

Evolution avec l'âge des capacités physiques, cognitives et sociales.

REPONSES AUX STEREOTYPES CONCERNANT LE TRAVAILLEUR PLUS AGE

Prof. J. Malchaire

Unité Hygiène et Physiologie du Travail, UCL

N. Burnay

Facultés Notre Dame de Namur

L. Braeckman**, **S. Lingier**

Vakgroep Maatschappelijke Gezondheidskunde, UG

2. Le projet de recherche CAPA

Direction générale Humanisation du travail



2 **Projet de recherche CAPA**

2.1 **Objectifs**

La recherche s'inscrit dans le contexte de la discrimination en fonction de l'âge. L'objectif est de confronter l'imagerie sociale véhiculée sur les travailleurs en fin de carrière professionnelle aux données de la littérature scientifique. Cette mise en perspective tend à infirmer, confirmer ou nuancer les idées préconçues au sujet de l'âge au travail: qu'en est-il de la capacité des aptitudes physiologiques, des capacités cognitives, de l'investissement dans le travail ?

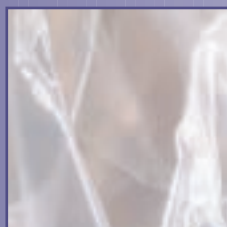
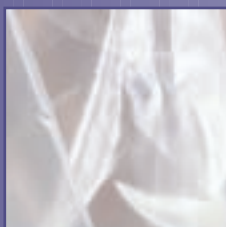
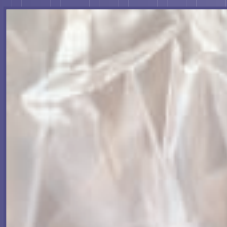
Plus exactement, il s'agit de pouvoir répondre aux questions suivantes:

- Quelles sont la nature et l'ampleur des idées préconçues concernant l'évolution avec l'âge des capacités physiques, cognitives et psychosociales des hommes et des femmes ?
- Que dit la littérature concernant les différents préjugés relatifs à l'évolution des capacités tant physiques, cognitives que psychosociales pour les travailleurs (hommes ou femmes) jusqu'à l'âge de 65 ans?

2.2 **Enquête auprès des travailleurs**

Il a été choisi de conduire une enquête par questionnaire auprès de quelque 1000 personnes afin de saisir à la fois l'ampleur des préjugés et d'en identifier les principaux porteurs. Il s'agissait donc de déterminer Qui pense Quoi de Qui et à quoi est-ce lié, à savoir:

- Quelles sont les idées préconçues concernant le vieillissement?



- Qui cela concerne-t-il? (femmes, hommes, employés, ouvriers...)
- Qui les véhicule? (type de profession, sexe, âge ...)

Les personnes interrogées ont été choisies en fonction des critères suivants:

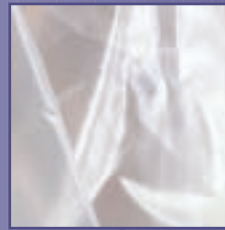
Critères		Nombre de catégories
Genre hommes - femmes		2
Age	20 - 35 ans	4
	35 - 45 ans	
	45 - 55 ans	
	55 - 65 ans	
Niveau hiérarchique	Cadres supérieurs	4
	Cadres inférieurs	
	Employés	
	Ouvriers	
Type d'entreprise		12
Nombre de groupes		288
Nombre de personnes par groupe		2 - 4
Nombre total de personnes		864

Elles proviennent des 12 secteurs d'activité suivants:

- Industrie chimique
- Fabrication de machines et équipements
- Industrie métallique – assemblage de voitures
- Construction
- Grande distribution
- Horéca
- Postes et télécommunications
- Activités financières et assurances
- Recherche et développement
- Administration publique
- Education
- Santé et action sociale

Le questionnaire a comporté deux grandes sections:

- L'une pour situer le travailleur dans son environnement de travail, mais aussi dans sa vie familiale et sociale, avec des questions relatives aux:
 - Caractéristiques générales
 - Habitudes personnelles
 - Caractéristiques professionnelles
 - Gestion des fins de carrière
 - Santé



- L'autre concernant 33 stéréotypes liés aux travailleurs plus âgés se référant à 9 dimensions
 - Autonomie dans le travail
 - Investissement dans le travail
 - Difficultés mentales et cognitives
 - Difficultés physiques
 - Difficultés relationnelles
 - Capacités d'apprentissage
 - Expérience professionnelle
 - Efficacité, qualité du travail
 - Société

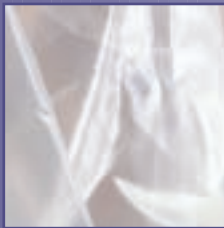
Le tableau suivant donne un exemple du type de questions destinées à déterminer les différences en fonction du genre et du statut professionnel.

59. Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire. <ul style="list-style-type: none">• Pas d'avis / je ne sais pas• Plutôt pas d'accord• Plutôt d'accord
Si plutôt d'accord
60. Est-ce selon vous plus vrai pour les hommes ou pour les femmes plus âgés? <ul style="list-style-type: none">• Plutôt pour les hommes plus âgés• Plutôt pour les femmes plus âgées• Autant pour les hommes que pour les femmes plus âgés• Pas d'avis / je ne sais pas
61. Est-ce selon vous plus vrai pour les ouvriers ou pour les employés plus âgés? <ul style="list-style-type: none">• Plutôt pour les ouvriers plus âgés• Plutôt pour les employés plus âgés• Autant pour les ouvriers que pour les employés plus âgés• Pas d'avis / je ne sais pas

2.3 Revue de la littérature

Comme nous l'avons dit déjà, la littérature scientifique portant sur le vieillissement au travail est variée et abondante. Les items traités ont été choisis en fonction des stéréotypes retenus dans l'enquête, de manière à pouvoir établir un parallélisme avec les résultats de cette enquête. Ils ont été traités sous les aspects suivants:

1. Quel est le préjugé?
2. De quoi s'agit-il?: définition du concept traité.
3. L'évolution moyenne en fonction de l'âge.
4. Les différences interindividuelles.
5. La signification pratique de ces modifications.
6. L'amélioration de la situation
7. Les conclusions
8. La bibliographie



Les stéréotypes qui ont été étudiés concernent les aspects suivants:

- Les capacités physiques et physiologiques
 - La capacité physique de travail
 - La force musculaire
 - La fatigue
 - Le toucher
 - La vue
 - L'audition
- Les capacités cognitives
 - Le temps de réaction
 - La mémoire
 - L'attention
 - L'intelligence
 - L'apprentissage
 - La créativité
 - La prise de décisions
 - La dépression
- Les capacités sociales
 - L'absentéisme
 - Les accidents de travail
 - L'autonomie
 - L'intensification du travail
 - La productivité et la performance
 - L'implication et la motivation dans le travail
 - La satisfaction au travail
 - Le stress
 - Le désir de retraite prématurée

2.4 Résultats descriptifs de l'enquête

2.4.1 Caractéristiques générales

Les opinions de 826 personnes d'âge moyen de 45.4 ans pour les hommes et 44.0 ans pour les femmes ont été recueillies. 79% des hommes et 75% des femmes vivent en couple. Les statistiques délivrées par l'INS rapportent pour 2003 des pourcentages de 85% et 82% respectivement de sorte que notre échantillon souffre peut-être d'une légère sous représentation de personnes en couple. Les cadres paraissent vivre davantage en couple que les ouvriers et les employés et les jeunes moins souvent (68% des < 35 ans contre près de 80% pour les plus âgés).

Sur le plan de l'habitat, 84% vivent en maison individuelle, 49% des hommes dans un village ou à la campagne contre 57% de femmes. Les jeunes <35 ans habitent moins en maison unifamiliale, mais davantage en ville. Signalons également une tendance des > 55 ans à vivre en ville: près de 53%.

2.4.2 Sociabilité

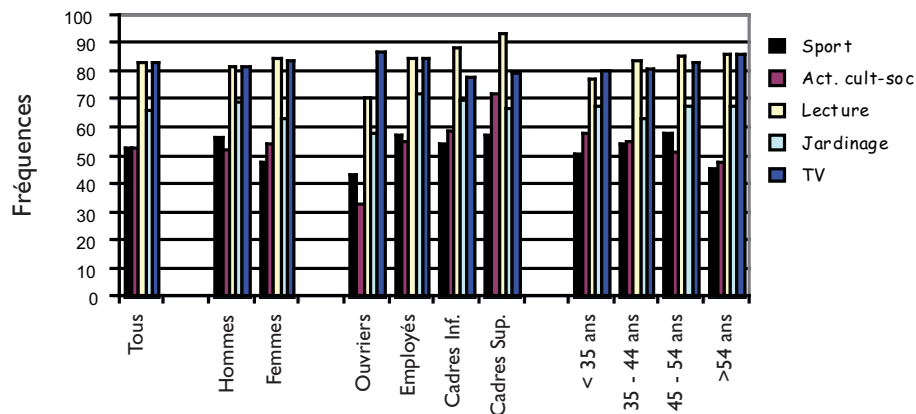
La famille proche se compose en moyenne de 10 personnes et peu de différences significatives, ni entre hommes et femmes, ni en fonction du statut socioprofessionnel, ni des groupes d'âge. Les contacts sont fréquents pour 95% des personnes.



Le nombre d'amis mentionnés dans l'enquête est plus réduit: 2.6 en moyenne, quel que soit le profil sociodémographique. Leur fréquentation est importante: 90% voient leurs amis relativement souvent.

2.4.3 Activités de loisirs

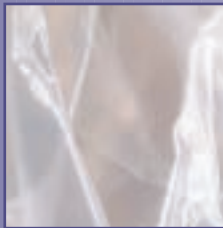
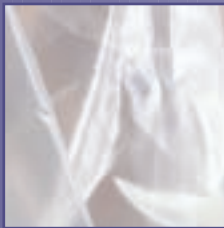
Le graphique suivant résume les fréquences des différents loisirs



- 53% pratiquent de manière régulière ou très régulière une activité sportive, c'est-à-dire aux environs de deux heures par semaine. On constate des différences significatives entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les ouvriers et les trois autres catégories socioprofessionnelles.
- L'investissement dans des activités culturelles ou sociales concerne également près de 53% des personnes interrogées.
 - Aucune différence significative n'apparaît entre hommes et femmes.
 - Par contre, l'investissement semble augmenter en fonction du statut et décroître avec l'avancée en âge.
- 83% des personnes interrogées déclarent lire de manière régulière ou très régulière. L'enquête n'indique en rien la nature des lectures effectuées. On note des différences significatives entre les statuts socioprofessionnels puisque les 94% des cadres supérieurs disent lire régulièrement, pour 70% des ouvriers. Ces résultats confirment ainsi l'ensemble des enquêtes sociologiques menées sur le sujet.
- Les activités de jardinage constituent un loisir davantage masculin: 69% des hommes disent pratiquer cette activité de manière régulière, pour 64% des femmes. Les différences en fonction du statut socioprofessionnel et de l'âge ne sont pas significatives.
- Enfin, la télévision reste un loisir très répandu et donc très peu discriminant: 80% la regarde de manière régulière ou très régulière, c'est-à-dire plus de 2 h par jour, toute catégorie confondue.

2.4.4 Carrière professionnelle

En moyenne, 89% des personnes interrogées sont engagées sous contrat à durée indéterminée (CDI). Peu de différences entre hommes et femmes. Par contre, ce pourcentage augmente de manière significative avec le statut et l'âge.



Le temps de travail réel par semaine est relativement proche de la durée légale (37.3h en moyenne), mais de grandes différences persistent entre hommes (40h) et femmes (34 h): le travail à temps partiel reste majoritairement féminin. Cette différence se retrouve également au niveau des pauses carrière dont profitent 6% des hommes et 21% des femmes.

Aucune différence n'est observée en ce qui concerne le chômage, si ce n'est en fonction du statut: 54% des ouvriers contre 15% de cadres supérieurs.

La satisfaction professionnelle est bonne, voire très bonne, pour 93% des personnes, avec seulement un taux plus faible pour les ouvriers (85%).

2.4.5 Implication syndicale

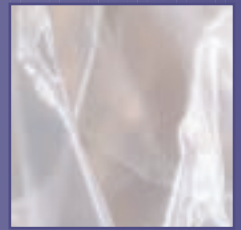
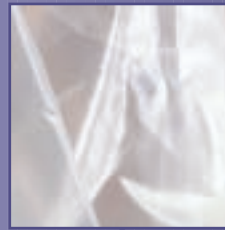
50% des personnes interrogés sont affiliés à un syndicat. Les seules différences se marquent en fonction du statut, avec 69% des ouvriers pour 26% des cadres supérieurs.

Par contre l'implication syndicale est plus importantes pour les hommes (15 vs 9%), elle augmente en fonction du statut (18% des cadres pour 8% des ouvriers) et en fonction de l'âge (18% des 45-55 ans pour 8% des < 35ans)

2.4.6 Santé

80% des personnes interrogés disent bénéficier d'une bonne ou d'une excellente santé dont seulement 72% des ouvriers. Ce niveau diminue de manière significative avec l'âge (de 91% à 75%). De la même manière, les plus âgés (40% contre 22%) sont plus nom-

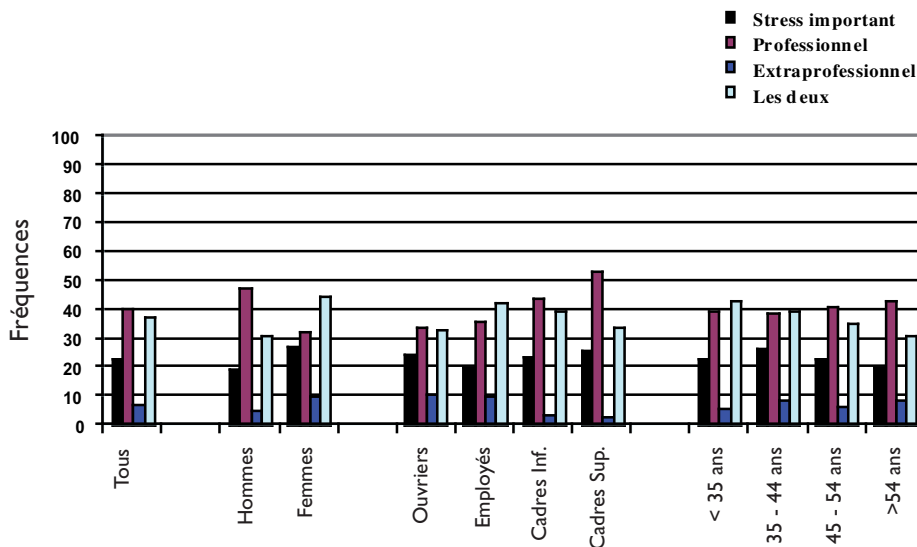




breux à constater une diminution de leur niveau de santé au cours des 5 dernières années. Paradoxalement cependant, tous, quel que soit leur âge, considèrent que leur capacité de travail vaut quelque 90% de ce qu'elle fut à son meilleur niveau. Il n'y a donc aucune relation entre les états subjectifs de santé et de capacité physique. Cette capacité restante est jugée nettement supérieure par les cadres supérieurs (93%) que par les ouvriers (86%).

23% des personnes se plaignent d'un problème de stress important. Les différences les plus marquées sont en termes de genre comme le montre la figure suivante, les femmes se sentant nettement plus stressées pour des raisons à la fois professionnelles et extra professionnelles.

La raison majeure évoquée de ce stress est essentiellement la vie professionnelle. Et sa fréquence augmente avec le statut.



2.5 Fréquences des différents stéréotypes

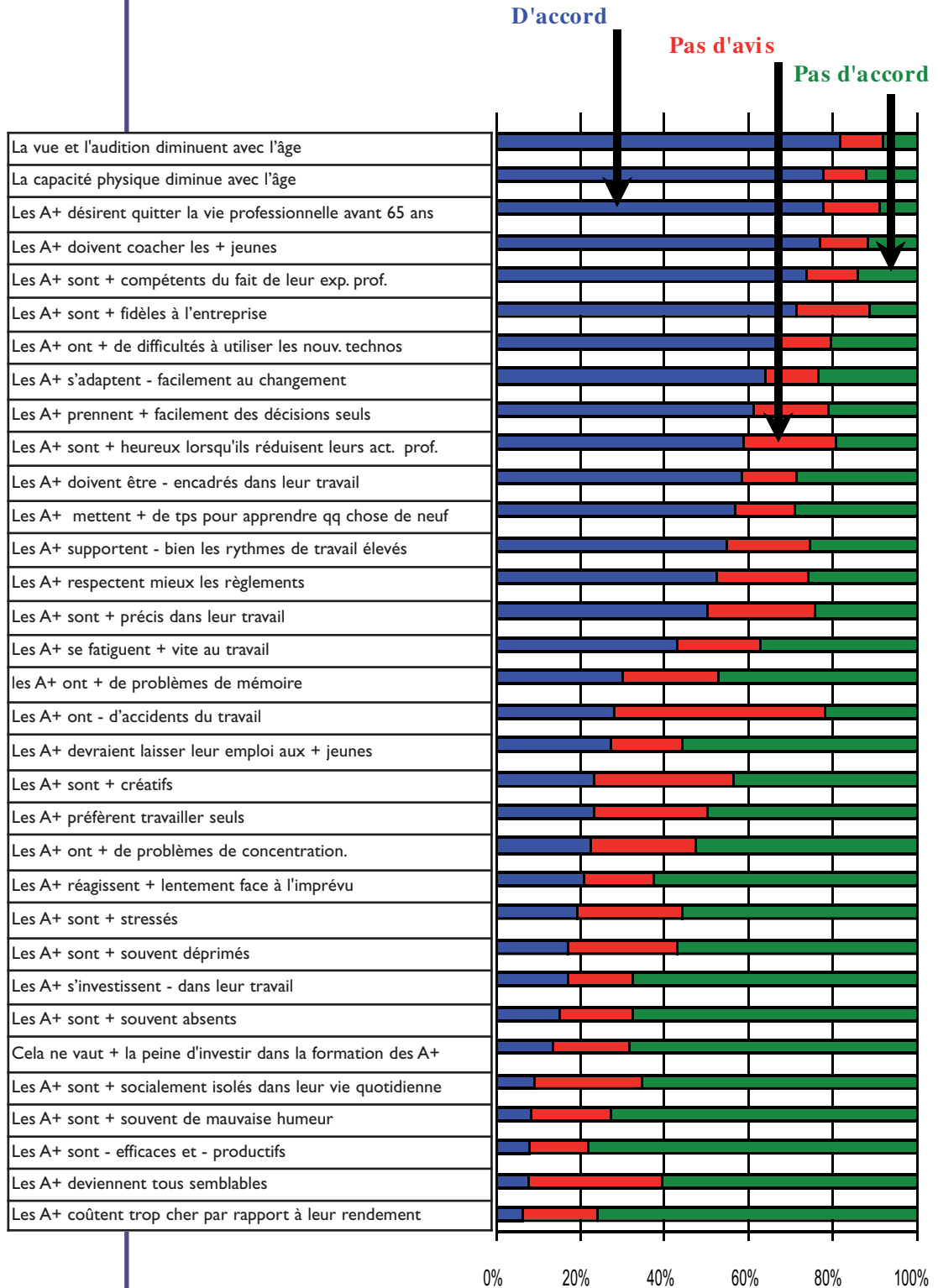
La figure suivante donne les pourcentages de l'échantillon, toutes catégories confondues, qui sont "Plutôt d'accord", "Plutôt pas d'accord" et sans avis ("Pas d'avis / je ne sais pas") pour l'ensemble des 33 stéréotypes, triés en ordre décroissant selon les taux "D'accord".

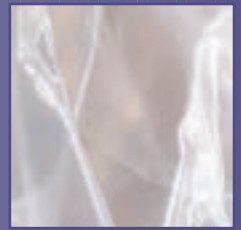
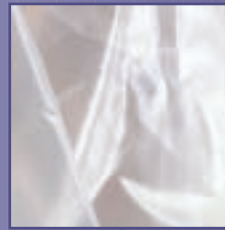
On voit d'emblée que

- Les opinions les plus partagées concernent le déclin des capacités physiques.
- Les moins partagées sont celles concernant les aspects de coût et de rendement. Ainsi 6 à 8% seulement pensent que les A+ coûtent trop cher et sont moins efficaces et près de 75% pensent au contraire qu'ils sont plus compétents et devraient coacher les plus jeunes.
- L'idée que les A+ espèrent réduire leurs activités (59%) et partir à la retraite est largement partagée (77%), de même que le fait qu'ils aient des difficultés avec les nouvelles technologies (67%).

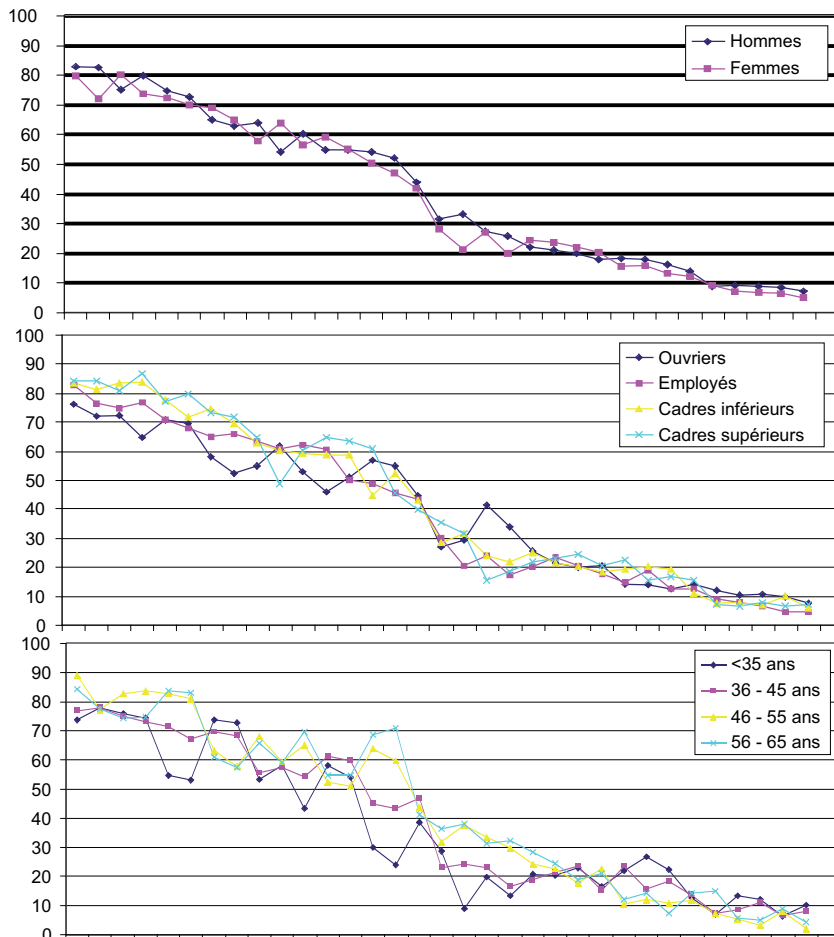


- Les taux de "Pas d'avis" restent très faibles, sauf pour quelques aspects: moins d'accidents, plus précis, plus créatifs, tous semblables...





La figure suivante montre ces mêmes taux en comparant les réponses des hommes et femmes, des différentes catégories professionnelles et différentes catégories d'âge.



Elle met en évidence que très peu de différences existent globalement entre les avis des hommes et des femmes et que les différences les plus importantes se marquent entre ouvriers et cadres supérieurs, mais surtout entre les plus jeunes et les plus âgés.

2.6 Associations entre stéréotypes

Avant de procéder à une analyse détaillée de chacun des stéréotypes, nous allons rechercher quelles sont les associations éventuelles entre ceux-ci.

L'analyse statistique montre d'abord qu'un premier regroupement peut être réalisé en réalisant que l'ensemble des stéréotypes tels qu'étudiés, peuvent être divisés en deux catégories.

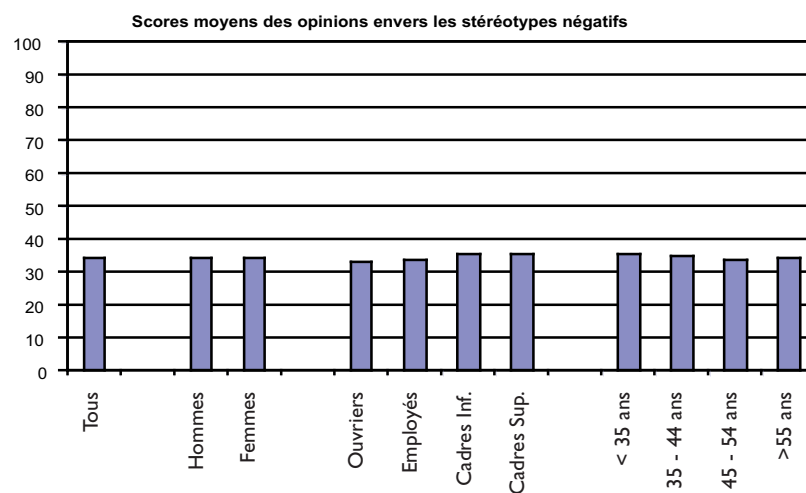
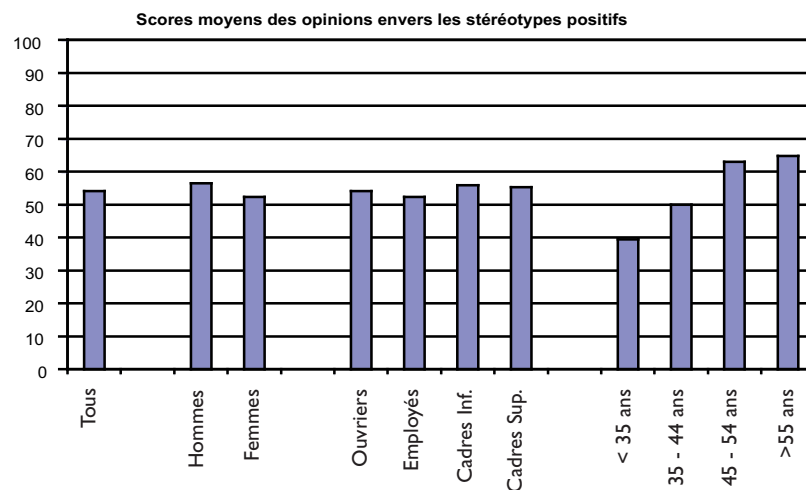
- Les 9 stéréotypes à connotation positive:
 - Les A+ doivent coacher les plus jeunes.
 - Les A+ sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle.



- Les A+ sont plus fidèles à l'entreprise.
- Les A+ prennent plus facilement des décisions seuls.
- Les A+ doivent moins être encadrés dans leur travail.
- Les A+ respectent mieux les règlements.
- Les A+ sont plus précis dans leur travail.
- Les A+ ont moins d'accidents du travail.
- Les A+ sont plus créatifs.
- Les 24 autres à connotation négative, par exemple: les A+ sont plus stressés.

Pour chaque catégorie, un score a été calculé par personne, égal au pourcentage de fois que cette personne était "plutôt d'accord" avec les stéréotypes de ce groupe. Les scores varient donc de 0 à 100 selon que la personne ne partage aucun ou partage tous les stéréotypes de cette catégorie.

Les figures suivantes donnent les moyennes de ces scores pour les différents groupes.





L'analyse statistique montre que:

- Le score relatif aux stéréotypes négatifs ne varie significativement en fonction d'aucun critère genre, âge ou statut social. L'analyse multivariée en fonction des paramètres de base montre que n'existe qu'une légère influence de 3 facteurs:
- Les personnes seraient d'accord avec d'autant plus de préjugés négatifs que:
 - Elles se sentent plus stressées.
 - Elles estiment leur capacité de travail résiduelle faible.
 - Elles considèrent qu'on est "vieux" plus tôt.
- Par contre, les personnes seraient d'accord avec d'autant plus de préjugés positifs que:
 - Elles sont plus âgées.
 - Ce sont des hommes.
 - Elles estiment satisfaisante leur situation financière.

L'analyse montre également que la plupart des stéréotypes peuvent être groupés en 9 facteurs relativement homogènes avec leurs caractéristiques et leur logique propres.

Pour chacun, nous identifions ci-dessous les stéréotypes qui interviennent et les différences principales dans le taux de réponse en fonction du genre, du statut socioprofessionnel, du secteur d'activité et de la catégorie d'âge

- **Le facteur 1:**

Les stéréotypes qui composent ce premier facteur sont:

- Les travailleurs plus âgés supportent moins bien les rythmes de travail élevés.
- Les A+ mettent plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau.
- Les A+ ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies.
- Les A+ s'adaptent moins facilement au changement.

Ce facteur concerne donc essentiellement les **capacités d'adaptation**.

- **Le facteur 2:**

Ce facteur regroupe 4 stéréotypes à connotation positive:

- Les A+ sont plus précis dans leur travail.
- Les A+ sont plus fidèles à l'entreprise.
- Les A+ ont moins d'accidents de travail.
- Les A+ respectent mieux les règlements

Ce facteur peut être considéré comme caractérisant le sentiment de **responsabilisation**.

- **Le facteur 3:**

Ce facteur regroupe les stéréotypes suivants:

- Les A+ réagissent plus lentement face à l'imprévu.
- Les A+ ont plus de problèmes de mémoire.
- Les A+ ont plus de problèmes de concentration.

Il est donc relatif directement aux **capacités cognitives**.

- **Le facteur 4** concerne les **aspects émotionnels**:

Il regroupe cette fois les stéréotypes suivants:

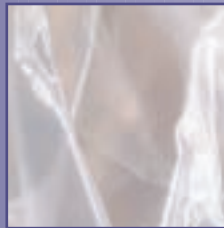
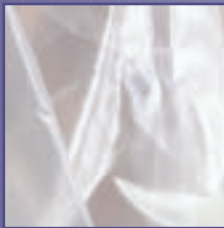
- Les A+ sont plus stressés.
- Les A+ sont plus souvent déprimés.
- Les A+ sont plus souvent de mauvaise humeur.
- Les A+ sont plus souvent absents.



- **Le facteur 5** semble regrouper les stéréotypes relatifs aux **aspects économiques**:
 - Les A+ sont moins efficaces, moins productifs.
 - Cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation des A+.
 - Les A+ coûtent trop cher par rapport à leur rendement.
- **Le facteur 6**, plutôt en rapport avec **l'expérience professionnelle**, regroupe 4 préjugés "positifs":
 - Les A+ prennent plus facilement des décisions seuls.
 - Les A+ doivent moins être encadrés dans leur travail.
 - Les A+ sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle.
 - Les A+ doivent coacher les plus jeunes.
- **Le facteur 7** a plutôt trait à la **fin de carrière**:
 - Les A+ devraient laisser leur emploi aux plus jeunes.
 - Les A+ désirent quitter la vie professionnelle avant 65 ans.
 - Les A+ sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles.
- **Le facteur 8** semble décrire **l'isolement social**:
 - Les A+ sont plus socialement isolés dans leur vie quotidienne.
 - Les A+ préfèrent travailler seuls.
- **Enfin le facteur 9** concerne les **aptitudes physiques**:
 - La vue et l'audition diminuent avec âge.
 - La capacité physique diminue avec l'âge.

Le tableau suivant résume les associations mises en évidence par l'analyse statistique.

Facteurs variables		Age	Statut	Sexe
1	Capacités d'adaptation	-	Ouvriers < autres	-
2	Responsabilisation	Les plus de 55 ans > jeunes	- -	H > F
3	Capacités cognitives	Les moins de 35 ans > autres	Ouvriers < autres	-
4	Aspects émotionnels	-	- -	-
5	Aspects économiques	Les moins de 45 ans > plus de 45 ans	- -	-
6	Expérience professionnelle	Les plus de 45 ans > autres	-	H - F
7	Fin de carrière	Les moins de 35 ans > autres	Cadres sup > autres	-
8	Isolement social	-	-	-
9	Aptitudes physiques	-	Ouvriers < autres	H - F



Il en ressort essentiellement que:

1. Les ouvriers partagent moins les préjugés négatifs relatifs aux capacités physiques et cognitives et aux capacités d'adaptation. Ils semblent donc avoir une vision plus positive des A+.
2. Les travailleurs plus âgés ont dans l'ensemble tendance plus à partager les stéréotypes positifs et ont donc une vision d'autant plus positive des A+ qu'ils s'en rapprochent.
3. Les hommes semblent être plus confiants dans les capacités de responsabilisation et de compétences que les femmes.
4. L'étude ne met en évidence aucune différence entre secteurs d'activités.
5. Dans l'ensemble, les différences les plus importantes sont constatées entre plus jeunes et plus âgés.