

Groupe de travail 4 : Évolutions des contraintes sur les activités humaines (contraintes de travail, contraintes d'apprentissage) et modalités de prise en compte de la diversité

Objectif et point de vue adopté dans le GT4

Le GT4 a pour objectif d'intégrer à la réflexion prospective sur les apprentissages à l'horizon 2030 un ensemble de questions relatives aux caractéristiques et besoins de formation et d'éducation du point de vue du monde du travail et des populations, afin de favoriser l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des hommes et des femmes au travail. Par « développement », nous entendons non seulement la construction de parcours professionnels qualifiants mais aussi l'élaboration de leur santé et de leur bien-être. Nous considérons également le développement des compétences qui contribue à la fois au développement de la qualification, et à la gestion des conditions de travail (Gaudart & Weill-Fassina, 1999) ou des risques professionnels (Vidal-Gomel, 2007), permettant ainsi aux opérateurs de mieux se préserver.

Dans ce cadre, l'organisation du GT4 est envisagée suivant trois thématiques qui visent à décliner la notion de « diversité ». Ces thèmes sont précisés à la suite.

Diversité des populations

Une thématique centrale du GT 4 concerne la diversité des populations. Nous tenterons de prendre notamment en compte les niveaux de qualification et d'expérience, les situations de handicap, le genre et l'âge. Depuis 10 ans, l'accès à la formation tout au long de la vie stagne à un niveau faible dans la population active. En outre, la probabilité d'accès à la formation est d'autant plus élevée que le niveau de qualification l'est. Ainsi en Europe en 2005, moins de 30 % des employés avaient participé à une formation, taux stable n'ayant pas augmenté dans la population depuis 1995 (EFILWC, 2007). Des différences importantes persistent suivant les pays, les pays du nord de l'Europe présentant les plus fortes proportions d'accès à la formation pour les travailleurs (e.g. plus de 50 % en Finlande ou en Suède). La France se situe en dessous de la moyenne européenne avec un taux d'environ 25 % (EFILWC, 2007). Cette difficulté d'accès est particulièrement vraie pour les travailleurs les plus âgés et les moins qualifiés, mettant en évidence un déficit dans les progrès vers l'objectif de l'apprentissage tout au long de la vie (Alonzo et Chardon (2006) ; EFILWC, 2007). Ces problèmes sont aussi accrus pour les femmes. Par ailleurs, des résultats des enquêtes VISAT et SVP 50² montrent qu'il existe un lien entre « avoir ou non un métier qui permet d'apprendre », le sentiment de « se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite » et la présence de troubles de la santé et de signes d'usure (Molinié, 2005). Ces résultats et d'autres (Marquié, 2010) mettent au premier plan la dimension de l'apprentissage dans la construction de sa santé au travail et le maintien dans l'emploi, en montrant l'importance d'apprendre au quotidien, dans le cadre de son activité professionnelle.

Ces questions nécessitent d'identifier les inégalités au cours de l'orientation (Guichard, 2006 ; Landrier & Nakhili, 2010) et leurs conséquences en matière d'emploi (Boudesseul,

¹ Vieillesse Santé Travail : enquête transversale et longitudinale réalisée par des médecins du travail de trois régions du sud de la France. Il s'agit d'étudier les aspects du vieillissement et de la santé en lien avec les conditions de travail actuelles et passées. Première passation en 1996 ; dernière en 2006. Environ 3000 salariés de 4 groupes d'âges : 32/42/52/62 ans.

² Santé et Vie Professionnelle après 50 ans : enquête transversale réalisée par les médecins du travail du groupe d'épidémiologie du CISME en collaboration avec le CREAPT. Passation 2003.

2010) ou de trajectoire professionnelle (Lallemand, 2006), en intégrant la question des dynamiques territoriales (Berthet, Dechezelles, Gouin, & Simon, 2010). Elles supposent également de repérer les inégalités d'accès à l'apprentissage ou à la formation et les besoins spécifiques, en fonction du niveau de qualification initial, du fait que l'on soit ou non en situation de handicap, du type et du degré d'expérience des professionnels...

A ce premier ensemble de questions s'ajoutent des besoins spécifiques des formateurs, moniteurs, tuteurs etc. Pour ne prendre qu'un exemple, on peut ainsi se demander quelles sont les contenus et caractéristiques des situations de formation qui pourraient être proposés aux moniteurs d'atelier en ESAT³ — opérateurs qui occupent un poste clé pour favoriser l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap —, afin qu'ils puissent mieux faire face à la diversité des publics auxquels ils sont confrontés (personnes trisomiques mais aussi schizophrènes) ?

Diversité des dispositifs de formation et des situations d'apprentissage

Une seconde thématique de notre groupe de travail porte sur la diversité des dispositifs de formation et des situations d'apprentissage : formation scolaire et professionnelle (ses différents niveaux : BEP, Bac généralistes, techniques, professionnels etc.), formation continue, tutorat, contrat de professionnalisation, « apprentissage sur le tas » en situation de travail, e-learning... Comment ses différents types de dispositifs et de situations participent-ils d'un projet d'apprentissage tout au long de la vie ? Quelles sont les variables qui ont été à l'œuvre dans leurs évolutions, quelles en sont les conséquences ? Nous pouvons, par exemple, relever le faible accès à la formation des employés et des ouvriers comparativement aux cadres (Fournier, 2004) ou des personnes en situations de handicap (Busnel et al., 2009). Comment pouvons-nous envisager leurs évolutions/transmutations futures ?

Au-delà des formations initiales, comment et à quelles conditions les situations de travail peuvent-elles contribuer au développement des opérateurs tout au long de leur carrière ? Cette question nécessite de prendre en compte à la fois les difficultés des jeunes professionnels et leur niveau élevé d'accidentabilité (Hamon-Cholet, 2007), les moyens mis en œuvre pour constituer ou reconstituer des collectifs de travail qui contribuent à leur insertion dans le métier (Cohen-Scali, 2008) et à la transmission intergénérationnelles (Gaudart, Delgoulet & Chassaing, 2008) mais qui peuvent aussi constituer un moyen essentiel du maintien de la santé au travail et du développement des individus, et enfin les conditions qui permettent aux opérateurs plus âgés de rester au travail.

Conditions de travail, organisation du travail et possibilités d'apprentissage

La troisième thématique abordée concerne l'évolution des conditions de travail et leurs effets sur les opérateurs en matière de développement des compétences des individus et des collectifs (Weill-Fassina & Pastré, 2004 ; Gaudart & Weill-Fassina, 1999), de maintien dans l'emploi avec l'avancée en âge mais aussi d'atteinte de la santé et de reconversion éventuelle (Busnel et al., 2009).

Il serait pertinent de comprendre en quoi les évolutions du marché de l'emploi vers l'intérim, la mobilité, le travail à temps partiel, etc. des conditions de travail, qui tendent vers une intensification des temps travaillés, (Hamon-Cholet & Ayhou, 2002 ; Hamon-Cholet, 2007), et leurs effets conjoints (Rouxel, 2009) ont une incidence sur les possibilités

³ Etablissement et service d'aide par le travail.

d'apprentissage (formel ou informel) à tout âge, quel que soit le niveau de qualification initial. Comment les diverses organisations du travail (taylorisme, lean manufacturing, organisation apprenante, etc) et les dispositifs d'apprentissage associés sauront intégrer, former et maintenir en emploi des populations en situation de handicap ? Dans un tel contexte, comment vont évoluer les métiers (Chardon, Estrade, & Toutlemonde, 2005) et quels seront les nouveaux besoins des formateurs et des formés ?

Références

- Alonzo, P. & Chardon, O. (2006). Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? *Emploi*, 3, 265-272, Données sociales, La société française.
- Berthet, T., Dechezelles, S., Gouin, R., Simon, V. (2010). La place des dynamiques territoriales dans la régulation de l'orientation scolaire. *Formation Emploi*, 109, 37-52.
- Boudesseul, G. (2010). La segmentation par l'orientation ? Comment l'orientation préfigure les inégalités d'emploi. *Formation Emploi*, 109, 53-70.
- Busnel, M., Hennion, T., Leguay, D., Paparelle, V., & Pollez, B. (2009). *Évaluer la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi. Prévenir la désinsertion professionnelle*. Rapport remis à X. Darcos, Ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et à N. Morano, Secrétaire d'état chargée de la famille et de la solidarité. Décembre 2009.
- Cau-Bareille, D., & Gaudart, C. (à paraître). Formation et changements technologiques : des difficultés liées à l'âge ? In C. Gaudart, A. Molinié & V. Pueyo (Eds.), *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Toulouse : Octarès.
- Chardon, O., Estrade, M.-A., & Toutlemonde, F. (2005). Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom. *Premières Informations et Premières Synthèses*, DARES, n° 50.1. www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/98.html
- Cohen-Scali, V. (2008). Accompagnement en entreprise et intentions liées à la carrière chez les apprentis du bâtiment. *Pratiques Psychologiques*, 14, 147-160.
- Delgoulet, C. (à paraître). Apprendre pour et par le travail : les conditions de formation tout au long de la vie professionnelle. In C. Gaudart, A. Molinié & V. Pueyo (Eds.), *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Toulouse : Octarès.
- EFILWC (2007). Fifteen years of working conditions in the EU : charting the trends (Report No. EF/06/85/EN). Dublin, Ireland : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurogip (2008). *L'emploi et la santé au travail des seniors en Europe*. Note thématique. Septembre 2008.
- Fournier, C. (2004). Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation. *Bref*, 209, juin 2004.
- Gaudart, C., Delgoulet, C., & Chassaing, K. (2008). La fidélisation de nouveaux dans une entreprise du BTP : Approche ergonomique des enjeux et des déterminants. *Activités*, 5(2) pp. 2-24. <http://www.activites.org/v5n2/v5n2.pdf>
- Gaudart, C. & Weill-Fassina, A. (1999). L'évolution des compétences au cours de la vie professionnelle. *Formation Emploi*, 69, 47-62.
- Guichard, J. (2006). *Pour une approche copernicienne de l'orientation à l'école*. Rapport remis au Haut conseil de l'éducation. Décembre 2006.
- Hamon-Cholet, S. (2007). Accidents et conditions de travail. *Premières Informations, Premières synthèses*, 31,2, 1-7.
- Hamon-Cholet, S., & Ahyou (2002). Entre autonomie et prescription, quelles contraintes pour les salariés ? In J.-M. Évesque, A.-M. Gautier, C. Revest, Y. Schwartz & J.-L. Vayssière (Eds.), *Actes du XXXVIIe Congrès de la SELF : Les évolutions de la prescription* (pp. 50-52.). Aix-en-Provence : 25-27 septembre 2002, GREACT-SELF.
- Landrier, S., Nakhili, N. (2010). Comment l'orientation contribue aux inégalités de parcours scolaires en France. *Formation Emploi*, 109, 23-36.
- Marquié, J.-C. (2010). Pénibilité et usure cognitive chez les seniors. De mesures à court et long terme. *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*. 71(3), 333-337.
- Molinié, A.-F., (2005a). Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ? *Pistes*, 7, 1. <http://www.pistes.uqam.ca/>
- Rouxel, C. (2009). Conditions de travail et précarité d'emploi. *Premières Informations, Premières synthèses*, 28,2, 1-7.

Vidal-Gomel, C. (2007). Compétences pour gérer des risques professionnels : un exemple dans le domaine de la maintenance des systèmes électriques. *Le travail humain*, 70 (2), 153-194.

Weill-Fassina, A. & Pastré, P. (2004). Les compétences professionnelles et leur développement. In P. Falzon (Eds.), *Ergonomie* (pp. 213-231). Paris : PUF.