

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

6. Synthèse: Vieillissement au travail



6 Synthèse: vieillissement au travail

6.1 Capacités physiques et physiologiques

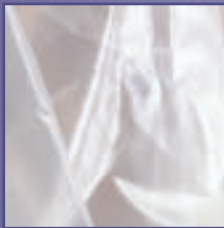
La littérature scientifique met en évidence l'existence d'un processus de vieillissement naturel qui diminue les capacités physiques du A+, ainsi que le résume le tableau suivant.

Synthèse de la littérature en ce qui concerne l'évolution avec l'âge

	Evolution moyenne	Différences interind	Différences H-F	Actions possibles de prévention ou d'amélioration
La capacité physique	- 1% / an	↗	=	Sport, hygiène de vie
La force musculaire	= < 55 ans -2%/an >55	↗	=	Sport, hygiène de vie
L'endurance	↘	↗	=	Sport, hygiène de vie
La fatigue	Lg ↗	↗	=	
Les 5 sens	↘	↗	=	

On en conclut que:

- Tant au niveau de la force musculaire, du débit cardiaque, des performances visuelles ou auditives: les A+ se différencient en moyenne des travailleurs plus jeunes.
- Des différences interindividuelles existent en fonction des antécédents physiques de l'individu, mais aussi en fonction de son mode de vie (activité physique régulière, hygiène de vie correcte...). Elles augmentent en fonction de l'âge.
- Les capacités physiques des femmes sont en général inférieures à celles des hommes. Cependant leur évolution est la même.



Les actions possibles sont bien connues, mais pas toujours mises en œuvre: la pratique d'une activité physique modérée mais régulière et une hygiène de vie.

Qu'en pense-t-on en général?

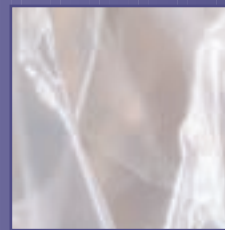
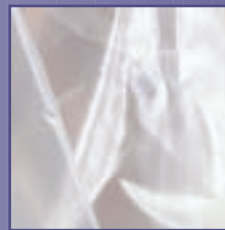
Les opinions sont en général assez correctes comme le montre le tableau suivant:

Synthèse de l'enquête sur les stéréotypes

Préjugés	OUI	NON	Commentaires
La capacité physique diminue avec l'âge	78	12	Opinion correcte Mais plus des hommes et des cadres Nécessité de mieux informer sur l'hétérogénéité de la population A+
Les A+ se fatiguent plus vite au travail	43	37	Pas de différences entre les groupes point de vue de l'accord Différences plus nettes pour les Pas d'accord, plus fréquents parmi les cadres supérieurs Situation plutôt favorable
La vue et l'audition diminuent avec âge	81	8	Vision correcte

Il semble cependant que l'opinion soit un peu trop systématiquement partagée et une information apparaît nécessaire pour que les différences individuelles soient reconnues et soient intégrées dans l'attitude vers l'A+.





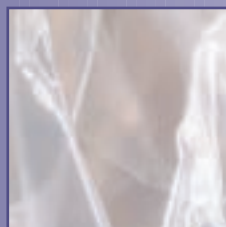
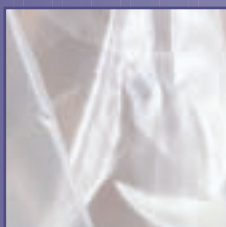
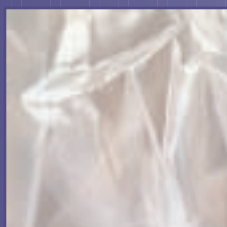
6.2 Capacités cognitives

L'étude des capacités cognitives est complexe étant donné les multiples dimensions de chacune de ces capacités: on ne peut parler de la mémoire, mais des mémoires, de l'intelligence, mais des différentes composantes de l'intelligence...

Le tableau suivant résume les résultats de la revue de la littérature:

Synthèse de la littérature en ce qui concerne l'évolution avec l'âge

	Evolution moyenne	Différences interind	Différences H-F	Actions possibles de prévention ou d'amélioration
Le temps de réaction				
Simple	Lg ↗	↗	=	Apprentissage, Motivation Autonomie de temps
Complexe	↗↗	↗	=	
La mémoire				
Court terme	Lg ↘	↗	=	Autonomie de temps Procédures basées sur l'expérience Simplification des tâches Elimination des perturbations
Episodique (choses de la vie)	Oubli détails	↗	H>F	
Sémantique (vocabulaire)	↘	↗	=	
Procédurales (aptitudes)	=	↗	=	
Prospectives (choses à faire)	↘	↗	=	
L'attention				
Vigilance	=	↗	=	Santé, Motivation Autonomie Elimination des perturbations
Sélective	↘	↗	=	
Divisée	↘	↗	=	
L'intelligence				
Cristallisée	=	↗	=	Gymnastique cognitive Compensations
Fluide	↘	↗	=	
L'apprentissage				
Tâches motrices	+ difficile	↗	=	Techniques d'apprentissage Moyens mnémotechniques Autonomie de temps
Tâches cognitives	+ lent	↗	=	
La créativité	↘ quantité = qualité	↗	=	Confiance Autonomie de temps
La prise de décision	= qualité + de temps	↗	=	
La dépression	↗ > 45	↗	H<F	Information Activité physique Autonomie



Pour de nombreux facteurs cognitifs, tels que ces mémoires et ces intelligences, peu d'effets directs de l'âge sont constatés et ils atteignent la majorité des travailleurs de manière significative après 65 ans.

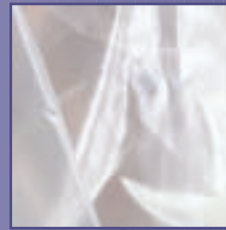
D'autres facteurs tels que l'apprentissage se détériorent plus tôt, mais des processus d'adaptation basés sur l'expérience professionnelle permettent de contrer cette diminution.

Pour l'ensemble des capacités cognitives, l'octroi d'un temps supplémentaire permet de lutter efficacement contre ce phénomène du vieillissement. Ainsi, les capacités de mémorisation, de prise de décision, d'apprentissage ne diminuent chez l'A+ qu'à temps égal, et aucune différence significative ne subsiste pour peu que le temps qui y est consacré puisse augmenter. Ce temps supplémentaire nécessaire s'explique en grande partie par la diminution de facteurs physiques, neurophysiologiques ou chimiques qui inter-fèrent avec les facteurs cognitifs.

Comme le montre le tableau suivant, l'enquête suggère plutôt que l'évolution avec l'âge est méconnue, ce qui peut influencer positivement ou négativement les attitudes:

Synthèse de l'enquête sur les stéréotypes

Préjugés	OUI	NON	Commentaires
Les A+ réagissent plus lentement face à l'imprévu	21	63	Le problème tend à être sous estimé particulièrement par les plus âgés Le préjugé est donc plutôt positif
Les A+ ont plus de problèmes de mémoire	30	50	La perte de mémoire existe bien Le problème semble ignoré Mais le préjugé joue plutôt positivement
Les A+ ont plus de problèmes de concentration	22	53	Les problèmes de concentration existent bien Le problème semble ignoré Mais le préjugé joue plutôt positivement
Cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation des A+	19	69	Prévalences assez faibles Pas effets âge ni statut Assez rassurant
Les A+ mettent plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau	60	30	
Les A+ ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies			Assez bonne vision Augmentation en fonction du statut Diminution en fonction de l'âge
Les A+ s'adaptent moins facilement au changement			



Les A+ sont plus créatifs	23	44	Assez correct
Les A+ prennent plus facilement des décisions seuls	60	17	Vision erronée Mais le préjugé joue plutôt positivement
Les A+ sont plus souvent déprimés	17	57	Le problème semble assez bien ignoré De sorte que les actions préventives risquent de faire défaut Mais le préjugé joue plutôt positivement
Les A+ sont plus souvent de mauvaise humeur	8	73	

Un effort d'information doit donc être consenti pour mieux informer les travailleurs, tous concernés à court, moyen ou long terme, sur ces évolutions, de sorte qu'ils puissent adapter, d'une part, des comportements qui les préservent personnellement de ces diminutions et, d'autre part, des attitudes vers les A+ qui tiennent compte de ces diminutions, mais surtout de l'extrême variabilité des capacités individuelles.

Cet effort devrait concerner en priorité les problèmes de mémoire et d'intelligence totalement méconnus et incompris par le public général et l'importance du temps dans la gestion de ces débuts de déficience.





6.3 Capacités psychosociales

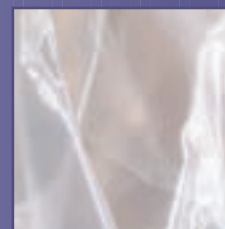
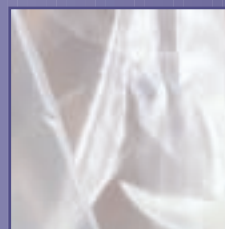
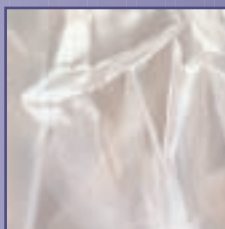
Le tableau suivant résume les données de la littérature relatives aux capacités psychosociales. L'absentéisme et les accidents diminuent en fréquence mais s'aggravent en conséquences et en durées. L'A+ bénéficie d'une expérience et donc d'une expertise supplémentaire, qui lui permettent de maintenir une productivité égale aux plus jeunes, pourvu que les conditions de travail et l'organisation du travail lui permettent de jouir de cette expertise accumulée et ne l'obligent pas à revoir constamment sa manière de travailler. Le facteur " temps " est donc ici, comme pour les capacités cognitives traitées au chapitre précédent, un élément critique pour l'A+.

Synthèse de la littérature en ce qui concerne l'évolution avec l'âge

	Evolution moyenne	Différences interind	Différences H-F	Actions possibles de prévention ou d'amélioration
L'absentéisme pour maladies	- fréquent + long	↗	H>F	
Les accidents de travail	- fréquent + grave	↗	=	
L'autonomie Choix de procédure	↗	↗	=	Temps, Rythmes Soutien social Moyens techniques
Gestion du temps	=	=	=	
L'intensification du travail	↘	↗	=	Organisation du travail Autonomie
La productivité et performance	= > 40	↗	=	Autonomie
L'implication et la motivation	↗	↗	=	
La satisfaction au travail Sécurité d'emploi	=	↗	=	
Contenu du travail	=	↗	=	
Revenus	↗	↗	=	
Relations	↗	↗	=	

Or, la littérature montre également combien tout travailleur, et donc en particulier l'A+, est pris dans des rouages économiques, des politiques managériales, des impératifs de production qui évoluent et se durcissent.

L'A+ était jusqu'au début des années 2000 relativement protégé des contraintes physiques trop importantes, des formes de pénibilité du travail trop excessives grâce à une



prise en considération de l'âge dans les politiques managériales. La revue de la littérature laisse entrevoir que cette forme de préservation du A+ s'estompe et qu'il est donc, tout autant que les plus jeunes, confronté à l'intensification du travail, c'est-à-dire à une accélération des cadences et aux contraintes de flexibilité du travail.

Le tableau suivant résume les opinions concernant ces aspects psychosociaux.

La situation paraît ici assez rassurante. Il est assez réconfortant de constater que, contrairement à ce que pronostiquaient de nombreuses personnes (autre stéréotype!), 6 % seulement des personnes interrogées considèrent les A+ improductifs et trop onéreux. Ceci est d'autant plus réconfortant que les quelques personnes partageant ces opinions ne se retrouvent dans aucune catégorie de statut ou de genre particulière. Cependant, c'est 3 fois plus l'avis des plus jeunes ce qui doit être surveillé.

Les prévalences moyennes suggèrent que, aux différences interindividuelles de capacité correspondent bien des différences interindividuelles d'opinion.

Si la vision moyenne est relativement rassurante, elle est cependant, pour certains aspects, non fondée et, à nouveau, des informations doivent être dispensées pour corriger ces a priori, même si positifs.

Préjugés	OUI	NON	Commentaires
Les A+ sont plus souvent absents	15	68	Le phénomène est sous-estimé Mais le préjugé joue plutôt positivement
Les A+ ont moins d'accidents de travail	28	22	Le problème est ignoré puisque 50% sont sans opinion
Les A+ doivent moins être encadrés dans leur travail	60	30	La vision moyenne est bonne Mais c'est plus nié par les cadres Sans probablement beaucoup de conséquences
Les A+ préfèrent travailler seuls	23	50	
Les A+ supportent moins bien les rythmes de travail élevés	55	25	Opinion non fondée Surtout chez les cadres Nécessité d'une information correcte
Les A+ sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle	74	14	Vision assez correcte Mais des différences importantes en fonction de l'âge avec plus de négation des plus jeunes



Les A+ sont moins efficaces, moins productifs	8	78	Vision assez correcte Les <45 ans sont nettement plus pessimistes (3 fois)
Les A+ coûtent trop cher par rapport à leur rendement	6	76	
Les A+ s'investissent moins dans leur travail	17	68	Vision assez correcte Plus partagé par les cadres (1.5x) et les <45 ans (2x)
Les A+ deviennent tous semblables	6	61	Très bonne vision générale Le NON est plus fréquent chez les cadres et sa fréquence augmente avec l'âge
Les A+ sont plus minutieux	50	24	Effet âge progressif plus marqué encore: 24% pour la catégorie la plus jeune à 71% pour la catégorie la plus âgée
Les A+ sont plus fidèles à l'entreprise	71	11	Effet considérable de l'âge de 53% pour les plus jeunes à 83% pour les plus âgés
Les A+ respectent mieux les règlements	52	26	Même effet de l'âge: 30% pour les plus jeunes à 69% pour les plus âgés
Les A+ sont plus socialement isolés dans leur vie quotidienne	9	62	Effet de l'âge uniquement pour la tranche d'âge supérieure: 15% au lieu de 7% pour les 3 autres catégories

6.4 Conclusions

La littérature scientifique démontre donc que les conditions de travail dans lesquelles l'A+ est immergé peuvent influencer de manière indirecte, positivement et négativement, la relation entre l'avancée en âge et les capacités cognitives et psychosociales.

- Si l'A+ dispose d'un environnement de travail sain dans lequel il peut évoluer avec une certaine forme d'autonomie dans la gestion de la tâche et de soutien social fort (de la part de ses collègues ou de la ligne hiérarchique), les altérations légères éventuelles de ses capacités cognitives et psychosociales dues à l'âge ne traduisent pas dans sa vie. Il mettra consciemment, mais souvent inconsciemment, en place des stratégies d'adaptation individuelles tirées de son expérience professionnelle. Ses capacités d'apprentissage restent constantes, de même que son niveau de stress, son implication au travail et sa motivation.



- Par contre, si les conditions de travail sont dégradées, suite notamment à une intensification du travail basée sur une logique organisationnelle marchande avec compression des temps, ces effets de l'âge vont se faire sentir.

L'avancée en âge ne constitue donc pas, en soi, un frein à l'activité professionnelle productive, ni pour des raisons physiques ou physiologiques, ni pour des raisons cognitives et psychosociales. L'A+ connaît les limites de son âge et parvient à compenser les éventuelles pertes occasionnées par le vieillissement.

Les conditions de travail constituent donc le facteur primordial à prendre en considération si l'on veut comprendre la problématique de l'âge au travail.

Jusqu'à la fin des années 90, les enquêtes sur les conditions de travail laissaient apparaître que les A+ restaient préservés d'une trop forte pénibilité physique par rapport aux jeunes: les logiques managériales tenaient compte de l'avancée en âge du personnel et procédaient à des changements de postes lorsque la charge physique se révélait être trop importante.

Les récentes enquêtes menées à la charnière de l'année 2000 laissent entrevoir que ces logiques managériales évoluent à l'heure actuelle vers une disparition progressive de ces changements.

Tout au long de cet ouvrage et comme le résument les tableaux de synthèse ci-dessus, le soutien social et l'autonomie au travail ont été systématiquement présentés comme deux éléments essentiels à la constitution d'un environnement professionnel de qualité: plus ces deux paramètres seraient élevés, mieux l'individu parviendrait à gérer son travail.

Le soutien social constitue en effet, dans tous les cas, un facteur incontournable du bien-être au travail.

Par contre, l'autonomie doit être bien comprise et ne doit pas être confondue avec responsabilité accrue, risques supplémentaires, stress... L'autonomie professionnelle n'a de sens que si l'entreprise donne au travailleur les moyens et des marges de manœuvre qui lui permettent de choisir ses procédures, son rythme et d'assumer ses responsabilités.

Dans le cas contraire, l'autonomie "fait comme tu veux" se révèle être un bien mauvais cadeau...