



REPONSES AUX STEREOTYPES CONCERNANT LE TRAVAILLEUR PLUS AGE

Direction générale Humanisation du travail



Ce document a été rédigé dans le cadre du projet CAPA " Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail" conduit durant les années 2004 et 2005 avec le support financier du Fonds Social Européen et du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale de Belgique.

Ce projet a mené sous la direction de l'Unité Hygiène et Physiologie du Travail de l'UCL, avec la collaboration du Vakgroep Maatschappelijke Gezondheidskunde de l'UG et des Services externes de prévention et protection PROGECOV et INTERMEDICALE.

Cette brochure peut être obtenue gratuitement:

- par téléphone au 02 233 42 14
- par commande directe sur le site du SPF: <http://www.meta.fgov.be>
- par écrit à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Fax: 02 233 42 36
E-mail: publi@meta.fgov.be

Cette brochure peut également être consultée sur le site Internet du SPF: <http://www.meta.fgov.be>

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

La reproduction totale ou partielle des textes de cette brochure n'est autorisée que moyennant la citation de la source.

La rédaction de cette brochure a été achevée le 30 octobre 2006

Coordination: Direction de la communication

Rédaction: Direction générale
Humanisation du travail

Supervision graphique et couverture: Hilde Vandekerckhove

Mise en page: Rilana Picard

Fond de couverture: Isabelle Rozenbaum

Impression: Imprimerie Bietlot

Diffusion: Cellule Publications

Editeur responsable: Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal: D/2006/1205/54

H/F

Les termes "employeur", "travailleur" et "conseiller" utilisés dans cette brochure désignent les personnes des deux sexes.



AVANT-PROPOS

Cette brochure a été rédigée en 2004-2005 dans le cadre du projet CAPA « Evolution des capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population au travail » et ce grâce au soutien du Fonds social européen et du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le projet CAPA poursuit un double objectif: d'une part, cartographier via une enquête par questionnaire les stéréotypes liés à l'âge et identifier leurs effets sur les décisions professionnelles des travailleurs pour mieux les confronter, d'autre part, à la littérature scientifique existante afin de les nuancer, de les confirmer, de les infirmer et de les combattre. Des préjugés tels que les difficultés physiques, le manque de résistance au stress ou la diminution de l'autonomie dans le travail ont la vie dure, mais sont-ils fondés ? Et quel impact ont-ils sur la décision que prend une personne de quitter prématurément le marché du travail ?

L'approche scientifique du projet est assurée par un partenariat entre l'Université Catholique de Louvain (1) et l'Université de Gand. Deux services externes de prévention et de protection au travail, Intermedicale (2) et Progecov ont réalisé quant à eux l'enquête pratique, grâce au savoir faire d'équipes de terrain.

(1) Les facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix assure la gestion scientifique francophone du projet depuis janvier 2006.

(2) Suite à une fusion, Intermedicale s'appelle désormais Attentia.



TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	3
Table des matières	5
1 Introduction au problème de l'âgisme	11
1.1 Introduction	11
1.2 Facteurs de développement et d'entretien de l'âgisme	13
1.3 Conséquences de l'âgisme	14
1.4 Littérature sur l'âgisme	15
1.5 Objectifs de cet ouvrage et de l'enquête	16
1.6 Qu'est-ce que l'âge?	16
1.7 Hétérogénéité	18
2 Projet de recherche CAPA	19
2.1 Objectifs	19
2.2 Enquête auprès des travailleurs	19
2.3 Revue de la littérature	21
2.4 Résultats descriptifs de l'enquête	22
2.4.1 Caractéristiques générales	22
2.4.2 Sociabilité	22
2.4.3 Activités de loisirs	23
2.4.4 Carrière professionnelle	23
2.4.5 Implication syndicale	24
2.4.6 Santé	24
2.5 Fréquences des différents stéréotypes	25
2.6 Associations entre stéréotypes	27
3 Evolution des capacités physiologiques	33
3.1 Préjugés	33
3.2 Capacité physique dynamique de travail	35
3.2.1 De quoi s'agit-il?	35
3.2.2 Evolution moyenne en fonction de l'âge	36
3.2.3 Différences interindividuelles	36
3.2.4 Signification pratique de ces modifications	37
3.2.5 Amélioration de la situation	37
3.2.6 Conclusions	38
3.2.7 Bibliographie	39
3.3 Force musculaire	39
3.3.1 De quoi s'agit-il?	39
3.3.2 Evolution moyenne en fonction de l'âge	39
3.3.3 Différences interindividuelles	41
3.3.4 Signification pratique de ces modifications	41
3.3.5 Amélioration de la situation	42
3.3.6 Conclusions	42
3.3.7 Bibliographie	42
3.4 Fatigue	43



3.4.1	De quoi s'agit-il?	43
3.4.2	Evolution moyenne en fonction de l'âge	43
3.4.3	Différences interindividuelles	43
3.4.4	Signification pratique de ces modifications	44
3.4.5	Amélioration de la situation	44
3.4.6	Conclusions	44
3.4.7	Bibliographie	44
3.5	Toucher	45
3.5.1	De quoi s'agit-il?	45
3.5.2	Evolution moyenne en fonction de l'âge et les différences interindividuelles	45
3.5.3	Signification pratique de ces modifications	46
3.5.4	Amélioration de la situation	46
3.5.5	Conclusions	46
3.5.6	Bibliographie	46
3.6	Vue	48
3.6.1	De quoi s'agit-il ?	48
3.6.2	Evolution moyenne en fonction de l'âge et les différences interindividuelles	49
3.6.3	Signification pratique de ces modifications	49
3.6.4	Amélioration de la situation	50
3.6.5	Conclusions	50
3.6.6	Bibliographie	50
3.7	Audition	51
3.7.1	De quoi s'agit-il ?	51
3.7.2	Evolution moyenne en fonction de l'âge	52
3.7.3	Différences interindividuelles	52
3.7.4	Signification pratique de ces modifications	53
3.7.5	Prévention	53
3.7.6	Amélioration de la situation	53
3.7.7	Conclusions	54
3.7.8	Bibliographie	54
4	Évolution des capacités cognitives	55
4.1	Introduction	55
4.2	Temps de réaction	56
4.2.1	Préjugé	56
4.2.2	De quoi s'agit-il ?	56
4.2.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	57
4.2.4	Différences interindividuelles	57
4.2.5	Signification pratique de ces modifications	58
4.2.6	Amélioration de la situation	58
4.2.7	Conclusion	58
4.2.8	Bibliographie	58
4.3	Mémoire	59
4.3.1	Préjugé	59
4.3.2	De quoi s'agit-il ?	59
4.3.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	60
4.3.4	Différences interindividuelles	62
4.3.5	Amélioration de la situation	62
4.3.6	Conclusions	63
4.3.7	Bibliographie	63
4.4	Attention	64
4.4.1	Préjugé	64



4.4.2	De quoi s'agit-il ?	64
4.4.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	65
4.4.4	Différences interindividuelles	65
4.4.5	Signification pratique de ces modifications	66
4.4.6	Amélioration de la situation	66
4.4.7	Conclusions	66
4.4.8	Bibliographie	66
4.5	Intelligence	67
4.5.1	De quoi s'agit-il?	67
4.5.2	Evolution moyenne en fonction de l'âge	67
4.5.3	Différences interindividuelles	68
4.5.4	Signification pratique de ces modifications	68
4.5.5	Amélioration de la situation	69
4.5.6	Conclusions	69
4.5.7	Bibliographie	70
4.6	Apprentissage	70
4.6.1	Préjugé	70
4.6.2	De quoi s'agit-il ?	71
4.6.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	71
4.6.4	Différences interindividuelles	73
4.6.5	Amélioration de la situation	73
4.6.6	Conclusion	73
4.6.7	Recommandations pour les sessions d'apprentissage	74
4.6.8	Bibliographie	75
4.7	Créativité	76
4.7.1	Préjugé	76
4.7.2	De quoi s'agit-il?	76
4.7.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	77
4.7.4	Différences interindividuelles	77
4.7.5	Signification pratique de ces modifications	77
4.7.6	Amélioration de la situation	77
4.7.7	Conclusions	78
4.7.8	Bibliographie	78
4.8	Prise de décisions	78
4.8.1	Préjugé	78
4.8.2	De quoi s'agit-il?	79
4.8.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	79
4.8.4	Différences interindividuelles	80
4.8.5	Signification pratique de ces modifications	80
4.8.6	Amélioration de la situation	80
4.8.7	Conclusions	81
4.8.8	Bibliographie	81
4.9	Dépression	81
4.9.1	Préjugé	81
4.9.2	De quoi s'agit-il?	82
4.9.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	82
4.9.4	Différences interindividuelles	83
4.9.5	Signification pratique de ces résultats	83
4.9.6	Amélioration de la situation	83
4.9.7	Conclusions	84
4.9.8	Bibliographie	84



5	Evolution des capacités sociales	85
5.1	Introduction	85
5.2	Absentéisme	87
5.2.1	Préjugé	87
5.2.2	De quoi s'agit-il ?	87
5.2.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	88
5.2.4	Différences interindividuelles	88
5.2.5	Conclusions	89
5.2.6	Bibliographie	89
5.3	Accidents de travail	90
5.3.1	Préjugé	90
5.3.2	De quoi s'agit-il ?	90
5.3.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	91
5.3.4	Conclusions	92
5.3.5	Bibliographie	93
5.4	Autonomie	93
5.4.1	Préjugé	93
5.4.2	De quoi s'agit-il ?	94
5.4.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	95
5.4.4	Différences interindividuelles	95
5.4.5	Signification pratique de ces modifications	96
5.4.6	Amélioration de la situation	97
5.4.7	Conclusions	97
5.4.8	Bibliographie	98
5.5	Intensification du travail	98
5.5.1	Préjugé	98
5.5.2	De quoi s'agit-il ?	99
5.5.3	Evolution avec l'âge	100
5.5.4	Différences interindividuelles	101
5.5.5	Signification pratique de ces modifications	102
5.5.6	Conclusions	102
5.5.7	Bibliographie	102
5.6	Productivité et performance	103
5.6.1	Préjugé	103
5.6.2	De quoi s'agit-il?	103
5.6.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	104
5.6.4	Différences interindividuelles	105
5.6.5	Amélioration de la situation	106
5.6.6	Conclusions	106
5.6.7	Bibliographie	106
5.7	Implication et motivation dans le travail	107
5.7.1	Préjugé	107
5.7.2	De quoi s'agit-il ?	107
5.7.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	107
5.7.4	Différences interindividuelles	109
5.7.5	Signification pratique de ces modifications	109
5.7.6	Conclusions	109
5.7.7	Bibliographie	109
5.8	Satisfaction au travail	111
5.8.1	Prévalence	111
5.8.2	De quoi s'agit-il ?	111
5.8.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	112



5.8.4	Différences interindividuelles	113
5.8.5	Conclusions	113
5.8.6	Bibliographie	113
5.9	Stress	114
5.9.1	Préjugé	114
5.9.2	De quoi s'agit-il ?	114
5.9.3	Evolution moyenne en fonction de l'âge	117
5.9.4	Différences interindividuelles	118
5.9.5	Amélioration de la situation	119
5.9.6	Conclusions	119
5.9.7	Bibliographie	120
5.10	Désir de retraite prématurée	120
5.10.1	Préjugé	120
5.10.2	De quoi s'agit-il ?	121
5.10.3	Données de l'enquête	121
5.10.4	Différences interindividuelles	123
5.10.5	Conclusion	126
5.10.6	Bibliographie	126
6	Synthèse: vieillissement au travail	127
6.1	Capacités physiques et physiologiques	127
6.2	Capacités cognitives	129
6.3	Capacités psychosociales	132
6.4	Conclusions	135



1 Introduction au problème de l'âgisme

1.1 Introduction

Le problème du vieillissement de la population suscite un vif intérêt depuis le début des années 1990. La pyramide d'âge est devenue un rectangle! L'amélioration de la santé publique et du niveau de vie, la diminution de la natalité, le baby-boom d'après la seconde guerre mondiale en sont quelques raisons principales.

Le problème concerne non seulement les pays développés, mais également les autres qui seront ainsi confrontés en même temps aux problèmes de développement et aux problèmes démographiques.

La question débattue de façon majeure dans la société est de savoir qui va payer les pensions.

Nous ne serons pas concernés ici par cet aspect économique et nous nous mettrons à la place du salarié prenant de l'âge qui doit faire face aux possibilités de travail et de retraite.

Nous préférons l'expression de "personne plus âgée" à celle de "personne âgée", tant il est vrai que l'on est toujours plus âgé que quelqu'un et que l'âge dont il est question ne doit pas ainsi être défini, bien que nous entendions ici par "personnes plus âgées", les personnes entre 45 ans (âge mentionné dans certaines législations antidiscrimination) et 65 ans (âge traditionnel de la retraite).

Nous désignerons cette catégorie de personnes par A+, cherchant, par cette abréviation un peu impersonnelle, à ne pas répéter de nombreuses fois les termes de "personne plus âgée" qui mettrait trop l'accent sur l'âge.

La question principale que se posent les milieux industriels est de savoir si un A+ est toujours aussi efficace et rentable qu'auparavant.



La réponse adoptée est parfois négative, ce qui pousse l'entreprise en restructuration continue à mettre à la retraite ce salarié par ailleurs trop coûteux.

Le tableau suivant reprend quelques préjugés assez généralement partagés dans le monde du travail.

Quelques préjugés concernant la capacité de travail

Préjugés: les A+	
Négatifs	Positifs
<ul style="list-style-type: none">• sont dépassés en ce qui concerne les connaissances• n'ont plus envie d'apprendre• ne sont pas un bon investissement• sont rigides d'esprit et de manières• sont difficiles à "manager"• s'adaptent moins bien au changement	<ul style="list-style-type: none">• sont moins souvent absents• sont plus compétents• sont plus consciencieux• sont plus loyaux et fidèles• sont plus stables• sont plus motivés• perdent moins de temps

L'ensemble de ces préjugés s'appelle l'âgisme.

Le racisme fut le problème du 19ème siècle, le sexisme celui de 20ème siècle, l'âgisme risque bien d'être celui du 21ème.

Le parallélisme entre ces trois formes de discrimination est total, à ceci près que:

- Tous nous deviendrons A+ et auront à souffrir de la discrimination des autres, ces autres que nous sommes à l'heure actuelle;
- L'âgisme peut s'exercer non seulement contre les autres, mais aussi contre soi-même comme nous le verrons ci-après.

Le terme âgisme apparut aux USA en 1969 et fut défini comme étant le processus de préjugés et de discrimination contre des personnes par le simple fait qu'elles sont plus âgées. Ce terme a par la suite été étendu à la discrimination envers tout groupe d'âge (jeunes comme plus âgés). Nous ne considérons cependant ici que l'âgisme vis-à-vis des A+.

Le terme a également été étendu aux préjugés et discriminations non seulement à l'encontre (négatif), mais également en faveur (positif) de personnes plus âgées.

Plus récemment est apparue la tendance apparemment contraire mais en réalité fondée sur les mêmes bases, du "nouvel âgisme" consistant à traiter la personne âgée avec un zèle proche de la condescendance, à l'entourer de trop d'attention et de sollicitude.

Les caractéristiques principales des préjugés ou clichés sur les A+ sont les suivants:

- L'image très fortement exagérée de certaines caractéristiques;
- Le manque de base scientifique ou l'exagération de conséquences biologiques du vieillissement;
- Leur côté péremptoire: le fait paraît inéluctable;
- L'absence de prise en considération des différences interindividuelles.



1.2 Facteurs de développement et d'entretien de l'âgisme

Différents facteurs jouent un rôle dans la diffusion d'une image négative de l'A+:

- **Les facteurs sociaux**

L'âgisme n'est pas un phénomène universel et interculturel. Une revue de la littérature rapporte que les attitudes envers les A+ sont les plus favorables dans les sociétés primitives et qu'elles évoluent négativement avec la modernisation. Cela peut être causé par d'autres perspectives sociales. Par exemple: dans les pays moins développés, les A+ sont vus comme plus sages et détenteurs de la connaissance, alors que, dans les pays "développés", ils sont souvent jugés plus improductifs, à charge, parasites du système.

- **Les facteurs culturels**

Dans les sociétés où la vie et la mort sont vues comme un processus continu, les préjugés sont moindres.

Ils sont par contre plus importants dans les sociétés occidentales plus orientées vers la jeunesse, la beauté physique et la sexualité, comme en témoignent certaines publicités, certains films, certaines séries TV de grande audience.

- **Les facteurs économiques**

La culture économique est orientée vers la rentabilité, d'où les préoccupations de salaires et de productivité.





- **Les facteurs scientifiques**

De nombreuses études ont été conduites sans tenir compte des prescriptions minimales d'études scientifiques: groupes contrôle, représentativité, échantillonnage... de sorte que des effets liés aux générations sont attribués à l'âge.

- **Les facteurs d'éducation**

L'enseignement aborde insuffisamment le problème de l'âgisme, même dans le monde médical, de sorte que sont souvent attribués à l'âge des symptômes ou problèmes qui ne sont liés qu'à une maladie. D'autres, tels que la dépression, sont banalisés lorsqu'il s'agit de l'A+.

- **Les facteurs de communication**

Les préjugés se sont incorporés dans le langage et dans la façon dont on s'exprime, tant dans les médias que dans la vie sociale. Ce que disent les A+ est plus fréquemment évalué négativement et traité de façon stéréotypée. Alors que le racisme et le sexisme sont combattus, les problèmes liés à l'âge, tels que pertes de mémoire, pertes de forme physique... font encore l'objet de moqueries socialement acceptées.

1.3 Conséquences de l'âgisme

L'A+ peut accepter ou refuser ces préjugés et l'évolution physiologique et psychologique réelle associée à l'âge.

La dénégation consiste à nier le vieillissement, à ne pas vouloir le voir ni vouloir en parler et s'informer. L'A+ se comporte alors comme éternellement jeune (vêtements, comportement, loisirs...) et refuse de côtoyer d'autres A+, jusqu'à ce que la réalité le rattrape par des échecs ou des maladies.

En cas "d'acceptation", la réaction peut être l'intériorisation de l'image négative de soi pouvant conduire à l'abandon de soi. L'A+ change progressivement de comportement et de personnalité avec perte d'estime de soi, dépression, voire, dans certains cas, développement de comportements d'évitement en changeant ses contacts sociaux, en s'isolant ou en se réfugiant dans des formes d'assuétudes diverses.

L'autre réaction consiste à accepter, mais à faire face, en adaptant son style de vie par des activités physiques et intellectuelles d'entretien. L'A+ reconnaît alors l'existence des préjugés mais est bien déterminé à lutter, à la fois pour lui et pour les autres.

Les personnes qui partagent ces préjugés lorsqu'ils étaient plus jeunes, risquent de se comporter en fait selon ces idées en prenant de l'âge et de les concrétiser: moindre motivation à apprendre ("Cela ne vaut plus la peine!"), rigidité d'esprit accrue ("Je suis comme cela!"), obsolescence ("Je ne sers plus à rien!"). Elles se nuisent donc à elles-mêmes.

L'âgisme ne s'exprime pas nécessairement par un comportement antisocial, mais, dans certains cas, inconsciemment peut-être, par le langage, par certains gestes et comportements ("Ne vous pressez pas madame, nous avons tout le temps!"). Ainsi l'âgisme devient subtil et "gentil": voix plus forte, aide physique non sollicitée, utilisation du prénom ou de la troisième personne.

Cet âgisme se rencontre non seulement dans le public en général, mais de manière plus surprenante, dans le monde médical où certains professionnels de la santé ont une certaine aversion à traiter les patients plus âgés. Ceci expliquerait d'ailleurs selon certains la pénurie de gériatologues.



Les conséquences sociales de l'âgisme sont multiples et révèlent un profond malaise à l'encontre des A+. Leurs besoins et attentes ne sont pas pris en compte par la société qui considère leur situation comme "normale" et inévitable.

Dans le cadre professionnel, les conséquences de comportements "âgistes" se situent au niveau social et économique.

- Au niveau **social**, ils stimulent la "déshumanisation" et promeuvent des pensées unidimensionnelles sur d'autres personnes et sur soi-même. A côté de l'attitude discriminatoire que réprime la loi (sélection professionnelle), d'autres formes plus subtiles, inconscientes ou volontaires, traduisent l'âgisme: non sélection à un programme de formation, attribution d'une tâche à un plus jeune (pour ne pas surcharger), "oubli" d'informer... L'A+ devient catalogué dans les "pensionnables", est marginalisé ou se marginalise lui-même, perd toute motivation, devient rigide intellectuellement, non productif, passif et attend avec soulagement l'heure de la transition vers cette "pension bien méritée" (j'ai fait ma part!).
- Au niveau **économique**, dans les entreprises, l'A+ est considéré comme inutile, comme une perte de productivité.

Les coûts, la flexibilité, la capacité d'apprentissage et l'acceptation de nouvelles technologies sont autant d'éléments qui déterminent l'attitude du management envers les A+.

Ainsi selon les données de l'Eurobaromètre, en 1993, 79 % des A+ se sentaient discriminés à l'embauche, 67 % en ce qui concerne les formations et 62 % pour les promotions.

Les top managers auraient en général moins de préjugés que la ligne hiérarchique plus directement responsable des recrutements.

Les études montrent que les préjugés positifs (fiabilité, loyauté ...) sont en général aussi fréquents que les négatifs (adaptabilité, flexibilité ...), mais que ceux-ci (ou l'aspect financier) l'emportent en définitive de sorte que la lutte contre la discrimination doit immanquablement passer par la preuve que les préjugés négatifs sont non justifiés. Elle doit inévitablement passer aussi par les aspects économiques: avantages d'une hétérogénéité des âges, investissement de formation plus rentable car le personnel A+ est plus stable ...

1.4 Littérature sur l'âgisme

La littérature sur l'âgisme est abondante, mais reste floue pour de multiples raisons, de sorte que les réfutations de ces préjugés n'apparaissent pas totalement convaincantes.

- Elle précise rarement de quel groupe d'âge il est question. Manifestement les préjugés "les vieux sont tous séniles" et "les vieux sont moins créatifs dans leur travail" concernent des groupes d'âge différents;
- Elle rapporte les préjugés en général et non par catégories professionnelles, or la capacité à apprendre à l'âge de 50 ans n'est peut-être pas la même pour un groupe de monteuses dans l'industrie automobile et un groupe d'employés dans un secteur de services;
- Elle ne fait guère la distinction entre des personnes de niveaux différents de pouvoir alors que les conséquences risquent d'être assez différentes selon que la personne épousant ce préjugé est simple employé ou directeur d'entreprises;
- Elle rapporte essentiellement les variations moyennes avec l'âge, sans assez souligner les énormes différences interindividuelles entre les A+.



La recherche sur le vieillissement est particulièrement difficile à réaliser:

- Une étude comparant la taille des personnes de 60 ans avec celle de sujets de 20 ans pourrait conclure que la taille diminue considérablement avec l'âge. Bien évidemment, la taille moyenne n'a fait que croître au cours des 50 dernières années et donc la conclusion serait quantitativement fautive. Il en va de même dans une certaine mesure pour d'autres aspects tels que l'apprentissage, l'absentéisme... de sorte que toutes les études transversales comparant des sujets plus jeunes et plus âgés ne peuvent donner que des résultats contestables. On mesure un effet "génération" au lieu d'un effet "âge";
- On ne retrouve dans une population ouvrière de 55 ans dans une entreprise que ceux qui ont toléré physiquement et psychologiquement ce travail pendant toutes ces années. Ce groupe est donc hautement sélectionné (healthy worker effect) et les constatations tirées de ce groupe ne sont pas généralisables.

1.5 Objectifs de cet ouvrage et de l'enquête

L'objectif du présent document est de tenter de retirer de cette littérature:

- Ce qui concerne les personnes de 45 à 65 ans.
- Ce qui distingue les femmes et les hommes.
- La nature des préjugés principaux, essentiellement en ce qui concerne les aspects de capacité à travailler.
- Les groupes de personnes qui partagent ces préjugés.
- La discussion de ces idées reçues, tâchant de déterminer pour chacune
 - De quoi il s'agit;
 - Quelle est l'évolution moyenne en fonction de l'âge;
 - Quelles sont les différences interindividuelles;
 - Ce qui détermine ces évolutions moyennes et individuelles;
 - Ce qui peut être fait éventuellement pour limiter cette évolution.

1.6 Qu'est-ce que l'âge?

On distingue généralement 4 types d'âge:

- L'âge chronologique
- L'âge biologique
- L'âge psychologique
- L'âge social

L'on parle également d'âge subjectif et d'âge fonctionnel.

• **L'âge chronologique**

L'âge chronologique est le nombre d'année depuis la naissance: une personne de 60 ans est "plus âgée" qu'une autre de 30 ans.

Parfois les personnes plus âgées sont classées en 4 groupes

- Les "A+ " auxquels s'intéresse le présent document, de ...45 à 65 ans
- Les "jeunes vieux" de 65 à 75 ans
- Les "vieux vieux" de 75 à 85 ans
- Les "très vieux" de plus de 85 ans



L'âge chronologique est l'âge utilisé par la plupart pour juger de l'âge d'une personne. Cependant, il est bien avéré actuellement qu'il ne traduit pas l'état de santé physique, les aptitudes mentales, ni le statut social. Il est cependant la mesure la plus simple et la plus objective de l'âge.

- **L'âge biologique**

L'âge biologique se réfère à l'état général de l'organisme, et en particulier du cœur, des poumons et du système circulatoire, résultant de la sénescence et des maladies vécues par le sujet.

- La **sénescence** est le processus normal de vieillissement caractérisé par un ralentissement de l'activité vitale et une détérioration progressive de l'organisme. Elle n'inclut donc pas les modifications liées aux maladies et est liée principalement à une diminution dans le renouvellement des cellules ou à une perte de cellules lorsque l'organisme devient chronologiquement plus âgé. A titre d'exemple, la détérioration progressive des glandes sébacées et sudoripares explique que le sujet plus âgé transpire moins et a la peau plus sèche.
- La **sénilité** par contre n'est pas nécessairement liée à l'âge chronologique (même si elle se rencontre essentiellement chez le vieillard) et est considérée comme une maladie.

L'arthrite, l'ostéoporose, les maladies cardiaques, la maladie d'Alzheimer... sont donc à distinguer du phénomène de sénescence. Cependant il est vrai que du fait du processus de vieillissement, la probabilité de ces maladies augmente avec l'âge.

- **L'âge psychologique**

L'âge psychologique est déterminé par l'état des processus sensoriels et de perception, par le fonctionnement mental (mémoire, intelligence, apprentissage ...), la transformation de la personnalité, les motivations, les désirs ...

- **L'âge social**

L'âge social est déterminé par le type de relation de la personne et le rôle de cette personne en relation avec sa famille, ses amis, le monde du travail, les organisations religieuses ou politiques, la société en général.

Ces relations, ce rôle sont bien naturellement fonction de l'âge chronologique (du fait de la situation de travail et du regard des autres), biologique et psychologique de la personne. Les différents âges sont donc liés dans une certaine mesure.

Le problème n'est cependant pas tant l'état (l'âge social ou psychologique) que l'évolution de cet état au cours des années. Ainsi une personne plus âgée sans contacts sociaux (âge social élevé) en souffrira d'autant plus que, par le passé, au cours de sa vie professionnelle et familiale notamment, il avait de telles relations. Le contexte social et l'histoire de la personne déterminent donc également si elle vivra le vieillissement de manière principalement positive ou négative.

- **L'âge subjectif**

L'âge subjectif est l'âge chronologique que la personne se donne par comparaison aux autres. Cet âge est naturellement fonction de l'âge biologique et physiologique mais est également influencé par des facteurs culturels et sociétaux tels que ceux cités précédemment.

- **L'âge fonctionnel**

L'âge fonctionnel est déterminé par la capacité de la personne à fournir un certain travail physique, intellectuel ou social. Il regroupe donc les concepts d'âge biologique



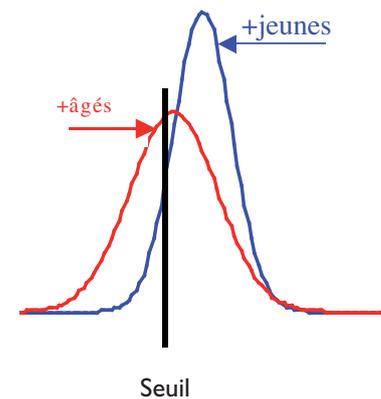
(principalement pour les travaux physiques) et âge psychologique (pour les tâches intellectuelles). On peut distinguer 3 catégories:

- Les personnes en bonne santé et actives, engagées dans des activités sociales et de loisirs, très occupées par leur travail, ayant encore des responsabilités familiales et engagées dans la société.
- Les personnes ayant quelques limitations chroniques et requerrant l'assistance de la famille ou de la communauté.
- Les personnes souffrant de déficiences physiques et/ou mentales et dépendantes des autres pour leur quotidien.

1.7 Hétérogénéité

La littérature montre que les différences interindividuelles ont plutôt tendance à augmenter avec l'âge chez A+, sur les plans psychologique et social autant que sur le plan physique:

- Sur le plan physique, certaines caractéristiques ont en effet tendance à décroître avec l'âge, mais les différences interindividuelles augmentent du fait des différences de vie plus prononcées que pour des jeunes de 20 ans.
- Sur le plan humain, la vie, ses expériences, ses choix, ses succès, ses échecs... modèlent toute personne de façon unique, de sorte que la diversité est croissante.



La figure ci-dessus montre la distribution d'une caractéristique X parmi les sujets plus jeunes et les A+. La courbe est cette fois plus étalée (écart type plus grand).

Certaines tâches vont requérir une caractéristique X dépassant un seuil. La figure montre que 40% environ des sujets n'atteignent pas ce seuil, contre 10% chez les plus jeunes. Cette constatation risque de conduire à la généralisation que les A+ sont moins aptes au travail.

On verra par la suite que ces 40% d'A+, par des méthodes compensatrices basées sur l'expérience, peuvent très bien réaliser ces tâches, de sorte que la généralisation est abusive. De plus, cela conduit à oublier que nombre de A+ ont gardé des possibilités de X supérieures à beaucoup de plus jeunes.

Cette discussion souligne la source du stéréotype: les uns raisonnant en terme de distribution, d'autres en fonction de la relation moyenne Age – Réponse et donc de la différence entre les deux groupes.



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

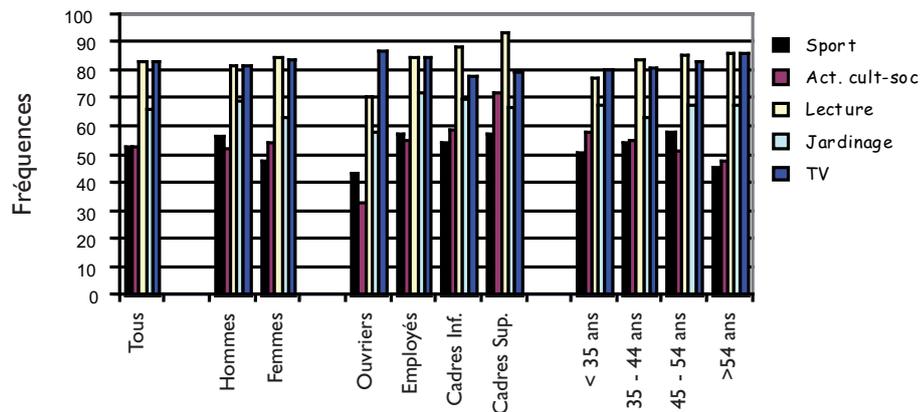
La famille proche se compose en moyenne de 10 personnes et peu de différences significatives, ni entre hommes et femmes, ni en fonction du statut socioprofessionnel, ni des groupes d'âge. Les contacts sont fréquents pour 95% des personnes.



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-

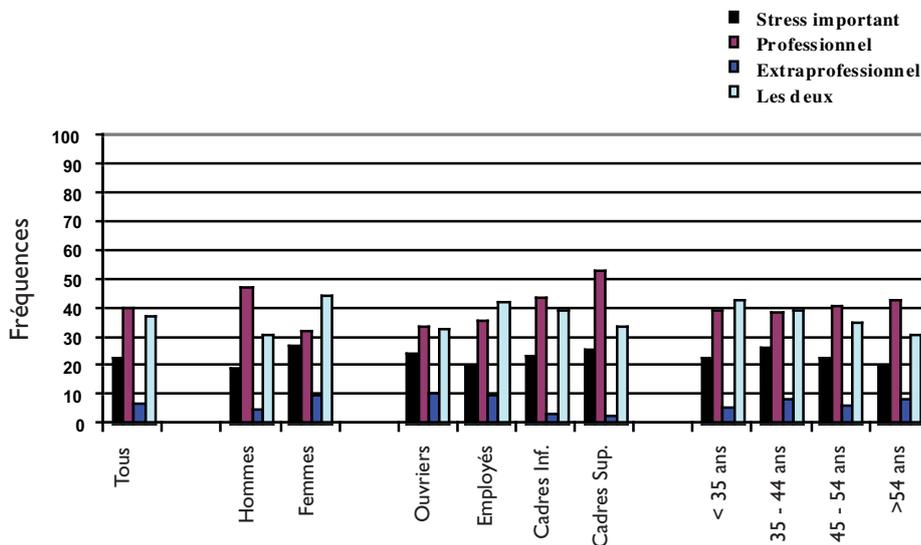




breux à constater une diminution de leur niveau de santé au cours des 5 dernières années. Paradoxalement cependant, tous, quel que soit leur âge, considèrent que leur capacité de travail vaut quelque 90% de ce qu'elle fut à son meilleur niveau. Il n'y a donc aucune relation entre les états subjectifs 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

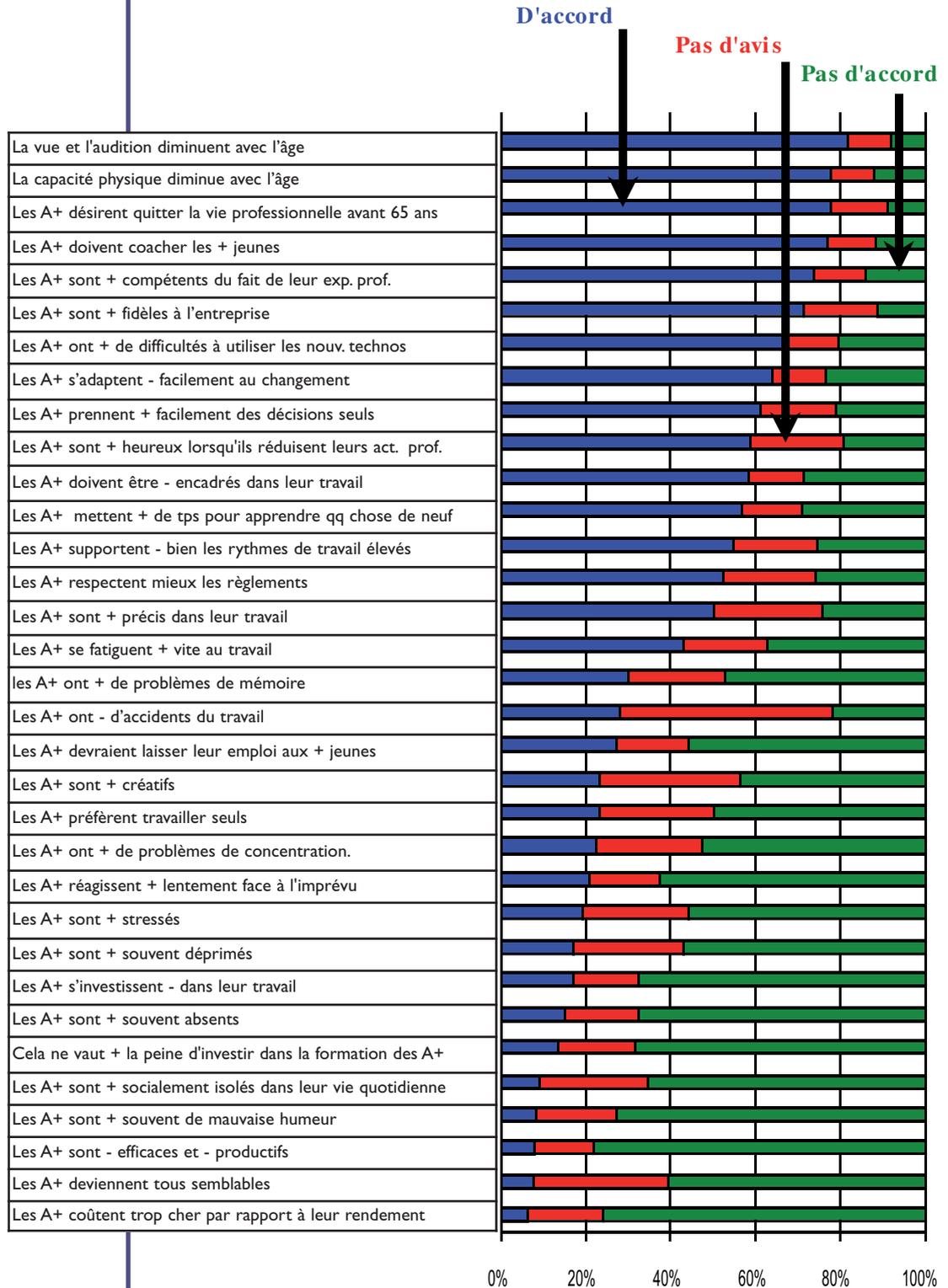
La figure suivante donne les pourcentages de l'échantillon, toutes catégories confondues, qui sont "Plutôt d'accord", "Plutôt pas d'accord" et sans avis ("Pas d'avis / je ne sais pas") pour l'ensemble des 33 stéréotypes, triés en ordre décroissant selon les taux "D'accord".

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%).

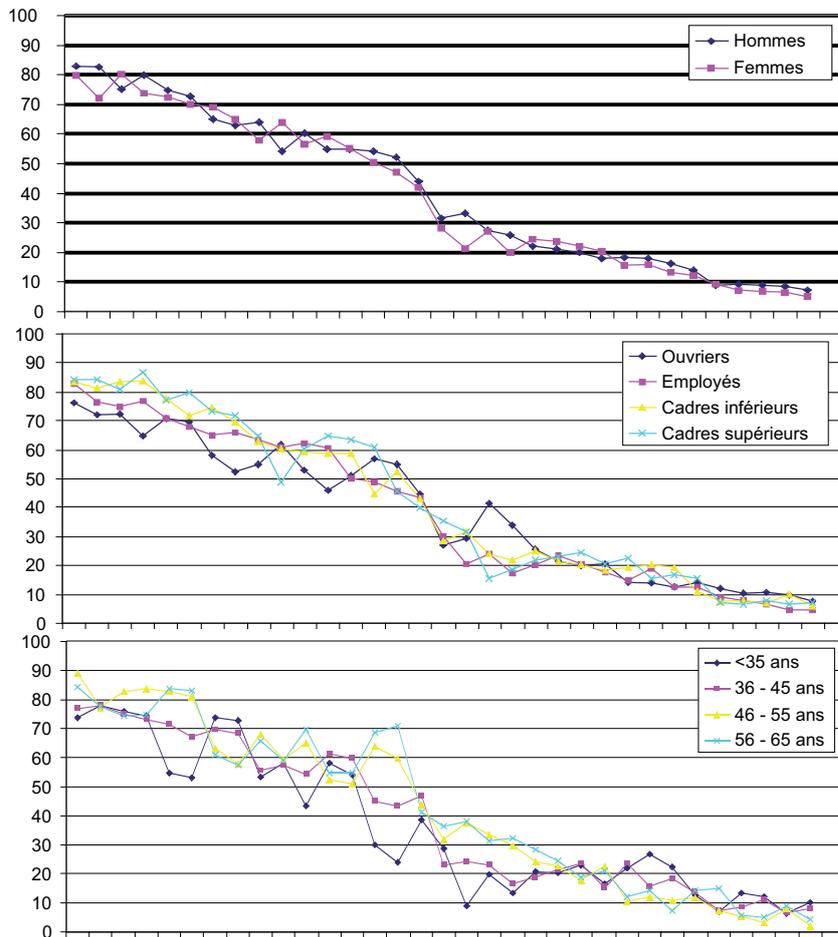


- Les taux de "Pas d'avis" restent très faibles, sauf pour quelques aspects: moins d'accidents, plus précis, plus créatifs, tous semblables...





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.

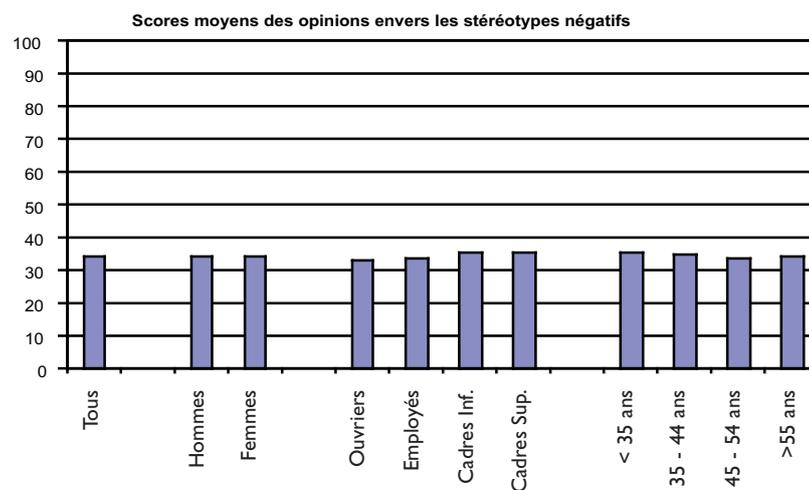
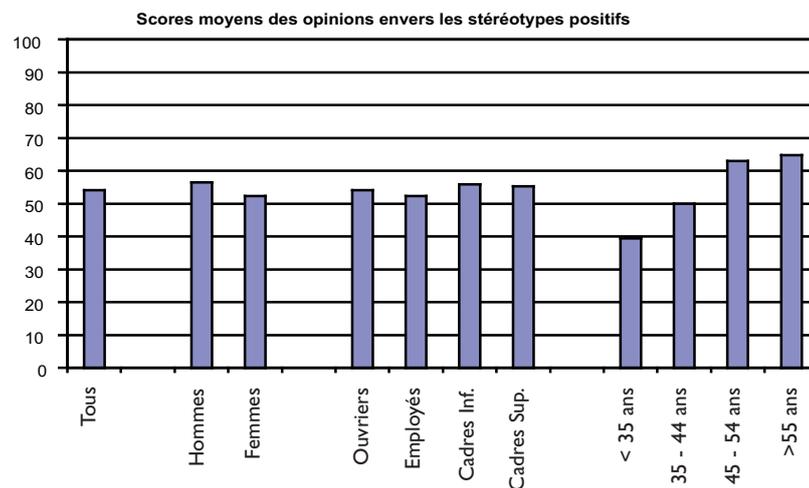
- Les 9 stéréotypes à connotation positive:
 - Les A+ doivent coacher les plus jeunes.
 - Les A+ sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle.



- 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.

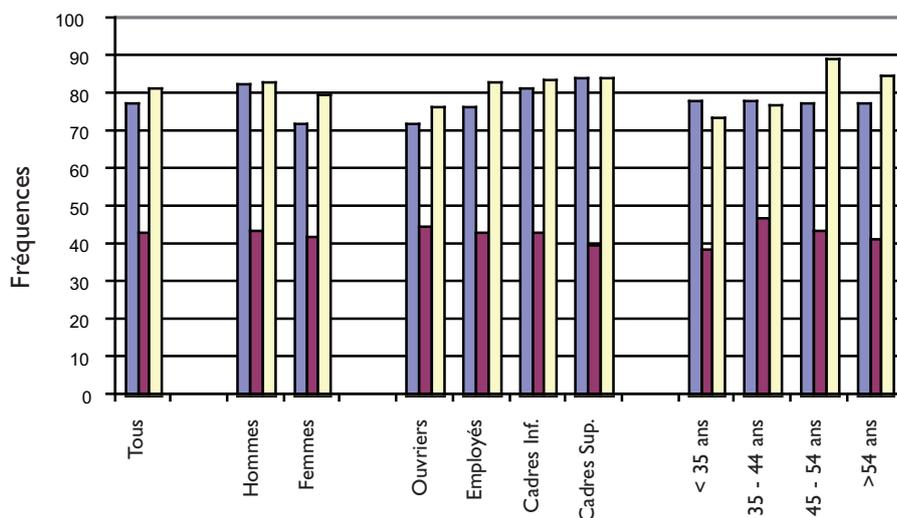


3 Evolution des capacités physiologiques

3.1 Préjugés

Trois préjugés relatifs aux capacités physiologiques ont été considérés lors de l'enquête.

- La capacité physique diminue avec l'âge.
- Les A+ se fatiguent plus vite au travail.
- La vue et l'audition diminuent avec l'âge.



On remarque que

- 78% en moyenne pensent que la capacité physique diminue avec l'âge. C'est remarquablement plus le cas des hommes (83% vs 72%). Le partage de cette opinion augmente également significativement avec le statut professionnel (72% des ouvriers contre 84% des cadres supérieurs). Par contre, aucune influence de l'âge.
- 43% en moyenne pensent que les A+ se fatiguent plus vite. Le pourcentage de sans avis n'est pas très important (20%), mais varie considérablement en fonction du statut (23% des ouvriers pour 15% des cadres supérieurs) et surtout en fonction de l'âge (30% des plus jeunes vs 11% de la catégorie des plus âgés). L'accord semble assez logiquement lié à l'opinion que la personne se fait de son propre niveau de santé et de sa capacité de travail résiduelle. Les différences sont nettement plus marquées en ce qui concerne le désaccord avec cette opinion: 32% des ouvriers contre 46% des cadres supérieurs. Là aussi, pas de différences entre genre, ni entre catégories d'âge.
- Rien à signaler de particulier en ce qui concerne le dernier préjugé partagé par quelque 80% des personnes dans chaque catégorie. Ce préjugé est également en relation avec l'opinion de la personne sur sa propre santé.



Comme on le verra dans le présent chapitre, la capacité physique et la vue et l'audition diminuent bien en fonction de l'âge. Ceci n'est nié que par 10% des personnes interrogées, ce qui paraît normal compte tenu des différences interindividuelles. Par contre il est peut-être un peu paradoxal que l'opinion sur la diminution de la capacité physique soit plus partagée par les hommes et par les cadres supérieurs. Dans la mesure où ces derniers sont maîtres de prises de décisions relatives à des fins de carrières, il apparaît nécessaire de mieux les informer sur l'hétérogénéité de la population à cet égard.

Ces mêmes cadres supérieurs sont nettement moins souvent d'avis que les A+ se fatiguent plus vite, ce qui va quelque peu dans le sens contraire de la crainte exprimée au paragraphe précédent et qui est plutôt rassurant.

En rapport avec ces 3 préjugés de l'enquête, 5 aspects physiologiques ont fait l'objet d'une revue de la littérature, à savoir:

- La capacité physique dynamique de travail.
- La force musculaire.
- La fatigue.
- Le toucher.
- La vue.
- L'audition.

Une activité physique peut être de longue durée – telle qu'un travail industriel soutenu –, ou de courte durée – telle que monter un escalier avec une charge.





Les mécanismes de production d'énergie sont quelque peu différents dans ces deux cas:

- Dans le premier, on parle d'aérobie: l'oxygène est remplacé au fur et à mesure, la production d'énergie est plutôt lente et le travail demande de l'endurance.
- Dans le second, on parle d'anaérobie, les muscles libèrent très rapidement une quantité limitée d'énergie qui permet de faire un effort impulsif ou court. L'oxygène est remplacé par la suite.

Dans les deux cas il s'agit d'un travail dynamique: les muscles s'allongent, se contractent de manière répétée et le flux sanguin est continu (effort aérobique).

Par opposition, un travail statique consiste à maintenir une charge ou une posture fixe. Dans ce cas, les muscles restent dans un état continu de tension et le flux sanguin est perturbé (effort anaérobie).

Parlant de la capacité physique de travail, il faudra donc aborder

- La capacité physique dynamique et l'endurance.
- Les forces musculaires.

3.2 Capacité physique dynamique de travail

3.2.1 De quoi s'agit-il?

Les fonctions élémentaires vitales et l'accomplissement d'un travail quelconque demandent une certaine dépense d'énergie. Cette énergie est fournie aux différents organes et aux muscles par la combustion de graisses et de sucres en présence de l'oxygène amené par le sang.

La puissance dépensée, c'est-à-dire l'énergie dépensée par unité de temps s'appelle le métabolisme et s'exprime soit en volume (litres) d'oxygène brûlé par minute (l/min), soit en watts.

La valeur maximale de la puissance métabolique est appelée la capacité maximale de travail (CMT). Cette CMT correspond donc à la consommation maximale d'oxygène possible de l'organisme, elle-même déterminée par le débit cardiaque maximal et par la différence artério-veineuse de concentration en oxygène au niveau des alvéoles et donc la capacité à y extraire l'oxygène de l'air inspiré. La CMT est donc le reflet de la capacité cardio-respiratoire à l'effort.

Cette capacité maximale de travail est de 1000 W en moyenne pour un homme jeune et de 650 W pour une femme jeune. Ces valeurs varient fortement en fonction du poids de la personne, de sa masse musculaire, de sa forme physique et, comme on le verra, en fonction de l'âge.

La CMT détermine donc la pénibilité d'un travail dynamique.

Elle est fonction, assez naturellement de la qualité des systèmes:

- **Pulmonaire:** un problème pulmonaire peut influencer le nombre d'alvéoles où se fait l'échange et/ou les caractéristiques de cet échange: plus ou moins d'oxygène passe dans le sang.
- **Cardiaque:** puisque le cœur fait circuler le sang.
- **Vasculaire:** puisque les artères, artérioles et capillaires le distribuent.
- **Hématologique:** puisque l'oxygène est transporté par hémoglobine.



- **Musculaire** enfin: puisque la captation d'oxygène se fait entre autres dans les muscles et que la force est développée par les fibres musculaires.

Elle est enfin fonction du poids de graisse puisque, en plus du fait qu'elle est probablement en mauvaise forme physique, la personne présentant un excès pondéral doit déplacer cet excès, tout comme si elle l'avait sur les épaules.

L'intérêt de l'étude des changements de la CMT liés à l'âge est dû au fait que l'aptitude cardio-respiratoire a une grande influence sur l'indépendance fonctionnelle et la qualité de vie.

3.2.2 Evolution moyenne en fonction de l'âge

De très nombreuses études ont porté sur l'évolution de la CMT en fonction de l'âge et du poids "maigre" de la personne, non compte tenu des tissus graisseux.

A poids maigre constant, on observe, dès l'âge de 20 ans, une diminution de 6% par décade (%/d) environ pour les hommes et de 8%/d environ pour les femmes. Cependant, l'ensemble des études transversales et longitudinales rapporte des diminutions d'environ 10%/d tant pour les hommes que pour les femmes.

Cette décroissance est due en partie à une diminution du débit cardiaque maximal, entre autres suite à une réduction de la fréquence cardiaque maximale. Au niveau périphérique, il y a une altération de la composition corporelle avec diminution du poids maigre et augmentation de la masse grasse. De plus, la différence artério-veineuse en oxygène est diminuée. Il y a donc réduction de l'utilisation de l'oxygène par les muscles.

L'endurance physique a été nettement moins étudiée en fonction de l'âge et les résultats sont discordants, ce qui suggère en soi des différences interindividuelles importantes.

3.2.3 Différences interindividuelles

Les études longitudinales permettent d'observer les mêmes personnes à des âges différents et montrent des évolutions très individualisées. Ainsi la diminution peut atteindre 20 à 30% chez des personnes de 20 à 40 ans abandonnant progressivement la pratique d'activités physiques et se stabiliser à 5 à 10% de 40 à 60 ans chez des personnes n'ayant plus que des activités sédentaires. A l'inverse une personne maintenant ses activités physiques jusqu'à 50 ans n'aurait d'abord qu'une diminution faible, s'accroissant nettement lors de l'arrêt après 50 ans. La décroissance est donc fonction clairement:

- Des facteurs intrinsèquement liés à l'âge exposés ci-dessus.
- De la pratique d'activités physiques (au travail ou sport) et de la prise de poids.

Les différences hommes – femmes sont très marquées en valeurs absolues mais peu en valeurs relatives. La femme possède une masse musculaire inférieure à celle de l'homme et sa capacité maximale de travail est inférieure en moyenne de 33%. Cependant, le taux de déclin en fonction de l'âge apparaît être le même pour les deux genres, sauf pour les femmes ménopausées et sans hormones de remplacement pour qui la décroissance est plus rapide.



3.2.4 Signification pratique de ces modifications

Le métabolisme requis pour accomplir une certaine tâche est à peu près le même quel que soit la personne. Ainsi le métabolisme de repos est de 100 W, marcher normalement demande 300 W et scier du bois à la main quelque 450 W.

Ces activités qui nécessitent la même puissance métabolique vont alors représenter des pourcentages différents de la CMT pour différentes personnes et donc être de pénibilités très différentes. Ainsi, un effort tel que pousser une brouette, qui correspond à une dépense énergétique de 400 watts, représente environ 33 % de la CMT d'un homme jeune, environ 50 % de la CMT d'un homme plus âgé, 60% pour une femme jeune et 80% pour une femme plus âgée: la pénibilité et la fatigue liées au travail seront très différentes.

3.2.5 Amélioration de la situation

Le système cardio-vasculaire reste capable de s'améliorer avec l'entraînement à n'importe quel âge, avec des augmentations relatives de CMT équivalentes à tout âge. La recommandation de pratique d'exercices physiques est donc judicieuse à tout âge.

D'autres mesures plus générales concernant le style de vie sont indispensables:

- Absence de tabagisme: chez des jeunes de 20 ans déjà, la consommation modérée de tabac réduit la CMT de 6 % et la consommation intensive jusqu'à 20 %. A fortiori, après de nombreuses années de tabagie, la différence va-t-elle se marquer. Le tabac agit principalement par influence sur les systèmes respiratoires et cardiovasculaires.
- Consommation modérée d'alcool.
- Alimentation équilibrée permettant un contrôle optimal du poids.

• **Le tabagisme**

Les effets et les mécanismes d'action du tabac sur la santé sont bien connus. Il a pour effet de:

- Perturber la fonction sanguine. L'hémoglobine capte le CO au lieu de l'oxygène et les muscles (y compris le muscle cardiaque) reçoivent dès lors moins d'oxygène.
- Provoquer une vasoconstriction des vaisseaux diminuant ainsi l'apport en oxygène vers le muscle.
- Affecter les poumons (irritation, encrassement des voies respiratoires et des alvéoles pulmonaires, mucosité augmentée). La respiration s'en trouve perturbée et l'apport en oxygène diminue. La capacité respiratoire qui diminue déjà avec l'âge s'en trouve d'autant plus atteinte.

Le tabac est l'ennemi du sportif. La cigarette après l'effort présente des dangers particulièrement graves car, dans la phase de récupération, l'organisme a un besoin d'oxygène accru et les risques cardiovasculaires sont alors multipliés.

Les effets négatifs du tabac se font rapidement sentir sur la qualité des performances et sur le rendement de tout effort physique.

• **Nutrition**

Toute activité physique est exigeante pour le corps et nécessite d'équilibrer alimentation et exercice physique. Une mauvaise alimentation, combinée à l'absence d'exercices physiques est à l'origine d'un ensemble de maladies cardio-vasculaires, de cancers, de diabète, d'obésité. La prévalence de l'obésité augmente avec l'âge dans les pays industrialisés.



• **L'entraînement musculaire**

L'inactivité physique est tout aussi dangereuse pour la santé que fumer et va souvent de pair!

L'entraînement vise à améliorer l'endurance du muscle, sa puissance et la précision du geste. Il existe deux grands types d'entraînement:

- L'entraînement en puissance qui vise à améliorer la force et la vitesse. Il s'agit ici d'effectuer des efforts courts, rapides et intenses, comme la musculation ou le sprint, qui entraîne un accroissement du diamètre des fibres musculaires, un accroissement de la masse musculaire et donc une augmentation de la force musculaire.
- L'entraînement en endurance qui vise à améliorer la durée possible des efforts. Il s'agit cette fois d'effectuer des efforts longs et répétés, tels que des efforts soutenus durant les 8 heures de travail. L'endurance est particulièrement fonction des capacités pulmonaires et circulatoires.

La répétition de gestes et d'efforts, sportifs ou autres, améliore aussi le contrôle de la motricité et de la coordination des mouvements: la stimulation plus précise et harmonieuse des unités motrices permet l'économie du geste en éliminant les mouvements parasites.

L'entraînement physique atténue les effets liés à l'âge sur le système musculaire à condition que la stimulation soit d'intensité et de durée suffisante. L'intensité minimale et le volume minimal d'exercice pour obtenir un effet sur la capacité physique de travail semblent être de 30 à 60 minutes d'exercices aérobiques requérant de grands muscles et des mouvements rythmiques, 3 à 5 fois par semaine, à une intensité de 40 à 85 % de la CMT: ce sera, par exemple, une marche assez rapide (6 km/h) avec des montées et des descentes.

3.2.6 Conclusions

La CMT (capacité maximale de travail) est le reflet de la capacité cardio-respiratoire à l'effort.

La littérature scientifique met en évidence une relation négative entre cette CMT et l'âge: elle tend à diminuer de 10% par décade.

Cette évolution est influencée par l'état des systèmes pulmonaire, cardiaque ou vasculaire, hématologique ou musculaire. Les différences interindividuelles vont donc en partie pouvoir être expliquées en fonction d'éléments qui, soit améliorent l'état de ces systèmes (pratique régulière d'une activité sportive...), soit tendent à l'affaiblir (mauvaise hygiène de vie dont surtout la tabagie).

C'est donc à juste titre que 80% des personnes interrogées pensent que la capacité physique diminue avec l'âge.

Cette opinion est remarquablement stable avec l'âge: elle n'est donc pas plus partagée par ceux qui y sont confrontés, les A+ eux-mêmes.

Ceci s'oppose à l'idée, reçue également, que chacun porte un jugement en fonction de sa propre expérience. Cette hypothèse suggérerait que les femmes et les cadres, souvent moins exposés aux travaux lourds prendraient moins conscience du déclin et donc partageraient moins le préjugé. Or ce n'est le cas, ni pour les unes, ni pour les autres (tendance contraire même par rapport aux ouvriers en général).



L'analyse multivariée suggère que ce sont surtout les cadres qui partagent cette opinion et ceux qui, eux-mêmes, pensent que leur capacité de travail a diminué par rapport au passé.

3.2.7 Bibliographie

- Aminoff T, Smolander J, Korhonen O, Louhevaara V. (1996) Physical work capacity in dynamic exercise with differing muscle masses in healthy young and older men. *European Journal of Applied Physiology and Occupational Physiology*, 73(1-2):180-185
- Stathokostas, Liza, Shanthi Jacob-Johnson, Robert J. Petrella, and Donald H. Paterson. (2004) Longitudinal changes in aerobic power in older men and women. *J Appl Physiol* 97: 784–789.

3.3 Force musculaire

3.3.1 De quoi s'agit-il?

Plus de 50 % du poids du corps humain est constitué de tissus musculaires dont la caractéristique est de transformer une énergie chimique en énergie mécanique et, ainsi, de permettre des efforts et des mouvements.

Dans le cadre de ce document, à diffusion large, nous nous intéresserons particulièrement aux muscles des membres inférieurs et supérieurs ainsi que de la main.

Le muscle comprend deux types de fibres:

- Les fibres de type I dont la vitesse de contraction est lente et qui interviennent essentiellement dans les efforts aérobiques: leur endurance est élevée. Ces fibres sont surtout présentes dans les muscles de posture (les muscles du dos, les mollets et les quadriceps...) qui doivent pouvoir produire une force moyenne pendant une longue période de temps.
- Les fibres de type II dont la vitesse de contraction est rapide et qui interviennent essentiellement dans les efforts anaérobiques tels que le sprint: leur endurance est faible. On les retrouve principalement dans les muscles capables de produire des efforts importants et rapides, tels que le biceps.

La force peut être générée par différents types de contractions musculaires:

- Une force **dynamique** entraîne une variation de longueur du muscle et donc un mouvement: c'est le cas de la marche.
- Une force **statique** (isométrique) est exercée sans variation de la longueur du muscle et ne génère aucun mouvement: c'est le cas par exemple de la contraction du biceps pour tenir un objet à bout de bras.

3.3.2 Evolution moyenne en fonction de l'âge

La littérature scientifique démontre très systématiquement que:

- La masse musculaire et le pourcentage de poids maigre diminuent avec l'âge.
- Les forces musculaires diminuent avec l'âge.
- L'endurance diminue avec l'âge.



- **Masse musculaire, poids maigre et types de fibres.**

La diminution de la masse musculaire est influencée par différents facteurs tels que l'âge, la taille, le poids, le genre, les hormones oestrogènes, le style de vie (sédentaire), le tabagisme, l'état de santé, les facteurs génétiques et la non utilisation des muscles.

Elle concerne principalement les muscles de maintien postural.

- Chez l'homme, la masse non osseuse et maigre du corps diminue avec l'âge d'environ 1,5 kg par décennie (kg/d) jusqu'à 65 ans et plus rapidement encore par la suite. Parallèlement, le pourcentage de graisse, de 22% environ à 20 ans, tend à augmenter de 2,5%/d.
- Chez la femme, on assiste aux mêmes évolutions, les deux paramètres ayant cependant tendance à rester stables de 40 à 55 ans. Le poids maigre chez la femme est plus faible en valeur relative que chez les hommes (58% vs 78%).

Contrairement à la CMT, la diminution en valeurs relatives est plus importante chez l'homme.

La réduction de la masse musculaire et en conséquence de la force est due à une réduction du nombre de fibres musculaires et en particulier des fibres de type II. Une autre explication est une diminution du niveau d'hormones, incluant les hormones de croissance, l'androgène et un certain type d'insuline.

- **Force maximale de préhension de la main**

La force maximale de préhension moyenne à 20 ans est de 55kg pour les hommes et de 34 kg pour les femmes.

Bien que les résultats des différentes études soient assez contradictoires, on peut dire que:

- Ces valeurs diminuent de quelque 3%/d jusqu'à 55 ans.
- Elles diminuent ensuite de quelque 20%/d.
- Ces évolutions relatives sont les mêmes pour les deux genres.
- L'écart entre les deux genres reste en moyenne de 40%.

- **Force maximale de pincement digital**

Cette force semble rester stable jusqu'environ 55 ans pour décroître par la suite au rythme de 2%/d. L'écart homme – femme est de l'ordre de 33%.

- **Forces des membres supérieurs**

Les résultats sont très variables au niveau de muscles individuels.

Lorsque l'on considère plusieurs muscles (biceps, deltoïde, fléchisseurs du poignet), l'analyse ne montre aucune évolution en fonction de l'âge jusqu'environ 55 ans. En effet, lors de certaines études, des travailleurs réalisant des travaux lourds (éboueurs) de 54 ans avaient gardé les mêmes forces au niveau des membres supérieurs que des plus jeunes de 25 ans en moyenne. Pour une population d'A+, il existe donc une relation forte entre l'activité et le maintien de la force.

De 55 à 65 ans par contre, certaines études suggèrent une diminution de 15%.

- **Membres inférieurs**

De nouveau, les évolutions varient fortement entre muscles. Lorsque l'on considère un ensemble de muscle, la force semble rester environ constante jusqu'à 40 ans pour décroître ensuite de 8%/d.



3.3.3 Différences interindividuelles

La force musculaire diminue avec l'âge en valeur absolue mais est influencée par de nombreux facteurs très variables selon les sujets: niveau d'activité physique, genre, modifications hormonales, masse grasseuse...

Les différences interindividuelles sont dès lors considérables et, tant pour les femmes que pour les hommes, peuvent atteindre 40% de la valeur moyenne. Une étude longitudinale a montré que 48% des sujets âgés de moins de 40 ans, 29% de ceux entre 40 à 59 ans et 15% des plus de 60 ans gardent les mêmes forces maximales de préhension qu'à l'âge de 20 ans.

3.3.4 Signification pratique de ces modifications

- **Au travail**

Ces diminutions sont-elles de nature à compromettre le travail efficace des A+ ?

Tout comme pour la capacité maximale de travail, la pénibilité du travail et la fatigue qui en résultent sont moins fonction de l'amplitude de la force que du rapport entre cette force et la force maximale volontaire et de la fréquence d'application de cette force. Dès lors, pour les travaux relativement légers et peu répétitifs, on ne doit pas s'attendre à des modifications, même jusqu'à l'âge de 65 ans. Différentes études





n'ont pas constaté de modification de répartition des tâches entre jeunes et A+ et les analyses de postures suggèrent que ces derniers adaptent leur technique de travail pour compenser cette perte de force. Des effets compensatoires dus à l'expérience, à la compétence, à une motivation accrue, permettent donc de garder une efficacité supérieure.

Cependant, pour des travaux lourds (tels que les éboueurs), les charges de travail pourraient dépasser les capacités de sorte qu'une analyse de risque tenant compte du facteur âge est recommandée.

- **Vitesse de mouvement**

Les vitesses de contraction et de relâchement musculaire sont aussi diminuées avec l'âge, de même que la vitesse de récupération après un effort. Il en résulte donc une moins grande vitesse de réaction et un plus grand risque de fatigue.

3.3.5 Amélioration de la situation

Le maintien ou la récupération de forces importantes passe par les facteurs de style de vie présenté ci-dessus en ce qui concerne la capacité de travail, à savoir:

- L'absence de tabac et d'alcool.
- La nutrition équilibrée.
- La pratique d'activités physiques.

3.3.6 Conclusions

Avec l'âge, la masse musculaire, le pourcentage de poids maigre et les forces musculaires diminuent. Au niveau de l'activité professionnelle, cette diminution peut être partiellement compensée par des stratégies d'adaptation mises en place par l'A+. Mais d'importantes variations interindividuelles existent: la force musculaire diminue en effet avec l'âge en valeur absolue mais elle est influencée par de nombreux facteurs très variables selon les sujets: niveau d'activité physique, genre, modifications hormonales, masse graisseuse...

3.3.7 Bibliographie

- Rogers MA, Evans WJ. (1993) Changes in skeletal muscle with aging: effects of exercise training. *Exerc Sport Sci Rev* 21:65-102
- Bembien MG, (1998) Age-related alterations in muscular endurance. *Sports Medicine* 25(4):259-269.
- Hurley BF, (1995) Age, gender, and muscular strength. *J Gerontol A Biol Sci Med Sci* ;50 Spec No:41-4.



3.4 Fatigue

3.4.1 De quoi s'agit-il?

La fatigue se traduit par une difficulté à effectuer des efforts physiques ou intellectuels. Elle peut être provoquée par un effort intense, une maladie, être sans cause apparente ou être associée à des symptômes physiques ou psychologiques (phénomène de burn-out, stress ou dépression...).

Les facteurs principaux de la fatigue sont la lourdeur du travail, les horaires, le stress et les troubles du sommeil.

- Le travail lourd est indéniablement une cause de la fatigue. Le travail peut être lourd en termes d'efforts et de dépense énergétique et en termes de postures.
- Les horaires, et en particulier le travail de nuit, sont cause de fatigue. La qualité et la quantité de sommeil diminuent lors du travail de nuit. Il en est de même pour le travail posté. Ces travailleurs dorment moins et la récupération est plus difficile.
- Le stress et les tracasseries peuvent être source de fatigue.
- Les troubles du sommeil peuvent également être une source non négligeable de fatigue, tant au niveau de la durée que de la qualité du sommeil.

3.4.2 Evolution moyenne en fonction de l'âge

La fatigue est donc le résultat de multiples facteurs physiologiques, psychologiques ainsi que professionnels. L'évolution de la fatigue avec l'âge dépend alors de l'évolution de facteurs tels que la capacité physique de travail, la force musculaire, l'intensification du travail et le stress traités par ailleurs dans cet ouvrage.

Les troubles du sommeil constituent un facteur à part qu'il s'agit d'appréhender ici. Différentes études scientifiques mettent en évidence une relation entre l'âge et les troubles du sommeil: la durée du sommeil et la qualité du sommeil décroissent avec l'âge. Les difficultés à s'endormir sont peu, sinon pas du tout, sensibles à l'âge jusqu'à 60 ans au moins. Par contre, la fréquence des réveils pendant la nuit s'accroît de façon continue et significative au cours de la vie.

3.4.3 Différences interindividuelles

Différents facteurs peuvent agir sur l'importance des troubles du sommeil. Il s'agit de facteurs personnels (les femmes sont plus sujettes que les hommes, par exemple), mais aussi de facteurs liés aux conditions de travail.

- **Facteurs objectivables:**
 - le travail à horaire décalé;
 - les contraintes temporelles de travail fortes (par exemple, le travail à la chaîne);
 - l'exposition soutenue au bruit et aux vibrations;
 - la surcharge de travail;
 - ...
- **Facteurs psychosociaux:**
 - les mauvaises relations avec les collègues ou la ligne hiérarchique;
 - les ambiances de travail stressantes;
 - l'implication dans le travail (soit une monotonie trop importante, soit un surinvestissement);
 - le peu de choix de sa profession;
 - ...



Ces facteurs, responsables d'une augmentation des troubles du sommeil, sont également responsables de la fatigue en général. On peut donc conclure qu'il existe une relation forte entre l'état de fatigue général, les troubles du sommeil et les conditions de travail.

3.4.4 Signification pratique de ces modifications

Les conséquences d'un excès de fatigue de longue durée sont multiples. Il peut entraîner différents problèmes tant pour le travailleur que pour l'organisation du travail:

- augmentation des TMS;
- augmentation de la fréquence cardiaque;
- augmentation de l'absentéisme et des accidents du travail;
- diminution de la productivité;
- diminution de la vigilance.

3.4.5 Amélioration de la situation

L'amélioration de l'état de fatigue du travailleur ne peut se concevoir que par rapport aux différents éléments impliqués dans cet état, à savoir une amélioration des conditions de travail en général et plus particulièrement une meilleure gestion de la charge physique et mentale, un rythme de travail adapté ainsi qu'une ambiance de travail agréable.

3.4.6 Conclusions

L'état de fatigue est la réponse de l'organisme à un dysfonctionnement entre un système physiologique et psychologique et des conditions de vie. Lorsque le travailleur est soumis à des exigences trop importantes, l'organisme est dépassé et la fatigue s'installe.

Plusieurs facteurs liés aux conditions de travail favorisent l'excès de fatigue: les rythmes élevés, le travail lourd et les mauvaises relations professionnelles.

On ne peut cependant conclure à une plus grande fatigabilité de l'A+ que lorsque la charge physique approche sa capacité maximale de travail qui, comme nous l'avons vu, diminue avec l'âge.

3.4.7 Bibliographie

- Struillou Y., (2003), Pénibilité et retraite, Rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, République Française
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/034000668/index.shtml>
- Rémond C., (2003), La pénibilité du travail ; Conscience Politique
<http://www.conscience-politique.org/economie/remondpenibilitetravail.htm>
- David H., Volkoff S., Cloutier E., Derriennic F., (2001) Vieillesse Organisation du travail et santé, Pistes Vol 3 n°1, 2001
- Bobko NA, Barishpolets AT, (2002), Work ability, age and its perception, and other related concerns of Ukraine health care workers, Exp Aging Res.;28(1):59-71.



3.5 Toucher

3.5.1 De quoi s'agit-il?

La peau comprend différents types de récepteurs sensoriels avec pour chacun un nerf et une voie neurologique propre vers le système nerveux central.

On distingue 3 types de récepteurs:

- Les **mécanorécepteurs**: sensibles à la déformation mécanique du récepteur ou de la peau lors du toucher, d'une pression, d'un étirement ou de vibrations.
- Les **thermorécepteurs**: sensibles aux variations de température.
- Les **nocicepteurs**: sensibles aux lésions tissulaires (douleur).

Ces récepteurs cutanés sont responsables de la sensibilité tactile, c'est à dire de la capacité à distinguer deux sensations (discrimination de 2 pointes) très proches l'une de l'autre.

Cette sensibilité tactile varie en fonction de la région corporelle. Elle est plus importante au niveau de la langue, des lèvres et de la pulpe des doigts.

3.5.2 Evolution moyenne en fonction de l'âge et les différences interindividuelles

La sensibilité des trois types de récepteurs diminue et donc les seuils de détection augmentent avec l'âge.

- **La sensibilité au toucher**

On constate déjà une augmentation du seuil de discrimination de 2 pointes chez les personnes de plus de 40 ans. Chez les personnes de plus de 65 ans, le seuil de sensibilité tactile serait supérieur de 80% à celui de jeunes de 18 à 28 ans. Les différences sont plus marquées au niveau des mains et des pieds.

La dispersion ou variabilité individuelle est très importante.

- **La sensibilité aux vibrations**

Le seuil de détection des vibrations de basses fréquences ne semble pas évoluer avec l'âge. Par contre, aux fréquences plus élevées (125 – 250Hz), une augmentation au niveau des mains semble apparaître à partir de 50 ans, pour atteindre 30% seulement vers 75 ans. Les femmes garderaient une meilleure sensibilité aux vibrations que les hommes. L'altération avec l'âge ne paraît donc pas importante, d'autant plus qu'une légère perte de sensibilité aux vibrations n'a aucune conséquence sur le travail et la vie courante et reste totalement non décelée.

- **La sensibilité à la température**

La sensibilité à la température ne semble pas varier de manière remarquable et systématique en fonction de l'âge.

- **La douleur**

Le seuil de perception de la douleur augmente chez l'A+ qui devient donc capable d'endurer des stimuli plus importants sans les percevoir comme étant douloureux. Une des causes serait la diminution du nombre de récepteurs au niveau de la peau.

En conclusion

Les changements de sensibilité ne sont pas nets et varient très fort selon les sujets et selon le type de sensibilité. Il est également difficile de dire si les modifications de sensibilité sont liées au vieillissement et dues à une diminution de la circulation sanguine au



niveau des récepteurs tactiles, au niveau du cerveau ou de la moelle épinière ou à une diminution de certains récepteurs cutanés et/ou des fibres sensibles. D'autres explications ont été également avancées: des changements au sein du système nerveux affectant la vitesse, la quantité et la qualité de l'information à transmettre ou encore des maladies plus fréquentes avec l'âge telles que le diabète.

Les signes précurseurs de ces pertes de sensibilité sont difficiles à détecter, les symptômes parce que progressifs, ne sont pas reconnus et la personne a tendance à développer des mécanismes d'adaptation.

Le pourcentage de personnes atteintes de troubles du toucher n'est pas connu. L'atteinte est variable d'un sujet à l'autre et d'autant plus importante qu'elle s'accompagne d'un autre déficit sensoriel (tel que de la vue).

3.5.3 Signification pratique de ces modifications

La diminution de la sensibilité tactile affecte la capacité des personnes âgées à distinguer différents stimuli ou augmente leur temps de réaction. La perte de sensibilité aux extrémités (mains et pieds) peut ainsi entraîner divers problèmes de préhension et d'équilibre.

Il faut également être vigilant avec le risque de brûlures ou de gerçures lors de la prise d'objets chauds ou très froids.

Cependant, en pratique, les diminutions jusqu'à l'âge de 65 ans restent très limitées et sans incidence importante sur la vie quotidienne au travail.

3.5.4 Amélioration de la situation

Aucune étude ne met en évidence de façon probante les facteurs qui justifient ces diminutions, mis à part la sensibilité aux vibrations fortement influencée par l'utilisation de machines vibrantes. En conséquence, il n'apparaît guère possible de récupérer une altération quelconque.

3.5.5 Conclusions

Les récepteurs mécaniques et sensoriels perdent avec l'âge quelque peu leur pouvoir de discrimination, mais pas de manière uniforme: il existe une très grande variabilité selon les sujets et selon le type de sensibilité. Il est également difficile d'attribuer ces pertes à des modifications de sensibilité liées au vieillissement ou à d'autres facteurs.

Pour la grande majorité des A+ tels que définis, les conséquences de ces altérations sont négligeables.

3.5.6 Bibliographie

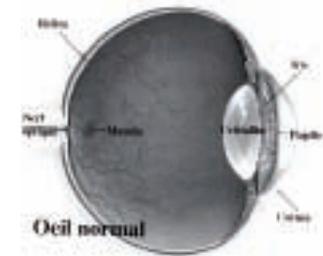
- Kenshalo DR Sr. J Gerontol. 1986 Nov;41(6):732-42. Somesthetic sensitivity in young and elderly humans.
- Woodward KL. Somatosens Mot Res. 1993;10(1):63-7. The relationship between skin compliance, age, gender, and tactile discriminative thresholds in humans.
- Stevens JC, Alvarez-Reeves M, Dipietro L, Mack GW, Green BG. Somatosens Mot Res. 2003;20(3-4):271-9. Decline of tactile acuity in aging: a study of body site, blood flow, and lifetime habits of smoking and physical activity.



3.6 Vue

3.6.1 De quoi s'agit-il ?

Les principales causes de déficience visuelle chez l'A+ sont la cataracte, la dégénérescence maculaire liée à l'âge (DMLA), le glaucome, la rétinopathie diabétique et la presbytie.



- **La cataracte**

La cataracte – ou opacification du cristallin peut résulter d'un traumatisme, de maladies (diabète...), de la prise de certains médicaments, de l'exposition aux rayonnements ultraviolets, voire de l'hérédité.

- **La dégénérescence maculaire liée à l'âge (DMLA)**

La DMLA regroupe un ensemble de lésions dégénératives de la rétine et provoque une perte modérée à grave de la vision centrale avec une sensation de brouillage et de distorsion de l'image.

Les facteurs de risque sont l'hérédité, le tabagisme, les carences nutritionnelles (vitamines), (les yeux bleus !) et l'exposition aux produits chimiques au travail ou à certains rayonnements (UV...).

- **Le glaucome**

Le glaucome est caractérisé par une augmentation de la pression intra oculaire, une atrophie du nerf optique et des altérations du champ visuel. Il peut conduire à la cécité et est redoutable car il ne provoque pas de douleurs ni de baisse de l'acuité visuelle au début.

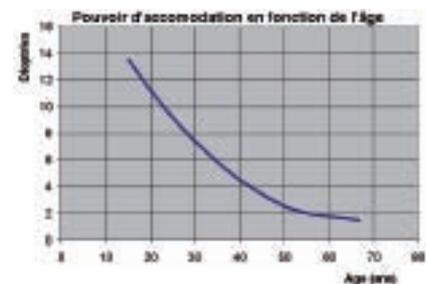
Les facteurs de risque sont l'âge (la fréquence augmente après 40 ans), la race (les noirs plus que les blancs), l'hérédité, la myopie, le diabète, la prise de corticoïdes.

- **La rétinopathie diabétique**

Il s'agit d'une affection chronique de l'appareil micro circulatoire de la rétine. Les facteurs de risque sont entre autres l'hypertension, le diabète mal contrôlé, l'ancienneté du diabète, une forte consommation d'alcool et le tabagisme.

- **La presbytie**

Avec l'âge, le cristallin perd de son élasticité et son aptitude à changer de forme diminue progressivement. Il s'épaissit, jaunit et devient plus opaque. Se manifeste alors une diminution des propriétés d'accommodation de l'œil (ajustement de la courbure de la rétine en fonction de la distance de vision pour maintenir une image claire sur la rétine).



La presbytie est le trouble le plus courant et atteint l'ensemble de la population.

La presbytie se produit inévitablement avec le vieillissement, mais paraît également fonction de l'exposition au rayonnement ultraviolet. Les traumatismes, certaines maladies (diabète, anémie, maladies cardio-vasculaires), la prise de certains médicaments, la malnutrition, la réalisation de certaines tâches minutieuses au travail peuvent avoir une influence.



3.6.2 Evolution moyenne en fonction de l'âge et les différences interindividuelles

Les déficiences visuelles sont présentes à tous les âges mais ont tendance à augmenter avec l'âge. La population la plus à risque est celle de plus de 55 ans, mais la prévalence croît surtout après 75 ans. Une vaste enquête effectuée en 1998 au Québec montre que 69% des A+ tels que nous les avons définis auraient des problèmes de vision de près et 27% des problèmes de vision de loin.

La vision de près devient problématique à partir de 40 ans, touche une très grande majorité des sujets de plus de 65 ans et atteint plus les femmes que les hommes.

Les prévalences des différentes affections seraient les suivantes:

- La cataracte: prévalence inférieure à 10% chez les personnes en dessous de 64 ans.
- La dégénérescence maculaire: n'apparaît en général qu'après 50 ans avec des prévalences de l'ordre de 5% chez les A+ et de 8% dans la population générale dans les pays industrialisés.
- Le glaucome: prévalence de 0,5 à 2 % chez les A+.
- La rétinopathie diabétique: prévalence inconnue.

Les problèmes visuels les plus sérieux avec l'âge sont:

- La perte de l'activité visuelle qui détermine la faculté de distinguer deux points séparés et donc la netteté de l'image
- La perte de sensibilité au contraste (différence de luminance (luminosité)), dû à une différence de couleur (noir sur fond blanc) ou d'épaisseur (grosses lignes). Le seuil de sensibilité visuelle augmente, l'A+ voit moins bien sous faible éclairage et avec faibles contrastes.

L'adaptation visuelle au passage d'un environnement sombre à un autre éclairé diminue également de sorte que l'A+ a une plus grande sensibilité aux éblouissements. La récupération suite à un éblouissement est aussi beaucoup plus lente.

La perception des couleurs est modifiée (tout est plus jaune) et la vision nocturne diminue.

Les différences interindividuelles sont évidentes sans qu'il soit nécessaire ici de les souligner.

Les mêmes facteurs entrent en jeu: l'évolution est variable selon les sujets, leur mode de vie et leur hygiène alimentaire.

3.6.3 Signification pratique de ces modifications

Sources de fatigue pour les uns, les problèmes de vision peuvent constituer un facteur de risque d'erreurs voire d'accidents pour d'autres, surtout dans le cas de conduite automobile: réduction de la lisibilité des signes routiers ou des indications du tableau de bord, réduction de la vision périphérique, éblouissement par les rétroviseurs...

Une vue défaillante peut également conduire à l'isolement de la personne, à une réduction des activités et des exercices physiques et à la dépression, mais ceci n'apparaît pas être un problème fréquent parmi les sujets A+ de la tranche d'âge 45 à 65 ans.

Les anomalies de la vision les plus courantes, en particulier la presbytie, se corrigent facilement par le port de lunettes ou de verres de contact. Le rôle du médecin du travail est primordial dans le dépistage et la sensibilisation du personnel à l'importance de la correction.



3.6.4 Amélioration de la situation

Les difficultés visuelles liées au vieillissement restent modérées jusqu'à 60 – 65 ans mais peuvent avoir des implications chez l'A+, étant donné l'évolution des technologies et organisations au travail (ordinateurs, bureaux paysagers...). Cependant, les techniques optiques et le recours de plus en plus fréquent à la chirurgie (pour la cataracte) font que les problèmes peuvent être simplement résolus dans la majorité des cas.

En ce qui concerne les lieux de travail, les mesures suivantes peuvent être prises conjointement:

- Utiliser des caractères et des détails visuels plus grands, plus simples, présentés au centre du champ de vision et sans messages visuels étrangers perturbateurs;
- Augmenter l'éclairage et les contrastes, surtout si le stimulus visuel est de petite taille: le niveau d'éclairage nécessaire doit augmenter de 50 % pour une personne de 50 ans par rapport à un jeune de 20 ans;
- Utiliser des couleurs contrastantes;
- Éliminer cependant les contrastes trop importants et donc les éblouissements par:
 - le choix de luminaires moins divergents de manière à éviter les éblouissements directs;
 - l'installation de stores aux fenêtres;
 - l'élimination de toutes les surfaces brillantes;
 - la réduction au minimum des signaux lumineux changeant ou se déplaçant rapidement.

Ces mesures sont bien évidemment à prendre dans tous les cas, quel que soit l'âge des travailleurs et quelle que soit la tâche.

3.6.5 Conclusions

Il est bien connu que l'acuité visuelle diminue avec l'âge (presbytie) et que peuvent survenir différents phénomènes tels que la cataracte, le glaucome ou des conséquences du diabète ou d'autres maladies. Sauf dans ces derniers cas, l'atteinte peut être corrigée et l'éclairage aux postes de travail peut être simplement adapté pour en annihiler les effets.

3.6.6 Bibliographie

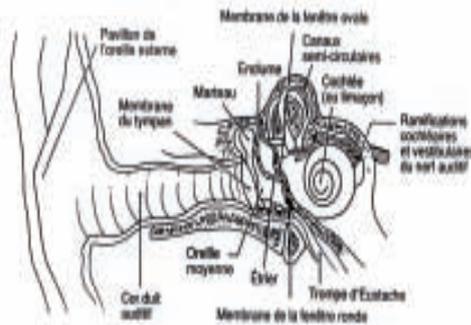
- Klein BE, Moss SE, Klein R, Lee KE, Cruickshanks KJ, (2003) Associations of visual function with physical outcomes and limitations 5 years later in an older population, The Beaver Dam Eye Study. *Ophthalmology*, Apr, 110 (4), 644-650.
- Stuard-Hamilton, I., *The psychology of ageing* - 3rd Edition. 2000, Jessica Kingsley Publishers.
- Pepin Y., (2003) *La santé physique en Mauricie et au Centre-du-Québec; Enquête sociale et de santé Profil*, 8: 4.



3.7 Audition

3.7.1 De quoi s'agit-il ?

Un bruit pénètre par l'oreille externe, frappe le tympan, met en mouvement les trois osselets de l'oreille moyenne et induit une onde dans la cochlée de l'oreille interne. Cette onde fait osciller un endroit précis (s'il s'agit de son pur tel qu'un sifflement) ou l'ensemble (si le bruit comprend toutes les fréquences) de la cochlée. Sous l'effet de l'oscillation, les cellules de la cochlée émettent un train d'impulsions d'autant plus important que le bruit a été important, impulsions qui, par le nerf auditif, sont transmises au cerveau qui les interprète en terme d'intensité, de tonalité, de localisation, de danger, d'information utile



Toute atteinte à l'un de ces maillons se traduit par une diminution des possibilités d'interprétation finale.

La détérioration "normale" de la fonction auditive due à l'âge s'appelle la presbycusie. Elle peut être:

- Sensorielle: par une diminution avec l'âge du nombre de cellules ciliées.
- Mécanique ou métabolique: par altération du fonctionnement du tympan, des osselets (arthrose) ou de la cochlée.
- Nerveuse: par une diminution du nombre de neurones du nerf auditif.

Dans les premiers cas, le nombre d'impulsions envoyées est réduit et le son est moins bien perçu: la compréhension est récupérée si le son est augmenté (l'interlocuteur doit parler plus fort). Ce type de presbycusie, dite "sensorielle", se traduit également par des difficultés de perception des sons aigus.

Dans le dernier cas, la personne entend normalement, mais éprouve des difficultés à discriminer entre les différentes fréquences des sons et donc à comprendre une conversation lorsque le bruit de fond est élevé tel qu'en usine ou dans un restaurant. Parler plus fort n'aide guère et d'autres moyens tels que la lecture labiale sont nécessaires pour récupérer la compréhension. On parle alors de presbycusie "nerveuse".

Ces presbycusies "normales" sont celles liées aux conditions de vie "normales" avec les bruits de la vie courante. Elles peuvent être fortement aggravées suite à des expositions professionnelles à des bruits importants. L'oreille est cependant particulièrement résistante puisque des pertes complémentaires ne sont observées qu'après de nombreuses années à des niveaux de bruit supérieurs à 85 dB(A) (bruit d'une tondeuse à gazon) pendant 8 h par jour.

La perte auditive est la différence entre le son que peut percevoir la personne et celui que perçoivent en moyenne des sujets de 20 ans otologiquement normaux.

La presbycusie sensorielle atteint d'abord et surtout les sons aigus, de hautes fréquences, ce qui, au début, a relativement peu d'influence sur la vie courante qui est conditionnée essentiellement par la compréhension de la conversation qui utilise plutôt les fréquences moyennes (500 à 3000 Hz).

La perte auditive commence à gêner la personne et à interférer avec ses conditions quotidiennes de vie lorsque cette perte moyenne atteint 35 dB sur les deux oreilles (seuil



de handicap). En Belgique, le Fonds des Maladies Professionnelles commence à reconnaître un début d'invalidité lorsque ce déficit moyen atteint 50 dB sur la meilleure oreille.

Beaucoup de personnes souffrent d'un bourdonnement ou d'un sifflement permanent dans une, voire les 2 oreilles. Ce phénomène, appelé acouphène ou tinnitus, peut être très invalidant selon la fréquence et l'intensité.

3.7.2 Evolution moyenne en fonction de l'âge

La littérature ne donne aucune information sur l'évolution de la prévalence de presbycousie nerveuse en fonction de l'âge.

En ce qui concerne la perte sensorielle par contre, la norme ISO 1999 permet de déterminer l'évolution des pertes auditives au cours de la vie pour les femmes et pour les hommes. Il apparaît clairement que les pertes sont plus importantes pour les hommes. Ceci serait dû moins à des différences physiologiques qu'aux différences socioculturelles entre les 2 genres: sports plus bruyants, armée (les données de base de la norme ISO 1999 datent des années 1960)...

La perte moyenne à l'âge de 65 ans croît de manière quadratique avec le niveau d'exposition au cours de la vie professionnelle.

3.7.3 Différences interindividuelles

Les différences interindividuelles sont considérables puisqu'à 65 ans, du simple fait de l'âge (presbycousie sans exposition professionnelle au bruit), 5 % des hommes auraient un déficit auditif supérieur à 50 dB (et donc des problèmes majeurs de communication), alors qu'à l'autre extrémité, 5 % n'auraient aucun déficit auditif.

Le tableau suivant donne le pourcentage de femmes et d'hommes de 65 ans risquant d'atteindre des pertes auditives de plus de 35 dB (handicap) et 50 dB (invalidité) du simple fait de l'âge ou suite à une exposition à 90 ou 95 dB(A) durant toute sa vie professionnelle.

	Femmes		Hommes	
	35 dB	50 dB	35 dB	50 dB
Presbycousie	10	2	25	10
Exposition professionnelle à 90dB(A)	18	4	33	15
Exposition professionnelle à 95dB(A)	31	10	43	23

On remarque la très grande différence entre femmes et hommes et l'extrême distribution des pertes. L'exposition professionnelle de longue durée au bruit exacerbe en fait les différences interindividuelles qui peuvent être dues à:

- des facteurs génétiques;
- des maladies (oreillons, otites ...) ou médicaments ototoxiques;
- des traumatismes dus à des chocs ou bruits impulsifs violents.



La prévalence d'acouphènes augmente avec l'âge. Elle est plus grande chez les hommes que chez les femmes (peut-être du fait d'une vie plus bruyante) et plus importante pour la race blanche que la race noire. Elle serait de 4% pour les femmes et de 6% pour les hommes dans la tranche d'âge des A+.

3.7.4 Signification pratique de ces modifications

La surdité semble avoir sur la qualité de la vie un effet plus important que la perte d'autres sens. La perte auditive plus encore que la perte visuelle s'installe insidieusement de sorte que la personne perd le point de repère de l'audition normale. Alors que la perte visuelle est considérée comme un handicap physique, la perte auditive reste chez beaucoup de personnes associée à l'image d'un handicap mental qu'elles tâchent de dissimuler. La non compréhension ou la mauvaise compréhension des conversations isole la personne qui parfois développe des tendances névrotiques préexistantes. Certains malentendants se retirent du monde, se coupent de leurs relations, perdent confiance en eux. Les conséquences sociales et psychologiques grandissent.

Sans atteindre ces extrêmes, les presbycousies sensorielle et nerveuses entraînent des difficultés de perception des sons aigus, de compréhension lorsque le bruit de fond est élevé, de localisation des sons et d'attention auditive qui peuvent avoir des répercussions sur la sécurité du travail.

3.7.5 Prévention

La prévention consiste à éviter toute exposition au bruit excessive et à traiter adéquatement toute maladie de l'oreille. Chez les jeunes, elle passe par l'utilisation de limiteurs de volume sur les appareils de musique avec écouteurs. Chez tous, elle passe par le port des moyens de protection individuelle systématiquement lors du travail en milieu bruyant.

Cette protection ne doit pas être considérable: 10 à 15 dB suffisent généralement. On peut regretter à cet égard que les moyens de protection individuelle soient en général trop efficaces et dès lors trop inconfortables et non portés.

3.7.6 Amélioration de la situation

• En ce qui concerne les conditions de travail

Les mesures suivantes peuvent être prises de manière à améliorer les conditions de travail des quelque A+ souffrant de problèmes auditifs:

- éviter les signaux de hautes fréquences;
- augmenter les écarts de tonalité entre les différents signaux;
- les séparer dans l'espace et le temps;
- rendre les signaux clairs, redondants, non ambigus;
- augmenter le niveau des alarmes et des signaux;
- minimiser le bruit de fond;
- supprimer les informations auditives parasites.

Comme dans les autres cas, ces mesures sont à prendre pour tous les salariés, quel que soit leur âge et quelle que soit leur tâche.

• Sur le plan individuel

Comme souligné déjà, le handicap auditif s'accompagne parfois d'un handicap social et psychologique, de sorte que les remèdes au plan individuel doivent concerner



l'ensemble du système. Des prothèses auditives sont disponibles pour compenser la perte sensorielle. L'éducation à la lecture labiale permet d'améliorer la compréhension, mais le succès dépend fortement de la motivation de la personne, de son style de vie, de sa compréhension du phénomène et de son degré d'acceptation.

3.7.7 Conclusions

La surdité représente un handicap physique, psychologique et social majeur.

La prévention n'est possible que par un retrait des milieux bruyants et une protection individuelle même faible, mais portée systématiquement.

Fort heureusement, l'oreille est très résistante et ces pertes ne surviennent que chez peu de personnes et suite à des expositions prolongées à des bruits élevés. Lorsqu'elles sont là, elles sont irréversibles et ne peuvent être qu'en partie compensées par un appareillage.

La surdité nerveuse est plus insidieuse.

3.7.8 Bibliographie

- Schuknecht H. Pathology of the Ear. Cambridge, MA: Harvard University Press; 1974.
- Cohn E. Hearing loss with aging, presbycusis. Clin Geriatric Med 1999 ; 15: 145-161.
- Sauvaget E., Tran Ba Huy P. (2002), Presbyacousie Diagnostic et prise en charge ORL. La presbyacousie, Tome 124-21 http://www.33docpro.com/fonds_documentaire/annexes/lcm21.pdf



4 Évolution des capacités cognitives

4.1 Introduction

On entend par capacités cognitives, l'ensemble des grandes fonctions permettant à la personne d'interagir avec son milieu. Les fonctions principales sont la mémoire, l'attention et l'intelligence.

De ces fonctions découlent certaines aptitudes particulières qui seront également revues dans ce document: l'apprentissage, la créativité, la prise de décision, le temps de réaction, la dépression.

Les préjugés étudiés en relation avec ces capacités cognitives sont nombreux et, a priori, assez fréquents. L'enquête en a considéré onze, correspondant aux capacités passées en revue:

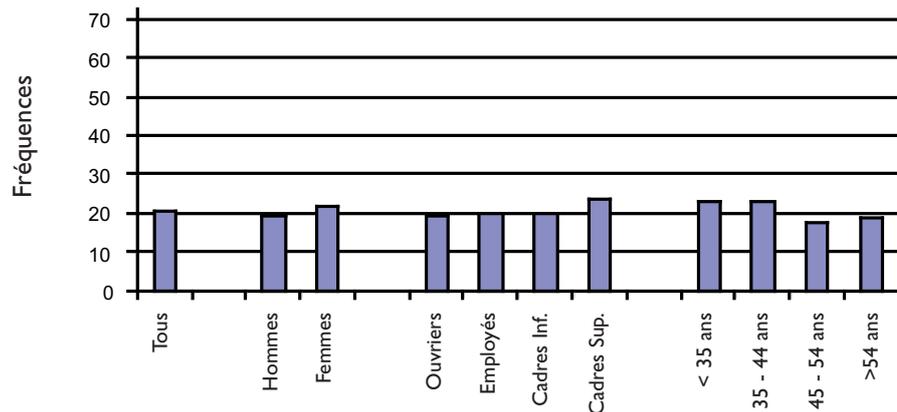
- les A+ réagissent plus lentement face à l'imprévu;
- les A+ ont plus de problèmes de mémoire;
- les A+ ont plus de problèmes de concentration;
- cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation des travailleurs plus âgés;
- les A+ mettent plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau;
- les A+ ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies;
- les A+ s'adaptent moins facilement au changement;
- les A+ sont plus créatifs;
- les A+ prennent plus facilement des décisions seuls;
- les A+ sont plus souvent de mauvaise humeur;
- les A+ sont plus souvent déprimés.



4.2 Temps de réaction

4.2.1 Préjugé

Les A+ réagissent plus lentement face à l'imprévu.



On note que:

- Ce préjugé est partagé par 20 % des personnes en moyenne, alors que 63% sont d'un avis contraire.
- Il n'y a pas de différence en fonction du sexe du répondant.
- Les ouvriers partagent plus ce préjugé et sont aussi les plus indécis.
- Il est d'autant moins partagé que le répondant est lui-même âgé, mais compte tenu du fait que les plus jeunes sont plus sans avis, les différences sont beaucoup plus importantes en fonction de l'âge pour le fait d'être d'un avis contraire (54% des jeunes contre 70% des plus âgés.)

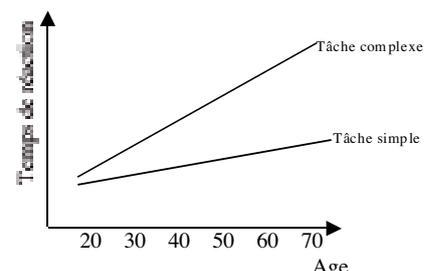
L'analyse statistique multivariée ne montre en fait qu'une relation significative: ceux qui pensent que les A+ réagissent moins vite disent éprouver un niveau de stress plus élevé que les autres. Elle ne prouve pas que ce soit les plus âgés.

4.2.2 De quoi s'agit-il ?

Le temps de réaction est le temps pris par une personne pour répondre à un stimulus physique tel qu'un bruit, un signal lumineux ou à un stimulus mental tel qu'une question.

On peut distinguer deux types de temps de réaction:

- le temps de réaction "simple" (TRS) pour réagir de manière simple (presser un bouton) à un seul stimulus unique (lampe qui s'allume);
- le temps de réaction "composé" (TRC) pour décider de la réponse la plus adéquate, en réponse à un ensemble de stimuli.





4.2.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

La vitesse et la rapidité sont souvent considérées comme des caractéristiques de la jeunesse tandis que l'âge plus mûr renvoie plutôt une image de prudence, de réflexion, voire de lenteur.

En réalité, de manière générale, les A+ réagissent plus lentement que les plus jeunes et les temps de réaction, tant simples que composés, augmentent en moyenne avec l'âge.

L'effet de l'âge est d'autant plus marqué que le nombre de choix est important, c'est-à-dire que la tâche est complexe.

Cependant, cet allongement tend à disparaître en moyenne après apprentissage. L'effet de l'âge sur les TRS et TRC est alors le même en moyenne: diminution avec l'âge, mais différence moindre entre les résultats pour une tâche simple et une tâche complexe apprise.

De plus, une baisse des prestations et un ralentissement de certains processus psychiques peuvent être compensés par une familiarité accrue à la tâche à effectuer et par la possibilité d'adapter la stratégie d'accomplissement de la tâche, si l'organisation, et en particulier les contraintes en temps, le permettent.

L'effet de l'âge sur les processus automatiques existe donc déjà en moyenne.

Il paraît nettement plus important encore pour les tâches requérant un processus conscient et, pour celles-ci, il est plus grand lorsqu'un traitement de l'information (capacité spéciale, raisonnement ...) est nécessaire que quand il est seulement fait appel aux connaissances (mémoire, langage...).

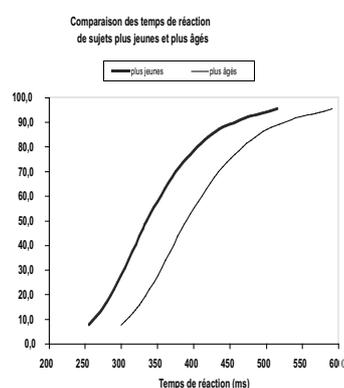
4.2.4 Différences interindividuelles

L'allongement du TRS chez les plus âgés peut avoir plusieurs causes autres qu'un ralentissement de la vitesse de transmission neurale:

- Une moins grande prise de risque: la personne vérifie avant de réagir (voir chapitre sur la prise de décisions);
- Une plus grande sensibilité aux erreurs: suite à une erreur, la personne agit plus prudemment face aux stimuli suivants;
- Un moins bon entraînement: du fait qu'avec l'âge, certaines personnes ont tendance à avoir de moins en moins d'activités tant mentales que physiques;
- Une compétence personnelle non en rapport avec la tâche: intellectuelle pour un travail manuel, manuelle pour une tâche mentale.

Tous ces facteurs déterminent que les différences interindividuelles sont très grandes. La figure ci-contre donne la distribution des temps de réaction simples pour une tâche visuelle de repérage de 4 cibles et pour des groupes plus jeunes (20 ans) et plus âgés (60 ans). On remarque que la distribution s'est élargie et que les TRS sont les mêmes pour les sujets les plus rapides des deux groupes.

On doit donc en conclure que, si les temps de réaction augmentent bien avec l'âge, les différences interindividuelles sont telles que, pour une personne donnée, aucune hypothèse basée sur l'âge ne peut être formulée.





4.2.5 Signification pratique de ces modifications

Le temps de réaction peut être un paramètre très important au cours du travail lorsque le travailleur doit réagir à des circonstances imprévues.

Si le temps de réaction a tendance à augmenter avec l'âge, la qualité de la décision peut cependant dans certains cas demeurer bonne, voire même meilleure que chez les plus jeunes (voir chapitre sur les décisions) du fait que les réponses seraient plus nuancées, plus réfléchies et plus précises, que les A+ seraient plus soucieux de la tâche à effectuer et dès lors plus motivés à la conduire à bonne fin.

4.2.6 Amélioration de la situation

Des éléments repris ci-dessus, on peut conclure que

- L'apprentissage et l'entraînement sont susceptibles de réduire, voire d'annuler les effets;
- Toute action concernant les aspects psychosociaux de travail tels que responsabilité, autonomie, motivation peuvent jouer un rôle indirectement.

4.2.7 Conclusion

Les temps de réaction augmentent en moyenne avec l'âge et d'autant plus que la tâche est complexe. Cependant les différences interindividuelles restent aussi grandes que parmi les plus jeunes et la plupart des A+ gardent des performances égales ou supérieures à celles de plus jeunes du fait de comportements compensatoires. Les performances des autres peuvent être améliorées par l'apprentissage.

Quelque 20% des personnes interrogées sont plutôt d'avis que les A+ réagissent plus lentement, sans que les variables de contexte (âge, vie professionnelle et personnelle...) ne permettent d'identifier ce qui détermine ce jugement. On peut donc en conclure que, du point de vue de cette opinion, le préjugé serait plutôt favorable.

4.2.8 Bibliographie

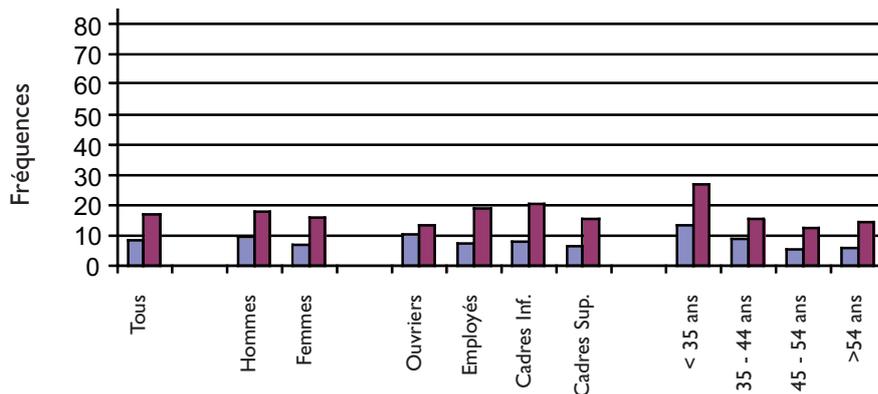
- Bherer, L., & Belleville, S. (2004). Age-related differences in response preparation: the role of time uncertainty. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 59B (2), 66-74.
- Hulstsch, D.F., MacDonald, S.W.S., & Dixon, R.A. (2002). Variability in reaction time performance of younger and older adults. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 57B (2), 101-115.
- Ratcliff, R., Thapar, A., Gomez, P., & McKoon, G. (2004). A diffusion model analysis of the effects of aging in the lexical-decision task. *Psychology and Aging*, 19 (2), 278-289.
- Ratcliff, R., Thapar, A., & McKoon, G. (2001). The effects of aging on reaction time in a signal detection task. *Psychology and Aging*, 16 (2), 323-341.
- Volkoff, S., Molinié, A.F., & Jolivet, A. (2000). Efficaces à tout âge? Vieillesse démographique et activités de travail (Dossier 16).



4.3 Mémoire

4.3.1 Préjugé

Les A+ ont plus de problèmes de mémoire.



On note que:

- Ce préjugé est partagé par 30 % des personnes environ. Il est à remarquer également que 50% ne partagent pas cette opinion et que 20% environ n'ont pas d'avis.
- Les différences entre femmes et hommes sont faibles et non significatives.
- La fréquence semble augmenter en fonction du statut professionnel.
- La seule différence remarquable est celle entre les personnes de la tranche d'âge supérieure et celle de 35 à 44 ans.

4.3.2 De quoi s'agit-il ?

La plupart des lecteurs établiront sans doute une différence entre la mémoire à court terme et la mémoire à long terme et le préjugé classique est que la première décline avec l'âge alors que la seconde reste relativement stable.

En fait, la mémoire a plusieurs composantes, localisées d'ailleurs en des endroits différents du cerveau. La vie quotidienne intègre bien ces différentes mémoires, mais, pour étudier l'influence de l'âge, il est indispensable de considérer séparément les différentes composantes et d'abord de les définir.

La mémoire à **court terme**, appelée aussi mémoire de travail, est celle qui permet, par exemple, de se souvenir des différents points d'une question et d'y répondre: l'information (faits, mots, idées, bruit, image ...) est stockée pendant quelques instants, 2 ou 3 minutes. Au-delà, elle est transférée à la mémoire à long terme ou irrémédiablement perdue. La capacité de la mémoire à court terme n'est que de 7 unités (numéros, chiffres...), mais différentes informations peuvent être groupées (par exemple n° de téléphone et nom de la personne) de sorte que le volume total d'information stockée est important.

La mémoire à **long terme** est d'une durée plus longue, d'autant plus longue en fait que l'information a été jugée importante, a été "vécue" et a été répétée (remémorée, revécue) par la suite. L'information captée par la mémoire à court terme y est stockée après transformation: ce ne sont plus les mots, les images, les faits tels quels, mais leur signification, leur interprétation.



Cette mémoire à long terme peut être considérée comme comprenant 4 systèmes, d'ailleurs non totalement exclusifs et fonction du type d'information stockée:

- La mémoire **épisodique** est celle des expériences personnelles, de la vie privée, des personnes rencontrées, de qui a dit quoi, quand, où...
- La mémoire **sémantique** est celle des faits de l'extérieur, des connaissances générales, des connaissances linguistiques, des informations, sans souvenir du contexte de la mémorisation (ce qui relèverait de la mémoire épisodique).
- La mémoire **procédurale** contient les aptitudes acquises qui ne sont pas toujours accessibles à la conscience telles que savoir conduire une voiture, taper à la machine.
- La mémoire **prospective** enfin est celle qui fait que nous nous souvenons de ce que nous avons à faire.

4.3.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

• **Mémoire de travail, à court terme**

Les tests de mémoire de travail consistent à faire répéter une liste de mots ou de chiffres, soit simplement dans l'ordre, soit en rajoutant un travail mental tel que répéter en ordre inverse ou en faire la somme...

L'effet de l'âge est faible ou inexistant lorsqu'il s'agit simplement de répéter.

Par contre, il est d'autant plus grand que le travail mental demandé est important, c'est à dire, que la personne doit manipuler mentalement l'information.

Les raisons sont doubles:

- Une vitesse de traitement de l'information plus lente.
- Un moins bon encodage: le regroupement de l'information devient plus fractionné: Ex: 13 47 28 36 25 au lieu de 13472 83625

Le moment de la journée prend aussi chez l'A+ une influence grandissante: plus éveillé le matin que le soir, les difficultés de mémoire de travail y sont plus rares.

La mémoire de travail baisse donc avec le vieillissement. Mais des signes clairs de cette diminution n'apparaissent qu'à partir de l'âge de 75 ans. Les A+ qui font l'objet de cette revue ne sont donc guère concernés.

• **Mémoire épisodique**

Avec l'âge, la mémoire des expériences personnelles tend à conserver l'essentiel (le fait lui-même) en oubliant les détails (où, quand, qui, dans quelles circonstances). L'A+ a ainsi la certitude du fait, sans plus savoir nettement quand et comment il en a pris connaissance, au risque de confondre entre une expérience vécue et une autre imaginée.

- Il connaît ce visage sans pouvoir se souvenir s'il s'agit d'une personne rencontrée fortuitement 2 ou 3 fois ou d'une personne avec laquelle il a eu des liens plus étroits.
- Il se souvient des grandes lignes du livre lu la semaine passée mais plus des détails.

Le souvenir est d'autant plus vivace qu'il fut chargé d'émotion lors de sa mise en mémoire - et les mauvais souvenirs sembleraient dominer. Cependant plus le souvenir est ancien, plus l'émotion tend à disparaître et plus il devient imprécis quant aux détails.



- **Mémoire sémantique**

La mémoire de faits généraux, concepts, symboles, mots ne diminue pas avec l'âge. Cependant, les A+ accèdent à leur mémoire plus lentement: l'information est plus souvent sur "le bout de la langue". Ceci est à mettre en rapport, d'une part, à nouveau, avec la vitesse de traitement de l'information réduite chez les personnes plus âgées et, d'autre part, avec des difficultés dans le processus de récupération. Ainsi, les capacités de reconnaissance sur base d'indices sont meilleures que les capacités de rappel simple.

Ce phénomène du "bout de la langue" plus fréquent et plus long chez l'A+ semble également dû au fait que, socialement et personnellement, cela paraît plus normal et est certainement plus accepté chez lui que chez une personne plus jeune. L'A+ a alors tendance à faire moins d'effort, à moins rechercher mentalement par associations et à attendre que le souvenir revienne.

Paradoxalement - et de manière assez gênante - ce phénomène semble être plus important pour les noms de proches et pour des mots de tous les jours que pour des notions plus abstraites.

En ce qui concerne la mémoire d'événements non autobiographiques (tels que des événements historiques), contrairement à la croyance populaire, le souvenir est d'autant plus mauvais que l'événement est distant. Ainsi, si, quelques fois, certaines personnes vivent dans le passé, ce n'est pas par un effet de la mémoire, mais pour d'autres raisons sociales ou culturelles qui sortent de notre propos.

- **Mémoire procédurale**

Il est démontré que les connaissances générales, les processus acquis ne se perdent pas en prenant de l'âge chez une personne en bonne santé.

Par contre, l'acquisition de nouveaux processus ou l'abandon de processus automatiques acquis s'avèrent de plus en plus difficiles. Il en sera question dans le chapitre consacré à l'apprentissage.

- **Mémoire prospective**

La mémoire prospective diminue avec l'âge et, apparemment, plus pour les choses à faire à court terme (10 secondes, 5 minutes: la personne se retrouve dans une pièce et se demande ce qu'elle vient y chercher) que pour les actions à long terme (une semaine). Ceci est probablement dû au fait de renforcements périodiques dans le second cas.

L'oubli est d'autant plus fréquent que des activités secondaires ont interféré.

La personne plus âgée a plus tendance à utiliser des moyens externes (agendas, post-it...) que des clés internes (association d'idées), à faire, à tort, plus confiance aux premiers, ce qui contribue à appauvrir les dernières.

Il semble également que la mémoire prospective se dégrade plus pour les actions reliées au temps qu'à un autre événement: ainsi l'A+ aura plus de difficulté à se souvenir de contacter quelqu'un à une heure précise que lors d'un événement particulier.



4.3.4 Différences interindividuelles

L'état de la mémoire est fortement corrélé à l'état de santé physique et mentale de la personne, quel que soit son âge, mais en particulier pour l'A+.

- L'exercice et la forme physique durant toute la vie ou à partir d'un certain âge contribue significativement au maintien d'une bonne vitesse de traitement mental et d'une bonne mémoire.
- La dépression est souvent associée à une perte de mémoire, réversible lorsque la santé mentale est rétablie.

L'état de la mémoire est également fortement corrélé aux capacités cognitives et à la culture de la personne, du moins dans son domaine d'expertise. Ainsi, si l'environnement entraîne des sollicitations cognitives répétées, la mémoire reste plus alerte.

La seule différence entre hommes et femmes en ce qui concerne l'évolution de la mémoire concerne la mémoire épisodique: l'effet de l'âge semble plus marqué chez les hommes.

4.3.5 Amélioration de la situation

D'autres facteurs contribuent à la baisse de la mémoire chez les plus âgés:

- **Le temps de traitement:** Les plus âgés sont en général plus lents que les plus jeunes. Donner plus de temps aux plus âgés pour traiter l'information peut améliorer la situation. La différence entre jeunes et A+ peut d'ailleurs diminuer par l'exercice.
- **La nature du matériel:** La différence d'âge peut être réduite quand on est en confiance avec ce dont on doit se souvenir. Les différences entre des âges sont plus grandes quand le matériel est nouveau.
- **Les exercices mentaux:** Plus le cerveau fonctionne, plus la mémoire reste bonne. Les jeux tels que le jeu d'échecs ou les mots croisés sont à cet égard très intéressants. Le niveau d'instruction et l'expérience jouent par conséquent un rôle.
- **L'attention:** Les plus âgés semblent éprouver plus de difficultés à déplacer leur attention ou à faire deux choses à la fois. Exécuter une chose à la fois aide donc à minimaliser l'interférence négative des tâches secondaires. L'élimination d'informations non pertinentes et sources de distraction est indispensables.
- **L'attitude:** Les plus âgés ont souvent plus de problèmes de mémoire parce qu'ils prévoient d'y être plus sensibles. Cette angoisse et le manque de confiance influencent les prestations de la mémoire. Ces idées préconçues d'un changement inévitable doivent être reniées.

L'amélioration des conditions de travail passe donc par:

- donner plus de temps pour traiter l'information;
- rédiger les nouvelles procédures de manière la plus proche possible des anciennes;
- rédiger ces procédures en profitant de l'expertise des A+;
- prévoir des indices, des repères ou des rappels guidant vers la réponse;
- simplifier les tâches de manière à éviter le traitement de trop d'informations simultanées;
- éliminer les informations non pertinentes ou sources de distraction.

Les exercices de mémoires s'avèrent également fructueux. Ces techniques d'encodage ou d'association permettent à quiconque, quel que soit son âge, d'améliorer ses performances. L'A+ ayant suivi cet entraînement reste moins performant qu'un plus jeune ayant fait le même effort. Cependant, il est susceptible de l'être nettement plus que toute autre personne.



4.3.6 Conclusions

30% des personnes interrogées au cours de l'enquête pensent que la mémoire diminue avec l'âge, sans bien entendu de précision sur la nature de ces troubles.

En réalité, l'étude bibliographique montre que l'âge chronologique a en définitive peu d'influence sur les performances de mémoire et les différences interindividuelles de formation, intelligence, expérience, connaissances, stratégies cognitives et santé paraissent plus déterminantes, de même que les circonstances dans lesquelles l'individu doit faire appel à sa mémoire et la difficulté de la tâche.

Cependant, il est vrai que l'A+ commence à ne plus se souvenir clairement des circonstances d'événements passés, à oublier ce qu'il allait faire ou ce qu'il devait faire à court terme (mémoires du travail, épisodique et prospective). Par contre, il souffre moins de pertes de moyens acquis (mémoires sémantique et procédurale).

La mémoire est donc un phénomène complexe sur l'évolution duquel on ne peut porter d'avis général: il est tout aussi faux de prétendre que cela n'évolue en rien (comme semblent le penser 50% des personnes) que de croire que toutes les composantes sont atteintes.

Il s'avère donc essentiel d'expliquer cette complexité en rejetant l'idée reçue d'une altération inéluctable et de préparer toute personne prenant de l'âge à utiliser progressivement autrement sa mémoire:

- en étant plus organisée;
- en ne faisant plus qu'une chose à la fois afin de minimiser l'interférence négative de tâches secondaires;
- en utilisant plus et mieux les techniques extérieures (agendas...) ou mnémotechniques avec des associations, des répétitions, des regroupements.

4.3.7 Bibliographie

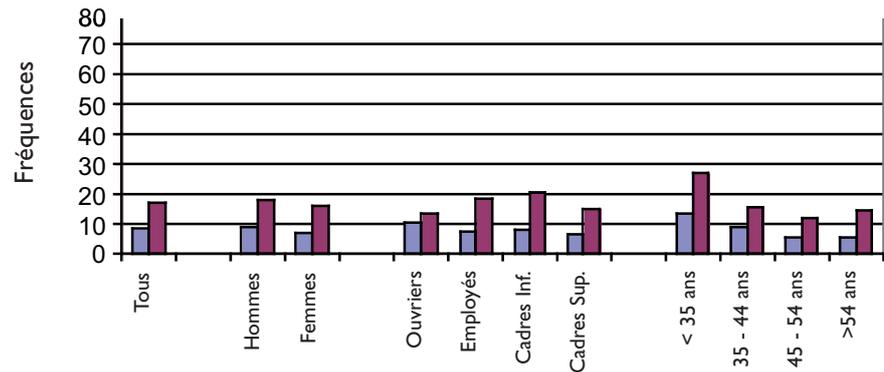
- Cohen, G. (1996). Memory and learning in normal ageing. In R.T. Woods (Ed). Handbook of the Clinical Psychology of Ageing (pp. 43-58). UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Dixon, R.A., Wahlin, A., Maitland, S.B., et al. (2004). Episodic memory change in late adulthood: generalizability across samples and performance indices. *Memory and Cognition*, 32 (5), 768-778.
- Einstein, G.O., Mc Daniel, M.A., et al. (2000). Prospective memory and aging: forgetting intentions over short delays. *Psychology and Aging*, 15 (4), 671-683.
- Simons, J.S., Dodson, C.S., Bell, D., & Schacter, D.L. (2004). Specific- and partial-source memory: effects of aging. *Psychology and Aging*, 19 (4), 689-694.
- Spencer, W.D., & Raz, N. (1995). Differential effects of aging on memory for content and context: a meta-analysis. *Psychology and Aging*, 10 (4), 527-539.
- West, R., Murphy, K.J., Armilio, M.L., Craik, F.I.M., & Stuss, D.T. (2002). Effects of time of day on age differences in working memory. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 57B, 3-10.



4.4 Attention

4.4.1 Préjugé

Les A+ ont plus de problèmes de concentration.



On note que:

- Ce préjugé est partagé par 22% des personnes, alors que 53% le nient et que 25% sont sans avis.
- Les femmes le partagent légèrement plus que les hommes.
- Les différences en fonction du statut et de la catégorie d'âge sont négligeables et non significatives.

4.4.2 De quoi s'agit-il ?

Lire, enfoncer un clou, encoder des données, suivre une conversation ... sont des activités qui requièrent de l'attention. L'attention est la capacité de se concentrer et de capter des informations ou événements dans une situation simple ou dans une situation où d'autres éléments interfèrent.

Plusieurs fonctions d'attention existent:

- **La vigilance ou l'attention persistante**

La vigilance est la capacité à maintenir la concentration au cours du temps. Elle nécessite une attention contrôlée et un état d'éveil continu.

Exemple:

A un poste de "vérification" ou de "tri", la personne doit être attentive aux éléments (pièces, légumes, mots...) qui défilent devant elle afin de réagir lorsqu'un défaut ou un élément non désiré apparaît.

- **L'attention sélective ou dirigée**

Elle correspond à la capacité à se concentrer sur une tâche alors que d'autres stimuli susceptibles de distraire existent. Cette attention sélective comprend deux étapes: la sélection de l'information nécessaire et l'inhibition de l'information non pertinente.

Exemple:

Garder une attention exclusive pour une certaine tâche alors qu'il y a de plus en plus de bruit autour de soi ou lire le journal alors que la télévision fonctionne.



- **L'attention divisée**

Elle correspond à la capacité à capter et à traiter plus d'une source d'informations à la fois. L'attention divisée fait souvent appel à la mémoire à court terme (appelée aussi mémoire de travail) qui stocke l'information pendant quelques instants.

Exemple:

- Une discussion entre deux personnes nécessite une attention divisée entre ce qui a été dit, ce qui est dit et ce que l'on pense afin de pouvoir répondre. La personne stocke l'information, la traite et y répond.
- Conduire une voiture requiert également une attention divisée, lorsque s'y ajoute une conversation, l'écoute de la radio ou la recherche d'un nom de rue.

Ces trois formes d'attention concernent un matériel auditif, visuel ou les deux.

4.4.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

La capacité à se concentrer et à traiter un matériel auditif ou visuel subit l'effet de l'âge.

- La capacité de **vigilance** est fonction de nombreuses variables telles que la pratique, le type et la nature des stimuli, le but, la fatigue, le temps nécessaire... Elle reste assez stable avec l'âge et les études montrent que les différences statistiques observées en fonction de l'âge ne sont pas significatives. D'autres critères influencent l'évolution de la vigilance, tels que le temps de réaction par exemple. Une différence existe cependant quant à la durée pendant laquelle la personne peut rester vigilante.
- L'effet de l'âge sur **l'attention sélective** augmente avec le nombre d'informations parasites. La personne plus âgée est plus facilement distraite par l'information non pertinente et perd ainsi une partie de l'information nécessaire.
 - Ceci semble particulièrement vrai pour les stimuli auditifs et l'effet de l'âge est plus grand si des informations différentes sont présentées aux deux oreilles, comme par exemple lorsque quelqu'un parle dans un environnement bruyant. Il est constaté aussi que la personne plus âgée prend plus de temps pour déplacer son attention d'une oreille à l'autre, elle perd donc des informations par rapport à une personne plus jeune.
 - La personne plus âgée rencontre plus de difficultés à être attentive à un élément visuel. La différence augmente avec le nombre d'éléments. L'A+ éprouve ici aussi plus de difficultés à ignorer des éléments parasites.
 - Les personnes plus âgées rencontrent également davantage de difficultés à passer d'une attention visuelle à une attention auditive et vice versa.
- Les personnes plus âgées ont plus de difficultés à traiter plusieurs signaux simultanément et donc une capacité **d'attention divisée** plus réduite. Cet effet de l'âge diminue cependant si la personne sait où centrer son attention ou si un signal l'avertit d'un changement nécessaire (aides à l'action)

Peu de modifications sont in fine liées directement à l'âge et surtout pour la catégorie des A+ qui nous intéresse ici.

4.4.4 Différences interindividuelles

Plusieurs facteurs sont susceptibles d'influencer l'évolution individuelle.

- La forme physique et mentale joue, comme toujours, un rôle positif.
- De même que la motivation et la connaissance de la tâche.
- La fatigue, le stress, les problèmes personnels jouent par contre un rôle négatif.



Aucune étude ne met en évidence une quelconque différence entre hommes et femmes sur le sujet.

4.4.5 Signification pratique de ces modifications

Une perte d'attention peut avoir de graves conséquences, tant dans le contexte professionnel qu'en dehors de celui-ci. Ainsi, il est clair que la conduite automobile ne peut se faire sans une capacité de vigilance optimale. Un pilote d'avion doit pouvoir être attentif aux messages verbaux et lumineux qu'il reçoit et doit pouvoir agir en conséquence. Au niveau professionnel, les conséquences peuvent donc être importantes. La personne perd du temps, elle passe à côté d'informations et les risques d'accident s'élèvent.

Puisqu'un déficit au niveau du mécanisme d'inhibition est mis en évidence, les conditions de travail doivent en tenir compte et minimiser les sources de distraction.

4.4.6 Amélioration de la situation

Certaines études ont démontré qu'il existe une relation entre la forme physique et la forme mentale: les individus ayant participé pendant quelques semaines à un programme de remise en forme ont nettement amélioré leur capacité d'attention. Deux explications sont possibles:

- Soit une augmentation de la motivation due à l'augmentation des contacts sociaux lors des séances collectives d'exercices physiques.
- Soit une réponse physiologique du fait d'une meilleure irrigation sanguine cérébrale.

L'amélioration de la situation ne peut survenir qu'en ayant recours à davantage d'exercices physiques ou par une amélioration des conditions de travail (rotation des postes de travail, alternance des fonctions cognitives stimulées...). Cette prise en considération est d'autant plus importante que se multiplient les postes de travail de surveillance des outils de production qui requièrent, par définition, une vigilance de chaque instant.

4.4.7 Conclusions

Tout comme pour la mémoire, 50% des personnes interrogées, quelle que soit leur catégorie de genre, statut et âge, ignorent l'évolution faible mais réelle de l'attention avec l'âge. A nouveau, le phénomène "attention" est complexe et mérite d'être mieux connu.

L'effet de l'âge est plus important sur les attentions sélectives et divisées que sur la vigilance. L'A+ peut éprouver plus de difficultés à éliminer les informations non pertinentes et donc se laisse plus facilement distraire.

Ces performances sont liées au contexte de travail et aux formes physiques et mentales. Leur amélioration passe par celle de ce contexte et donc de la situation de travail au sens large (moins de sources de distraction...) et par une augmentation de la motivation (intéressement accru au travail...).

4.4.8 Bibliographie

- Berardi, A., Parasuraman, R., & Haxby, J.V. (2001). Overall vigilance and sustained attention decrements in healthy aging. *Experimental Aging Research*, 27, 19-39.
- de Ribaupierre, A., & Ludwig, C. (2003). Age differences and divided attention: Is there a general deficit ? *Experimental Aging Research*, 29, 79-105.



- McDowd, J.M., & Shaw, R.J. (2000). Attention and aging: A functional perspective. In F.I.M. Craik, & T.A. Salthouse (Eds). The handbook of aging and cognition (2nd ed. pp. 221-292). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Parasuraman, R., Nestor, P., & Greenwood, P. (1989). Sustained-attention capacity in young and older adults. *Psychology and aging*, 4 (3), 339-345.

4.5 Intelligence

4.5.1 De quoi s'agit-il?

L'intelligence recouvre à un ensemble d'aptitudes et de savoirs, certains innés et d'autres acquis, dont dispose la personne pour penser rationnellement ainsi que pour agir efficacement avec son entourage.

Les tests de quotient intellectuel (QI) visent le plus souvent à évaluer ce que l'on appelle les cinq capacités primaires mentales, à savoir: la puissance de raisonnement, l'emploi de la langue, les aptitudes de calcul, la facilité d'expression et la vision spatiale. L'intelligence est cependant plus délicate encore à mesurer et d'autres composantes interviennent, telles que les émotions, la mémoire...

Nous nous limiterons ici à distinguer entre ce qui est appelé l'intelligence cristallisée et l'intelligence fluide.

- L'intelligence **cristallisée** mesure la capacité de la personne à utiliser les connaissances qu'elle a accumulées durant sa vie par l'enseignement, l'éducation, la culture ou des apprentissages divers (expérience). Elle dépend donc des expériences vécues et est entreposée dans la mémoire longue durée. Cette intelligence est mesurée au moyen de tests avec des questions simples (définitions de mots ou de concepts) ou des questions de culture générale.
- L'intelligence **fluide** mesure la capacité à acquérir de nouvelles connaissances et à résoudre de nouveaux problèmes pour lesquels la solution n'est pas à rechercher dans l'acquis mais à élaborer par soi-même. Elle renvoie à des fonctions cognitives telles que la rapidité dans la prise de décisions, la mémoire à court terme et l'attention, nécessaires lors de la transformation de l'information. L'intelligence fluide subit l'influence de l'hérédité ou d'accidents affectant les structures physiologiques. Elle se mesure par des tests nécessitant une réflexion logique (Dans quel sens tourne le dernier engrenage ?).

4.5.2 Evolution moyenne en fonction de l'âge

En moyenne, l'effet de l'âge est plus important sur l'intelligence fluide que sur l'intelligence cristallisée.

- L'intelligence cristallisée reste plutôt constante, mais les études mettent en évidence un manque croissant de précision dans les réponses et une augmentation croissante du temps mis à répondre.
Elle peut éventuellement continuer à s'améliorer avec l'âge suite à l'accumulation d'expériences et de connaissances. Ainsi, l'A+ devient de moins en moins dépendant du système nerveux et de plus en plus de son expérience de la vie et de ses formations spécifiques.
- L'intelligence fluide est sensible à certaines maladies quel que soit l'âge, mais elle diminue avec l'âge. Cette diminution doit être mise en relation avec la diminution de la vitesse de transmission de l'information et dès lors de son traitement par le sys-

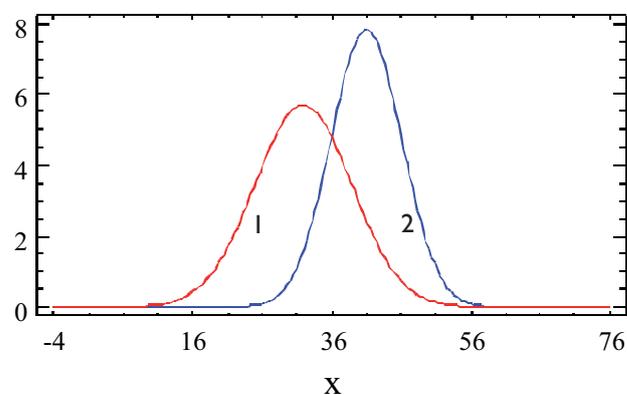


tème nerveux. Lorsque les différences de génération sont prises en compte, il semble bien que ne subsiste qu'une décroissance à partir d'environ 65 ans.

4.5.3 Différences interindividuelles

De manière générale, les différences interindividuelles en ce qui concerne les activités cognitives sont plus grandes parmi les personnes plus âgées que parmi les plus jeunes. Même si, en moyenne, le déclin de l'intelligence fluide est indéniable à partir d'un certain âge, il n'est donc pas systématique comme l'illustre le graphique suivant.

Résultats d'un test d'intelligence fluide sur des sujets jeunes (19 à 24 ans) (2) et plus âgés (61 à 76 ans) (1)



Selon les études, selon l'âge moyen (et selon le test !), 5 à 15% des personnes garderaient les mêmes capacités intellectuelles jusqu'à un âge avancé, bien plus tard que l'âge normal de la pension de 65 ans.

De plus le déclin ne porte pas pour tout le monde sur le même aspect des capacités intellectuelles.

Plusieurs facteurs intrinsèques et extrinsèques déterminent l'évolution individuelle:

- Des facteurs primaires tels que les changements biologiques au niveau du cerveau et des systèmes nerveux central et moteur.
- La forme physique qui peut jouer un rôle positif.
 - Soit par le maintien en meilleur état de tous les systèmes physiologiques;
 - Soit, indirectement, par le biais de la confiance en soi et donc de la motivation à mener sa vie et en particulier ses tâches mentales à bien.
- Des facteurs positifs secondaires de l'environnement, tels que l'éducation et la formation, qui expliquent le mieux les différences entre sujets, alors que les facteurs physiologiques (médicaments, diagnostic médical, perception de la santé) n'expliquent en rien ces variations.
- La personnalité, la complexité de l'environnement de travail, le statut socio-économique et l'activité intellectuelle.

4.5.4 Signification pratique de ces modifications

La diminution de l'intelligence fluide entraîne des difficultés au niveau de la vitesse du travail et de la capacité à apprendre, surtout pour des travaux techniques.



Certains métiers tels que chauffeurs de bus, managers, enseignants requièrent une capacité de réaction particulière, voire une certaine hardiesse.... Ces conditions de travail ne sont pas favorables aux A+ qui ont besoin de plus de temps pour sentir l'environnement et préparer leurs actions. Il faut cependant signaler que les prestations des A+ demeurent souvent supérieures en moyenne à celles de plus jeunes du fait de leur plus grande expérience (intelligence cristallisée) qui compense en quelque sorte la perte d'intelligence fluide.

4.5.5 Amélioration de la situation

Pour l'intelligence fluide comme pour beaucoup d'autres aspects abordés dans cet ouvrage, l'A+ développe - en tous les cas pour les tâches qui lui sont familières - des processus de compensation qui peuvent contrebalancer, voire annuler, le déclin dû à l'âge.

Alors qu'il est bien connu que l'exercice physique entraîne la forme physique, il n'est pas prouvé que l'exercice mental retarde le déclin de l'intelligence fluide. Cependant probablement contribue-t-il à développer les mécanismes de compensation, de sorte que le résultat est un meilleur maintien des capacités.

4.5.6 Conclusions

L'effet de l'âge est plus important sur l'intelligence fluide (raisonnements) que sur l'intelligence cristallisée (connaissances). Ici également les différences interindividuelles croissent avec l'âge, de sorte que toute généralisation est abusive. La "gymnastique mentale" permet d'enrichir l'intelligence cristallisée et de palier à certaines faiblesses de raisonnement en développant les mécanismes de compensation.





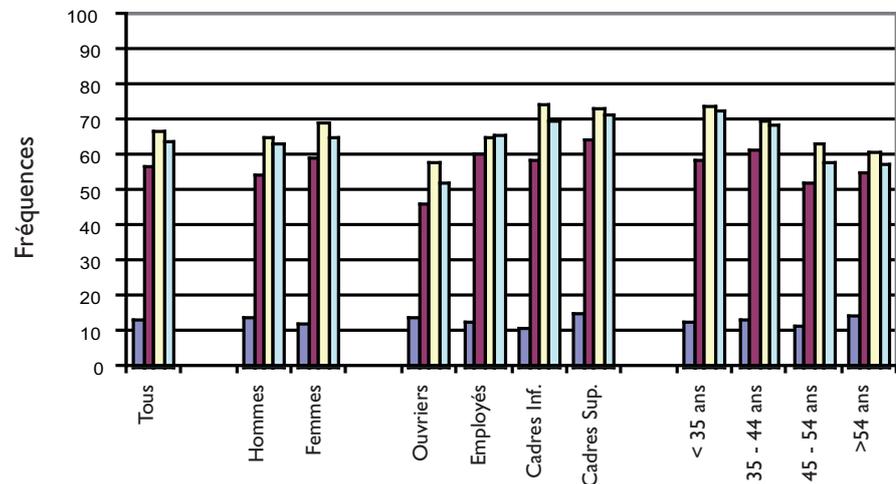
4.5.7 Bibliographie

- Anstey, K., Stankov, L., & Lord, S. (1993). Primary aging, secondary aging, and intelligence. *Psychology and Aging*, 8 (4), 562-570.
- Colonia-Willner, R. (1998). Practical intelligence at work: relationship between aging and cognitive efficiency among managers in a bank environment. *Psychology and Aging*, 13 (1), 45-57.
- Schaie, K.W. (1996). Intellectual development in adulthood. In J.E. Birren, & K.W. Schaie (Eds). *The handbook of the psychology of aging* (pp. 266-286). San Diego, California:Academic Press.
- Zimprich, D., & Martin, M. (2002). Can longitudinal changes in processing speed explain longitudinal age changes in fluid intelligence? *Psychology and Aging*, 17 (4), 690-695.

4.6 Apprentissage

4.6.1 Préjugé

- Cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation des travailleurs plus âgés.
- 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.



On note que:

- Quelque 50 à 70% des personnes interrogées pensent que les A+ sont plus lents à apprendre, utilisent moins facilement les nouvelles technologies, s'adaptent moins facilement au changement (quelque 30% sont d'un avis contraire et 13% n'ont pas d'avis).
- Cependant 10 à 15 % seulement pensent que cela ne vaut dès lors plus la peine d'investir dans la formation des A+. Heureusement, 68% pensent que cela vaut la peine et seuls 18% sont sans avis.



- Les femmes sont en général légèrement plus pessimistes que les hommes.
- Les fréquences des 3 premiers préjugés ont tendance à augmenter avec le statut social et à diminuer avec l'âge.
- La prévalence de l'idée que l'on peut renoncer à investir dans la formation des A+ ne paraît en relation avec aucune caractéristique individuelle étudiée et ne diffère donc ni en fonction du genre, ni de la catégorie professionnelle, ni de la catégorie d'âge.

4.6.2 De quoi s'agit-il ?

Apprendre à skier, à faire fonctionner un four à micro-ondes ou un lecteur DVD, à chercher des informations sur Internet, apprendre une nouvelle langue ... L'apprentissage est nécessaire pour s'adapter à un quotidien en constante évolution. Comme le montrent les exemples, l'apprentissage consiste à comprendre, à acquérir et à utiliser au mieux des informations nouvelles pour la réalisation d'une tâche motrice ou cognitive.

Dans un environnement en perpétuelle évolution, la capacité d'apprentissage devient un élément central de la vie professionnelle. L'utilisation de nouvelles technologies constitue le meilleur exemple de l'importance de la nécessité d'un apprentissage continu.

L'apprentissage est en fait une fonction complexe qui dépend d'autres capacités cognitives comme, par exemple, la mémoire procédurale (voir chapitre sur le mémoire) qui contient ces capacités acquises qui ne sont pas toujours accessibles à la conscience. La mémoire procédurale est nécessaire au maintien dans le temps des informations apprises.

4.6.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

Comment le travailleur plus âgé apprend-il? Le processus diffère-t-il de celui des plus jeunes ? Quelle est sa motivation à acquérir de nouvelles connaissances ?

De manière générale, les études montrent que:

- L'apprentissage d'une tâche motrice, de même que l'amélioration des performances avec la pratique, est plus difficile chez l'A+.
- L'apprentissage d'une tâche cognitive nécessite plus de temps

Les effets de l'âge sur l'apprentissage dépendent également d'autres facteurs tels que le domaine concerné, la stratégie utilisée et la pratique.

- **Le domaine concerné: domaine familier, expertise**

L'apprentissage est plus facile si l'information ou la tâche à apprendre se situe dans un domaine familier. Par exemple, a priori, l'informaticien a besoin de moins de temps que l'historien pour apprendre le fonctionnement d'un agenda électronique ou, a fortiori, apprendre un nouveau programme informatique (sauf donc si cet historien est en même temps féru d'informatique...).

Par ailleurs, les experts plus âgés maintiennent un haut niveau de compétence car ils utilisent leur expérience pour compenser certaines limitations qui pourraient être dues à l'âge. Ainsi, si une machine est modernisée, l'opérateur qui utilisait depuis longtemps l'ancienne machine, apprendra plus vite et plus facilement le nouveau fonctionnement qu'un autre opérateur de même âge, sans expérience: il en connaît la fonction, les réglages de base et comprend plus rapidement les changements apportés.

Les problèmes constatés chez les A+ sont donc pour une grande partie compensés par l'expérience.



- **La stratégie d'apprentissage**

L'apprentissage à l'âge adulte se conçoit différemment d'une instruction formelle, telle que conçue lors de la scolarité de base. Le fait d'être plus âgé permet de se rendre compte de l'importance de l'acquisition de nouvelles connaissances. La motivation à apprendre se rapporte donc davantage à des facteurs internes qu'externes.

L'effet de l'âge dépend fortement de la technique utilisée. La différence entre les sujets plus jeunes et plus âgés augmente si l'apprentissage se fait sans aide extérieure.

Une étude sur l'apprentissage de la dactylographie montre qu'une personne plus âgée a besoin de 2,5 fois plus de temps qu'une personne plus jeune sans aide, mais de seulement 1,5 fois plus avec l'assistance d'un formateur spécialisé.

Le processus d'apprentissage des A+ est donc plus lent et nécessite davantage de répétition. Cependant, lorsque la personne dispose du temps suffisant pour l'acquisition d'une nouvelle aptitude, plus aucune différence significative n'est observée avec les plus jeunes, ni au niveau de la connaissance, ni de sa mise en pratique.

Certaines études tendent à montrer que l'angoisse relative à l'apprentissage augmente avec l'âge et cela sans que l'expérience professionnelle ne puisse peser de manière bénéfique. Mais cette angoisse ne semble pas avoir un effet significatif sur les niveaux de prestation: in fine, il ne demeure aucune différence au niveau de l'acquisition de la connaissance entre les A+ et les autres.

Cette même étude démontre également que les A+ consultent davantage leur manuel et annotent plus pendant le processus d'apprentissage. Ceci suggère que les plus âgés ont besoin de faire plus le lien entre le matériel pédagogique verbal et écrit, parce qu'ils font plus confiance à l'écrit qu'à leurs capacités de mémorisation à long terme. Des manuels et moyens mnémotechniques constituent dès lors une aide à l'apprentissage du A+.

- **La pratique et l'automatisation**

Certaines aptitudes deviennent automatiques par l'expérience et la pratique et, par conséquent, nécessitent peu de moyens cognitifs dans l'accomplissement de la tâche.

Un processus devient automatique lorsqu'il ne nécessite plus que très peu de ressources cognitives. Par le biais de l'expérience et de la pratique, certaines aptitudes deviennent automatiques.

Par exemple: une dame monte depuis 10 ans les mêmes plaques électriques au même endroit. Elle le fait les yeux fermés, sans plus réfléchir, la tâche est devenue automatique. Il est peu probable que sa productivité diminue avec l'âge. Le processus automatique est alors positif puisqu'il contribue à diminuer ou éliminer les différences de performance entre personnes plus jeunes ou plus âgées.

Par contre, ces processus peuvent jouer un rôle négatif lorsqu'ils interfèrent avec l'évolution d'une tâche. L'A+ a plus de difficultés à inhiber ces processus automatiques et donc à changer de repères et apprendre des processus de travail différents: il a besoin de plus de temps pour apprendre.

L'acquisition de nouveaux processus automatiques est aussi plus difficile chez l'A+.



4.6.4 Différences interindividuelles

Deux personnes n'apprennent pas de la même manière. Comme pour les autres facultés, les différences interindividuelles sont grandes du fait de ce que certains facteurs modèrent cet effet de l'âge sur l'apprentissage et les autres capacités cognitives.

- La santé physique et mentale;
- Le milieu dans lequel la personne évolue, le niveau d'éducation et tout ce qui est sous-jacent (les aptitudes verbales, le vocabulaire ...);
- L'évolution avec l'âge des processus cognitifs tels que la mémoire et l'attention.

4.6.5 Amélioration de la situation

Chacun possède un système sensoriel prépondérant d'apprentissage qui lui est propre: visuel, auditif ou kinesthésique (à travers l'usage du toucher). Ce fait doit être pris en considération lors de l'organisation de toute formation.

La solution préconisée consiste à utiliser plusieurs styles d'apprentissage de façon à agir par les différents systèmes. Il semble en pratique que la plupart des individus sont plutôt de type visuel et kinesthésique: ils veulent voir et toucher.

4.6.6 Conclusion

Les A+ rencontrent des difficultés dans l'apprentissage d'informations ou de processus nouveaux, ils ont souvent besoin de plus de temps que les plus jeunes. La santé physique, mentale, l'éducation joue ici un rôle important, de même que des processus cognitifs sous-jacents tels que la mémoire et l'attention

L'efficacité de l'apprentissage reste cependant la même si le domaine dans lequel se déroule l'apprentissage est familier, si le temps est disponible et les techniques de formation, les manuels et les moyens mnémotechniques sont adaptés.

Les processus acquis sont plus difficiles à inhiber et sont susceptibles alors de nuire à un nouvel apprentissage.

Près de 60% des personnes interrogées partagent l'opinion d'une diminution des capacités d'apprentissage avec l'âge. Cette connaissance se répartit cependant différemment en fonction de l'âge, mais surtout du statut:

- Les ouvriers moins que les cadres, du fait peut-être d'être moins confronté au problème.
- Les plus âgés moins que les plus jeunes, du fait peut-être de la mise en place consciente ou inconsciente de dispositifs correcteurs amenant à nier l'ampleur du phénomène.

Il est assez rassurant cependant que, quel que soit le groupe, 12% seulement pensent qu'il faille renoncer à former les A+. Il est à noter que, sur cette question, 35% des ouvriers n'ont pas d'avis, pour 7% seulement des cadres supérieurs et 13% des classes intermédiaires. Les plus jeunes également s'expriment légèrement moins souvent.

Il semble ainsi que le processus d'adaptation, bien que rendu plus difficile par l'avancée en âge, soit considéré comme incontournable, y compris par les plus âgés eux-mêmes. C'est donc primordial que le processus de formation tienne compte des difficultés accrues des A+. Les recommandations des chercheurs rencontrent donc les opinions des personnes concernées.



4.6.7 Recommandations pour les sessions d'apprentissage

On trouvera ci-dessous quelques recommandations pour organiser les sessions d'apprentissage. Ces recommandations ne sont pas propres aux A+ et concernent l'apprentissage en général. Nous ne reprenons cependant que celles qui, compte tenu des informations résumées dans le présent ouvrage, doivent faire l'objet d'une attention particulière pour les A+.

- L'ambiance
 - assurer un environnement agréable et confortable: bruit de fond, aération, chaleur...;
 - tenir compte de la baisse d'acuité auditive et visuelle dans la préparation des documents et lors des exposés (placement des personnes, amplification, éclairage supplémentaire, soins particuliers aux reflets et éblouissement...);
 - réduire au minimum les sources de distraction;
 - veiller à ce que les étudiants se sentent les bienvenus et à l'aise;
 - maintenir une ambiance informelle et légère;
 - être positif, soutenir et aider les étudiants;
 - rester flexible en termes de différences de besoins, intérêts et capacités.
- L'organisation
 - employer des moyens didactiques divers et de qualité: résumés, plans de matières, textes, présentations PowerPoint...;
 - aider l'étudiant à assimiler les matières au fur et à mesure (apprendre ou réapprendre à apprendre): prises de notes, surlignages, plans...;
 - organiser des séances pratiques;
 - souligner la pertinence des concepts et de l'information;
 - raccorder ces concepts et informations à l'expérience de l'étudiant;
 - minimiser la mémorisation;
 - s'en tenir à l'information qui a une vraie signification et importance pour l'étudiant;
 - tenter de mettre en jeu plusieurs sens: la vue, l'audition, le toucher en tentant d'identifier le système prépondérant chez chacun;





- utiliser des modes de présentation auditifs et visuels;
- illustrer l'exposé par des exemples concrets basés sur des expériences de l'étudiant.
- Le temps
 - organiser des sessions courtes (50-60 minutes), des temps courts de discussion sur les différents thèmes;
 - présenter peu d'informations en une fois;
 - prévoir des interruptions fréquentes pour répondre aux questions, pour la discussion en groupe et pour la détente;
 - prévoir plus d'heures d'apprentissage;
 - s'organiser fortement et éviter les surprises ou les changements de dernière minute;
 - garder la pression du temps à un minimum.
- La participation de l'étudiant
 - suggérer les objectifs de la formation;
 - encourager chaque étudiant à déterminer ses propres objectifs, sa démarche et ses besoins en ressource;
 - lui permettre et l'inciter à apprendre à son propre rythme et faciliter l'étude auto dirigée;
 - l'aider à avoir confiance dans ses capacités personnelles d'étude, en particulier en commençant par des matières faciles;
 - l'amener à développer ses propres repères et moyens mnémoniques (images visuelles, acronymes et codages);
 - réduire la dépendance étudiant - instructeur et pousser chacun à se prendre en charge, à s'auto motiver;
 - promouvoir les interactions sociales parmi des étudiants;
 - les encourager à travailler en groupes pour certaines matières;
 - les aider à relier les nouvelles connaissances à leur expérience;
 - les aider à comprendre les avantages et les inconvénients d'être A+ et l'impact que cela peut avoir sur leurs besoins et leurs difficultés d'apprentissage.
- L'évaluation des connaissances acquises
 - réduire au minimum la probabilité de l'échec et l'impact des erreurs;
 - réduire ou éliminer les devoirs à domicile et les examens cotés;
 - employer des techniques d'interview si possible pour aider des étudiants à parler de leurs difficultés d'assimilation, de leurs problèmes et de leurs aspirations;
 - évaluer à partir de projets au lieu d'à partir de connaissances théoriques;
 - fournir un feedback régulier sur les progrès réalisés.

4.6.8 Bibliographie

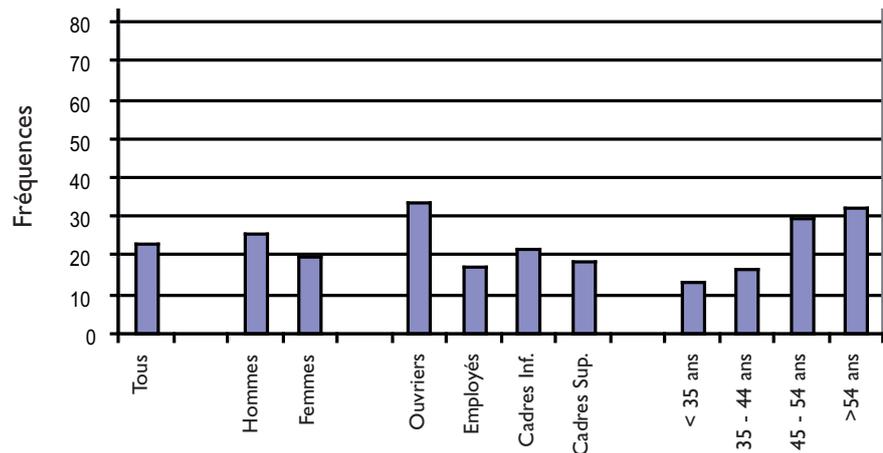
- Cohen, G. (1996). Memory and learning in normal ageing. In R.T. Woods (Ed). Handbook of the Clinical Psychology of Ageing (pp. 43-58). UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Delgoulet, C., & Marquié, J.C. (2002). Age differences in learning maintenance skills: A field study. *Experimental Aging Research*, 28, 25-37.
- Feeney, J.J., Howard Jr., J.H., & Howard, D.V. (2002). Implicit learning of higher order sequences in middle age. *Psychology and Aging*, 17 (2), 351-355.
- Hashtroudi, S., Chrosniak, L.D., & Schwartz, B.L. (1991). Effects of aging on priming and skill learning. *Psychology and Aging*, 6 (4), 605-615.
- Miller, K.L. (1998). The audience: How do adults learn? In K.L. Miller (Ed). *Objective based safety training* (pp. 55-70). Boca Raton: Lewis.
- Volkoff, S., Molinié, A.F., & Jolivet, A. (2000). Efficaces à tout âge? Vieillesse démographique et activités de travail (Dossier 16).



4.7 Créativité

4.7.1 Préjugé

Les A+ sont plus créatifs.



On note que:

- L'idée que les A+ sont plus créatifs est relativement peu partagée: par 20 à 30 % seulement des personnes, alors que 44% ne le pensent pas et qu'un tiers n'ont pas d'avis.
- Les femmes le partagent légèrement moins que les hommes.
- Les ouvriers sont statistiquement nettement plus optimistes.
- De même que les personnes des deux tranches d'âge supérieures.

On note également que, dans l'ensemble, les personnes qui partagent cette opinion de plus de créativité sont également celles qui se disent plus stressées...

4.7.2 De quoi s'agit-il?

La créativité peut être comprise en termes de produit, de processus et de motivation.

• Créativité comme produit

La créativité est la capacité de produire et est jugée au moyen de produits observables. On parle de produit créatif lorsqu'il est nouveau, original ou inhabituel, qu'il possède un grand mérite ou qualité et qu'il est reconnu et respecté par les instances dirigeantes.

• Créativité comme processus

Lorsque l'on est créatif, se produit une transformation de la manière par laquelle on observe, pense et se comporte habituellement. L'analyse repose ici sur la personne créative même. Elle ne résout pas uniquement les problèmes de manière nouvelle, elle reconnaît aussi l'existence de problèmes que d'autres ne perçoivent pas. Le processus créatif implique une connaissance anormalement aiguë de l'assemblage et de la manipulation d'éléments différents en vue de leur donner une nouvelle forme.

• Créativité comme motivation

Certaines personnes exercent leur créativité afin de participer à la promotion de "valeurs" sociétales, de lutter contre un monde qui leur apparaît comme désordonné, indifférent et brutal.... La créativité devient ici un besoin urgent de produire des significations ou de les régénérer.



4.7.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

Les études sur les idées et produits créés suggèrent que les idées originales apparaissent le plus souvent chez le jeune adulte et les productions des artistes, mathématiciens, scientifiques... seraient les plus élevées et les plus innovantes avant l'âge de 40 ans (dans certains domaines même avant 30 ans). On peut en conclure que la créativité diminue rapidement avec l'âge. Par contre, la qualité de la production créative demeurerait constante tout au long de la vie.

4.7.4 Différences interindividuelles

L'évolution de la capacité créative dépend des domaines d'activités:

- Les créations purement mathématiques, physiques, poétiques et musicales sont des domaines dans lesquels la réalisation atteint son sommet relativement tôt, vers 20 ans.
- Alors que les philosophes et historiens, dont la réalisation demande plus d'expérience de vie, atteignent leur sommet à un âge plus avancé.

Il existe bien évidemment des disparités individuelles dans la capacité créative. Celle-ci exige, à côté de nombreuses compétences et expériences, de l'imagination, de la motivation et le soutien de l'environnement. Ainsi, la motivation intrinsèque (résultant d'un besoin personnel) mène à un niveau plus élevé de créativité que la motivation extrinsèque (commande...). Mais la personne ne devient créative que si, en plus de la motivation intrinsèque, il a confiance en ses capacités à accomplir la tâche avec succès, alors on peut parler d'une personne créative.

Chez l'A+, la diminution de la créativité peut également découler d'autres facteurs, tels que les prestations antérieures, les exigences liées à d'autres activités, la maladie, les problèmes personnels, le stress ou la perte d'intérêt dans le domaine d'activité.

La capacité créative du A+ dépend également du potentiel de créativité au départ et de son expérience dans et hors de son domaine d'expertise.

4.7.5 Signification pratique de ces modifications

La créativité joue un rôle de plus en plus prépondérant dans la vie des entreprises. Continuellement, celles-ci sont à la recherche de nouvelles stratégies de marketing, de nouveaux produits et services, de nouveaux processus de production et de pratiques de gestion qui puissent s'adapter rapidement à un environnement changeant. Cette recherche requiert l'élaboration de nouvelles idées et les organisations sont à l'affût, bien plus qu'auparavant, de créativité et d'innovation. Il devient donc central de créer un milieu de travail favorable et stimulant à la créativité des travailleurs.

4.7.6 Amélioration de la situation

L'entreprise qui recherche la créativité de son personnel doit lui assurer un milieu de travail favorable à ces prestations créatives. Un tel milieu peut être reconnu par trois caractéristiques:

- Le personnel reçoit un feedback positif.
- Ce feedback est de nature informative (ce qui "peut" et non ce qui "doit" se faire).
- Le personnel bénéficie d'une grande autonomie dans la réalisation de son travail.

Ces principes sont généraux et non pas propres aux A+.



4.7.7 Conclusions

La qualité de la création ne s'altère pas avec l'âge. Par contre, la quantité semble décroître dès 40 ans.

Un tiers des personnes interrogées n'ont pas d'avis sur le sujet et 23%, en particulier les ouvriers, pensent que les A+ sont plus créatifs. Cette créativité est évidemment fonction du domaine d'activité, ce qui explique peut-être cette différence.

30% des deux catégories d'âge supérieures partagent cette idée pour 15% seulement parmi les plus jeunes, du fait probablement de ce qu'ils commencent à vivre eux-mêmes. La cassure d'avec les deux autres tranches d'âge est nette.

Les avis varient donc assez considérablement, corroborant ainsi les grandes différences interindividuelles discutées précédemment.

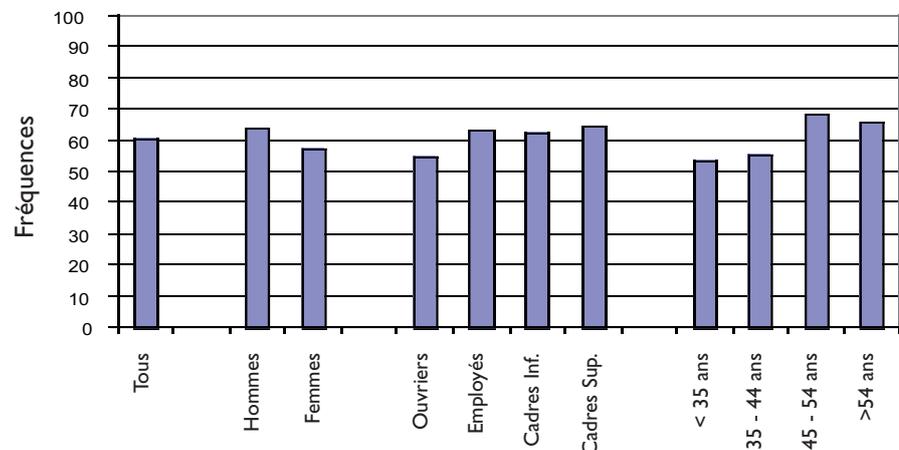
4.7.8 Bibliographie

- Aiken, L.R. (1998). Cognitive development and change. In L.R. Aiken (Ed). Human development in adulthood (pp. 79-107). New York: Plenum Press.
- Simonton, D.K. (2000). Creativity: cognitive, personal, developmental, and social aspects. *American Psychologist*, 55, 151-158.
- Zhou, J. (1998). Feedback valence, feedback style, task autonomy and achievement orientation: Interactive effects on creative performance. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 261-276.
- Zhou, J. (2003). When the presence of creative co-workers is related to creativity: role of supervisor close monitoring, developmental feedback, and creative personality. *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), 413-422.

4.8 Prise de décisions

4.8.1 Préjugé

Les A+ prennent plus facilement des décisions seuls.





On note que:

- L'idée que les A+ prennent plus facilement des décisions seuls est partagée par 53 à 68% des personnes.
- Les femmes le pensent légèrement moins fréquemment que les hommes.
- Les personnes des deux tranches d'âge supérieures le pensent statistiquement plus fréquemment.

A nouveau, dans l'ensemble, les personnes qui partagent cette opinion sont également celles qui se disent plus stressées...

4.8.2 De quoi s'agit-il?

Le pouvoir de décision est la possibilité de prendre des décisions réfléchies en mesurant pleinement les conséquences.

La complexité croissante du monde oblige chacun à réaliser, avant toute prise de décision importante, une analyse des événements passés, un contrôle de l'environnement actuel et une projection des opportunités. Cette capacité fait partie de la fonction exécutive essentielle dans la vie quotidienne et constitue un élément important d'un fonctionnement social adapté.

Elle repose sur divers processus cognitifs:

- L'estimation de probabilité: si l'incertitude est trop conséquente, la prise de risques est plus importante;
- Le dosage des alternatives;
- L'évaluation des résultats;
 - entre deux décisions "gagnantes", la personne choisira de préférence celle qui lui confèrera de manière sûre un gain même faible, plutôt que celle donnant un gain élevé mais avec une probabilité moindre;
 - entre deux décisions "perdante", l'inverse est vrai.

Enfin, la manière dont l'information est présentée peut conduire à modifier la prise de décision.

4.8.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

Les plus jeunes (18+) et les plus âgés (55+) semblent prendre des décisions de manière assez similaire:

- Les A+ ont, tout comme les plus jeunes, besoin de moins de temps pour prendre des décisions aisées, quel que soit le niveau faible ou élevé de risque, que lorsque les décisions sont difficiles, même si le risque est moyen.
- Les A+ adaptent leur comportement en fonction du risque et utilisent pour ce faire les mêmes informations que les plus jeunes.

Les A+ et les plus jeunes prennent donc les mêmes décisions et sur base des mêmes données.

La seule différence entre les deux groupes est en fait que les A+ ont besoin de plus de temps pour prendre la décision.

Il s'avère cependant que, inconsciemment, l'A+ a tendance, une fois la décision prise, à souligner davantage les caractéristiques positives et moins les aspects négatifs de l'option choisie, déformant en quelque sorte la mémoire en faveur de l'option choisie. On parle alors de choix soutenu asymétrique. De cette manière, les A+ tentent de réduire



la tension existentielle liée au choix pour pouvoir se sentir bien. Cette tendance fait partie des stratégies conscientes et inconscientes des A+ de manière à régulariser les émotions. Se convaincre que l'option choisie est la meilleure procure évidemment plus de satisfaction que de douter du choix effectué.

4.8.4 Différences interindividuelles

De nombreux facteurs influencent la capacité à prendre des décisions:

- L'expérience a tendance à diminuer, voire à éliminer, les différences liées à l'âge: le contenu de la tâche, son contexte et la présentation de l'information sont plus familiers à la personne. Si la tâche est précise et le contexte le même, aucune différence n'existe entre plus jeunes et plus âgés: la compensation de l'effet âge est totale. Si le contexte change, la compensation peut n'être que partielle.
- Les normes, les habitudes favorisent la prise de décisions stéréotypées et les personnes plus âgées y seraient plus enclines.
- Certaines caractéristiques personnelles (un QI élevé) semblent favoriser l'évaluation correcte de la prise de risque et favoriser la prise rapide de décisions.
- Les personnes plus âgées peuvent réagir différemment lorsque des feedbacks négatifs surgissent. Certains facteurs peuvent les inhiber et les empêcher de vouloir assumer leurs décisions.

Par contre, aucune différence entre femmes et hommes n'est rapportée à ce sujet.

Signalons en terminant que la plupart des études portant sur les capacités de prise de décision reposent sur des enquêtes menées auprès d'individus de plus de 60 ans. Les effets rapportés ici sont donc encore plus mitigés pour les A+ tel que nous les avons définis.

4.8.5 Signification pratique de ces modifications

Peu d'éléments permettent d'associer le vieillissement à une moindre qualité de jugement ou de décisions et les différences sont a fortiori faibles si la tâche est familière et que le temps de réflexion est disponible.

Un point important est celui cité ci-dessus des feedbacks négatifs qui, à la longue, peuvent réduire la volonté des A+ à prendre des décisions. Une meilleure compréhension de comment les plus âgés réagissent à ces feedbacks peut servir de base à des interventions destinées à maintenir et à améliorer cette capacité.

4.8.6 Amélioration de la situation

La prise de bonnes décisions est influencée notamment par le temps disponible pour évaluer les conséquences du choix à effectuer. Plus encore que les autres travailleurs, les A+ ont besoin de poser leur jugement avant d'agir. Il est donc important qu'ils puissent évoluer dans un contexte professionnel qui leur permet d'asseoir la prise de décisions. De plus, la confiance en leur capacité d'évaluation de la situation est primordiale. Les marques de renforcement positif de la part des collègues ou de la ligne hiérarchique ne peuvent que contribuer à renforcer cette confiance et donc leur capacité à agir de manière adéquate.



4.8.7 Conclusions

Les A+ prennent des décisions qualitativement aussi bonnes que les plus jeunes. Ils ont cependant besoin de plus de temps lorsque le problème est complexe ou dépasse leur champ de compétences habituel.

60% pensent que les A+ prennent plus facilement des décisions seuls et ont donc largement tort. Peut-être cette erreur résulte-t-elle de ce que la plupart estime que les décisions se prennent en fonction de l'expérience et que l'expérience des A+ est plus élevée. Ceci expliquerait, de même, la cassure nette remarquée encore vers 45 ans: les deux tranches d'âge supérieures partagent plus cette idée d'une plus grande facilité dans la prise de décision seuls.

Mais il s'agit ici d'un préjugé nettement en faveur des A+ et qui ne paraît pas devoir avoir de grandes conséquences.

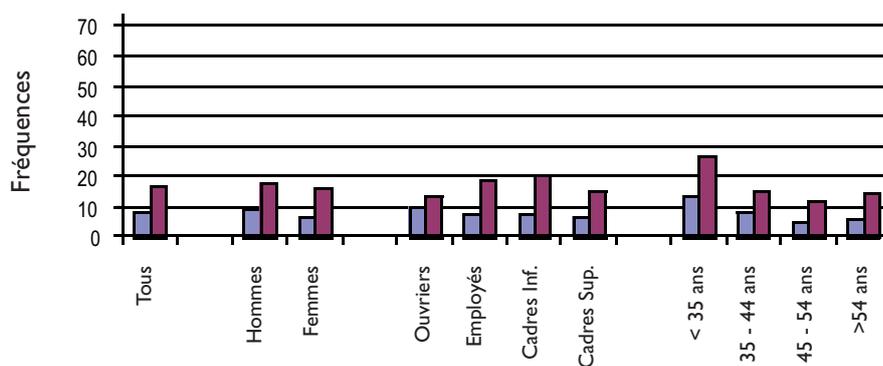
4.8.8 Bibliographie

- Dror, I.E., Katona, M., & Mungur, K. (1998). Age differences in decision making: to take a risk or not? *Gerontology*, 44, 67-71.
- Mather, M., & Johnson, M.K. (2000). Choice-supportive source monitoring: Do our decisions seem better to us as we age? *Psychology and Aging*, 15 (4), 596-606.
- Mayhorn, C.B., Fisk, A.D., & Whittle, J.D. (2002). Decisions, decisions: analysis of age, cohort, and time of testing on framing of risky decision options. *Human Factors*, 44 (4), 515-521.
- Nygren, T.E. (1997). Framing of task performance strategies: effects on performance in a multiattribute dynamic decision making environment. *Human Factors*, 39 (3), 425-437.
- Walker, N., Bradley Fain, W., Fisk, A.D., & McGuire, C.L. (1997). Aging and decision making: driving-related problem solving. *Human Factors*, 39 (3), 438-444.

4.9 Dépression

4.9.1 Préjugé

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





On note que:

- L'idée que les A+ sont plus de mauvaise humeur ou déprimés est relativement peu partagée: par 5 à 20 % des personnes. 57% ne partagent pas cet avis sur la dépression, alors que 25% sont indécis. Par contre, 73% ne croient pas en cette augmentation de la fréquence d'épisodes de mauvaise humeur avec seulement 20% d'indécis.
- Les femmes partagent légèrement moins ces opinions que les hommes.
- Il n'y a pas de différences claires entre catégories de statut.
- Les fréquences de ces préjugés sont remarquablement plus élevées chez les plus jeunes et diminuent fortement avec l'âge.

4.9.2 De quoi s'agit-il?

La dépression est une maladie de plus en plus préoccupante. L'Organisation mondiale de la santé estime que, dès 2020, elle sera l'une des maladies les plus répandues dans les pays occidentaux. L'absentéisme moyen en Belgique s'élève à 17 jours par six mois lorsque le diagnostic de dépression est constaté.

Il est donc important de se pencher sur les facteurs responsables de l'apparition de cette maladie et de développer des campagnes de prévention dans tous les groupes de population et particulièrement chez les A+.

Des critères précis ont été développés pour porter un diagnostic de dépression. Une personne est jugée dépressive si elle présente:

- Un ou deux symptômes essentiels: une humeur dépressive et un manque d'intérêt.
- Quatre autres symptômes présents depuis au moins deux semaines: sensation d'inexistence, désespoir, sentiment de culpabilité, d'inutilité, capacité réduite à prendre des décisions ou à rester concentré, fatigue, insomnies, agitation psychomotrice ou inhibition, mélancolie, diminution significative de l'appétit ou perte de poids, pensées morbides répétitives, voire suicidaires.

Une dépression peut émerger tout à coup ou s'installer graduellement. Elle peut durer des semaines, des mois, voire des années. Les risques de rechute sont importants, notamment lors de périodes de stress.

La vie familiale constitue l'un des facteurs importants dans l'installation d'une dépression, notamment à cause de la valorisation sociale qui y est associée.

Il en est de même de l'activité professionnelle et un grand nombre de facteurs peuvent en être à la base:

- de mauvaises relations avec les collègues;
- un harcèlement sexuel ou moral;
- une exposition à des événements négatifs tels que les accidents de travail;
- le nombre d'heures de travail.

Par contre, l'implication au travail ne semble pas jouer un rôle important dans la survenue d'une dépression.

4.9.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

Les études concernant la dépression aboutissent à des résultats contradictoires quant à l'influence de l'âge, du fait de différences dans les critères diagnostiques.

Cependant il apparaît incontestable que les symptômes dépressifs augmentent avec l'âge: on constate une augmentation de la gravité des plaintes à partir d'un âge d'environ



ron 40-45 ans pour culminer aux environs de 55 ans. L'insatisfaction de son travail semble pour ces personnes d'âge moyen jouer un plus grand rôle que pour les plus jeunes et les plus âgés. Ces adultes d'âge moyen ont plus souvent la sensation qu'ils ne peuvent chercher un autre job qui leur apporterait plus de satisfaction, alors qu'ils ont encore des obligations financières importantes ou se trouvent trop âgés pour suivre une nouvelle formation et changer de travail.

4.9.4 Différences interindividuelles

De nombreux facteurs interagissent et rendent complexes tout diagnostic préventif:

- **Le niveau d'étude:** les moins qualifiés mentionnent plus de plaintes d'état dépressif.
- **Le statut socioprofessionnel:** les employés les plus qualifiés et les cadres mentionnent moins de plaintes que les ouvriers et les ouvriers non qualifiés davantage que les qualifiés. Lorsque l'on analyse de façon plus approfondie les sous-catégories, il apparaît que les agriculteurs atteignent le score le plus élevé, probablement du fait de l'évolution du métier et des conditions de travail (mécanisation, rationalisation, charge financière et isolement social).
- **Les ressources financières:** il existe une relation négative entre le revenu familial et le risque de dépression: plus les revenus familiaux sont faibles, plus les risques de dépression sont élevés.
- **L'état civil:** la vie en isolé augmente le risque de dépression.
- **Le genre:** L'une des constatations les plus étonnantes de l'épidémiologie psychiatrique et de la sociologie de la santé mentale est que le risque de dépression est supérieur chez la femme. Ainsi 20% des femmes et 10% seulement des hommes présentent au cours de leur vie des symptômes de dépression. Les formes de dépression sont également différentes: les femmes plus âgées souffrent de plus de perte de l'appétit tandis que les hommes plus âgés sont plus vite agités.
- **L'activité physique:** les individus actifs qui bougent beaucoup ou font du sport, développent moins de symptômes dépressifs.

4.9.5 Signification pratique de ces résultats

La dépression constitue l'une des principales causes d'incapacité de travail. Pourtant, 68% des personnes dépressives sont occupées, ce qui s'accompagne d'une productivité moins élevée, d'une augmentation de l'absentéisme...

Pour l'employeur, un personnel dépressif signifie donc une perte financière importante.

Pour la personne, ces absences du travail peuvent s'accompagner d'une diminution de revenus avec un effet de cercle vicieux, comme signalé ci-dessus.

La majorité des individus peuvent reconnaître les signaux et symptômes de dépression, mais seule une minorité ose en parler avec un superviseur. La dépression reste considérée comme une maladie psychiatrique au sens péjoratif, peu avouable, difficile à discuter et dont les personnes ne connaissent guère les possibilités de solution.

4.9.6 Amélioration de la situation

Les enjeux de la dépression sont tels que le développement de campagnes de prévention sur le lieu de travail s'avère nécessaire, à la fois pour les travailleurs et pour l'employeur. Celles-ci doivent être ciblées sur les publics à risque, décrits précédemment.



Manifestement les travailleurs possèdent une connaissance générale de la dépression, mais ne disposent pas d'outils leur permettant de réagir. Il s'agit donc de développer des outils de prévention qui permettraient une meilleure prise de conscience du phénomène et une meilleure prise en charge sur le lieu de travail. Cette aide pourrait être donnée par une personne de confiance à l'intérieur de l'entreprise, par le conseiller en prévention ou par le médecin du travail. La reconnaissance et la prise en charge sur le lieu de travail faciliteraient le traitement de la dépression dans un environnement clinique.

L'augmentation de l'activité physique peut également constituer une piste d'intervention sérieuse, à favoriser sur le lieu de travail ou en dehors. Dans le groupe d'âge des 40-65 ans, cet entraînement devrait concerner la forme physique et l'endurance. Ici aussi, une simple promenade journalière n'est pas suffisante pour influencer les symptômes.

Les différentes études montrent combien les travailleurs peu qualifiés sont davantage exposés aux risques de dépression et cela notamment à cause du manque d'autonomie et de responsabilité dont ils disposent. C'est donc aussi par l'organisation du travail que pourront se gérer les risques de dépression.

4.9.7 Conclusions

Les risques de dépression évoluent en fonction de l'âge, mais également en fonction d'autres critères, notamment professionnels.

Le risque accru de dépression chez l'A+ semble largement ignoré puisque près de 60% des personnes interrogées au cours de notre enquête le nient et que 25% sont indécises. Les plus jeunes semblent avoir une vision plus correcte (27% au lieu de 14%), sans que la raison de cette différence n'apparaisse. Il y a donc un effort d'information à faire pour dédramatiser et déculpabiliser le problème et le prévenir.

Il semble bien, selon la littérature générale concernant la dépression, que les personnes, et en particulier les travailleurs, ne connaissent pas l'éventail des solutions possibles. Une information dans ce domaine est donc nécessaire. On soulignera particulièrement l'effet bénéfique de l'entraînement physique sur les risques d'apparition des symptômes dépressifs.

4.9.8 Bibliographie

- Bracke, P., & Wauterickx, N. (2003). Complaints of depression in a representative sample of the Belgian population. *Arch. Public Health*, 61, 223-247.
- Charbonneau, A., Bruning, W., Titus-Howard, T., et al. (2005). The community initiative on depression: report from a multiphase work site depression intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 60-67.
- Fukukawa, Y., Nakashima, C., Tsuboi, S., Kozakai, R., et al. (2004). Age differences in the effect of physical activity on depressive symptoms. *Psychology and aging*, 19 (2), 346-351.
- Sanne, B., Mykletun, A., Dahl, A.A., et al. (2003). Occupational differences in levels of anxiety and depression: The hordaland health study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45, 628-638.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697-704.



5 Evolution des capacités sociales

5.1 Introduction

Nous tenterons de couvrir dans cette section, des aspects en relation avec

- L'implication au travail
 - L'absentéisme.
 - Les A+ sont plus souvent absents.
 - Les accidents du travail.
 - Les A+ ont moins d'accidents du travail.
 - L'implication et la motivation dans le travail.
 - Les A+ s'investissent moins dans leur travail.
- La place qu'occupe l'activité professionnelle dans la vie de la personne
 - La satisfaction au travail.
 - Le stress.
 - Les A+ sont plus stressés.
 - Le désir de retraite prématurée.
 - Les A+ désirent quitter la vie professionnelle avant 65 ans.
 - Les A+ sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leur activité professionnelle.
 - Les A+ devraient laisser leur emploi aux plus jeunes.
 - Les A+ doivent coacher les plus jeunes.
- L'autonomie dans le travail
 - Les A+ doivent moins être encadrés dans leur travail
 - Les A+ préfèrent travailler seuls
- Des facteurs économiques
 - L'intensification du travail.
 - Les travailleurs plus âgés supportent moins bien les rythmes de travail élevés.
 - La productivité et la performance.
 - Les A+ sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle.

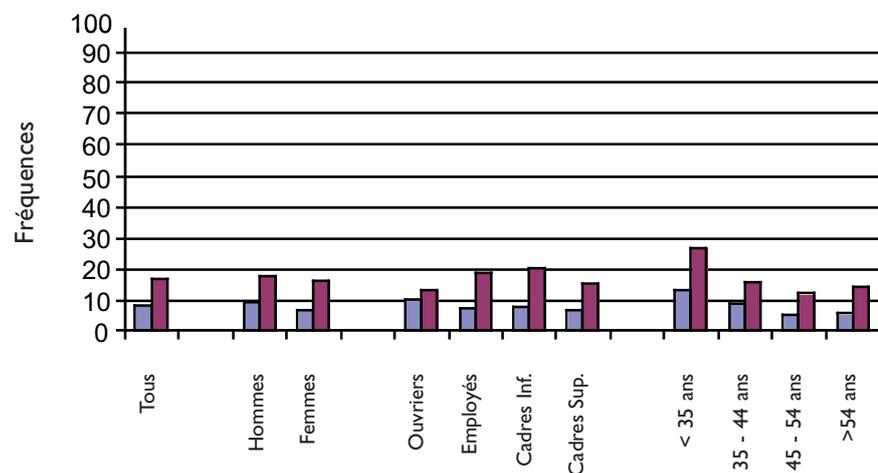


- Les A+ sont moins efficaces, moins productifs.
- Les A+ coûtent trop cher par rapport à leur rendement.

Nous retiendrons dans cette catégorie les 4 préjugés suivants qui ne se rapportent directement à aucune de ces classifications:

- Les A+ deviennent tous semblables.
- Les +A+ sont plus précis dans leur travail.
- Les A+ sont plus fidèles à l'entreprise.
- Les A+ respectent mieux les règlements.
- Les A+ sont plus socialement isolés dans leur vie quotidienne.

Le graphique suivant illustre les prévalences dans les différents groupes.



On remarque que

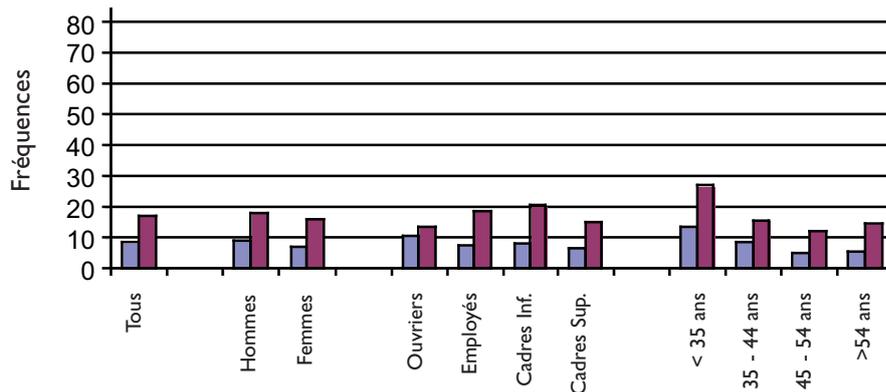
- L'idée que tous les A+ se ressemblent est très peu partagée: 6 à 9% seulement, sans grandes différences entre les groupes. 30% n'ont pas d'avis, essentiellement les plus jeunes et les ouvriers et employés. L'opinion contraire est surtout partagée par les cadres supérieurs et les classes d'âge les plus élevées.
- Les fréquences des 3 autres préjugés augmentent de façon très spectaculaire avec l'âge de la personne interrogée: plus la personne prend elle-même de l'âge, plus elle a une opinion favorable sur le fait que l'A+ est plus minutieux (71% chez les plus âgés contre 24% chez les plus jeunes), plus fidèle (83% vs 53%) et plus respectueux des règles (69% vs 30%). On constate quelques différences en sens divers entre catégories de statut mais la seule différence significative concerne les cadres supérieurs nettement plus d'avis de ce respect des règles que les autres catégories et paradoxalement que les cadres inférieurs.
- Le préjugé concernant l'isolement est peu partagé (9% en moyenne). Les ouvriers sont nettement plus sans opinion que les autres et en particulier les cadres (38% vs 15%). De même, les plus jeunes (40%) vs les plus anciens (20%). Le désaccord augmente assez fortement avec l'âge, sauf dans la dernière catégorie où l'accord est deux fois plus important (15 vs 7%).
- Les différences entre hommes et femmes sont négligeables dans tous les cas.
- L'analyse multivariée ne montre dans aucun cas de relation systématique avec des caractéristiques personnelles des répondants.



5.2 Absentéisme

5.2.1 Préjugé

Les A+ sont plus souvent absents.



On note que:

- L'idée que les A+ sont plus souvent absents est relativement peu partagée: par 10 à 20 % seulement des personnes. 68% ont un avis contraire et 17% sont indécis.
- Les femmes le pensent légèrement moins souvent que les hommes.
- Les cadres sont plus de cet avis que les ouvriers ou les employés.
- Ce sentiment diminue fortement avec l'âge, 22,5% des plus jeunes étant de cet avis pour 7,3% seulement des plus âgés.

5.2.2 De quoi s'agit-il ?

L'absentéisme mesure le nombre de jours où le travailleur ne se rend pas sur son lieu de travail pour y exercer son activité professionnelle. Dans les statistiques générales, il couvre donc tout aussi bien les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles que les absences pour causes inconnues (souvent couvertes par un certificat médical).

On parle d'absence inévitable ou involontaire lorsque l'absence est pleinement justifiée par la maladie du travailleur et d'absence évitable ou volontaire dans les autres cas.

En 2003, l'absentéisme a représenté 6,5% de la durée totale du travail. Il était réparti inégalement entre les hommes (5,4%) et les femmes (8,2%), entre les ouvriers (9,0%) et les employés (4,9%).

L'étude de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail rapporte que 23% des travailleurs interrogés ont été absents de leur travail suite à une maladie professionnelle. Les catégories professionnelles les plus touchées étaient notamment les manœuvres, les conducteurs de véhicules et d'engins lourds et les ouvriers de l'extraction et du bâtiment, soit des travailleurs souvent peu qualifiés. Le taux d'absentéisme serait lié aux conditions de travail, à la rémunération et au statut de la personne (plus d'absences de travailleurs que de cadres), à la flexibilité, à la taille de l'entreprise (plus dans les grandes entreprises) et à certaines caractéristiques individuelles (la situation familiale, le genre...).

Les raisons évoquées sont de natures diverses: médicales pour 65% des travailleurs, familiales pour 10% et liées au travail dans 17% des cas. Les raisons familiales sont plus



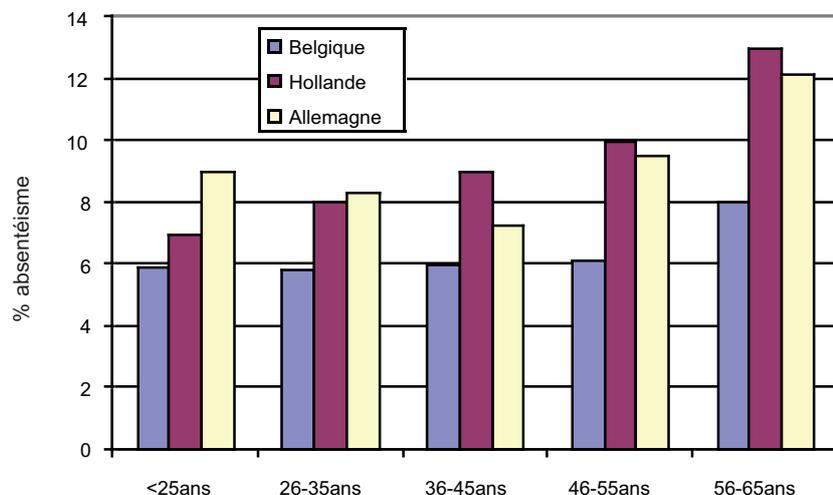
invoquées par les femmes, les travailleurs avec une moindre qualification et un moindre revenu et ceux du secteur de l'aide sociale (souvent des femmes).

5.2.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

En Belgique, le taux d'absentéisme le plus élevé est constaté chez les ouvriers à partir de 55 ans. Cependant, tous les facteurs précités (genre, statut, caractéristiques personnelles, taille de l'entreprise...) se combinent avec l'âge de manière complexe: ainsi le taux le plus élevé est constaté chez les ouvrières à temps plein de plus de 55 ans, alors que le taux le plus faible est observé chez les hommes employés travaillant à temps partiel et de plus de 60 ans.

Les A+ sont en fait absents moins fréquemment (taux de fréquence plus faible), mais avec des durées d'absence plus longues (taux de gravité plus élevé). La diminution de la fréquence serait assez régulière au fil des âges, alors que la progression de la gravité, modérée jusqu'à 50 ou 55 ans, devient sensible par la suite, comme le montre la figure suivante qui compare une douzaine d'entreprises de quatre secteurs de production dans trois pays dont la Belgique.

Pourcentage de jours d'absence dans quelques entreprises de trois pays



5.2.4 Différences interindividuelles

Peu de données existent dans la littérature au sujet des différences interindividuelles d'absentéisme chez les A+.

- **Absentéisme volontaire**

Les A+ hommes ont des taux d'absentéisme volontaire moins élevés que les plus jeunes: prenant de l'âge, ils s'absentent de moins en moins pour des raisons autres que des problèmes de santé.

Cette relation n'est pas vérifiée chez les femmes: ce serait davantage les femmes d'âge médian qui s'absentent le plus pour des raisons autres que de santé, du fait notamment de la présence d'enfants en bas âge. Les plus jeunes et plus âgées seraient moins soumises à des contraintes familiales fortes les amenant à s'absenter de leur travail.



- **Absentéisme involontaire**

L'absentéisme involontaire augmente avec l'âge chez les hommes du fait de la détérioration de l'état de santé général, de difficultés accrues à récupérer suite à une maladie ou encore du fait de la nature du travail physiquement fatigant.

Par contre, il ne paraît pas exister de relation entre l'absentéisme involontaire et l'âge pour les femmes, la raison généralement invoquée étant le fait que le travail féminin comprend moins souvent des efforts physiques soutenus.

5.2.5 Conclusions

La relation entre l'absentéisme et l'âge est complexe. On peut cependant noter que l'avancée en âge tend à diminuer la fréquence de l'absentéisme mais à augmenter la durée de celui-ci, de sorte qu'en moyenne les données statistiques montrent que dans la tranche d'âge de 56 à 65 ans, le nombre de jours d'absence est de 30% environ supérieur à ce qu'il est chez les moins de 25 ans.

Ces tendances doivent également être nuancées en fonction de paramètres liés aux conditions de travail: plus le travailleur est soumis à des contraintes professionnelles importantes, plus l'absentéisme est conséquent. Il faut donc établir un lien entre ce chapitre et celui consacré à l'intensification du travail et à l'autonomie.

Enfin, de grandes disparités existent également entre hommes et femmes, disparités non pas seulement dues aux contraintes familiales davantage subies par les femmes, mais également aux conditions de travail.

Les résultats de l'enquête ne correspondent pas particulièrement bien avec ces données de la littérature puisque:

- D'une part, le fait est nié par la grande majorité (68%), comme si le jugement qui l'emporte était plus conditionné par la fréquence moindre des absences que par leur durée totale.
- D'autre part, même si ces différences ne sont pas statistiquement significatives, ce sont les femmes qui le nient le plus alors que les ouvriers restent les plus indécis.

On remarque également que les tranches d'âge supérieures, plus confrontées personnellement au problème, ont tendance à le nier, alors que les plus jeunes sont plus poches de la réalité.

Le préjugé est, comme dans le cas de la prise de décision, plutôt favorable aux A+.

Une information sur ce thème des absences n'est peut-être pas indispensable, mais le problème est réel et doit être pris en considération dans la politique managériale au sein de l'entreprise.

5.2.6 Bibliographie

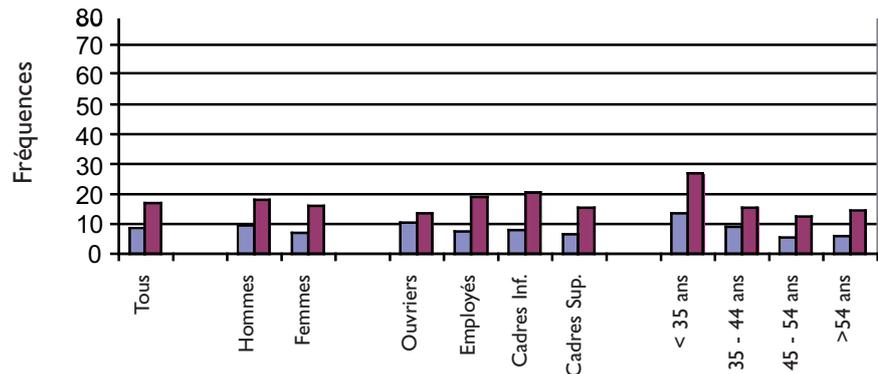
- Martocchio, J.J., (1989). Age-Related Differences in Employee Absenteeism: a Meta-Analysis. *Psychology and Aging*, 4, 409-414.
- Rhodes, S.R., (1983). Related Differences in Work Attitudes and Behavior: a Review and Conceptual Analysis. *Psychological Bulletin*, 93,328-367.
- Volkoff, S., Molinié, A.F., & Jolivet, A. (2000). Efficaces à tout âge? Vieillesse démographique et activités de travail (Dossier 16).



5.3 Accidents de travail

5.3.1 Préjugé

Les A+ ont moins d'accidents du travail. ●=oui ●=non



On note que:

- L'idée que les A+ ont moins d'accidents est partagée par des pourcentages de la population très variables: entre 9 et 38%. Il est à signaler que le nombre de personnes sans opinion fut le plus grand pour ce préjugé, atteignant quelque 50%.
 - les femmes partagent cette idée nettement moins que les hommes;
 - peu de différences entre catégories statutaires;
 - mais des différences très importantes existent en fonction de l'âge et surtout entre les deux catégories de plus jeunes et les deux catégories d'âge supérieures.
- Le graphique montre également cette fois les pourcentages de personnes d'un avis contraire (à savoir que les A+ auraient soit le même nombre, soit plus d'accidents) avec les tendances inverses.
- L'analyse statistique multivariée ne montre aucune influence de quelque paramètre individuel que ce soit, autre que ces variations en fonction du genre et de l'âge.

5.3.2 De quoi s'agit-il ?

La loi du 10 avril 1971 définit l'accident du travail comme "tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion".

En Belgique, chaque jour, surviennent quelque 600 accidents du travail entraînant une incapacité de travail de plus d'un jour. Chaque année, 11 000 personnes conservent une invalidité permanente après un accident de travail. Ces chiffres se rapportent aux travailleurs (ouvriers et employés) assujettis à la sécurité sociale et ne concernent ni les indépendants, ni les fonctionnaires d'état, ni les militaires.

Plusieurs mesures permettent d'appréhender les statistiques d'accidents du travail.

- Le taux de fréquence (Tf): Le nombre d'accidents par million d'heures de travail;
- Le taux de gravité réel (Tgr): Le nombre total des journées calendrier réellement perdues par 1000 heures de travail;
- L'incapacité forfaitaire: Un nombre de jours d'absence forfaitaires évalué en fonction de l'incapacité du travail permanente subie par le travailleur;



- Le taux de gravité global (Tgg): La somme du nombre total des journées calendrier réellement perdues et du nombre de journées forfaitaires d'incapacité, par 1.000 heures de travail.

Le tableau suivant donne les statistiques d'accidents de l'année 2003 pour les principaux secteurs d'activité.

Statistiques des accidents de travail par secteurs d'activité en 2003 en Belgique

Secteur	Nombre de travailleurs	Nombre d'accidents	AM (*)	AIP (*)	JP (*)	TF (*)	TG (*)	TGG (*)
Construction	70.961	5.910	7	584	29	57,4	1,67	4,70
Bois	15.240	1.222	0	61	23	55,0	1,28	2,28
Métal	143.811	7.920	4	561	22	39,2	0,86	2,10
Chimie	58.640	1.210	3	54	19	13,5	0,26	0,84
Autres industries	235.100	12.068	5	567	22	35,7	0,78	1,63
Tertiaire	1.291.339	40.450	20	1.374	23	23,8	0,54	0,95
Total	1.815.091	68.780	39	3.201	23	28,0	0,64	1,30

Source: Ministère de l'Emploi et de la concertation sociale

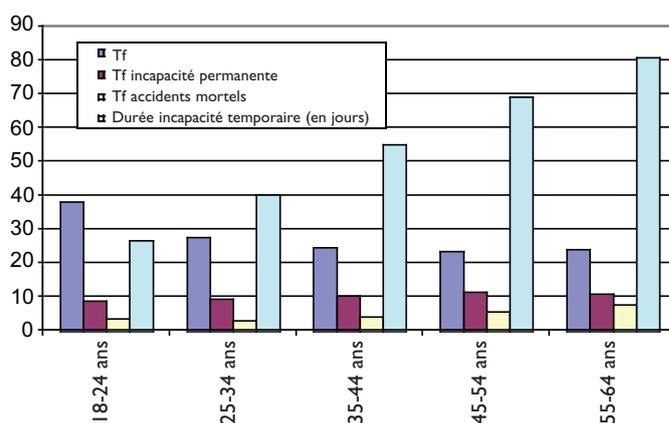
(*) AM: accidents mortels, AIP: nombre d'accidents avec incapacité permanente,

JP: nombre de journées perdues, TF: taux de fréquence, TG: taux de gravité réel, TGG: taux de gravité global

5.3.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

Les statistiques montrent que les A+ ont moins d'accidents que les travailleurs plus jeunes. Cependant, si cette constatation laisse penser que l'expérience professionnelle agit comme un facteur de prévention des accidents du travail, les temps d'absence sont plus longs et les

séquelles plus importantes chez les A+ comme le montre le tableau et la figure ci contre. Plus on avance en âge, plus la durée moyenne des arrêts de travail augmente et plus les accidents sont invalidants.





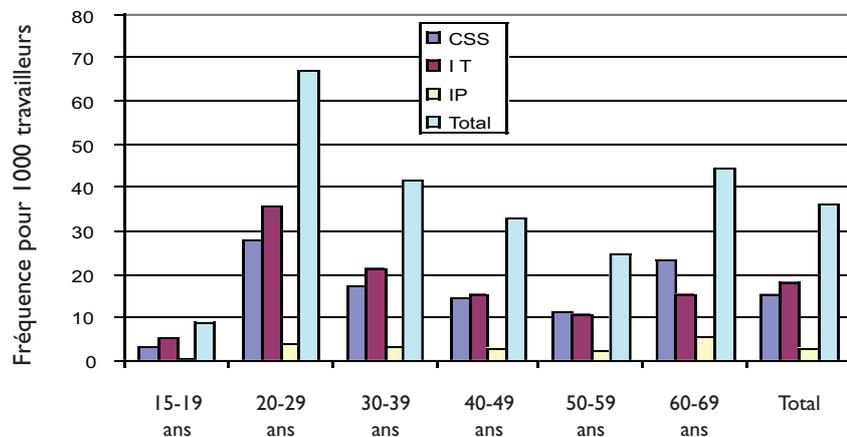
Evolution de la durée moyenne d'incapacité temporaire, du taux d'incapacité permanente et du taux de fréquence des accidents mortels en fonction de l'âge

	Classes d'âge				
	18-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
TF*	38,2	27,8	24,5	23,6	24,0
Tf accidents travail mortels**	3,3	3,1	4,1	5,6	8,0
Durée moyenne de l'incapacité temporaire (en jours)**	26,7	40,5	55,2	69,5	81,0

Source: * France en 2001 INSEE

** Europe en 2000 accidents avec incapacité de travail supérieure à 3 jours Eurostat

La figure suivante donne par tranche d'âge, la fréquence pour 1000 travailleurs de chaque tranche des accidents du travail enregistrés par le Fonds des accidents du travail.



CSS = cas sans suites; IT = incapacité temporaire; IP = incapacité permanente

Données: Fonds des accidents du travail

Ces résultats confirment que les A+ ont moins d'accident du travail que les plus jeunes, sauf dans la tranche d'âge supérieure à 60 ans.

5.3.4 Conclusions

Le risque d'accident du travail diminue avec l'âge du moins jusqu'à 60 ans, probablement du fait d'une plus grande expérience professionnelle et d'une moins grande exposition aux risques. Cependant la gravité des accidents augmente de manière importante. Il ne semble pas y avoir de différences entre hommes et femmes.



La question de l'enquête portait sur la fréquence plutôt que sur les conséquences des accidents. Dès lors, il doit en être conclu que la population est mal informée puisque 30% seulement environ supportent l'idée que les A+ ont moins d'accidents et que près de 50% n'en savent rien. Il s'agit donc là, non pas tant d'un préjugé, que d'une ignorance.

On observe cependant une tendance vers un réel préjugé chez les plus jeunes, significativement plus fréquents (32%) à penser que les A+ ont autant ou plus d'accidents.

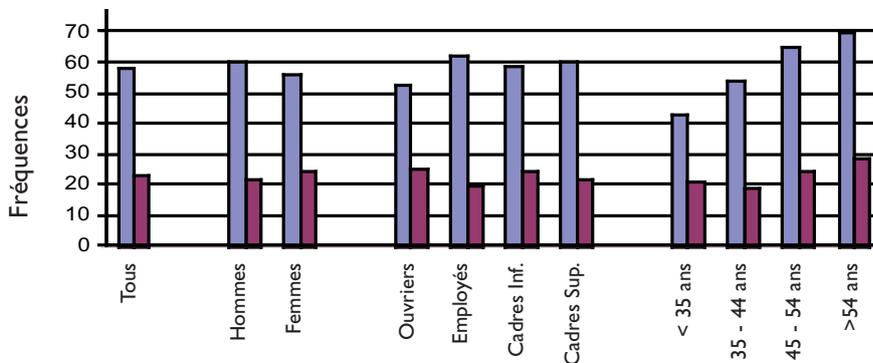
5.3.5 Bibliographie

- Rhodes, S.R., (1983). Related Differences in Work Attitudes and Behaviour: a Review and Conceptual Analysis. *Psychological Bulletin*, 93,328-367.
- Volkoff, S., Molinié, A.F., & Jolivet, A. (2000). Efficaces à tout âge? Vieillesse démographique et activités de travail (Dossier 16).

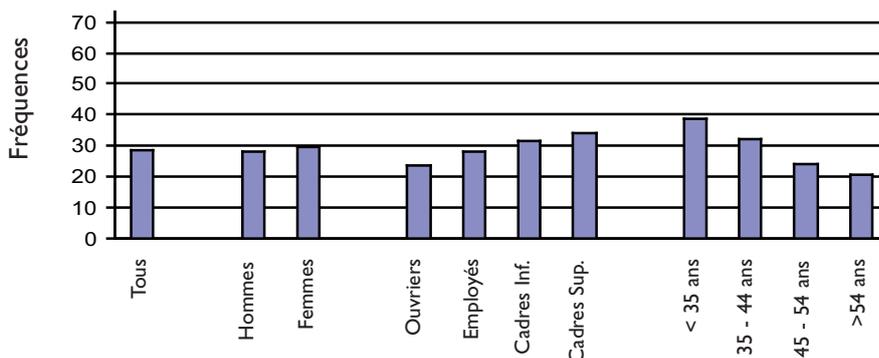
5.4 Autonomie

5.4.1 Préjugé

- Les A+ doivent moins être encadrés dans leur travail.
- Les A+ préfèrent travailler seuls.



Prévalences de personnes niant le fait que "les A+ doivent être moins encadrés dans leur travail".





On note que:

- L'idée que les A+ demandent moins d'encadrement est assez partagée, mais de façon très variable: de 43 à 70%. Par contre 20 à 30% seulement pensent que les A+ préfèrent travailler seuls. 30% des interrogés ne sont pas d'accord avec la première affirmation et 50% en ce qui concerne la seconde.
- Peu de différences entre hommes et femmes.
- Peu de différences également entre les différents statuts, à l'exception des ouvriers qui partagent moins le premier préjugé.
- Les différences majeures se marquent en fonction de l'âge de la personne interrogée: plus elle est âgée elle-même, plus elle pense que l'A+ doit moins être encadré. Légère progression également en ce qui concerne la préférence du travail solitaire.

Le graphique des prévalences des désaccords au préjugé concernant la nécessité d'encadrement montre que:

- La négation diminue en fonction de l'âge, en corollaire de l'accord qui augmentait, comme remarqué ci-dessus.
- Cette négation augmente significativement en fonction du statut professionnel.

5.4.2 De quoi s'agit-il ?

Le concept d'autonomie dans le monde professionnel est relativement récent. Il se développe progressivement dans le courant des années '80, notamment sous l'impulsion du management participatif inspiré des méthodes japonaises. L'autonomie désigne la capacité pour un travailleur de définir ses propres règles de travail et, de ce fait, d'avoir de l'influence sur le planning et l'organisation de son travail. Plus précisément, l'autonomie peut être mesurée par les indicateurs suivants:

- Le degré d'autonomie **procédurale**: autonomie dont dispose le salarié pour choisir ou modifier les procédures et conditions d'exercice de ses activités. Elle est définie sur la base de 3 indicateurs:
 - L'ordre des opérations.
 - Les modes opératoires.
 - Les temps opératoires.
- Le degré d'autonomie **temporelle**
 - En matière de pauses.
 - En matière d'horaires de travail.
 - En matière de congés.

L'activité professionnelle consiste en une succession de tâches, pour lesquelles le travailleur jouit de degrés divers d'autonomie. Le tableau suivant rapporte le pourcentage de salariés de l'Union Européenne se plaignant d'un manque d'autonomie en 2000.

Pourcentage des salariés européens se plaignant d'autonomie en 2000

Critère	%
Pas de contrôle sur l'ordre d'exécution des tâches	35
Pas de contrôle sur les méthodes de travail	29
Pas de contrôle sur la cadence de travail	30
Pas d'influence sur le temps de travail	55
Pas de contrôle sur les pauses	39
Impossibilité de choisir ses dates de congés	43
Pas d'accès au téléphone	29

Source: Troisième enquête européenne sur les conditions de travail réalisée en 2000 par la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail



5.4.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

Peu de recherches ont été spécifiquement orientées vers l'évolution des marges d'autonomie en fonction de l'âge. Cependant, les enquêtes sur les conditions de travail de la DARES en France laissent apparaître une évolution positive de l'autonomie avec l'âge. Selon ces enquêtes, les A+ font preuve d'une plus grande autonomie dans leur travail, notamment du fait de leur plus grande expérience professionnelle: leurs supérieurs hiérarchiques leur indiquent moins souvent la manière de réaliser le travail et plus souvent l'objectif à atteindre.

En contrepartie, les A+ peuvent moins compter sur le collectif de travail et déclarent devoir plus souvent se débrouiller seuls en cas de situation difficile. De même, ils sont moins nombreux à pouvoir se faire aider en cas d'incidents et évoquent plus souvent le manque de coopération comme une gêne pour effectuer correctement leur travail.

Autonomie procédurale (en %) en fonction de la catégorie d'âge

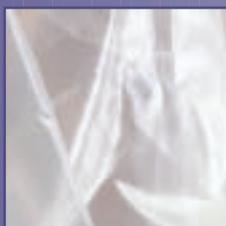
Critère	< 50 ans	> 50 ans
Devoir se débrouiller seul dans les situations difficiles	23,6	27,8
Régler personnellement les incidents	54,8	62,9
Ne pas pouvoir collaborer suffisamment	12,9	18,2

Source: enquête conditions de travail, Dares, 1998.

5.4.4 Différences interindividuelles

Le degré d'autonomie est fortement corrélé au statut professionnel. Les cadres semblent bénéficier de l'autonomie procédurale la plus importante, suivis par les militaires et les professions intermédiaires. Les ouvriers non qualifiés auraient la plus faible. En 2000, le





taux moyen d'autonomie procédurale était deux fois plus élevé chez les cadres que chez les ouvriers de l'industrie secondaire. Le tableau suivant montre la répartition des indicateurs d'autonomie par statut professionnel et leur évolution entre 1991 et 1998.

Pourcentage des salariés européens et autonomie

Proportion de salariés qui déclarent que	Année	Ouvriers	Employés	Profession interméd.	Cadres	Tous les salariés
On leur indique seulement l'objectif du travail à faire	1991	72	81	92	97	82
	1998	77	84	93	97	86
Ils règlent personnellement les incidents	1991	52	59	79	90	65
	1998	60	68	82	90	72
Ils n'appliquent pas strictement les consignes ou n'en ont pas	1991	47	53	71	80	58
	1998	55	57	71	82	63
Ils peuvent faire varier les délais ou n'en ont pas	1991	51	66	73	75	63
	1998	56	68	73	76	67

Source: enquête conditions de travail, Dares, 1991, 1998.

On constate à la fois

- Une augmentation de l'autonomie en fonction du statut professionnel, avec des taux particulièrement élevés pour les cadres.
- Une augmentation de 1991 à 1998 dans toutes les catégories professionnelles. On constate ainsi une montée réelle de l'autonomie procédurale et de la capacité d'initiative dans les couches sociales qui n'en étaient pas les principales détentrices traditionnellement, à savoir les employés et surtout les ouvriers.

5.4.5 Signification pratique de ces modifications

L'autonomie semble avoir un effet positif sur bon nombre de phénomènes et est, à ce titre, souvent proposée comme amélioration de la situation de travail:

- L'autonomie joue un rôle important pour stimuler la **créativité**.
- Les travailleurs bénéficiant de plus d'autonomie dans leur travail présentent moins de symptômes de **dépression**.
- Les A+ sont souvent plus lents dans leurs **réactions**, mais cela n'a aucune répercussion sur le travail dès lors qu'ils ont suffisamment de temps et d'autonomie.
- Une plus grande autonomie favorise l'**apprentissage** de nouvelles capacités.
- Les A+ peuvent davantage contrôler leurs **émotions** lorsqu'ils bénéficient d'une autonomie plus grande.
- Le **stress** au travail est lié à des exigences élevées et à des degrés de liberté de décision faibles et peut donc être amélioré en augmentant la liberté de décision, c.-à-d. en offrant, aussi bien aux plus jeunes qu'aux A+, une autonomie plus grande.

L'accroissement des marges d'autonomie peut donc constituer dans bien des cas une amélioration des conditions de travail. Pour la plupart, en effet, la capacité de pouvoir définir soi-même l'organisation de son travail ainsi que les résultats escomptés est un élé-



ment positif. Octroyer davantage d'autonomie aux travailleurs entraîne une augmentation de motivation et de satisfaction professionnelle et conduit à de meilleures prestations.

Il s'est aussi avéré que l'accroissement du contrôle sur son travail et son environnement est associé positivement à des sentiments d'identification professionnelle (c'est mon job!) et organisationnelle (c'est mon entreprise!).

Mais l'autonomie procédurale n'est cependant pas garante à elle seule de bonnes conditions de travail. Cela dépend à la fois de facteurs organisationnels et de facteurs personnels qui peuvent se renforcer les uns les autres.

De fortes contraintes organisationnelles, notamment en termes de temps, vident l'autonomie d'une partie de son sens, par exemple en obligeant de fait à utiliser la méthode la plus rapide. Il arrive également que l'autonomie soit associée à une organisation insuffisante du travail, dans le cas, par exemple, où les travailleurs sont sommés de se débrouiller pour suppléer à une organisation défailante ou pour pallier les insuffisances des outils de travail.

L'autonomie procédurale suppose également une plus forte responsabilisation des salariés, ce qui peut enrichir le travail, mais aussi engendrer la peur de ne pas être à la hauteur. Elle s'accompagne dans bien des cas d'une obligation d'assurer simultanément un ensemble de tâches complexes. Ainsi, par exemple, les ouvriers doivent effectuer de plus en plus de tâches connexes à leur poste: contrôle de qualité, entretien de premier niveau, réglage d'incidents courants... Cette polyvalence, corollaire de l'autonomie, sollicite fortement les capacités cognitives.

5.4.6 Amélioration de la situation

Si l'autonomie au travail peut améliorer le bien-être des travailleurs, elle peut donc aussi être une source de charge mentale supplémentaire. Pour qu'elle puisse être vécue positivement, il est nécessaire que les conditions de travail, au sens large du terme, soient favorables.

Au niveau de l'autonomie procédurale, il faut garantir au travailleur:

- des délais suffisants pour la conception et la réalisation de la tâche;
- un rythme de travail permettant d'accomplir correctement le travail;
- les moyens nécessaires pour la réalisation de chaque tâche, techniquement mais aussi par la fourniture de l'ensemble des informations disponibles;
- une continuité dans les objectifs poursuivis et une cohérence dans le travail à effectuer;
- un soutien social fort de la ligne hiérarchique.

5.4.7 Conclusions

L'autonomie au travail est sensée donner au travailleur une capacité décisionnelle.

Elle est donc présentée comme un plus pour le travailleur qui retrouve une marge de manœuvre par rapport à la réalisation de la tâche. La littérature regorge d'effets positifs nés d'un accroissement de l'autonomie du travailleur: moins de stress, plus de créativité, meilleur contrôle des émotions...

Cependant, l'autonomie est aussi associée à une forme de responsabilité et donc à un risque d'accroissement de la charge mentale et cela d'autant plus que les conditions de



travail ne permettent pas ou peu au travailleur d'assumer les tâches qui lui sont confiées: délais trop courts, peu de suivi et de soutien de la ligne hiérarchique...

Près de 60% des personnes interrogées pensent que les A+ doivent être moins encadrés dans leur travail. Ce stéréotype correspond à la vision positive de l'autonomie.

La perception négative est fournie par le second préjugé suivant lequel les A+ préfèrent travailler seuls: 22% seulement acquiescent. On peut donc en conclure que les A+ sont davantage perçus comme capables de gérer seuls leurs tâches que comme peu soucieux de travailler en équipe.

Dans l'ensemble, les opinions du groupe étudié sont donc correctes quoiqu'une meilleure compréhension de ce qu'est l'autonomie et de la différence entre autonomie procédurale et temporelle paraisse souhaitable. Elle devient indispensable lorsque l'on remarque, dans le second graphique, que ces possibilités d'autonomie sont en fait plus niées par les cadres.

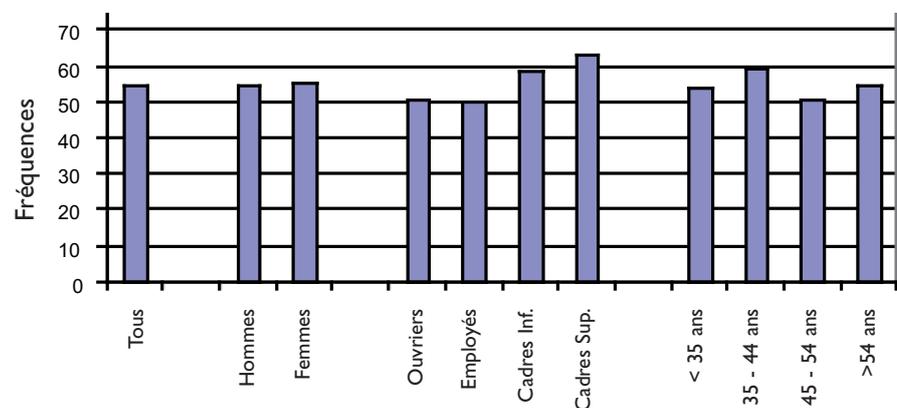
5.4.8 Bibliographie

- Langfred, C.W., & Moye, N.A. (2004). Effects of task autonomy on performance: an extended model considering motivation, informational, and structural mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 934-945.
- Pierce, J.L., O'Driscoll, M.P., & Coghlan, A.M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: the mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144 (5), 507-534.
- Working Life. Research and development news (2005). Newsletter from the National Institute for Working Life, No 1. Published in Stockholm, Sweden by Katarina Rydberg. <http://www.voka.be>
- Wilhelm, K., Kovess, V., Rios-Seidel, C., & Finch, A. (2004). Work and mental health. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 39, 866-873.

5.5 Intensification du travail

5.5.1 Préjugé

Les travailleurs plus âgés supportent moins bien les rythmes de travail élevés.





On note que:

- 55% environ partagent cette opinion, alors que 20% restent indécis.
- Pas de différences entre hommes et femmes, ni en fonction de l'âge.
- Par contre des différences importantes entre les ouvriers-employés (50%) d'une part et les deux catégories de cadres (60%).
- Compte tenu du fait que le pourcentage d'indécis varie fortement en fonction de l'âge, on note une élévation du pourcentage de personnes "pas d'accord" en fonction de l'âge.
- L'analyse multivariée ne montre aucune relation avec les caractéristiques individuelles.

5.5.2 De quoi s'agit-il ?

L'intensification du travail correspond à un accroissement de la quantité de travail pour un même nombre d'heures. Cette intensification peut se traduire de différentes manières:

- L'amplitude de l'horaire: les heures supplémentaires...;
- La flexibilité des horaires: horaires "coupés", horaires à court terme...;
- La formalisation et raccourcissement des horizons temporels;
- La diminution des marges de manœuvre;
- L'augmentation du nombre d'activités à gérer par les opérateurs;
- L'augmentation des contraintes du travail;
- ...

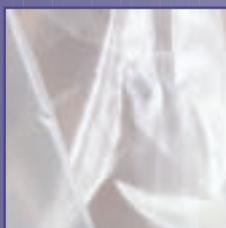
L'intensification du travail est étroitement liée aux changements de la mesure de la performance dans les entreprises. Celle-ci est appréciée à de plus en plus court terme, en raison des changements dans l'actionnariat des entreprises et de la structuration des marchés.

Cette intensification peut résulter de deux logiques organisationnelles.

- La logique industrielle entraîne une tentative de régulation et de standardisation de la production (normes de production standardisées, cadence des machines continue...). Le rythme de travail est alors fonction de l'organisation et des contraintes de l'outil productif (vitesse automatique d'une machine...), de l'imposition des normes de production, de l'organisation collective du travail (dépendance au rythme de travail des collègues...). Dans ce cas, l'intensification du travail provient d'une modification des composantes de ce rythme de travail.
- La logique marchande est mesurée à travers une demande extérieure (clients, publics) obligeant à une réponse immédiate et adaptée: réduction des délais de livraison, ajustement de la production en fonction du marché, modèles adaptés à la clientèle.... L'intensification du travail provient alors d'une réduction des temps de réaction et d'adaptation face à une demande précise.

Les deux logiques peuvent engendrer leurs propres contraintes, mais celles-ci peuvent également se cumuler et donner naissance à des contraintes spécifiques.

- La contrainte industrielle engendre une pression forte et peu flexible, mais plutôt stable et prévisible. L'opérateur exposé à cette forme de pression temporelle peut la gérer par des stratégies, individuelles ou collectives, d'économie d'effort et/ou de temps.
- La contrainte marchande est plus flexible mais moins prévisible. L'opérateur peut faire appel à des stratégies d'anticipation et de préparation, en profitant des temps faibles pour ne pas être pris au dépourvu lorsque le temps fort sera venu. Mais lorsque les deux types de contrainte se cumulent, l'opérateur ne peut déployer ces stratégies.



Cette intensification entraîne une augmentation significative des contraintes physiques, de la charge mentale, du stress, avec le risque de conséquences importantes pour la santé: troubles musculosquelettiques des travailleurs, dépression...

Mais l'intensification est aussi un phénomène contradictoire, dans la mesure où elle est souvent associée à une complexification du travail qui, lorsqu'elle est reconnue, peut nécessiter une requalification.

Ainsi, l'intensification entraîne souvent une dégradation de la situation de travail, mais peut s'accompagner également d'un fort investissement dans le travail. Le risque est cependant toujours élevé d'un basculement dans la souffrance. Du fait de cette instabilité, l'analyse des effets de l'intensification du travail doit porter sur le long terme. C'est le cas aussi pour les risques d'exclusion qu'elle engendre.

5.5.3 Evolution avec l'âge

Plusieurs enquêtes montrent clairement un effet protecteur de l'âge concernant les effets de l'intensification du travail.

Ainsi, la liberté de choix des horaires est plus grande chez les A+: en 1998, 18% des 50-54 ans et 21% des 55ans et plus fixaient eux-mêmes leurs horaires, contre 14% en moyenne. De plus, les incertitudes au niveau des horaires de travail sont moins grandes: les variations imposées d'horaires ou de jours de travail diminuent légèrement avec l'âge. Alors que, en 1998, la durée moyenne de travail des plus de 50 ans était un peu plus longue, les plus de 55 ans déclaraient le moins souvent d'heures supplémentaires.

La proportion des salariés "souvent obligés de se dépêcher" est un peu plus faible pour les salariés de plus de 55 ans (49% contre 52% en moyenne) et ces derniers sont légèrement moins nombreux à estimer avoir un temps insuffisant pour "effectuer correctement leur travail" (22% contre 24% en moyenne). De même à partir de 45 ans, les salariés voient moins souvent leur rythme de travail imposé par des contraintes techniques ou organisationnelles: 53% des salariés de 55 à 59 ans contre 60% en moyenne.

Les deux tableaux suivants confirment ces résultats en montrant combien l'intensification se fait moins pressante au fil des âges. Remarquons cependant que la durée moyenne de travail hebdomadaire augmente de manière significative avec l'âge.

Evolution de l'intensification du travail par âge (1996) en France

Age Rythmes de travail	Travail pendant la moitié du temps ou plus		45h ou plus de travail par semaine
	à un rythme élevé	avec des délais courts	
< de 25 ans	Référence	Référence	Référence
25-34 ans	ns	+	+
35-44 ans	-	ns	+
45-54 ans	- -	ns	++
55 ans et plus	- - -	-	+++

Données: enquête conditions de travail 1996 (Dares, France): ns = pas de différence



Evolution des contraintes par âge (1991) en France

	Rythmes soumis à des contraintes organisationnelles	Rythmes soumis à des contraintes techniques	Rythmes soumis à des contraintes marchandes
15-24 ans	+++	ns	+
25-34 ans	ns	ns	+
35-49 ans	Référence	Référence	Référence
50-54 ans	-	-	-
55-60 ans	--	--	-
61-65 ans	----	----	ns

Données: enquête conditions de travail 1991 (Dares, France): ns = pas de différence

- Contraintes organisationnelles: dépendance vis-à-vis du travail de collègues, contrôle permanent de la hiérarchie, normes à respecter...
- Contraintes techniques: déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, travail à la chaîne ou autres contraintes techniques.
- Contraintes marchandes: liées à la demande extérieure.

Les études menées à intervalles réguliers par la Dares en France permettent d'étudier l'évolution de la situation. Elles montrent que l'intensification du travail évolue depuis une quinzaine d'années (accroissement des contraintes de près de 15% en moyenne) et combien toutes les catégories d'âge sont concernées, y compris les A+.

5.5.4 Différences interindividuelles

Les différences interindividuelles sont nombreuses.

Pour les groupes de travailleurs, elles résultent avant tout de facteurs organisationnels.

- L'intensification du travail semble fortement liée à l'autonomie au travail. Plus exactement, plus les A+ bénéficient d'une certaine forme d'autonomie dans l'organisation de la tâche, moins ils sont soumis à des impératifs temporels forts.
- Elle est fonction du type de travail: deux formes organisationnelles sont plus touchées par l'intensification:
 - Les ouvriers (et plus encore les ouvrières) des industries de production en série, soumis à des cadences élevées et des délais serrés.
 - Les cadres, souvent confrontés à un manque de temps pour terminer correctement la tâche à effectuer.
- Les conséquences de l'intensification du travail sont d'autant plus néfastes que celle-ci est couplée avec des changements de rythme importants et plus précisément avec des interruptions du travail. Par exemple, les caissières de la grande distribution qui doivent gérer des moments d'intense activité avec des moments creux.

Sur le plan strictement personnel, l'intensification a de multiples conséquences dont un accroissement des problèmes de santé tant physique que mentale.



5.5.5 Signification pratique de ces modifications

Les modifications de l'organisation du travail de la décennie 1990 a conduit à une intensification du travail et par là à un accroissement des pénibilités. Les opérateurs ont moins de marges de manœuvre et effectuent le travail dans de moins bonnes conditions. Ils ont moins de temps pour développer et mettre en oeuvre des mécanismes compensateurs tels que: des changements de posture, des aménagements de l'espace de travail, des temps de récupération, le choix d'outils plus adéquats, l'anticipation sur les tâches à venir, la coopération, la prise d'informations...

Ces stratégies sont d'autant plus importantes qu'elles permettent de compenser en partie l'accroissement des déficiences fonctionnelles avec l'âge.

5.5.6 Conclusions

La transformation des modes de production des années 90 a conduit à une transformation des conditions de travail et notamment à une intensification du travail. Les travailleurs subissent une pression temporelle accrue qui peut conduire à des dégradations de la santé, tant physique (augmentation des TMS...) que mentale (augmentation du stress au travail...).

Si les A+ semblent jusqu'à présent moins atteints, ils n'en subissent pas moins également le poids de ces transformations.

Cette intensification du travail conduit également à réduire les marges de manœuvre dont l'individu dispose et, par là, le développement et l'utilisation des stratégies de compensation lui permettant de gérer sa tâche.

La revue de la littérature ne met donc pas en évidence le fait que les A+ supportent moins bien les rythmes de travail élevés. Or c'est l'opinion de la majorité des personnes interrogées (55%) et en particulier des cadres (60%). Aucune différence entre les groupes d'âge par contre contrairement à ce qui a été observé pour d'autres stéréotypes. Une telle opinion risque d'entraîner certains comportements en défaveur des A+ et doit donc être combattue.

5.5.7 Bibliographie

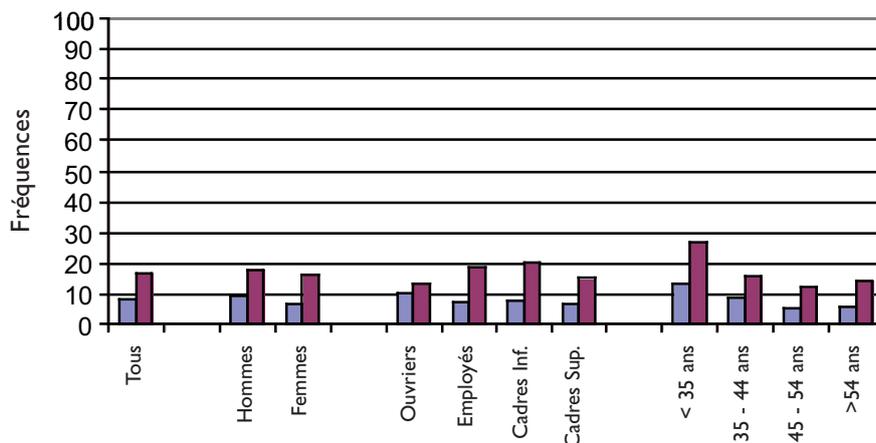
- CEE (2002), Actes du colloque " Organisation, intensité du travail, qualité du travail ", Paris, 21-22 novembre 2002.
- DARES (2004). Les conditions de travail des seniors. Synthèses Informations, 19, 4p.
- Hamon-Cholet S., Rougerie C. (2000). La charge mentale au travail: des enjeux complexes pour les salariés. Economie et Statistique, 339-340, 243-245.
- Pailhé, A. (2004), Age et conditions de travail, Gérontologie et Société, 111, 113-142.



5.6 Productivité et performance

5.6.1 Préjugé

- Les A+ sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle.
- Les A+ sont moins efficaces, moins productifs.
- Les A+ coûtent trop cher par rapport à leur rendement.



On note que:

- 70 à 85 % pensent que les A+ sont plus compétents et quelle que soit la catégorie, moins de 10% pensent qu'ils sont peu efficaces et coûtent trop cher.
- Il ne semble pas y avoir de différences importantes entre hommes et femmes.
- Les cadres expriment plus fréquemment cette idée de compétence.
- Cette opinion favorable augmente avec l'âge de la personne interrogée.

5.6.2 De quoi s'agit-il?

La productivité se définit par le rapport entre la quantité produite (biens, produits...) et les moyens mis en œuvre pour y parvenir (machines, matières premières, mais aussi le capital humain nécessaire à la production).

Les économistes distinguent trois notions de productivité:

- la productivité partielle ou apparente du travail;
- la productivité partielle ou apparente du capital;
- la productivité globale.

La productivité partielle se mesure comme le rapport entre quantités produites et quantité de facteur (travail ou capital) utilisée, c'est la notion de rendement. La productivité partielle est dite apparente puisque la productivité du travail dépend, par exemple, des équipements productifs, donc directement des ressources mobilisées au cours du processus de fabrication.

La productivité globale s'apprécie par le rapport entre la valeur de production et l'ensemble des ressources mobilisées (travail, capital, éventuellement matières premières).

Les gestionnaires, quant à eux, réfléchissent davantage aux ressources prises en considération: la productivité se définit non seulement en fonction de la quantité de facteurs de production, mais aussi de la qualité de leur combinaison.



Ces définitions laissent déjà entrevoir la complexité de la notion de productivité.

Sa mesure est encore plus délicate et peut être réalisée de différentes façons:

- Elle peut être évaluée de manière individuelle.
Par exemple, la productivité d'un travailleur peut se mesurer en fonction de son salaire. Dans un scénario de concurrence parfaite, le travailleur quitte son entreprise si sa productivité est supérieure à son salaire et est licencié dans le cas contraire. Ce scénario se complique cependant si l'on y ajoute un mécanisme de paiement différé (le salarié reçoit un salaire inférieur à sa productivité en début de carrière et supérieur en fin de carrière) ou incitatif.
Dans d'autres cas, on tente de l'évaluer en fonction de ses performances physiques et mentales, ce qui s'avère peu fiable et valide, aucun test cognitif ou psychométrique n'étant en mesure de fournir l'ampleur des compétences et aptitudes.
- On peut également tenter de l'évaluer sur un groupe de salariés en recherchant à évaluer la contribution de ce groupe à la valeur ajoutée de l'entreprise. Les estimations sont alors conduites sur base des caractéristiques financières de l'entreprise ainsi que de la structure de sa main d'œuvre. Cette méthode permet de comparer différents groupes, notamment constitués par classes d'âge.

5.6.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

Les conclusions des études scientifiques sur l'évolution de la productivité en fonction de l'âge ne sont pas univoques, à nouveau du fait du problème de mesurage.

Certaines recherches tendent à confirmer l'hypothèse fréquemment admise d'une diminution de la productivité chez les A+, mais elles ne reposent que sur des mesures très individuelles de la productivité et sur des méthodologies difficiles à objectiver réellement: évaluations basées sur le témoignage de managers ou de chefs d'entreprise; tests psychométriques issus de la psychologie mais qui ne parviennent à cerner le concept de productivité dans toute sa complexité; nombre très restreint d'entreprises...

Toutes ces recherches souffrent donc d'un problème conceptuel permettant de saisir le phénomène et d'un problème méthodologique permettant de généraliser leurs conclusions.

Les recherches sur la productivité de groupe sont plus récentes.

Une première enquête menée en 1999 a porté sur quelque 3000 firmes et 120000 salariés en étudiant la productivité marginale relative de groupes de salariés définis par le sexe, l'âge, l'appartenance raciale et la qualification. Ils concluent que le salaire plus élevé dont bénéficie le travailleur âgé résulte bien d'un niveau de productivité supérieur.

Deux études ultérieures, l'une sur des données norvégiennes, l'autre sur des données françaises, viennent cependant nuancer ces résultats: la différence de salaire entre les groupes d'âge serait supérieure au gain de productivité lié à l'âge. Un problème se pose notamment au niveau du sens de la causalité observée:

- Les entreprises sont-elles moins productives parce qu'elles emploient des travailleurs plus âgés (ce qui laisserait penser que ceux-ci sont responsables de la mauvaise santé des entreprises)
- Ou, au contraire, ont-elles davantage de travailleurs âgés parce qu'elles sont moins productives et donc en moins bonne santé économique?
Dans ce dernier cas, cela suggérerait que les politiques managériales seraient restrictives en matière d'embauche des jeunes lorsque les entreprises sont en difficulté et expliquerait le relatif vieillissement de la population. Les conclusions seraient



alors biaisées par des politiques d'embauche et de licenciement différentes pour chaque classe d'âge et par des ajustements de l'emploi qui anticiperaient des variations de production.

Une enquête française publiée en 2004 a tenté de mesurer l'évolution de la productivité en fonction de l'âge, en contrôlant le plus de paramètres possibles: effets sectoriels, tailles des entreprises, types de capitaux injectés... Les résultats suggèrent que la productivité augmente dans la première partie de la vie active, puis stagne à partir de 40-45 ans.

Subsiste toujours, comme dans toute étude transversale observant la situation à un moment donné, le biais possible de l'effet de génération, sans savoir cependant dans quel sens (minimisation ou majoration) il agirait.

Par contre, en se souvenant de ce que les A+ restés au travail sont probablement ceux qui ont pu le mieux s'adapter (les autres étant sortis volontairement ou involontairement du marché du travail), on peut penser que ce résultat est biaisé dans le sens d'une surévaluation de la productivité des A+, contrairement à ce qui a été dit précédemment.

5.6.4 Différences interindividuelles

Le concept de productivité ne permet pas d'appréhender des différences interindividuelles.

Pour remédier à cette limitation, il est nécessaire de changer de terminologie et parler de performance plutôt que de productivité. La performance désigne l'ensemble des conséquences positives de l'activité productrice, qui s'élargissent à la flexibilité et à la qualité. On peut dès lors considérer la performance comme la capacité à créer de la valeur, soit immédiate (respect des délais, qualité du produit), soit différée (fiabilité des outils).

L'avancée en âge s'accompagne d'une baisse des performances maximales telles que l'on peut les observer en laboratoire. Mais ces évolutions sont souvent modérées chez les A+ et ne se révèlent pas forcément dans les situations de travail concrètes.

Il existe en outre une forte variabilité interindividuelle qui peut s'expliquer par le parcours professionnel. La performance dépend donc du travail antérieur et des conditions dans lesquelles se déroule le travail actuel. Plus la contrainte a été ou est forte, plus la baisse de performance est sensible.

Les A+, plus encore que les plus jeunes, développent des compétences particulières pour pallier ces déficits. En comparant les modes opératoires, il apparaît que certains A+ mettent en place des stratégies spécifiques de manière à atteindre les objectifs de production fixés par l'entreprise, mais aussi des stratégies de préservation de la santé. Il peut s'agir de stratégies individuelles (compensation, contournement, anticipation...) ou collectives (coopération variable selon les tâches et les moments, coactions synchronisées, remplacement...).

Deux éléments jouent dans la mise en œuvre de ces stratégies: l'expérience et les marges de manœuvre disponibles.

- La mise en œuvre de stratégies construites sur la base de l'expérience professionnelle permet aux A+ de rester performants à leur poste de travail.
- Mais ces stratégies ne peuvent s'exercer que dans un environnement offrant des marges de manœuvre nécessaires. Cet environnement doit en particulier être relativement bien connu et stable. C'est pourquoi une moindre polyvalence ou une moindre mobilité ne signifie pas toujours une moindre performance dans la mesure où la spécialisation est à l'origine d'une expertise indispensable à l'efficacité du système de production.



Les modifications observées dépendent donc très fort de deux paramètres:

- L'expérience qui agit comme un véritable effet de compensation de l'âge.
- L'organisation du travail qui permet ou non le déploiement des stratégies de compensation.

Ces éléments laissent à penser qu'il est nécessaire de distinguer le travail prescrit (tel que défini par la ligne hiérarchique) du travail réel (tel que réalisé concrètement sur le terrain). Cette différence entre le travail prescrit et le travail réel permet à l'A+ de développer des marges de manœuvre suffisantes à l'instauration de stratégies de compensation.

5.6.5 Amélioration de la situation

L'organisation du travail doit permettre aux A+, comme à l'ensemble du personnel, de déployer des stratégies de compensation. Pour ce faire, une certaine autonomie dans la réalisation de la tâche est indispensable.

5.6.6 Conclusions

Le mode de calcul de la productivité et les biais possibles rendent très difficile toute conclusion quant à l'évolution avec l'âge. Les enquêtes les plus récentes tendent plutôt à montrer une augmentation de la productivité jusqu'à 40 – 45 ans, puis une stagnation.

Ceci correspond partiellement à la vision des personnes consultées dans l'enquête.

Plus de 70% pensent que les A+ sont plus compétents grâce à leur expérience professionnelle et 14% seulement le nient. Cette reconnaissance varie cependant de manière très importante en fonction de l'âge du répondant: ainsi c'est l'avis de 84% des plus âgés mais de seulement 54% des plus jeunes.

A l'inverse, 7% seulement pensent que les A+ sont moins productifs et coûtent trop cher et 75% ne partagent pas ces points de vue. Il y a cependant de 2 à 3 fois plus de personnes appuyant ces informations dans les 2 tranches d'âge inférieures.

Les différences sont donc assez nettes (par un facteur d'environ 3) entre les plus jeunes et les plus âgés avec une cassure aux alentours de 45 ans.

Or ce préjugé risque d'avoir des conséquences sociales assez importantes et contribuer à l'écartement précoce et a priori de l'A+.

Il est donc indispensable de mieux étudier la question et de mieux informer l'ensemble de la population et en particulier les jeunes sur ces évolutions.

5.6.7 Bibliographie

- Aubert, P., Crépon, B.(2003), La productivité des salariés âgés: une tentative d'estimation. *Economie et Statistique*, 368, 95-119.
- Aubert, P., Crépon, B. (2004), Les salariés âgés sont-ils moins productifs ? *Gérontologie et Société*, 111, 95-112.
- Crépon, B., Deniau, N., Perez-Duarte, S. (2003), Productivité et salaire des travailleurs âgés. *Revue française d'Economie*, 18, 1, 157-185.
- Gautie, J.(2003). Les travailleurs âgés face à l'emploi. *Economie et Statistique*, 368, 33-42.
- Jolivet, A. (2001), Vieillesse, salaire et demande de travailleurs âgés. *Travail et Emploi*, 88, 65-79.

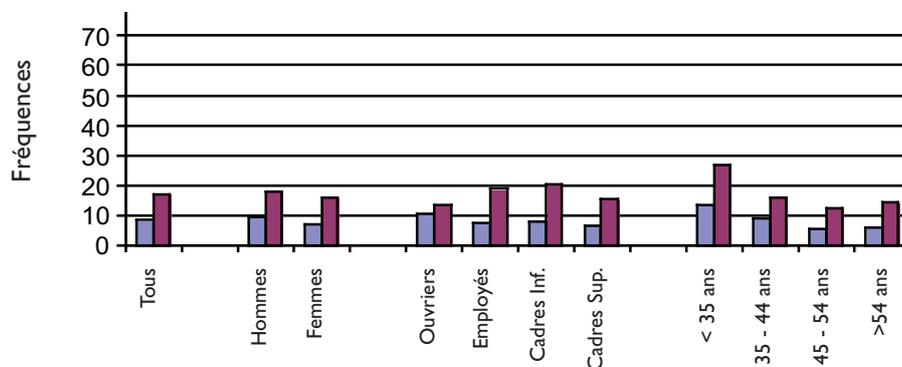


- Robertson, A. Tracy C.S.(1998), Health and Productivity of Older Workers. Scandinavian Journal of Work and Environment Health, 24, 2, 85-97.
- Uhlenberg, P. (1992), Population Aging and Social Policy, Annual Review of Sociology, 18, 449-474.

5.7 Implication et motivation dans le travail

5.7.1 Préjugé

Les A+ s'investissent moins dans leur travail.



On note que:

- L'idée que les A+ s'investissent moins dans leur travail est relativement peu partagée: par 10 à 23 % seulement des personnes.
- Les femmes le pensent légèrement moins souvent que les hommes.
- Les cadres le pensent significativement plus souvent.
- De même que les personnes des deux tranches d'âge inférieures.

Aucune autre variable de contexte ne semble en corrélation avec l'avis des répondants.

5.7.2 De quoi s'agit-il ?

L'implication au travail est le degré avec lequel un individu s'identifie psychologiquement à son travail ou l'importance du travail dans la construction de son identité.

5.7.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

De nombreuses études ont été consacrées à l'évolution de l'implication dans le travail en fonction de l'âge. Leurs conclusions ne sont cependant pas identiques et on relève deux tendances contradictoires:

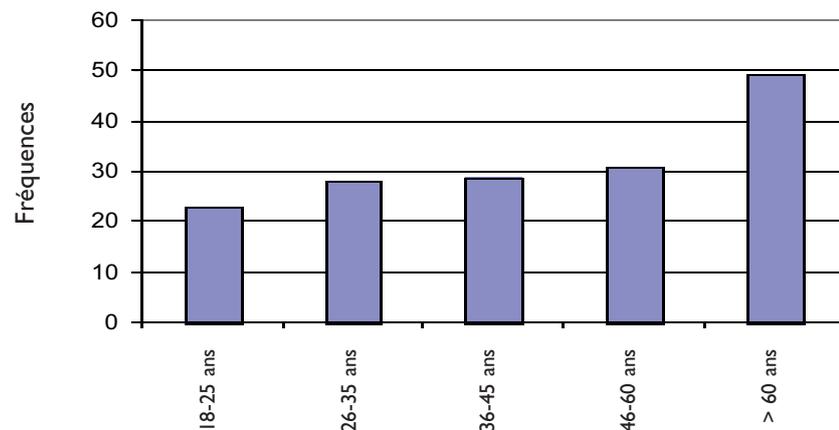
- **Augmentation de la motivation avec l'âge**
Pour un premier groupe d'enquêtes, les A+ seraient plus impliqués et motivés par leurs activités professionnelles comme le montre la figure ci- après. Plusieurs explications sont données pour cette augmentation.
 - Une explication d'ordre culturel: les plus jeunes investiraient dans des domaines plus variés et non plus uniquement centrés sur le travail. Il y aurait donc une transformation de la place du travail dans l'échelle des valeurs. Ceci peut être



moins un effet d'âge qu'un effet de génération: des études prospectives sont nécessaires pour savoir si les jeunes d'aujourd'hui changeront ou non leur échelle de valeur d'ici trente à quarante ans et deviendront ou non semblables aux A+ actuels.

Importance accordée au travail selon la tranche d'âge (source Insee)

"Le travail est plus important ou aussi important que le reste!"



- Une deuxième raison d'ordre organisationnel: les A+ bénéficieraient des meilleurs emplois et s'impliqueraient dès lors davantage dans leur activité professionnelle. L'implication serait en relation avec l'autonomie dans le travail, le revenu et le prestige de la profession. Cette seconde explication est peu convaincante puisque la relation entre l'âge et l'implication est biaisée par des facteurs externes liés aux conditions de travail et que la relation âge – implication s'estompe lorsque ceux-ci sont pris en compte.
- Une troisième explication basée sur le concept de parcours de vie: le sujet, au cours de son existence, passerait par trois phases successives d'implication dans le travail:
 - 22 à 30 ans: phase d'évolution professionnelle où il cherche sa voie.
 - 31 à 44 ans: phase d'évolution où la carrière se construit en même temps que d'autres préoccupations surgissent (d'ordre familial par exemple).
 - 45 à 65 ans: phase de stabilisation où il devient libéré des contraintes extérieures et peut se consacrer pleinement à son activité professionnelle.

Cet argument ne prend pas en considération les départs anticipés nombreux dans cette tranche d'âge. En réalité, deux populations de travailleurs de plus de 45 ans coexistent: une population qui veut se retirer prématurément, l'autre qui, au contraire, souhaite se (ré)investir davantage dans son activité professionnelle. Après 50 ans, ceux qui ne s'impliquaient pas sont partis et restent donc les impliqués, non à cause de l'âge, mais bien par cet effet de sélection de la population.

Stabilité de la motivation avec l'âge

Le second groupe d'enquêtes conclut à une stabilité de l'implication professionnelle à travers les âges. Lorsque l'on considère des modèles plus complexes, l'âge n'est plus une variable discriminante de l'implication au travail et d'autres caractéristiques, organisationnelles ou psychologiques jouent un rôle plus important: la place dans l'entreprise, la nature de la tâche, le degré d'autonomie...



5.7.4 Différences interindividuelles

L'implication au travail est fortement corrélée à la satisfaction au travail: plus le travailleur est satisfait, plus il s'implique et inversement. Les facteurs utilisés pour comprendre les différences interindividuelles des A+ sont d'ailleurs relativement semblables.

Ainsi, l'implication au travail augmente en fonction du degré d'autonomie dont le travailleur dispose, du degré de compétence et d'expertise requis et du niveau de revenus (directement ou indirectement). Enfin, le prestige lié à la fonction semble jouer en faveur d'une implication professionnelle plus soutenue.

5.7.5 Signification pratique de ces modifications

L'implication du travailleur est cruciale pour l'entreprise:

- La personne motivée a moins tendance à vouloir quitter l'entreprise.
- Les taux d'absentéisme diminuent lorsque l'implication augmente.

5.7.6 Conclusions

Les études portant sur l'évolution de l'implication au travail en fonction de l'âge montrent des tendances contradictoires. Certaines aboutissent à une évolution positive entre l'implication et l'âge, d'autres à une stagnation de la relation.

Quoi qu'il en soit, l'implication est fortement corrélée à la satisfaction professionnelle: le travailleur le plus satisfait est aussi celui qui s'investit le plus professionnellement

La littérature démontre que les mêmes facteurs influencent l'investissement et la satisfaction: le degré d'autonomie, le degré de compétence et d'expertise requis, le prestige lié à la fonction et le niveau de revenus.

On pourrait penser que les personnes plus satisfaites de leurs conditions de vie au travail, rejetteraient plus spécifiquement le préjugé selon lequel "les A+ s'investissent moins au travail". L'enquête ne met cependant pas cette association, ni aucune autre en évidence. Il est net cependant que les cadres en général, mais surtout les moins de 45 ans partagent plus cette opinion clairement reçue puisque non fondée. La proportion ne paraît pas très importante en valeur absolue (17%), mais les plus jeunes sont en moyenne deux fois plus souvent d'accord et les cadres 1.5 fois plus souvent.

Dans la mesure où ce stéréotype est susceptible d'induire des attitudes dommageables envers l'A+, il paraît nécessaire d'assurer une information plus adéquate.

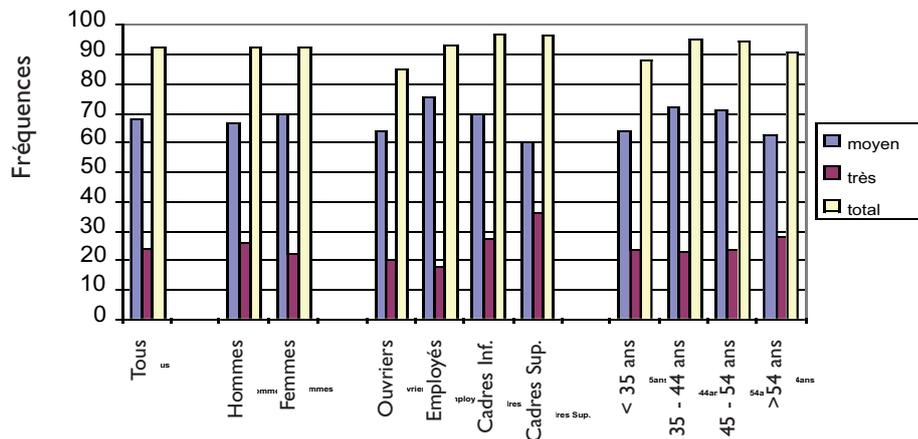
5.7.7 Bibliographie

- Lorence, J., Mortimer J.T.(1985), Job Involvement through the Life Course: a panel Study of Three Age Groups. *American Sociological Review*, 50, 5, 618-638.
- Mortimer, J.T., Lorence J.(1989), Satisfaction and Involvement: Disentangling a Deceptively Simple Relationship, *Social Psychology Quarterly*, 52, 4, 249-265.



5.8 Satisfaction au travail

5.8.1 Prévalence



Aucune question n'a porté sur la satisfaction au travail ou non des A+. Le graphique ci-dessous présente en réalité les fréquences de satisfaction de leur vie professionnelle (moyennement à très satisfait) des personnes interrogées.

On remarque que

- Le pourcentage de personnes moyennement ou très satisfaites varie entre 85 et 97%.
- Le pourcentage de personnes très satisfaites varie du simple (18% pour les employés) au double (36% pour les cadres supérieurs).
- Les femmes sont légèrement moins satisfaites en moyenne.
- Les cadres sont significativement plus satisfaits que les employés et plus encore que les ouvriers.
- Les deux catégories extrêmes d'âge sont moins satisfaites, mais le pourcentage de très satisfaits est plus élevé dans la tranche d'âge supérieure.

5.8.2 De quoi s'agit-il ?

La satisfaction au travail, c'est à dire le plaisir de réaliser son travail et d'exercer son métier, est liée à de nombreux facteurs, tant professionnels qu'extra professionnels.

Les études montrent que les jeunes éprouvent beaucoup de satisfaction à entrer sur le marché du travail, mais que les A+ sont les plus satisfaits de leur activité professionnelle.

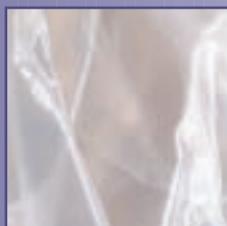
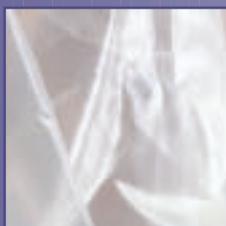
Plusieurs explications peuvent être avancées pour comprendre cette satisfaction accrue des A+.

- **La théorie du développement**

De manière générale, la satisfaction tendrait à s'accroître jusqu'à 30 ans, rester stable dans la quarantaine, pour augmenter à nouveau par la suite. La crise de la quarantaine et la remise en question de soi seraient à l'origine de ce palier.

- **Un effet de génération**

Cette explication fait référence aux transformations des valeurs sociales et plus précisément des attentes des travailleurs en matière d'insertion professionnelle. Les nouvelles générations attendraient davantage de leur job que les A+, notamment en



termes d'intérêt du travail à accomplir, mais ne pourraient trouver un job répondant à ces attentes. Naîtrait alors une insatisfaction professionnelle liée à ces déceptions.

Cette théorie met en évidence un effet de génération puisqu'elle s'appuie sur la coexistence de deux périodes sur le marché du travail: les plus anciens ne partageant pas nécessairement les mêmes valeurs et références professionnelles que les plus jeunes. Elle met ainsi l'accent sur l'existence d'une période de transition entre deux modèles professionnels. Au fur et à mesure, l'écart entre les générations devrait s'estomper et donc, par là même, les différences de satisfaction observées. Cette théorie a vu le jour au début des années 70-80, au moment de l'entrée dans la vie professionnelle des enfants de mai 68 !

- **Le cycle de vie**

Les A+, par leur expérience professionnelle accumulée, auraient tendance à avoir de meilleurs emplois, à la fois en termes financiers, mais aussi en termes de responsabilité et d'autonomie. C'est ce meilleur positionnement sur le marché du travail qui leur permettrait d'accroître leur niveau de satisfaction professionnelle.

5.8.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

L'enquête suggère que la proportion de satisfaits est plus élevée pour les catégories moyennes d'âge.

Le tableau suivant rapporte le lien positif (+) ou négatif (-) entre la satisfaction au travail et différentes caractéristiques de la situation de travail. Toutes les associations rapportées dans le tableau sont significatives.

Régressions de la satisfaction professionnelle sur les conditions de travail

	Tranche d'âges		
	16-29	30-44	45-65
Travail difficile	-	-	-
Sécurité d'emploi	+	+	+
Bon contenu du travail	+++	+++	+++
Revenu élevé	+	++	+++
Bonnes relations professionnelles	+++	++++	++++
Bonne perspective d'avancement	+++	+++	+
Réduction du temps de travail	--	-	-

Source: Données extraites de l' International Social Survey Program de 1989

NB: Le nombre de + ou de - indique la force de la relation

Certains effets sont davantage présents chez les plus jeunes, d'autres chez les A+.

- La difficulté du travail, la sécurité d'emploi restent des préoccupations constantes mais moins importantes que d'autres.
- Le contenu du travail reste également une cause de satisfaction constante quel que soit l'âge, et de façon très importante.
- Le revenu devient de plus en plus important, tandis que les perspectives d'avancement prennent de moins en moins d'importance.



- Enfin, les relations professionnelles apparaissent comme l'un des éléments les plus significatifs, gagnant encore de l'importance avec l'âge.

5.8.4 Différences interindividuelles

Les enquêtes sur la satisfaction mettent en évidence peu de facteurs démographiques expliquant les différences de satisfaction entre A+ : les hommes et les femmes A+ atteindraient les mêmes niveaux de satisfaction et les plus scolarisés ne se distingueraient pas des moins formés. Notre enquête suggère cependant au contraire une augmentation de la proportion de satisfaits et particulièrement de très satisfaits en fonction du statut dans l'entreprise.

Elle suggère également des associations assez logiques, à savoir que la satisfaction professionnelle est liée positivement et essentiellement à la satisfaction financière et au niveau de santé et négativement au niveau de stress.

Notons également, que la réduction du temps de travail ne semble pas constituer une perspective satisfaisante pour le travailleur (relation négative). Pourtant, les enquêtes portant sur le lien entre satisfaction professionnelle et temps partiel montrent clairement que les travailleurs à temps partiel sont davantage satisfaits de leur activité professionnelle et cela d'autant plus que leur temps partiel est choisi.

Toute chose égale par ailleurs, le niveau de satisfaction des A+ augmente en fonction du degré de compétence et d'expertise que la tâche requiert et en fonction du degré d'autonomie dont ils disposent.

5.8.5 Conclusions

La satisfaction au travail est aussi élevée chez les A+ que chez les plus jeunes. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette relation positive :

- Les caractéristiques physiologiques liées à l'âge.
- Des facteurs plus culturels liés à la génération.

Les A+ insistent sur l'importance de l'ambiance au travail, que ce soit au niveau des relations professionnelles ou au niveau du contenu du travail. C'est d'ailleurs en fonction de paramètres professionnels tels que le degré d'expertise, le degré de compétence ou d'autonomie que le niveau de satisfaction augmente.

5.8.6 Bibliographie

- Brush, D.H., Moch, M.K., Pooyan, A. (1987), Individual Demographic Differences and Job Satisfaction, *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 2, 139-155.
- Janson, P., Martin J.K. (1982), Job Satisfaction and Age: A test of two Views, *Social Forces*, 60, 4, 1089-1102.
- Kalleberg, A. (1977), Work Values and Job Rewards: a Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 1, 124-143.
- Kalleberg, A.L., Loscocco, K.A. (1983), Aging, Values and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction, *American Sociological Review*, 48, 1, 78-90.
- Rhodes, S.R., (1983). Related Differences in Work Attitudes and Behavior: a Review and Conceptual Analysis. *Psychological Bulletin*, 93, 328-367.
- Thorsteinson, T.J. (2003), Job attitudes of Part-time vs. Full-time workers: a meta-analytic Review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 151-177.

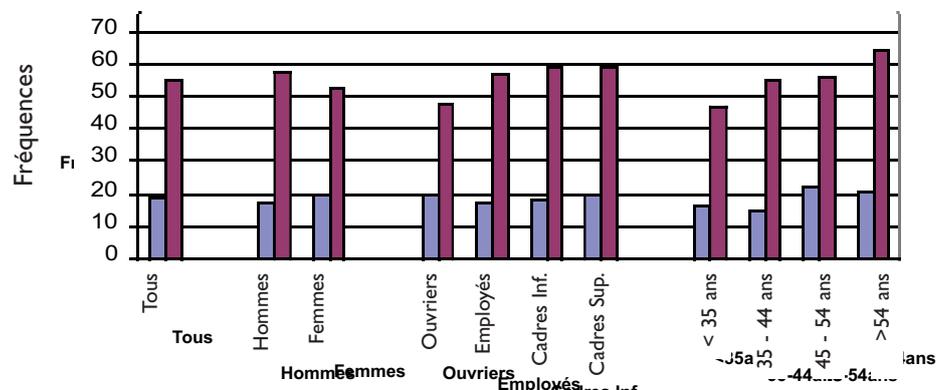


- Warr, P.(1992), Age and Occupational Well-being, Psychology and Aging, 7, 1, 37-45.
- Wright, J.D., Hamilton, R.F. (1978), Work Satisfaction and Age: some Evidence for the 'Job Change' Hypothesis, Social Forces, 56, 4, 1140-1158.

5.9 Stress

5.9.1 Préjugé

Les A+ sont plus stressés. ● =oui ● =non



On note que:

- Le pourcentage de personnes pensant que les A+ sont plus stressés varie de 15% à 23%. 55% pensent que ce n'est pas le cas, c.-à-d. que les A+ sont stressés de la même manière ou moins que les plus jeunes.
- Les différences entre groupes concernant l'accord ne sont pas significatives: les femmes le pensent légèrement plus, de même que les deux tranches d'âge supérieures.
- Par contre, la négation de cette idée augmente avec l'âge, avec une différence importante entre les plus âgés (65%) et les plus jeunes (45%).

5.9.2 De quoi s'agit-il ?

Le stress est une réaction de l'organisme aux situations ou événements de la vie qu'il n'arrive pas à dominer. Chaque situation ou événement fait appel à une capacité d'adaptation.

- Aussi longtemps que l'organisme peut s'adapter, ces situations ou événements favorisent la santé et la capacité de travail et ceci à n'importe quel âge.
- Par contre, lorsque les stimulations sont trop rapprochées, lorsqu'un déséquilibre apparaît entre la capacité à gérer et les exigences de l'environnement, l'organisme n'a pas le temps de tout gérer et une réaction de stress apparaît.

Selon le "Job demand – control - support model" de Karasek, les jobs à stress élevé sont caractérisés par des exigences psychologiques élevées et un faible degré de liberté de décision. Les exigences psychologiques réfèrent à des charges de travail mental (la quantité et le rythme), des restrictions organisationnelles pour accomplir une tâche donnée et des exigences contradictoires. La liberté de décision ou "job control" réfère à la capacité à prendre des décisions seul ainsi qu'à la possibilité d'être créatif. Le support social est une composante essentielle de l'environnement psychosocial et agit comme



modérateur des exigences de la tâche. Le stress du travail peut s'améliorer en augmentant la liberté de décisions, sans changer les nécessités de job.

Un autre modèle important de stress, le "Effort-Reward imbalance model" de Siegrist définit le stress comme un déséquilibre entre l'effort sur le lieu de travail et la faible récompense en compensation. L'effort peut renvoyer à une source extrinsèque (exigence du job) ou intrinsèque (motivation). La récompense, quant à elle, peut être financière, mais peut également s'incarner à travers de la considération ou un contrôle du statut professionnel.

Le stress s'accompagne de dysfonctionnements, tant d'un point de vue physique que social, d'une dégradation de l'état de santé et d'une diminution de la productivité en quantité et en qualité.

Il entraîne donc des problèmes médicaux et psychologiques pour le travailleur, mais également des conséquences organisationnelles pour les entreprises: coûts supplémentaires, problèmes de santé, absentéisme et turn-over.

Les facteurs de stress peuvent être environnementaux: l'éclairage le bruit, la chaleur... et physiques: la charge de travail, les postures... Mais il s'agit surtout de facteurs psychosociaux:

- Le contenu du travail, l'intérêt du travail, les exigences de compétence.
- Les ambiguïtés et les conflits de rôle.
- L'autonomie décisionnelle et temporelle et les responsabilités.
- Les contraintes de temps, les rythmes et durées de travail et les horaires.
- Les relations de travail au sein du personnel et avec la hiérarchie, le type de leadership.
- L'incertitude de l'avenir, l'emploi, le climat social, le harcèlement et les discriminations.

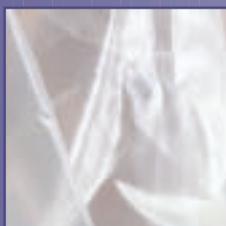
Les réactions au stress peuvent être:

- Physiologiques: troubles endocriniens conduisant à des troubles fonctionnels, métaboliques, puis lésionnels.
- Cognitives/mentales: troubles de perception, de concentration, manque de créativité et difficulté à prendre des décisions....
- Emotionnelles: angoisse, aliénation, apathie....
- Comportementales: tabac, alcool, drogue...

De telles réactions peuvent conduire à des maladies chroniques, allant jusqu'à des incapacités de travail.

Comment fait-on face (en anglais, le coping) au stress comme à tout événement ou toute émotion de la vie? De nombreuses études ont été menées concernant ce coping. Nous donnerons ici une classification assez courante, celle proposée par le California Psychological Inventory.

La personne peut affronter la situation avec une stratégie de défense ou une stratégie d'évitement. Les premières sont essentiellement positives tandis que les secondes correspondent à des comportements négatifs.



Le tableau suivant décrit ces stratégies:

Mécanismes de coping	
Objectivité	La personne sépare ses idées de ses émotions de sorte qu'une évaluation objective est possible.
Intellectualité	La personne est capable de se détacher de son environnement et de son moi de manière à permettre à ses pensées de prendre le dessus.
Analyse logique	La personne réfléchit et analyse avec soin les causes de la situation, qu'elles soient personnelles ou non.
Tolérance de l'ambiguïté	La personne fait face à la complexité ou aux contradictions cognitives et affectives. Des zones grises sont tolérées puisque tout ne peut pas être blanc ou noir.
Empathie	La personne est capable de comprendre et de prendre en considération les idées et les émotions des autres.
Régression de l'égo	La personne utilise des éléments inconscients qui peuvent ne pas être liés à la situation particulière d'une façon riche et flexible.
Concentration	La personne écarte avec succès ses émotions, positives ou négatives, de sorte qu'elle peut se concentrer sur une tâche particulière.
Sublimation	La personne trouve des moyens socialement et personnellement acceptables de satisfaire des émotions ou des pulsions qu'elle juge a priori inacceptables. Elle déplace l'énergie de ces émotions sur des buts socialement valorisés de nature philosophique, culturelle ou sociale.
Substitution	La personne atténue ses émotions de façon à les rendre plus flexibles et appropriées.
Suppression	La personne se retient d'exprimer ses émotions jusqu'à ce que la situation soit plus favorable.

Mécanismes d'évitement	
Isolement	La personne ne peut séparer ses idées de ses émotions et semble incapable de mettre des idées ensemble.
Intellectualisation	La personne transforme le problème concret auquel elle ne veut pas faire face en un problème théorique très abstrait, plus lointain et moins menaçant, parfois sans rapport avec la situation spécifique.
Rationalisation	La personne arrive à des justifications cohérentes du point de vue logique ou acceptables du point de vue moral à ses actions ou intentions en omettant des aspects importants de la situation.
Doute	La personne doute de la validité de ses perceptions et éprouve des difficultés à prendre des décisions.
Projection	La personne attribue à une autre personne des pulsions ou des émotions qu'elle juge impossible à accepter comme siennes.



Régression	La personne montre un comportement inapproprié et de la fantaisie dans le but d'éviter les responsabilités et les agressions des autres et d'elle-même.
Déni, négation	La personne ignore des faits passés et présents qu'il lui serait désagréable de reconnaître et se focalise sur des aspects insignifiants.
Déplacement	La personne tente de contrôler des pulsions indésirables en les tournant vers des choses, des animaux ou des personnes qui ne sont pas l'objet réel des sentiments éprouvés mais qui jouissent d'une plus grande tolérance sociale.
Formation réactionnelle	La personne transforme une pulsion inconsciemment désagréable vers son contraire conscient, montrant une attitude qui contredit ses valeurs et inclinaisons sous jacentes.
Répression	La personne oublie consciemment ou volontairement les événements.

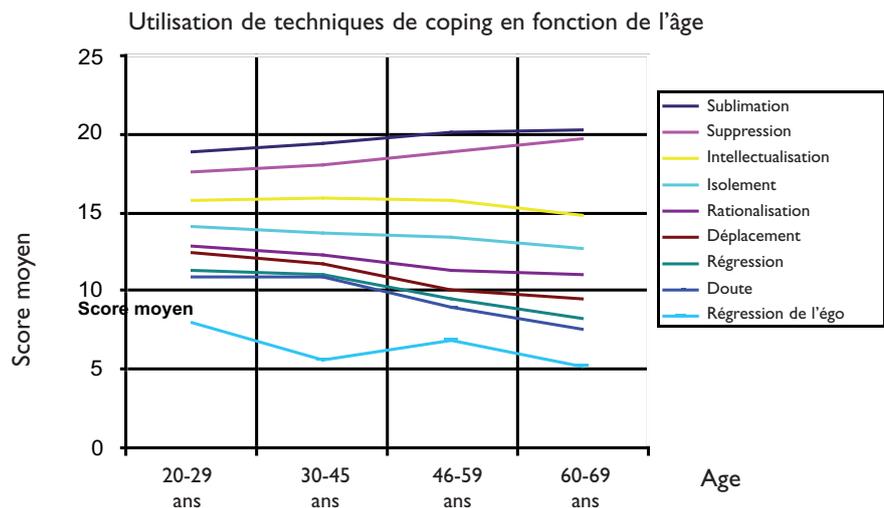
5.9.3 Evolution moyenne en fonction de l'âge

La relation stress – vieillissement doit être examinée sous trois aspects:

- Le stress accélère-t-il le vieillissement?
- Pour un même stress, les répercussions sont-elles mêmes?
- Le travailleur A+ supporte-il mieux ou moins bien le stress?
- **Stress et vieillissement:**
Il est clairement démontré actuellement que, par les effets cités ci-dessus, le stress entraîne une morbidité certaine et, par le vieillissement prématuré des cellules, accélère le processus de vieillissement fonctionnel.
- **Les conséquences du stress chez l'A+**
On sait que le stress est en relation avec de nombreux problèmes de santé dont, notablement, les risques de maladies cardio-vasculaires. Or ce risque augmente avec l'âge. Vivant un même stress physique et psychologique, on peut donc craindre des répercussions plus sévères chez les A+.
- **Les A+ et le stress**
Les A+ semblent plus percevoir le stress lié à la charge de travail et au manque de soutien social.
 - L'accroissement du stress lié à la charge de travail peut être expliqué par les changements d'atmosphère au travail durant ces dernières décennies, par l'accélération des rythmes de travail, par les nouvelles formes d'organisation du travail...
 - Le manque de soutien est, quant à lui, le résultat des réductions d'emploi et d'une certaine perte de cohésion entre travailleurs.Il semble bien cependant que cela soit dû à un effet de génération et non à l'âge, puisque les études où cet effet génération a pu être contrôlé, mettent en évidence en général très peu, voire pas d'effets liés à l'âge.



Comme le montre la figure ci-dessous, il a été montré que les A+ ont plus tendance à utiliser les stratégies de sublimation et de suppression, alors que les plus jeunes ont tendance à adopter des stratégies plus agressives ou des processus psychologiques d'évitement.



D'autres études ont souligné que les A+ maîtrisent mieux leurs émotions. Ils démontreraient:

- **Une diminution des expériences émotionnelles**, aussi bien en fréquence qu'en intensité. Cette différence serait d'autant plus marquée pour les émotions négatives. L'expérience subjective du bonheur semble augmenter avec l'âge, alors que la capacité de se souvenir ou d'évoquer d'intenses épisodes émotionnels ne semble pas être atteinte par le vieillissement.
- **Une diminution de l'expression émotionnelle**: les plus âgés montreraient un comportement moins émotionnel. Des expressions telles que "Je pleure rarement" et "Je suis le même que je sois heureux ou triste" arrivent plus souvent. Les diminutions liées à l'âge dans l'expression émotionnelle semblent à nouveau se limiter aux émotions négatives.
- **Une augmentation du contrôle émotionnel**: les plus âgés se retrouveraient davantage dans des expressions telles que "Je fais mon possible afin de rester neutre et afin d'éviter des situations d'émotion" et "J'essaie d'éviter aussi bien les réactions émotionnelles positives que négatives".

Ces différences ne sont cependant pas liées seulement à l'âge, mais également à l'expérience de vie et au développement cognitif de la personne. Intervient probablement ici aussi un effet génération. Il est donc clair que le préjugé selon lequel la personne plus âgée régresse vers des stratégies de défense et d'évitement antérieures moins efficaces est non fondé.

5.9.4 Différences interindividuelles

Les événements stressants s'inscrivent dans la continuité de la vie de la personne, sont vécus en fonction de sa perception propre et ont donc des répercussions physiques et psychiques différentes. Cette perception est influencée par les caractéristiques et capacités physiques, mentales et sociales de l'individu et par sa personnalité. Il est clair qu'u-



ne même pression au travail (contrainte, stress) ne sera pas vécue et ressentie avec la même intensité, physiologiquement et psychologiquement (astreinte, strain) pour tous.

L'enquête montre (sans pouvoir déterminer quelle est la cause et quel est l'effet) que le niveau de stress est plus grand si le statut professionnel est plus élevé, mais est plus faible si la personne a des relations d'amis et est satisfaite de sa vie professionnelle et de sa santé.

Les différences interindividuelles sont donc considérables et sont déterminées aussi bien par des facteurs internes qu'externes. Comme discuté déjà dans l'introduction à cet ouvrage, l'acceptation des préjugés concernant le vieillissement peut conduire inconsciemment au développement d'une image de soi négative qui elle-même entraîne une diminution de la qualité des prestations et à une élévation du niveau de stress.

5.9.5 Amélioration de la situation

Le problème du stress au travail constitue aujourd'hui un problème majeur, voire un défi, pour la gestion managériale.

Les études scientifiques tendent à prouver que les meilleurs résultats sont obtenus à travers une approche organisationnelle du stress (formation, restructuration des postes de travail...) qui a un impact sur l'ensemble de l'entreprise, direction comprise, plutôt qu'à travers des approches individuelles ou professionnelles. Une approche globale, avec des discussions à tous niveaux, permet de localiser et analyser les problèmes. Des mesures concrètes de partage social peuvent alors être élaborées en tenant compte de la réalité de l'entreprise: plus d'autonomie dans la gestion de la tâche, meilleures relations de travail, meilleure répartition du travail en tenant compte des capacités, des compétences et de l'expérience de chacun (et en particulier des A+).

La pratique d'un sport est souvent citée comme contribuant à réduire le stress. Ceci s'avère bien réel car, d'une part, une personne faisant de l'exercice physique est en général plus soucieuse d'elle-même et de ce fait plus apte à dominer une situation stressante, et d'autre part, une meilleure forme physique augmente la capacité de la personne à soupeser le pour et le contre des événements stressants.

Le sport dans l'entreprise contribue à réduire le stress, cependant moins par l'amélioration de la condition physique que par le partage social qu'il entraîne lorsque s'y rejoignent des personnes des différents niveaux hiérarchiques. Le sport "réservé" aux seuls travailleurs "stressés" peut par contre être contreproductif du fait qu'il tend à rendre la personne responsable de son stress et à la culpabiliser.

5.9.6 Conclusions

L'A+ ne paraît pas ressentir le stress au travail de manière plus intense que ses collègues. Il semble avoir appris des stratégies plus efficaces et moins coûteuses pour faire face à ce stress. Cependant, vivant ce stress, il risque de développer des symptômes, voire des problèmes de santé plus graves, en particulier des problèmes cardiovasculaires.

L'enquête montre que la représentation du phénomène par les répondants correspond assez bien à la réalité décrite dans la littérature. Quelque 20% seulement croient en un accroissement du stress avec l'âge. On constate relativement peu de différences entre les différents groupes. Cependant, un effet âge apparaît, paradoxalement, tant en ce qui concerne la négation que l'affirmation, du fait de l'indécision des plus jeunes.



Ce préjugé a probablement moins de conséquences sociales que d'autres. Cependant une information doit être donnée pour montrer qu'à stress égal, les conséquences sur la santé peuvent être fortement aggravées.

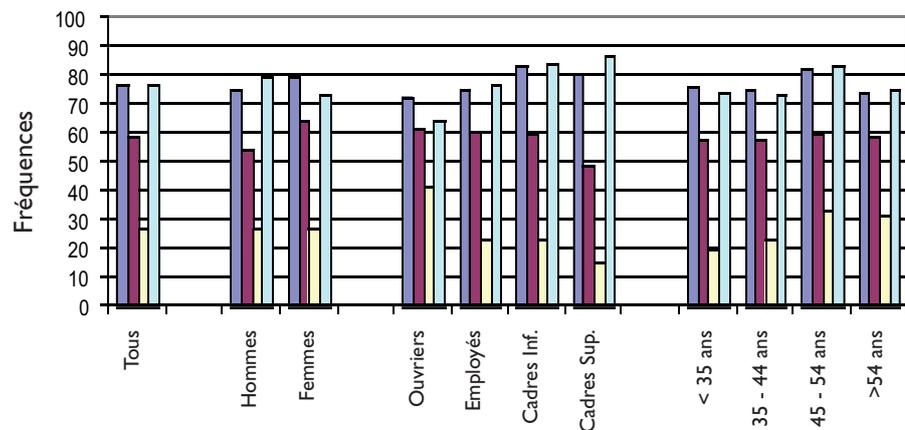
5.9.7 Bibliographie

- Gerbosch, O., Gracova, G., Van Hooste, W., & Vervaet, K. (2000-2001). De oudere werknemers. Projectwerk, Universiteit Gent (pp. 103).
- Goedhard, W.J.A. (1992). The relation between psychosocial stress and aging in a working population. *Aging and Work*, 28-30, pp. 25-32.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-309.
- Lazarus, R.S., & DeLongis A. (1983). Psychological stress and coping in aging. *American Psychologist*, 38, 245-254.
- Levy, B.R., Hausdorff, J.M., Hencke, R., & Wei, J.Y. (2000). Reducing cardiovascular stress with positive self-stereotypes of aging. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 55B (4), 205-213.
- Steptoe, A., Fieldman, G., Evans, O., & Perry, L. (1993). Control over work pace, job strain and cardiovascular responses in middle-aged men. *Journal of Hypertension*, 11, 751-759.

5.10 Désir de retraite prématurée

5.10.1 Préjugé

- Les A+ désirent quitter la vie professionnelle avant 65 ans.
- Les A+ sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leur activité professionnelle.
- Les A+ devraient laisser leur emploi aux plus jeunes.
- Les A+ doivent coacher les plus jeunes.



On note que:

- L'idée que les A+ souhaitent quitter avant 65 ans est très partagée (72 à 83%). Mais l'idée qu'ils soient plus heureux en réduisant leurs activités professionnelles de partir avant 65 ans l'est moins (54 à 64%).



- Les femmes partagent ces préjugés systématiquement plus que les hommes.
- L'idée de partir augmente avec le statut professionnel, tandis que l'idée qu'une réduction des activités conduit au "bonheur" diminue.
- On ne constate pas d'effet de l'âge.

Les deux autres préjugés concernent le rôle des A+ par rapport aux jeunes: les coacher (65 à 87%) ou leur céder la place (15 à 41%).

- Pas ou peu de différences d'opinions entre hommes et femmes.
- Des différences assez marquées selon le statut:
 - Coacher pour 87% des cadres supérieurs contre 65% des ouvriers.
 - Inversement, partir pour 41 % des ouvriers contre 15% seulement des cadres supérieurs.
- Pas d'effets notables de l'âge.

5.10.2 De quoi s'agit-il ?

Jusqu'en 1997, l'âge légal de la retraite était de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes. Depuis la réforme des pensions des travailleurs salariés et indépendants, l'âge légal est de 65 ans tant pour les hommes que pour les femmes.

Cependant, le taux d'emploi des A+ se situe nettement en dessous de la moyenne européenne du fait du retrait prématuré du marché de l'emploi. Ce retrait anticipé peut être analysé sous deux angles complémentaires:

- Les raisons pour lesquelles les A+ souhaitent mettre fin à leur carrière.
- Les raisons l'amenant à prendre la décision.

De nombreux facteurs interviennent dans ce souhait et dans cette prise de décision. Ils sont de natures diverses et interagissent. Certains proviennent du contexte général, économique, social, culturel et légal, d'autres relèvent davantage de différences interindividuelles.

5.10.3 Données de l'enquête

60% de l'échantillon envisagent une réduction du temps de travail en fin de carrière professionnelle. Ce pourcentage varie de manière significative entre hommes (48.4%) et femmes (73%), ainsi qu'en fonction du statut: 72% des employés pour quelque 60% des ouvriers et cadres inférieurs, mais 38% seulement des cadres supérieurs.

Une réduction du temps de travail en fin de carrière n'intéresse plus a priori que 45.4% des plus de 54 ans alors qu'elle est envisagée par 67% des personnes de moins de 45 ans. Cette différence peut à la fois s'expliquer par un effet d'âge (les personnes toujours sur le marché du travail après 55 ans ont plus tendance à vouloir y rester) ou par un effet de génération (les mentalités ont évolué chez les plus jeunes).

Une comparaison intéressante à étudier est celle entre les âges de retraite souhaité et anticipé.

Cinq âges émergent: 50, 55, 58, 60, et 65 ans.

On remarque en fait très peu de différences entre hommes et femmes en ce qui concerne l'âge souhaité, alors que l'âge probable anticipé varie fortement: beaucoup plus de femmes pensent qu'elles partiront à la retraite à 55 ans alors que plus d'hommes s'attendent à partir à 60 et 65 ans.

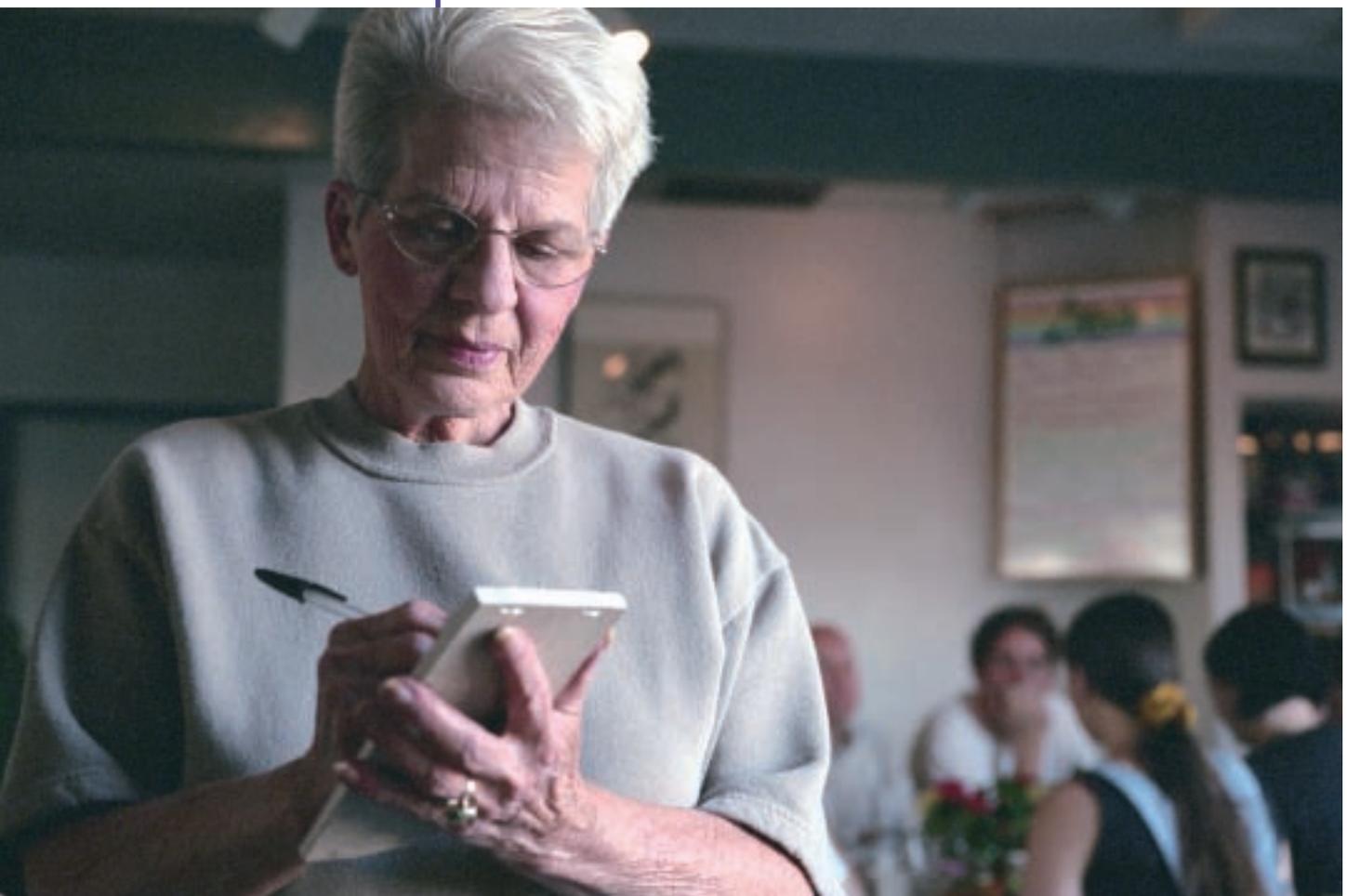


Peu de différences également dans l'âge souhaité en fonction du statut, alors que l'âge probable varie considérablement: 55 ans pour les ouvriers, 60, voire 65 ans, pour les cadres supérieurs.

Très nettes différences par contre en fonction de l'âge du répondant: en ce qui concerne aussi bien l'âge souhaité que l'âge anticipé qui augmentent fortement: 42% des <35 ans pensent que l'âge idéal de la retraite est de 50 ans pour 13% des >55 ans (qui n'en ont pas "profité"!); 41% des plus jeunes pensent qu'ils partiront vers 55 ans, pour seulement 30% des 45-55 ans et 11% des >55 ans.

Le graphique suivant compare ces deux âges souhaité et probable en donnant les fréquences de personnes trouvant qu'elles vont travailler 5 ans trop peu, 5 ou 10 ans de trop et qui sont satisfaites.

2% en moyenne pensent qu'ils partiront quelque 5 ans plus tôt qu'ils ne le désirent. Par contre, 40% en moyenne pensent qu'ils partiront 5 ans trop tard et 11% 10 ans trop tard... Il s'agit essentiellement des tranches d'âge moyennes. La satisfaction (concordance entre l'âge désiré et l'âge probable) augmente avec l'âge.



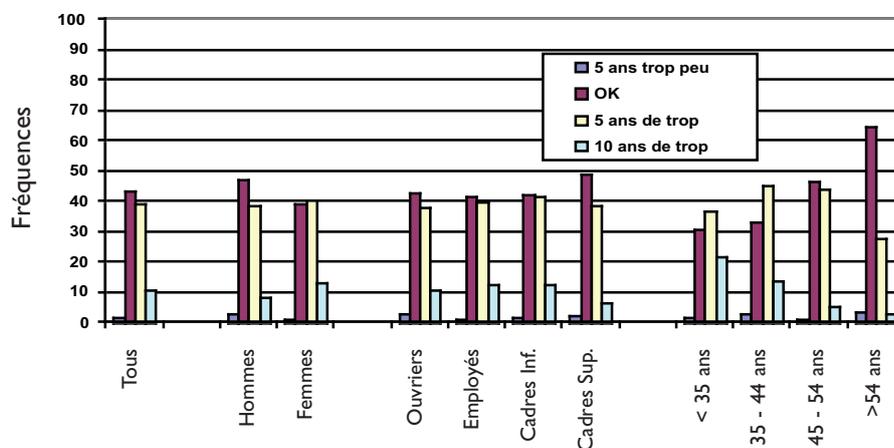


5.10.4 Différences interindividuelles

Les raisons évoquées pour anticiper le départ à la retraite sont multiples comme le montre le tableau suivant.

Raisons d'un éventuel départ anticipé en fonction du sexe, du statut et de l'âge

	TOUS	Hom.	Fem.	Ouv.	Empl.	Cadres inf.	Cadres sup.	< 35 ans	35-44 ans	45-54 ans	> 54 ans
Santé	37,2	36,3	38,4	38,6	32,2	36,6	43,9	34,4	35,5	38,7	40,6
Travail physique	6,6	6	7,4	18,4	3,1	2,2	0	8,9	5,1	6,2	6,7
Charge psychosociale	13,6	17,2	9,6	8,1	14,1	18,8	14,9	10,0	15,0	14,2	15,2
Horaire	3,4	4,1	2,7	2,7	2,6	5,4	3,4	4,4	3,3	4,4	1,2
Raisons privées	39,0	36,5	41,9	32,3	48,0	37,1	37,8	42,2	41,1	36,4	36,4



Deux facteurs principaux ressortent de ce tableau: la santé et les raisons privées. Ce ne sont donc pas nécessairement les conditions de travail qui poussent le travailleur à vouloir quitter prématurément son emploi, bien que les motifs de santé puissent y être intimement liés et que certaines raisons privées puissent être liées directement ou indirectement aux conditions de vie au travail. Ces résultats rejoignent ceux de l'enquête récente menée par le VUB sur ce sujet. Le travail physique, en soi, ne concerne que 6.6% des personnes, mais près de 18% des ouvriers y sont confrontés. La charge psychosociale est davantage présente chez les hommes, bien que le stress soit plus important chez les femmes.

La littérature scientifique traite également des différences interindividuelles de souhait de retraite, qui serait dépendant des facteurs suivants:

- **Le niveau d'étude et l'âge au premier emploi, le genre**
Plus l'A+ est qualifié, plus il a débuté sa carrière professionnelle tardivement et plus il est enclin à souhaiter partir tard. Toutefois, les femmes, à âge égal et à niveau de



qualification égal, préféreraient toujours quitter plus rapidement leur emploi comme le montre encore le graphique suivant.

- **Les attentes et aspirations**

Plus l'A+ imagine sa retraite sous un angle positif, plus l'âge de départ souhaité est faible. Il développe alors des comportements de plus en plus de retrait par rapport à son travail: recul dans l'exercice de son travail, diminution de la vitesse d'exécution, augmentation du nombre d'absences ou de retards... Par contre, si la cessation est vue négativement, comme une perte de sociabilité par exemple, l'A+ a tendance à repousser l'échéance.

- **La qualité du travail**

La qualité du travail peut se mesurer à partir de plusieurs facteurs: le degré de maîtrise de la tâche, la capacité de pouvoir gérer son temps, le degré d'autonomie, la quantité de stress ou de pression, la charge physique. S'il peut organiser lui-même son travail, s'il peut gérer ses horaires, s'il n'est pas trop confronté au stress et qu'il a l'impression de pouvoir effectuer son travail dans de bonnes conditions (mentales et physiques), l'A+ souhaite exercer son activité professionnelle plus longtemps.

- **Les incitants financiers**

Les conditions financières objectives du ménage peuvent intervenir, mais de manière beaucoup moins déterminante sur le désir de partir à la retraite. Seules les personnes éprouvant de très grandes difficultés financières veulent différer leur cessation d'activité.

- **L'influence familiale, de l'entourage**

L'influence de ces milieux sur le désir de retraite est confirmée dans certaines études et infirmée dans d'autres. L'entourage ne paraît donc pas un facteur prépondérant et systématique. Notre enquête ne montre cette relation que pour les femmes.

- **L'état de santé**

Selon la littérature scientifique, l'âge souhaité de la cessation d'activité ne semble pas être influencé par des problèmes de santé objective ou subjective. Notre étude constate cependant une association entre cet âge et la santé (pour les femmes) ou l'appréciation de sa propre capacité de travail (pour les hommes).

Le souhait de cesser de travailler de manière anticipée est donc probablement lié surtout à un manque d'implications professionnelles. Si les conditions de travail sont bonnes, si l'A+ trouve dans son activité professionnelle de quoi alimenter ses aspirations principales, il n'envisage pas son départ ou l'envisage avec circonspection. Si, au contraire, ses aspirations sont ailleurs en dehors d'un cadre professionnel, son souhait de partir prématurément est bien naturellement plus important.

Les raisons qui poussent le travailleur à prendre la décision d'arrêter définitivement son activité professionnelle sont assez semblables à celles évoquées dans le désir de se retirer. Une enquête belge a ainsi tenté de mettre en évidence les raisons pour lesquelles un A+ s'arrête de travailler avant ses 65 ans et de cerner le poids de différents facteurs intervenant dans cette décision: l'âge et les considérations financières s'avèrent des plus cruciaux, mais d'autres facteurs, tant professionnels que familiaux, apparaissent aussi importants. Le travail à temps partiel allonge la carrière, l'attitude de la famille et des proches est également déterminante dans le choix de s'arrêter.



5.10.5 Conclusion

La majorité des belges désirent quitter prématurément la vie active, en général autour de 60 ans.

Les seules considérations financières et professionnelles ne permettent pas de comprendre ce désir de départ prématuré. D'autres facteurs sont à prendre en considération telles que des aspirations personnelles ou des arrangements familiaux.

Les données de l'enquête confirment le souhait de quitter prématurément la vie professionnelle, mais elles apportent des informations complémentaires.

- Les femmes partagent plus l'idée que les A+ désirent quitter ou réduire leurs activités professionnelles et l'étude de la littérature a montré que c'est bien le cas en général du personnel féminin.
- C'est le cas également des personnes de la tranche d'âge de 46 à 55 ans qui vont être confrontées au problème. L'opinion est peu partagée par les personnes entre 56 et 65 ans, plus que probablement par l'effet de sélection déjà cité: sont interrogés en fait les personnes qui ne sont pas partie encore en préretraite, soit par manque de possibilités, soit par choix personnel.

Quelque 27% des interrogés adhèrent à l'idée que les A+ doivent céder leur place aux plus jeunes. Ceci est nettement plus l'avis des ouvriers (40%) que des autres catégories professionnelles et en particulier des cadres supérieurs (16%). Il est surprenant que les plus jeunes soient les moins enthousiastes à l'idée alors qu'ils sont directement concernés.

Enfin, il est assez intéressant de constater que 78% sont d'avis de faire coacher les plus jeunes par des A+ et que cet accord augmente avec le statut social, passant de 65% pour les ouvriers à 87% pour les cadres supérieurs. Pour les mêmes raisons que ci-dessus probablement, la tranche d'âge de 46 à 55 ans est plus en faveur de ce coaching que les plus âgés.

5.10.6 Bibliographie

- Derriennic, F., Saurel-Cubizolles, M.J., Monfort, C.(2003), Santé, conditions de travail et cessation d'activité des salariés âgés, Travail et Emploi, 37-53.
- Elchardus, M., Cohen, J. (2003), Attitude et attentes en rapport avec la fin de carrière professionnelle, Rapport partiel n°3: les déterminants de la fin de carrière, 44p.
- Feldman, D.C.(1994), The Decision to Retire Early: a Review and Conceptualization, The Academy of Management Review, 19, 2, 285-311.
- Bartel, A.P., Sicherman, N. (1993), Technological Change and Retirement of Older Workers, Journal of Labor Economics, 11, 1, 162-183.
- Kinney, D.P., Smith, S.P.,(1992) Age and Teaching Performance, The Journal of Higher Education, 63, 3, 282-302.



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+.





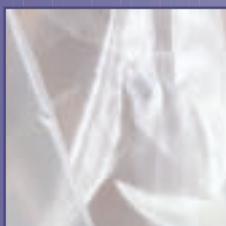
6.2 Capacités cognitives

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			

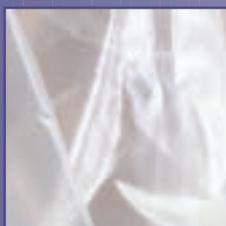


Les A+ sont plus créatifs	23	44	Assez correct
Les A+ prennent plus facilement des décisions seuls	60	17	Vision erronée Mais le préjugé joue plutôt positivement
Les A+ sont plus souvent déprimés	17	57	Le problème semble assez bien ignoré De sorte que les actions préventives risquent de faire défaut Mais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