

Les représentations sociales du vieillissement et les attitudes professionnelles des travailleurs âgés

Mathieu Gaillard &
Donatienne Desmette

CERISIS-UCL

Quelles sont les conséquences de l'activation de la catégorie « travailleurs âgés » ?

L'identité sociale de « travailleurs âgés » :

- Dimension cognitive :
« je me perçois comme un travailleur âgé »
- Dimension affective :
« j'accepte facilement d'être qualifié de travailleur âgé »

L'identité de travailleur âgé est vécue de manière diverse par les travailleurs de 45-60 ans :

- De la perception à la non-perception de soi selon cette catégorie
- De l'acceptation au rejet de cette catégorie

Quelles sont les conséquences de l'activation de la catégorie « travailleurs âgés » ?

Recherches empiriques : méthodologie

- Mode de recueil de données : questionnaire auto-complété
- Echantillons : 152 travailleurs de 45 à 59 ans
352 travailleurs de 50 à 60 ans
- Critères obligatoires : entreprises qui ne sont pas en restructuration convention sectorielle permettant la prépension
- Variables de contrôle :
Caractéristiques personnelles (âge, genre, diplôme, statut marital, état de santé, aisance financière)
Variables organisationnelles (statut professionnel, charge physique de travail, autonomie professionnelle, conciliation sphères professionnelle – privée)

Quelles sont les conséquences de l'activation de la catégorie « travailleurs âgés » ?

Conséquences de l'identification cognitive sur le plan de l'adoption d'attitudes qui reflètent des stéréotypes négatifs du vieillissement :

- intention de prépension :
« si j'en ai les moyens, je prendrai une prépension complète »
- désinvestissement professionnel :
« dans les prochaines années, suivre une formation professionnelle m'intéresse peu »

L'identification cognitive renforce l'adoption de ces attitudes
=> le désengagement professionnel semble être lié à l'appropriation de la construction sociale du vieillissement professionnel

Quelles sont les conséquences de l'activation de la catégorie « travailleurs âgés » ?

Conséquences de l'identification affective sur le plan de l'intention de conflit intergénérationnel :

« les travailleurs âgés n'ont pas de leçons à recevoir des plus jeunes car ils en savent plus qu'eux » ; « les travailleurs âgés doivent recevoir plus d'avantages (financiers ou autres) que les travailleurs plus jeunes »

L'identification affective diminue le risque de conflit intergénérationnel

L'identification affective est favorisée par la perception que la valorisation d'un travailleur est indépendante de son âge
« Dans mon entreprise, un travailleur âgé peut facilement avoir la même reconnaissance professionnelle qu'un travailleur plus jeune »

Quelles sont les conséquences de l'activation de la catégorie « travailleurs âgés » ?

L'identification *affective* à la catégorie « travailleur âgé » diminue le risque de tensions intergénérationnelles

L'identification *cognitive* à la catégorie « travailleur âgé » confirme les attitudes de retrait de l'emploi...

Or, cette étiquette a été développée en vue d'identifier une catégorie de travailleurs à maintenir en emploi plus longtemps. Pourtant, les travailleurs âgés peuvent être perçus selon des stéréotypes positifs (expérience, fiabilité, etc.)

L'activation de ces stéréotypes positifs atténuerait-elle l'adoption des attitudes de retrait de l'emploi ?

Quelles sont les conséquences de l'activation de stéréotypes positifs/négatifs du vieillissement ?

Dans le contrat de solidarité entre générations (2005) :
 négation explicite des stéréotypes négatifs et activation explicite de stéréotypes positifs :
 « Une vaste campagne de sensibilisation (...) épinglera tous les préjugés de tous les acteurs pour ce qui est du travail, de l'âge et du vieillissement et explicitera la productivité économique (...) des travailleurs expérimentés. Tous les acteurs concernés (...) doivent être profondément convaincus de la valeur des travailleurs âgés »

- Dans nos recherches :
- présentation du vieillissement professionnel soit comme un avantage soit comme un désavantage pour l'entreprise
 - évaluation des conséquences en termes d'adoption d'attitudes de retrait de l'emploi

Quelles sont les conséquences de l'activation de stéréotypes positifs/négatifs du vieillissement ?

- Recherches empiriques : méthodologie
- Mode de recueil de données : questionnaire auto-complété
 - Echantillons : 85 travailleurs de 45 à 59 ans
86 travailleurs de 45 à 59 ans
 - Critères obligatoires : entreprises qui ne sont pas en restructuration convention sectorielle permettant la prépension
 - Variables de contrôle : Caractéristiques personnelles (âge, genre, état de santé, aisance financière)

Quelles sont les conséquences de l'activation de stéréotypes positifs/négatifs du vieillissement ?

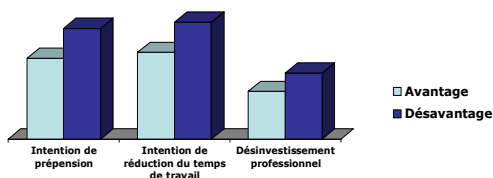
- Dans nos recherches, *concrètement* :
- Pseudo article scientifique présentant (à une partie de l'échantillon) le vieillissement professionnel comme un **avantage** :
- Infirmité de stéréotypes négatifs : « les données ont montré que les travailleurs jeunes **ne sont pas plus efficaces** que les travailleurs âgés dans des tâches faisant appel à des compétences telles que la facilité d'adaptation aux changements et la rapidité du traitement de l'information »
 - Confirmation de stéréotypes positifs : « les données ont montré que l'expérience que les travailleurs peuvent acquérir au cours de leur carrière a **une grande influence** sur leur capacité à résoudre des problèmes complexes (...) et que les travailleurs âgés **font moins d'erreurs** dans la résolution de tâches complexes que les travailleurs plus jeunes »

Quelles sont les conséquences de l'activation de stéréotypes positifs/négatifs du vieillissement ?

- Dans nos recherches, *concrètement* :
- Pseudo article scientifique présentant (à l'autre partie de l'échantillon) le vieillissement professionnel comme un **désavantage** :
- Confirmation de stéréotypes négatifs : « les données ont montré que les travailleurs jeunes **sont plus efficaces** que les travailleurs âgés dans des tâches faisant appel à des compétences telles que la facilité d'adaptation aux changements et la rapidité du traitement de l'information »
 - Infirmité de stéréotypes positifs : « les données ont montré que l'expérience que les travailleurs peuvent acquérir au cours de leur carrière a **très peu d'influence** sur leur capacité à résoudre des problèmes complexes (...) et que les travailleurs âgés **ne font pas moins d'erreurs** dans la résolution de tâches complexes que les travailleurs plus jeunes »

Quelles sont les conséquences de l'activation de stéréotypes positifs/négatifs du vieillissement ?

Conséquences sur le plan de l'adoption d'attitudes de retrait de l'emploi :



Quelles sont les conséquences de l'activation de stéréotypes positifs/négatifs du vieillissement ?

- Conclusions :
- L'activation explicite de stéréotypes positifs du vieillissement atténue l'adoption d'attitudes de retrait de l'emploi
- Cependant, les stéréotypes peuvent également être activés de manière plus implicite... par ex. dans contrat de solidarité entre générations :
- « **Vieillesse active** »
 - « On demande aux secteurs et aux entreprises d'affecter en particulier le 0,10% prévu pour les groupes à risque aux travailleurs âgés, aux personnes à faible scolarisation, aux personnes handicapées et aux allochtones »
 - « Afin d'éviter que le travailleur soit soudainement confronté à des aptitudes non adaptées aux nouveaux développements au sein de son entreprise ou de son secteur, (...) chaque travailleur de plus de 40 ans aura droit à un entretien bisannuel sur ces perspectives d'avenir »