

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

REPONSES AUX STEREOTYPES CONCERNANT LE TRAVAILLEUR PLUS AGE

Prof. J. Malchaire

Unité Hygiène et Physiologie du Travail, UCL

N. Burnay

Facultés Notre Dame de Namur

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

Vakgroep Maatschappelijke Gezondheidskunde, UG

1. Introduction au problème de l'âgisme

Direction générale Humanisation du travail

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 gérontologues.

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 monteurs 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

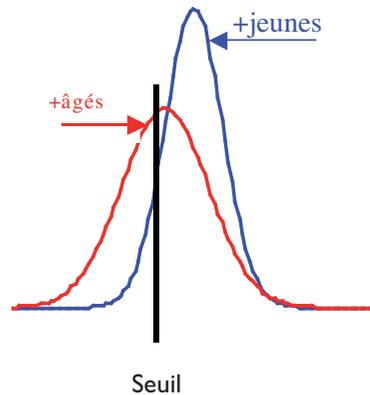
(principalement pour les travaux physiques) et âge psychologique (pour les tâches intellectuelles). On peut distinguer 3 catégories:

- 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.