tire les conclusions suivantes :

- Dans tous les pays partenaires, il reste encore beaucoup à faire pour encourager la participation à l'emploi des adultes âgés de 55 à 64 ans.
- Pour les politiques de retraite dans les 8 pays partenaires, les différents gouvernements tendent à adopter des solutions similaires pour faire face à la crise économique, telles que l'augmentation de l'âge de la retraite, ainsi que des impôts supplémentaires pour les retraités.
- Enfin, en ce qui concerne les programmes spécifiques de formation des éducateurs d'adultes, en général, les gouvernements nationaux ont encore beaucoup à faire pour dynamiser ce secteur et harmoniser à la fois les méthodes et les diplômes.

L'analyse des besoins de formation effectuée par les partenaires de RESET a impliqué les membres de leur comité consultatif local, des experts en éducation des adultes ou des travailleurs âgés qui ont répondu aux enquêtes pour définir les principaux contenus des principaux résultats de RESET.

L'une de ces enquêtes a permis d'identifier les compétences générales et spécialisées les plus importantes pour les chercheurs en sciences sociales. L'identification de ces compétences a permis aux partenaires de structurer une formation portant sur la recherche en science sociale en différents modules.

Les membres des comités consultatifs locaux de RESET ont également répondu à une enquête visant à identifier les compétences en technologies de l'information et de la communication (TIC) les plus importantes pour les chercheurs en sciences sociales. Sur la base de cette enquête, les partenaires ont développé les modules de la boîte à



outils RESET pour les compétences numériques (décrite ci-dessous).

Les résultats d'une autre enquête à laquelle ont répondu les comités consultatifs locaux ont aidé les partenaires à identifier les compétences nécessaires pour détailler les résultats de RESET que les partenaires du projet ont développé pour les éducateurs d'adultes : le programme de formation continue et le manuel, qui est présenté ci-dessous.

Une recherche documentaire a été menée dans les pays partenaires afin d'identifier les modèles et les cadres juridiques les plus appropriés et une recherche sur le terrain avec les comités consultatifs locaux a également été menée. Les résultats de ces recherches ont conduit à l'élaboration des Modules du Cadre de Planification et de Développement des Activités Entrepreneuriales, détaillés ci-dessous.

Enfin, les partenaires de RESET ont également consulté les membres de leurs comités consultatifs pour choisir ce qu'ils attendent d'un portail d'apprentissage en ligne, le type de matériel éducatif qu'ils souhaitent utiliser et les méthodes pédagogiques les plus appropriées. Grâce à ces résultats, le portail e-learning RESET a été créé et adapté aux besoins des groupes cibles.

**2) Programme de formation des chercheurs en sciences sociales** - Ce programme de formation s'adresse aux personnes âgées et les aide à acquérir de nouvelles compétences en sciences sociales pour demeurer actives sur le marché du travail.

Le curriculum adopte une approche d'apprentissage mixte : il est composé de 25 heures d'apprentissage en face à face et de 25 heures d'apprentissage en ligne, pour un total de 50 heures.

Ses modules sont :

- Module 1 : Interaction et communication
- Module 2 : Compétences analytiques
- Module 3 : Sens de l'organisation
- Module 4 : Faire de la recherche en sciences sociales

3) **Boîte à outils des compétences numériques** - Cette boîte à outils s'adresse aux personnes âgées travaillant dans des environnements où l'on utilise les technologies de l'information pour faire de la recherche en sciences sociales. Il s'agit notamment d'aptitudes spécifiques qui sont très différentes des compétences numériques traditionnelles. La boîte à outils comprend toutes les ressources de formation nécessaires pour développer les compétences clés en TIC dont les travailleurs âgés ont besoin pour soutenir leur réemploi en tant que chercheurs.

La Boîte promeut le développement de ces compétences à travers 8 vidéos :

- Effectuer des recherches documentaires
- Mener un entretien : outils de communication en ligne
- Traitement et présentation des données
- Réalisation d'une enquête : outils en ligne et médias sociaux
- Logiciel de gestion de projet
- Outils de travail en équipe
- Logiciels d'écriture
- Outils d'organisation du temps de travail

4) **Programme de formation en cours d'emploi et le manuel** - Ce manuel est spécialement conçu pour les éducateurs d'adultes et les aide à dispenser les cours développés dans le programme de formation pour les chercheurs en sciences sociales et dans la boîte à outils des compétences numériques. Ce manuel facilite leur travail avec les nouvelles ressources développées par les partenaires de RESET et les forme de manière appropriée afin de pouvoir dispenser une formation dans un environnement d'apprentissage mixte. Ces objectifs sont atteints à travers 5 modules :

- Module 1 : Conseils pour enseigner aux aînés
- Module 2 : Compétences nécessaires pour dispenser le programme d'études



des chercheurs en sciences sociales et la boîte d'outils sur les compétences numériques

- Module 3 : Les pour et les contre de l'apprentissage en ligne
- Module 4 : Processus de sécurité en ligne
- Module 5 : Introduction au Business canvas

La durée totale du programme est de 50 heures, dont 25 heures de formation en face à face et 25 heures d'apprentissage en ligne afin de favoriser l'apprentissage mixte.

### 5) **Cadre de Planification et de Développement des Activités Entrepreneuriales**

- Cette ressource comprend une gamme complète d'outils et de ressources spécialement conçus pour les travailleurs âgés qui passent au travail autonome à temps partiel ou à temps plein. Les modèles économiques présentés et les plans d'affaires élaborés visent à soutenir la création d'une entreprise normale, la création d'une entreprise sociale et la formation d'une coopérative d'individus ayant les mêmes idées. Cette ressource est composée des modules suivants :

- Démarrage de votre activité
- Élaboration d'un plan d'affaires
- Fonds et financements
- Mise en réseau

Le contenu de cette ressource a également été adapté aux contextes nationaux : les partenaires de RESET ont créé des modules sur les différentes possibilités de financement dans leur pays et sur les différents cadres juridiques.

6) **Portail d'apprentissage en ligne** - Ce portail comprend un environnement d'apprentissage numérique et un site Web pour les partenaires du projet. Une plateforme d'apprentissage dédiée est à la disposition des éducateurs d'adultes et de toutes les personnes âgées qui souhaitent apprendre à créer leur entreprise, à mener une recherche en sciences sociales ou à apprendre les technologies de l'information utiles aux chercheurs en sciences sociales.

## Pourquoi RESET est-il un modèle pédagogique pour le soutien de la transition professionnelle ?

Au cours des dernières années, l'entrepreneuriat chez les aînés a été perçu comme un facteur clé qui retarde le vieillissement et prolonge l'espérance de vie. Il est de plus en plus fréquent que des personnes âgées de 50 ans ou plus deviennent des entrepreneurs. Ce phénomène a suscité l'intérêt de plusieurs chercheurs menant une approche tant quantitative que qualitative et conceptuelle (Biron D., St-Jean É., 2019). On s'attendait à ce qu'une telle augmentation de l'espérance de vie se traduise par un plus grand nombre de nouvelles entreprises créées par des personnes âgées (Kautonen et al., 2011). Il faut souligner que les tendances démographiques à long terme - dans l'ensemble du monde développé - suggèrent que les entrepreneurs adultes plus âgés contribuent de plus en plus à l'activité économique dans les pays développés, tandis que la cohorte des jeunes travailleurs diminue (p. ex., Rogers, 2012 ; Weber et Schaper, 2004). Isele et Rogoff (2014) ont indiqué qu'au cours de la dernière décennie, le taux le plus élevé d'activités de démarrage d'entreprise a été enregistré chez les personnes âgées de 55 à 64 ans et que les entrepreneurs plus âgés sont plus susceptibles de posséder une entreprise plus importante et mieux établie, étant donné leurs antécédents et leur expérience.

Le phénomène des entrepreneurs plus âgés a été qualifié d'"entrepreneurs gris", d'"entrepreneurs âgés", d'"entrepreneurs du troisième âge" et d'"entrepreneurs de deuxième carrière" (Seymour, 2002). Les retraités qui cherchent à demeurer sur le marché du travail après une retraite anticipée peuvent exercer l'esprit d'entreprise comme un "pont" (Singh et DeNoble, 2003). Il est intéressant de noter que Blanchflower et ses collaborateurs (2001) ont constaté que la probabilité de préférer travailler à son compte diminue fortement avec l'âge, mais que la propension à le faire augmente fortement.

D'autre part, la vieillesse elle-même peut poser d'importants défis en ce qui concerne la diminution de la capacité d'apprentissage, la diminution de l'adaptation aux changements fréquents de l'environnement, la détérioration des conditions de santé



et l'accès réduit à l'éducation formelle (Weber et Schaper, 2004 ; Weinrauch, 1984). De même, la façon dont la société perçoit les personnes âgées et les entrepreneurs âgés en particulier - "sous un jour négatif" comme le suggèrent Wainwright et al (2012, p.8) - pourrait s'avérer être un autre obstacle important. De tels stéréotypes liés à l'âge peuvent limiter la capacité des entrepreneurs âgés d'accéder à un financement de démarrage ou à des subventions de démarrage (Kulik et coll., 2014).

L'esprit d'entreprise à un âge plus avancé doit être envisagé en d'autres termes, comme l'affirment Kulik et al (2014, p.933) : "Les entrepreneurs plus âgés ont plus de chances de réussir parce qu'ils sont en mesure de tirer profit de leur expérience professionnelle et de leurs réseaux ". Dans le même ordre d'idées, des études antérieures (Weber et Schaper, 2004 ; Madsen et coll., 2003 ; North et Blackburn, 1997) ont indiqué que l'âge semble avoir une influence positive sur le succès entrepreneurial et la survie en entreprise en raison de l'expérience antérieure des entrepreneurs âgés et de leur capital humain et social. Les personnes âgées peuvent devenir des entrepreneurs prospères une fois qu'elles bénéficient d'un environnement favorable, loin des préjugés liés à leur âge avancé (Kurek et Rachwał, 2011).

En fait, les entrepreneurs plus âgés sont susceptibles de tirer parti de leurs ressources existantes qui sont facilement accessibles tout en tirant parti des capacités connues à des fins possibles. Par exemple, Dorfman et ses collaborateurs (2004) ont cité l'opportunité saisie par une femme de 89 ans, motivée par l'épanouissement personnel, qui tenait un restaurant de plats cuisinés maison " Maman et Papa " situé dans une communauté rurale. Donc, la promotion des activités entrepreneuriales des personnes âgées répond non seulement aux besoins individuels, mais contribue également au bien-être de la collectivité en favorisant les réseaux sociaux et la croissance économique (Hantman et Gimmon, 2014).

L'entrepreneuriat social (ES) est un phénomène d'intérêt croissant dans le monde entier. Cependant, on sait peu de choses sur les caractéristiques, les attributs, les qualités et les comportements des entrepreneurs en sciences sociales. Bien que la nécessité d'effectuer des recherches sur des groupes particuliers d'entrepreneurs sociaux est reconnue, il existe actuellement une pénurie de documentation portant spécifiquement sur les entrepreneurs en sciences sociales âgés (Stumbitz, Bianca,



2013). Le projet RESET vise à favoriser le vieillissement actif par des activités entrepreneuriales chez les personnes âgées. Le projet a établi la faisabilité de la mise en œuvre d'un programme d'intervention qui assimile le concept et les capacités de l'entrepreneuriat chez les personnes âgées.

Les tests pilote mis en place par les partenaires de RESET suggèrent que ce type de programme d'intervention est faisable et justifie des études supplémentaires. Un précieux apprentissage stratégique est tiré des expériences de projets des partenaires et identifie les étapes critiques à franchir pour soutenir la transition des travailleurs âgés vers le marché du travail. Il y a deux questions clés qui doivent être prises en considération : (1) le rôle essentiel qu'une formation initiale et continue appropriée du personnel de l'éducation des adultes joue dans l'obtention de résultats d'apprentissage de qualité - en particulier lorsqu'il travaille avec des groupes en marge de l'offre, comme les travailleurs âgés, où des compétences spécifiques sont essentielles ; (2) le potentiel des travailleurs âgés à contribuer à la société et à l'économie en Europe si des aides appropriées sont mises en place.

Le projet RESET prévoit une innovation à grande échelle en matière d'éducation des adultes en ce qui concerne la fourniture de services éducatifs aux travailleurs âgés qui cherchent à conserver leur statut professionnel. Il répond à un besoin important de formation en cours d'emploi pour les professionnels de l'éducation des adultes afin de soutenir leur développement professionnel continu et leur utilisation des nouveaux programmes d'études et ressources de compétences numériques proposés et des nouveaux environnements d'apprentissage en ligne sur mesure. Il faut reconnaître qu'il n'existe actuellement aucune gamme de ressources disponibles qui intègrent à la fois des ressources sur mesure pour les programmes d'études, des ressources sur les compétences numériques et des ressources sur le développement des entreprises et la planification pour les travailleurs âgés.

Ce que propose RESET, c'est d'innover dans le domaine de l'éducation des adultes qui approchent actuellement de la fin de leur vie active. Premièrement, une telle innovation a été conçue, développée et validée dans une série d'environnements d'éducation des micro-adultes. Une fois que les premiers prototypes ont été mis au point et que les plates-formes en ligne requises ont été mises en place, les résultats



du projet ont été élargis et étendus à d'autres. Étant donné que cet objectif a été atteint tout au long de la durée de vie du projet, le potentiel de multiplication des résultats a été important. L'offre d'une gamme complète de programmes de formation en cours d'emploi, le programme de recherche en sciences sociales, la boîte à outils de ressources pour le développement des compétences numériques, le cadre de planification et développement des activités entrepreneuriales et le portail d'apprentissage en ligne garantiront que l'adoption des nouveaux matériels sera généralisée bien au-delà de la durée du projet.

Soutenir l'impact de ce projet au-delà de sa fin s'appuie sur la philosophie même qui l'a guidée. RESET est un projet visant à soutenir la capacité individuelle des travailleurs âgés à développer des ensembles de compétences clés qu'ils peuvent utiliser pour accroître leur participation active au marché du travail. Pour qu'un nouveau service soit à jour, il doit s'inscrire dans une perspective à long terme. En concevant les ressources proposées, les partenaires du consortium se sont concentrés sur le développement des compétences clés au sein du groupe cible des travailleurs âgés. Le développement des aptitudes à la recherche, des compétences numériques et des aptitudes à la création d'entreprises constitue un mécanisme de soutien qui stimule la participation active continue à la société et à l'économie.

Si le développement de ces compétences pour la promotion de l'inclusion a une valeur sociale significative, le développement de compétences pour soutenir le maintien en emploi des personnes âgées est également innovant et offre des avantages considérables à multiples facettes. Comme indiqué précédemment, les personnes âgées ont - et devraient avoir dans un avenir proche - une contribution continue à la croissance économique européenne, étant donné l'augmentation du nombre de travailleurs âgés à l'avenir. Ils doivent donc être perçus comme des membres actifs du marché du travail. Actuellement, il existe une cohorte importante de personnes âgées dont la participation active a cessé prématurément. Les réintégrer sur le marché du travail, est une tâche onéreuse, d'autant plus qu'il n'y a pas eu de changement significatif dans la conception générale du travail et ce qu'elle signifie en termes d'horaires de travail et de zones de travail pour les personnes âgées.

La caractéristique novatrice clé de RESET pour la transition professionnelle est que



le projet adopte une approche proactive du vieillissement de la main-d'œuvre et identifie clairement les étapes nécessaires pour obtenir des conditions de travail appropriées et pour développer des zones de travail appropriées pour les personnes âgées.

- RESET a également mis au point un cadre pédagogique novateur pour faciliter la transition entre le travail et la vie professionnelle en ciblant les travailleurs âgés à l'approche de l'âge de la retraite.
- Le projet offre des nouvelles solutions aux travailleurs âgés grâce à la conception et à la mise en œuvre d'une série de mesures visant à soutenir leur transition vers de nouveaux secteurs professionnels.
- RESET a dispensé une formation en cours d'emploi aux éducateurs d'adultes pour soutenir leur développement professionnel continu en les initiant à des pratiques d'enseignement adaptées aux personnes âgées.
- Le projet a fourni aux éducateurs d'adultes de nouvelles ressources pédagogiques pour les aider à aider les travailleurs âgés à acquérir des compétences à forte valeur économique.
- Le projet RESET encourage les syndicats, les employeurs et les éducateurs à collaborer avec les travailleurs âgés à la définition de nouveaux domaines professionnels et à développer des outils appropriés de soutien aux entreprises proposant de nouveaux modèles d'entreprise adaptés à l'âge.
- En raison de la nature transnationale du projet, RESET facilite et soutient la coopération entre travailleurs âgés des pays européens qui forment le partenariat afin d'explorer des potentiels modèles coopératifs commerciaux.

## **Durabilité de la méthodologie et de la formation RESET**

### **Étapes à suivre pour adopter le modèle RESET**

Toutes les ressources développées sont gratuites et disponibles en ligne dans toutes les langues des partenaires. Toute organisation désireuse d'adopter le modèle du projet peut contacter le partenaire RESET de son pays qui peut expliquer concrètement comment mettre en œuvre la formation. Afin de donner un aperçu de la



façon de mettre en œuvre une telle formation, plusieurs étapes ont été identifiées :

1. Identifier et recruter les personnes âgées prêtes à suivre la formation RESET. Le recrutement peut se faire en interne, en suivant la procédure de votre organisation, par exemple en contactant directement vos propres membres, ou en externe en mettant en place des partenariats avec des organisations de seniors.

2. Identifier les éducateurs d'adultes désireux de participer à la formation RESET et d'être formés pour qu'ils puissent la délivrer correctement aux personnes âgées intéressées. Encore une fois, cette identification et ce recrutement peuvent se faire tant à l'interne qu'à l'externe de votre organisation.

3. Créer votre propre compte sur la plateforme RESET pour pouvoir accéder aux ressources développées par le consortium. Cette plateforme est accessible par le lien <https://resetproject.eu/>.

4. Sélectionnez votre langue.

5. Cliquez sur "Résultats".

6. Sélectionnez le programme de formation qui vous intéresse.

7. Utiliser le "programme de formation en cours d'emploi" pour former les éducateurs d'adultes afin qu'ils puissent dispenser le "programme de recherche sociale" aux personnes âgées intéressées. Le "programme de formation en cours d'emploi" peut être dispensé par un membre de votre propre organisation. Un plan du cours (Manuel), des présentations PowerPoint et des ressources supplémentaires sont disponibles pour le formateur. Ce cours dure 50 heures réparties en 25 heures de face à face et 25 heures d'apprentissage en ligne.

1. La boîte à outils des compétences numériques devrait également être présentée aux éducateurs d'adultes. Cette boîte à outils est composée de vidéos spécialement conçues pour les personnes âgées, fournissant des conseils pour acquérir les compétences informatiques nécessaires pour devenir des chercheurs en sciences sociales.

2. Le programme de recherche sociale devrait ensuite être présenté par des éducateurs d'adultes qui ont suivi le " programme de formation en cours d'emploi ".

3. Enfin, pour compléter la formation, le " Cadre de Planification et de

Développement des Activités Entrepreneuriales " devrait également être présenté aux aînés à la suite de la formation RESET, leur fournissant des connaissances en business pour rester actif dans le monde du travail.

### **Analyse coûts-avantages de la mise en œuvre du modèle RESET dans chaque pays**

L'analyse coûts-avantages réalisée par les chercheurs de RESET a révélé que les coûts initiaux pour la mise en œuvre du projet étaient principalement attribués aux ressources humaines (heures de travail) nécessaires pour créer toutes les ressources de formation du projet et qu'à l'avenir ces ressources pourront être utilisées et reproduites dans n'importe quelle communauté ou institution en Europe. Ces coûts ont été principalement supportés par les partenaires, grâce à la bourse Erasmus+, pendant la phase de développement du projet (d'une durée de 24 mois), tandis que les bénéfices se poursuivent.

Le maintien du projet entraînerait, dans une large mesure, des coûts en termes de participation de la population aux activités. Étant donné que la plupart des coûts sont principalement liés à la mise en œuvre du processus et s'étendent sur une période beaucoup plus longue que le cycle de vie du projet, la durabilité du processus est donc considérée comme viable. Le plan d'exploitation a également assuré cet aspect afin de garantir la durabilité du projet.

Certains coûts peuvent être identifiés pour la mise en œuvre de la formation RESET, mais il semble, après analyse, que les avantages obtenus grâce à la formation l'emportent sur les coûts de sa mise en œuvre.

Le tableau ci-dessous présente une estimation des coûts qu'une organisation désireuse de mettre en œuvre la méthodologie RESET peut encourir :

<b>Etape</b>	<b>Type de coûts qui pourraient être encourus lors de la mise en œuvre des activités</b>
Identifier et sélectionner les éducateurs d'adultes	Téléphone, connexion Internet, flyer imprimé, temps de réunion du personnel avec les éducateurs d'adultes, électricité
Identifier les seniors	Téléphone, connexion Internet, flyer imprimé, temps de



	réunion avec le personnel pour la publicité dans divers événements, électricité
Délivrer le programme initial de formation	Espace de formation, connexion Internet, ordinateur portable, vidéoprojecteur, imprimante, flip-chart, papier, marqueurs, documents imprimés, pause-café, temps du formateur du personnel
Délivrer le programme de formation pour les formateurs	Espace de formation, connexion Internet, ordinateur portable, vidéoprojecteur, imprimante, flip-chart, papier, marqueurs, documents imprimés, pauses café, temps des formateurs d'éducateurs d'adultes/directeurs bénévoles
Évaluation et collecte des commentaires des participants	Papier, imprimante, téléphone, connexion Internet, temps du personnel de suivi et d'évaluation
Émettre des certificats de participation pour les personnes âgées	Papier, imprimante

*Tableau 1 : Estimation des coûts de mise en œuvre de la formation RESET*

Ces coûts peuvent être couverts par les méthodes suivantes :

- Bénévolat
- Parrainage
- Subventions locales
- Dons privés

## **Pourquoi les décideurs devraient-ils envisager d'adopter le modèle RESET ?**

Au fil des ans, les programmes de transition vers le monde du travail ont pris de nombreuses formes, y compris des cours de perfectionnement, des ateliers et des conférences. Les compétences abordées dans les programmes de transition comprennent : les compétences et les aptitudes professionnelles à la vie quotidienne et les compétences émotionnelles pour faire face aux changements associés à la transition. Bien que les services d'orientation professionnelle offrent de nombreux programmes de transition, tous les professionnels travaillant avec les étudiantes peuvent collaborer entre eux pour aider les personnes âgées dans leur transition vers



le marché du travail. Les programmes de transition à l'intention des personnes âgées peuvent être avantageux pour les étudiants, les employeurs et l'établissement lui-même, car ils permettent de bâtir la réputation et la crédibilité de l'université en ce qui concerne la réussite de ses étudiants après leurs études. Par conséquent, les universités mettent en œuvre des programmes de transition pour aider les diplômés à être mieux préparés lorsqu'ils entrent sur le marché du travail (Yeadon, 2010).

Les élèves n'acquièrent pas les compétences nécessaires pour l'insertion dans le monde du travail en s'asseyant simplement en classe (Wendlandt & Rochlen, 2008 ; Wood, 2004). Par conséquent, les programmes de transition aident les élèves à comprendre les compétences qu'ils doivent encore perfectionner. Cuseo (1998) a défini plusieurs objectifs des programmes de transition pour les aînés, y compris l'acquisition des compétences nécessaires en milieu de travail, l'aide à l'adaptation et à la préparation à la carrière, la promotion de la planification pratique de la vie et le suivi des aînés dans leur intégration avec les anciens (Henscheid, J. M., 2008). De plus, les établissements d'enseignement ont mis au point - pour leurs jeunes étudiants - de nombreux types différents de programmes de transition, identifiés par Henscheid (2008). Ces programmes comprennent des séminaires pour les aînés ou des cours de synthèse, d'autres programmes qui préparent les étudiants à leur carrière, des programmes qui leur donnent l'occasion d'établir des liens et d'appliquer leurs connaissances acquises, et des activités de célébration pour les aînés. Bien que chacun de ces types de projets ait une orientation différente, ils peuvent tous être utilisés pour aider les élèves à réfléchir sur eux-mêmes et à découvrir les problèmes de transition.

D'autre part, les décideurs politiques doivent réfléchir à ce qui peut être fait pour les personnes âgées qui ont besoin d'une approche proactive au vieillissement et doivent également identifier clairement les mesures nécessaires pour obtenir des conditions de travail appropriées dans des domaines professionnels innovants. Ensuite, les décideurs pourront étendre les résultats de ce projet et d'autres pratiques exemplaires à d'autres domaines de pratique. Dans cette direction, le projet RESET fournit des informations utiles sur un domaine de la pédagogie du ressourcement et d'autres contenus similaires afin de faciliter les demandes de transition de la main-d'œuvre pour les personnes âgées. Par conséquent, l'étude RESET prend en considération et



met l'accent sur les différents besoins des entrepreneurs âgés. Cette étude a également mis en lumière les méthodes d'apprentissage des aînés et leurs façons de mettre en pratique les résultats de l'apprentissage. Afin d'assurer la diffusion et l'exploitation des résultats du projet, RESET a fourni tout le matériel de formation dans toutes les langues des partenaires.

Le projet contribue de trois façons principales à faciliter la transition des travailleurs âgés dans le monde du travail. Premièrement, il élabore une typologie empirique qui reflète l'éventail de l'activité sociale entrepreneuriale. Deuxièmement, elle favorise une meilleure compréhension des liens entre les intentions (sociales) entrepreneuriales et les pratiques réelles. Troisièmement, il donne un aperçu plus global de la nature de la prise de risque et de ses diverses dimensions, y compris les risques financiers (qui sont au cœur de la littérature " grand public ") ainsi que les risques liés à la réputation ou autres risques personnels (p. ex. physiques). Il démontre également que la propension des individus à prendre des risques change souvent avec le temps et en réponse à l'évolution des circonstances à différentes étapes de la vie.

Le projet prend en compte l'importance du contexte lors de l'élaboration des modules du curriculum. Les contextes et les antécédents pertinents dans chaque pays partenaire diffèrent considérablement, ce qui a une incidence sur l'éventail des compétences requises pour répondre aux besoins de formation de chaque groupe cible. L'objectif fondamental des partenaires était de veiller à ce que le programme d'études soit conçu et développé de manière à générer une valeur ajoutée pour tous les pays partenaires concernés. RESET a décrit les compétences clés nécessaires pour devenir chercheurs en sciences sociales et des entrepreneurs compétents. Pour ce faire, tous les partenaires ont travaillé de façon productive avec leurs comités consultatifs locaux pour effectuer une analyse des besoins de formation propres à un groupe cible. L'étude de toutes les évaluations des besoins technologiques a permis de définir les résultats d'apprentissage à atteindre dans le cadre d'un programme de recherche en sciences sociales. Ce cadre a été la référence constante pour le travail des partenaires, ce qui a permis aux partenaires de RESET d'adapter le contenu en fonction des valeurs culturelles et sociétales locales.

Pour résumer le contenu de tous les questionnaires d'évaluation des besoins



technologiques, il est important d'examiner les résultats collectivement. Les participants reconnaissent l'importance des compétences personnelles - en particulier celles liées à l'efficacité opérationnelle (dans un contexte d'affaires), comme la résolution de problèmes, la gestion du temps, la prise de décision et la communication. De même, les compétences en matière de négociation et d'écoute ont été perçues comme tout aussi importantes. En ce qui concerne les compétences spécialisées, les participants ont souligné l'importance des connaissances en TIC, de la méthodologie et de la compréhension des données, ainsi que des compétences numériques. La majorité des participants ont souligné l'importance de l'engagement des travailleurs âgés et des aînés dans la formation et la réorientation de leur carrière professionnelle. Surtout si l'on considère la diversité - et donc la flexibilité - des sciences sociales, le développement de telles compétences pourrait s'avérer moins difficile. Les sciences sociales combinent une variété de disciplines à la fois "théoriques" et "appliquées".

Suivant cette approche, l'orientation proposée pour le projet RESET pourrait s'avérer très utile pour les décideurs politiques. Ces derniers doivent prendre conscience de l'importance de la formation des éducateurs, car ils représentent le lien entre le matériel éducatif et l'intérêt des personnes âgées pour le recyclage. L'utilisation de l'éducation en ligne pour le transfert des connaissances et des compétences est essentielle et pourrait s'avérer très efficace, lorsqu'elle est combinée à une formation en face à face. L'éducation des adultes et l'apprentissage informel seront des voies clés dans ce processus. Le vieillissement et les personnes âgées peuvent être considérés comme une ressource précieuse dans un marché du travail qui se rétrécit. Cela doit également être perçu dans un contexte plus large de solidarité intergénérationnelle. Un tel processus nécessite la création d'environnements et de services commerciaux adaptés aux besoins des personnes âgées qui pourraient être utilisés par tous.

Pour conclure, les décideurs politiques peuvent s'inspirer des nombreuses innovations produites par le projet RESET :

- Le programme d'études des chercheurs en sciences sociales est un programme novateur qui s'adresse spécifiquement aux travailleurs âgés pour les aider à faire la transition vers des modèles de travail plus adaptés à leur âge. Le programme d'études proposé ajoute des compétences clés en matière



de recherche aux connaissances nécessaires dans la vie courante déjà disponibles chez les travailleurs âgés, afin d'obtenir un mélange de compétences et d'expérience. Ce programme démontre les capacités de recyclage et de redéploiement des travailleurs âgés et ouvre la voie à d'autres curriculums ciblés sur mesure. Le programme d'études des chercheurs en sciences sociales a été offert dans un format d'apprentissage mixte, comprenant environ 25 heures d'apprentissage en classe en face à face et 25 heures d'apprentissage autodirigé. Ce nouveau programme d'études offre un potentiel considérable d'emploi ou de travail autonome.

- Les ressources numériques pour les travailleurs âgés ne sont guère les résultats les plus innovants de l'apprentissage tout au long de la vie aujourd'hui. Toutefois, ce qui a été mis en œuvre dans le contexte du projet RESET, c'est le développement et la fourniture d'un ensemble de ressources de formation sur mesure qui traite des compétences spécifiques pour travailler dans des environnements basés sur les TI en tant que chercheurs en sciences sociales. Cela nécessite des compétences spécifiques - mentionnées ci-dessus - qui sont très différentes des ressources numériques traditionnelles et les partenaires du projet ont travaillé pour fournir toutes les ressources de formation nécessaires afin de développer les compétences clés nécessaires chez les travailleurs âgés pour soutenir leur redéploiement en tant que chercheurs.
- L'objectif spécifique des ressources de formation proposées était d'aider les travailleurs âgés à acquérir les compétences nécessaires en TI pour améliorer leurs compétences en recherche sociale. Un cadre d'analyse des besoins de formation qui a mené des recherches avec des comités consultatifs locaux a défini les principaux résultats d'apprentissage à atteindre et les aptitudes, connaissances et compétences à développer. RESET a développé le contenu de l'apprentissage pour la boîte à outils des compétences numériques. Cette boîte à outils est de conception modulaire et comprend une série de programmes de formation courts et ciblés qui traitent chacun d'une compétence ou d'une technologie particulière. Tous les contenus d'apprentissage ont été testés avec les comités consultatifs locaux et les versions finales ont été approuvées après un examen externe par les pairs. Tous les outils de formation



numérique sont extrêmement transférables en raison de la demande pour certaines formations spécialisées et de la nature même de la formation, qui est presque toujours dispensée en ligne, étant donné que les ressources développées ont été adaptées à 6 pays différents et disponibles en 6 langues. Ce type de formation spécialisée devrait avoir une incidence importante sur l'employabilité et le maintien en poste des travailleurs âgés.

- Un cadre de planification et de développement des activités entrepreneuriales appuyé par une gamme complète d'outils et de ressources, a également été élaboré. Les avantages sont nombreux, tant pour les individus du groupe cible que pour la société dans son ensemble. En retenant les travailleurs âgés en tant que membres actifs de la population active jusqu'à un âge avancé, qu'ils travaillent à temps plein en tant qu'employés ou à temps partiel en tant qu'indépendants, le maintien de l'engagement procure de nombreux avantages financiers, personnels et sociaux. Pour les travailleurs âgés qui aimeraient continuer à travailler à temps partiel à leur compte, il y a un certain nombre de questions liées au démarrage d'une entreprise qu'il faut régler. Les partenaires de RESET ont répondu à ce défi en proposant le développement d'une formation sur mesure spécialement conçue pour le groupe cible en question. Les décideurs peuvent utiliser un modèle d'entreprise aussi novateur pour les travailleurs âgés qui se mettent à leur compte à temps partiel ou à temps plein. Comme beaucoup d'autres, les planificateurs d'entreprise et les organismes de soutien aux entreprises ignorent le potentiel commercial encore inexploité de la population âgée. Avec l'augmentation de la population âgée et le recours croissant à la technologie dans notre vie quotidienne, il existe un certain nombre d'emplois et de travailleurs autonomes à faible impact que les travailleurs âgés pourraient considérer comme des options viables pour travailler plus tard dans leur vie. Le cadre de planification et de développement des activités entrepreneuriales de RESET est très avantageux pour un large éventail de travailleurs âgés. Si certains pays sont plus ouverts que d'autres au concept d'esprit d'entreprise et d'entrepreneuriat social, le cadre de développement et de planification des entreprises pour les travailleurs âgés aura un potentiel considérable de transférabilité, d'autant plus que le maintien



des travailleurs âgés en tant que membres actifs de la société est un objectif européen et que les ressources disponibles pour le soutenir sont si limitées.

- Un portail d'apprentissage en ligne sous la forme d'un guichet unique donnant un accès instantané à l'ensemble des ressources d'apprentissage développées est également d'une grande importance. Le portail d'apprentissage en ligne proposé prend en charge un large éventail de didacticiels en ligne novateurs. Il intègre un mécanisme de suivi des apprenants pour permettre aux éducateurs d'adultes de suivre les progrès des apprenants grâce aux différentes ressources mises à leur disposition. Il appuie la prestation de la formation en cours d'emploi et du programme d'études des chercheurs en sciences sociales et donne également accès à l'ensemble des programmes numériques de recherche disponibles dans la boîte à outils numériques proposée ainsi que dans le cadre de planification et de développement des activités entrepreneuriales. Incluant toutes les fonctionnalités standards et attendues des médias sociaux qui sont maintenant une partie essentielle de l'apprentissage en ligne, la nature objective et modulaire du cadre et des services qui en découlent, permet une combinaison flexible des modules disponibles ainsi que la création rentable de nouvelles formations.

## Conclusion et recommandations

Les avantages de travailler plus longtemps sont bien établis : la stimulation mentale et l'engagement social sont corrélés à la diminution des risques de maladies chroniques. Donc, au-delà de l'impact économique du maintien des travailleurs âgés sur le monde du travail, c'est une question de santé publique. Un article du département de la santé de l'université Harvard, étude réalisée en 2015 auprès de 83 000 personnes âgées de plus de 15 ans, publiée dans la revue Preventing Chronic Disease du CDC, indique que, comparativement aux retraités, les personnes qui ont travaillé après 65 ans sont environ trois fois plus susceptibles de déclarer être en bonne santé et environ la moitié des personnes qui ont des problèmes graves, comme le cancer ou une maladie cardiaque.

Cependant, il est également important de noter que les conséquences de travailler plus longtemps ne sont pas toujours positives : par exemple, si la profession est



stressante ou exigeante physiquement, les risques de maladies ou de problèmes cardiaques sont plus élevés.

Par conséquent, le maintien dans le monde du travail devrait être pris avec prudence et les aînés, qui ont travaillé toute leur vie, devraient avoir un emploi qu'ils aiment. Les projets RESET proposent de les former à acquérir de nouvelles compétences, ce qui est intellectuellement stimulant. La curiosité devrait jouer un rôle majeur dans la poursuite de nouvelles activités professionnelles et c'est ce que nous proposons avec l'approche RESET.

## Bibliographie

Biron D., St-Jean É. (2019) A Scoping Study of Entrepreneurship Among Seniors: Overview of the Literature and Avenues for Future Research. In: Maâlaoui A. (eds) Handbook of Research on Elderly Entrepreneurship. Springer, Cham

Blanchflower, D., Oswald, A. and Stutzer, A. (2001) 'Latent entrepreneurship across nations', European Economic Review, Vol. 45, Nos. 4–6, pp.680–691.

Cuseo, J. B. (1998). Objectives and benefits of senior year programs. In J. G. Gardner (Ed.), The senior year experience: Facilitating integration, reflection, closure, and transition (pp. 21-36). San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.

Dorfman, L.T., Murty, S.A., Evans, R.J., Ingram, J.G. and Power, J.R. (2004) 'History and identity in the narratives of rural elders', Journal of Aging Studies, Vol. 18, No. 2, pp.187–203.

Hantman Sh., Gimmon E. (2014) Dare to Dream: New Venture Incubator for Older Adults, Educational Gerontology, 40:10, 737-744, DOI: 10.1080/03601277.2014.893748

Henscheid, J. M. (2008). Institutional efforts to move seniors through and beyond college. New Directions for Higher Education, 44.

Isele, E. and Rogoff, E.G. (2014) 'Senior entrepreneurship: the new normal', Public Policy & Aging Report, Vol. 24, No. 4, pp.141–147.

Kautonen, T., Tornikoski, E.T. and Kibler, E. (2011) 'Entrepreneurial intentions in the third age: the impact of perceived age norms', Small Business Economics, Vol. 37, No. 2, pp.219–234.

Kulik, C.T., Ryan, S., Harper, S. and George, G. (2014) 'Aging populations and management', *Academy of Management Journal*, Vol. 57, No. 4, pp.929–935.

Kurek, S. and Rachwał, T. (2011) 'Development of entrepreneurship in ageing populations of the European Union', *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, Vol. 19, pp.397–405.

Madsen, H., Neergaard, H. and Ulhøi, J.P. (2003) 'Knowledge intensive entrepreneurship and human capital', *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 10, No. 4, pp.426–434.

North, J. and Blackburn, R. (1997) 'Entrepreneurship in the third age', Paper presented at the ISBA, Small-Firms Policy and Research Conference, NIR, Belfast.

Rogers, T.M. (2012) 'Bank market structure and entrepreneurship', *Small Business Economics*, Vol. 39, No. 4, pp.909–920.

Seymour, N. (2002) Starting Up After 50 [online], <http://www.celcee.edu/publications/digest/Dig02-05.html>[accessed 3 June 2019].

Singh, G. and DeNoble, A. (2003) 'Early retirees as the next generation of entrepreneurs', *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 27, No. 3, pp.207–226.

Stumbitz, B. (2013) Social entrepreneurship shaped by the life course: a case study of older social entrepreneurs in the UK. PhD thesis, Middlesex University.

Yeadon Ch. (2010), College Senior Transition Programs: Transitioning from College to the Workplace, *Journal of Student Affairs*, Volume XIX, 2009-2010, Colorado State University, 44-50

Wainwright, T., Kibler, E. Blackburn, R. and Kautonen, T. (2012) 'Who are you calling old? Revisiting notions of age and ability amongst older entrepreneurs', in 34th Institute for Small Business and Entrepreneurship (ISBE) Annual Conference: Sustainable Futures: Enterprising Landscapes and Communities, Sheffield, UK, 9–10 November.

Weber, P. and Schaper, M. (2004) 'Understanding the grey entrepreneur', *Journal of Enterprising Culture*, Vol. 12, No. 2, pp.147–164.

Weinrauch, J.D. (1984) 'Educating the entrepreneur: understanding adult learning behavior', *Journal of Small Business Management*, Vol. 22, No. 2, pp.32–37.

Wendlandt, N., & Rochlen, A. (2008, January 1). Addressing the college-to-work transition: Implications for university career counselors. *Journal of Career Development*, 35(2), 151-165.

Wood, F. (2004). Preventing postparchment depression: A model of career counseling for college seniors. *Journal of Employment Counseling*, 41(2), 71.



in association with

S V E B ■ Schweizerischer Verband für Weiterbildung  
Federation suisse pour la formation continue  
F S E A ■ Federazione svizzera per la formazione continua  
Swiss Federation for Adult Learning



Erasmus+

Project Number 2017-1-FR01-KA204-037152

This project has been funded with support from the European Commission.  
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot  
be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.