

LORSQUE LE TRAVAILLEUR DEVIENT "TRAVAILLEUR ÂGÉ" : UNE ANALYSE PSYCHOSOCIALE DU VIEILLISSEMENT AU TRAVAIL

Donatienne Desmette

SSH/IPSY
Cirtes/Cecos

1. Le vieillissement au travail

■ Est-on vieux au travail ?

- Travailleurs âgés = 50ans+ (OCDE); 45ans+ (CCT104) => « middle-aged »
- Perspective « lifespan » = effets liés à l'âge après la maturité biologique (Hansen-Lemme, 2006)

■ Les effets de l'âge au travail

intentions de retraite (anticipée); performance

- Age chronologique : faible pouvoir prédictif
- Age fonctionnel :
santé, capacités cognitives, ...
- Age organisationnel (ancienneté) :
pénibilité, complexité du travail, ...
- Age psychosocial :
âge subjectif ; « âge social »

2. L'âgisme au travail

■ Stéréotypes positifs et négatifs à l'égard des travailleurs âgés

(Bal et al., 2011; Posthuma & Campion, 2009)

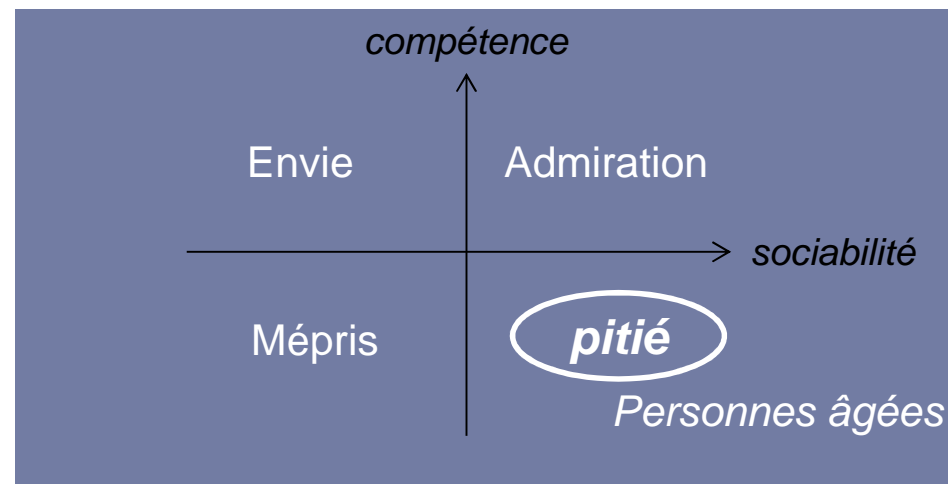
- *consciencieux, fiables, loyaux, expérimentés, ...*
- *lents, dépassés, moins performants, peu ouverts aux changements, peu capables d'apprendre, moins motivés, en attente de la (pré)pension, ...*



Discrimination envers les travailleurs âgés : *discrimination à l'embauche moins de promotion et d'offre de formation, ...*

Stereotype Content Model

Fiske et al. (1999)
Cuddy et al. (2005)



3. Agisme et retrait anticipé

Méthode	Prédicteurs	Résultats
Études corrélationnelles (1) <i>Participants : travailleurs âgés, en entreprise</i> <i>Procédure : questionnaires</i>	Auto-catégorisation comme « travailleur âgé » Âgisme perçu Imperméabilité des frontières entre TA et TJ	Intention de prépension + Retrait subjectif + Bien-être – Compétition sociale +
Designs expérimentaux (2) <i>Participants : travailleurs âgés, en entreprise</i> <i>Procédure : questionnaires incluant manipulation XP (suivis par un debriefing)</i>	Activation de stéréotypes négatifs (vs positifs) Activation de la catégorie « TA » (vs rien)	Intention de prépension > Performance cognitive <

(1) e.g., Gaillard & Desmette (2008)

(2) e.g., Gaillard & Desmette (2010)

3. Agisme et retrait anticipé

Méthode	Prédicteurs	Résultats
<p>Etudes corrélationnelles (1)</p> <p><i>Participants : travailleurs âgés, en entreprise</i> <i>Procédure : questionnaires</i></p>	<p>Auto-catégorisation comme « travailleur âgé »</p> <p>Âgisme perçu</p> <p>Imperméabilité des frontières entre TA et TJ</p>	<p>Intention de prépension + Retrait subjectif +</p> <p>Bien-être –</p> <p>Compétition sociale +</p>
<p>Designs expérimentaux (2)</p>	<p>Activation de stéréotypes négatifs (vs positifs)</p> <p>Activation de la catégorie « TA » (vs rien)</p>	<p>Intention de prépension ></p> <p>Performance cognitive <</p>

Les travailleurs sous la loupe de l'IRBET

• L'IRBET publie les résultats d'une nouvelle recherche comparant les aptitudes des travailleurs jeunes et des travailleurs dits âgés.
« Les résultats ne sont pas très encourageants pour les travailleurs âgés. »

Les premiers résultats de l'étude « Age et Emploi » menée au début de l'année 2005 par l'IRBET (Institut de Recherche sur le Bien-Être au Travail) ont été publiés ce mois-ci dans le magazine « Research on Aging » (n° 27 - 2005).

Cette nouvelle recherche dans le domaine du vieillissement au travail visait à comparer les aptitudes des travailleurs jeunes et des travailleurs dits « âgés ».

L'étude a été réalisée auprès de 746 employés répartis en deux groupes d'âges (25-ans max et 45-80 ans) et travaillant dans pas moins de 17 entreprises belges du secteur privé.

Le désavantage de l'âge. De manière générale, l'article affirme que, contrairement aux idées communément admises, une différence a bel et bien été retrouvée entre les aptitudes des travailleurs âgés et celles des travailleurs jeunes.

Les données ont également confirmé que les jeunes travailleurs sont généralement plus efficaces dans des tâches faisant appel à des compétences telles que la flexibilité (voir graphique 1), la rapidité du traitement de l'information (voir graphique 2) ou de l'apprentissage.

Par contre, il semble que l'expérience que les travailleurs peuvent acquérir au cours de leur carrière ait très peu d'influence sur leur capacité à résoudre des problèmes complexes, ce qui est démontré par le fait que les travailleurs jeunes et âgés obtiennent des résultats similaires dans la résolution de tâches qui font appel à l'expérience.

(...)

- (1) e.g., Gaillard & Desmette (2008)
- (2) e.g., Gaillard & Desmette (2010)

4. Réduire l'âgisme

*Comment réduire les préjugés à l'égard des travailleurs âgés ?
Quelle est l'influence des dispositifs d'emploi et des organisations ?*

- **Le traitement préférentiel**

⇒ Peut renforcer l'âgisme (Iweins, Desmette, & Yzerbyt, 2013)

- **Le contact « intergénérationnel »**

- **La culture « multi-âge »**

Participants : 187 travailleurs 50ans-

Procédure : questionnaires

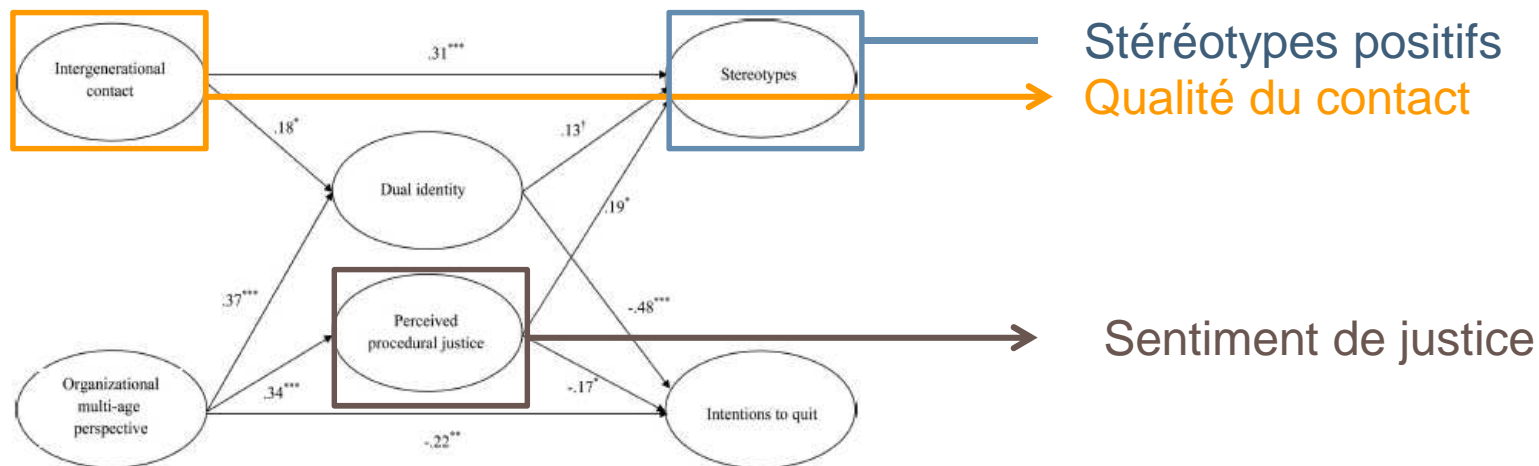


Figure 4. Alternative model 4 (Study 2): Final structural equation model showing relationships between intergenerational contact, organizational multi-age perspective, dual identity, perceived procedural justice, stereotypes and intentions to quit with standardized coefficients ($N = 187$). For the sake of clarity, only structural relationships are shown. † $p < .10$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

5. Projets et intérêts

- **Vieillesse et bien-être au travail**

Analyse du bien-être au travail à la lumière des théories lifespan du vieillissement.

- **Efficacité cognitive des travailleurs âgés**

Analyse du rôle de variables individuelles et organisationnelles dans l'efficacité cognitive de travailleurs âgés.

- **Bridge employment**

Analyse des modalités alternatives du maintien dans l'emploi/transition vers la retraite.

6. Et si 50% de la population avait plus de 70 ans ...

North & Fiske (2012)

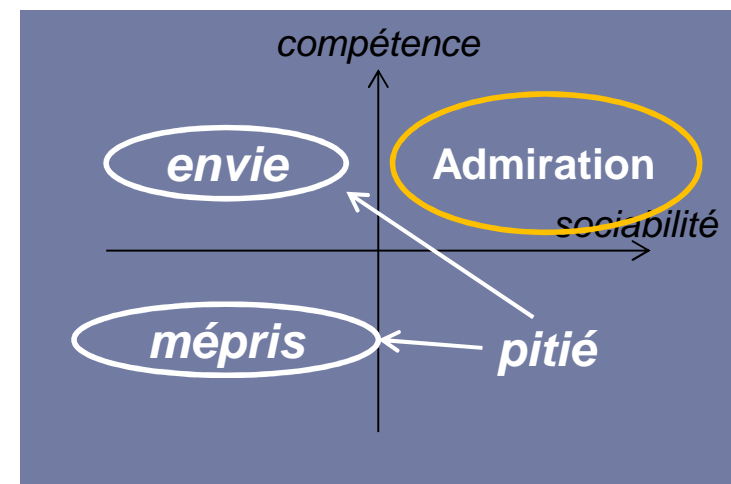
Quelques raisons de l'optimisme et du pessimisme intergénérationnel

■ Optimisme intergénérationnel

- Le contact intergénérationnel contribue à la réduction des préjugés envers les personnes âgées
 - Mais effets de nombre*
- L'interdépendance positive favorise la perception de compétence des personnes âgées

■ Pessimisme intergénérationnel

- Contexte de ressources rares
 - Transitions entre les groupes d'âge freinées
- ⇒ Glissement du préjugé paternaliste vers le préjugé envieux ou méprisant
- ⇒ Conflits intergénérationnels ou exclusion du groupe des personnes âgées





Merci pour votre attention

donatienne.desmette@uclouvain.be

Place Cardinal Mercier, 10 L3.05.01

1348 Louvain-la-Neuve