

# Les préjugés qui usent les plus



Keystone-a

Manque de souplesse ou de motivation, performances en baisse: les stéréotypes sur les travailleurs âgés sont fréquents. Or, ils sont la plupart du temps faux... et difficiles à combattre.

Des mains usées par le travail peuvent encore être performantes. Mais il faut y croire.

«Travailler après 65 ans devient chose courante», titrait récemment la *Tribune de Genève* en première page. En fait, la société genevoise à l'origine de cet article compte pour l'instant... huit collaborateurs retraités. Et les sites internet qui ciblent les aînés à la recherche de petits boulots n'ont pas grand-chose à leur proposer. Au contraire de ce titre accrocheur, les syndicats et les bureaux du chômage savent combien il est difficile de caser ou de recaser des têtes grises.

En Suisse, 64% des plus de 55 ans sont encore actifs, ce qui en fait le taux le plus élevé d'Europe (en 2003, dernier chiffre disponible, la mo-

yenne des quinze pays formant alors l'Union européenne était de 42% seulement. Entre-temps, l'âge de la retraite a été repoussé dans plusieurs pays, mais cela ne signifie pas que les actifs soient plus nombreux). Reste que, partout en Europe, les plus de 55 ans sont à la peine. Comment l'expliquer?

## LES MÉFAITS DE L'ÂGISME

L'un des principaux stéréotypes négatifs dont ils sont victimes est que leurs performances et leur productivité déclinent. Il n'existe pourtant aucun élément objectif confirmant une différence de performances entre individus jeunes et individus âgés dans

# de 50 ans

l'univers du travail. Mieux encore: lorsque certaines études montrent de légères disparités, il n'est pas rare qu'elles soient à l'avantage des travailleurs âgés. «C'est surtout le cas quand les emplois sont complexes, en raison du poids de l'expérience», indique le professeur Donatienne Desmette, spécialiste en psychologie sociale à l'Université catholique de Louvain (UCL).

Autre grand stéréotype relatif aux travailleurs âgés: une perte progressive de motivation. «Présent dans tous les pays, ce stéréotype est plus affirmé dans ceux où se pratique un système de préretraite», précise la chercheuse. On dispose de peu de données permettant de confronter sa conformité à la réalité du terrain, mais il apparaît que le contexte dans lequel évolue le travailleur de plus de 50 ans est primordial sur le plan de sa motivation professionnelle. Ainsi, s'il perçoit encore des opportunités d'évolution de carrière, il y sera sensible. Par ailleurs, s'il a exercé une tâche pénible avec un impact négatif sur sa santé, il sera beaucoup plus enclin à souhaiter quitter l'entreprise qu'une

personne du même âge ayant eu un travail moins contraignant.

L'âgisme (la stigmatisation et la discrimination des personnes parce qu'elles sont âgées ou considérées comme telles) est une source de stress pour les travailleurs âgés. «Ce sentiment de rejet peut les pousser à s'inscrire dans une stratégie d'évitement par rapport à leur univers professionnel», insiste Donatienne Desmette.

## PLUS FIAIBLES, PLUS LOYAUX?

Une moindre capacité d'adaptation et une forte résistance au changement constituent deux autres grands stéréotypes négatifs pesant sur les travailleurs âgés. Se vérifient-ils? Pas vraiment. Lorsqu'on offre à ces travailleurs la possibilité d'utiliser leur

expérience, ils se révèlent à même de s'adapter sans problème. «Les formations qui leur sont destinées ne doivent pas reposer uniquement sur un contenu théorique, mais intégrer l'expérience, dit la psychologue de l'UCL. De la sorte, elles rencontreront davantage leurs motivations et seront plus efficaces.»

Etre expérimenté constitue le princi-

## Elle invite à se méfier également des louanges adressées aux collaborateurs âgés.

## Bons conseils

Le travailleur âgé est à la mode auprès des entreprises suisses (dont certaines, comme Swisscom, ont rajeuni leurs effectifs à coups de préretraites massives et forcées) et des syndicats. En 2006, l'Union patronale suisse publiait une brochure de 60 pages intitulée *Stratégie pour l'emploi des seniors*. En 2008, l'Union syndicale suisse épelaît sur 35 pages des *Conditions de travail favorisant la santé des travailleurs âgés*. Une des constatations faites par les experts est le taux de formation continue plutôt faible des travailleurs suisses en comparaison internationale. D'où une «offensive de formation» lancée par l'entreprise Siemens pour les plus de 45 ans. Ou bien l'initiative de la Banque cantonale de Saint-Gall qui propose des «chèques formation» de 20'000 francs pour 20 ans de service ou 30'000 francs pour 30 ans.

Autre observation transmise par ces brochures: la clientèle âgée aime bien être servie par un personnel du même âge qu'elle. C'est surtout vrai dans les banques.

La volonté de valoriser l'expérience des anciens a conduit ABB, Alstom et Bombardier à transférer leurs collaborateurs de plus de 60 ans dans une société commune où ils deviennent des «consultants seniors». La brochure de l'Union patronale ne donne pas l'avis des travailleurs ainsi transférés. ■

PF

PUBLICITÉ

## Champex-Lac - 10 ans de sculpture !

Pour sa 10<sup>e</sup> édition, le Jardin botanique alpin Flore-Alpe, à Champex-Lac, présente *Entre Art et Nature*.

Autour du lac, un chemin de sculptures est aménagé, où chaque artiste présente une installation en complément de celle exposée au Jardin botanique même.

Cet événement est une invitation à la rencontre entre des femmes et des hommes d'horizons différents, entre la sculpture contemporaine dans toute sa diversité et un patrimoine naturel d'une gran-

de richesse. L'exposition donnera à voir la créativité de neuf artistes s'exprimant tant avec le bois que la pierre, le métal ou des matériaux composites. C'est aussi la découverte de l'art contemporain en Suisse, tant romand qu'alémanique.

A découvrir du 15.6 - 22.9.2013  
Tous les jours de 10h à 18h,  
les vendredis d'août jusqu'à 20h.  
Jardin alpin Flore-Alpe,  
Champex-Lac  
[www.flore-alpe.ch](http://www.flore-alpe.ch)



pal stéréotype positif dont bénéficient les travailleurs âgés. Il en existe néanmoins d'autres: les «plus de 50 ans» sont perçus dans l'entreprise comme plus fiables, plus loyaux, plus impliqués dans leur travail. Comme le souligne Donatienne Desmette, cela crée une ambiguïté: en effet, ne les considère-t-on pas parallèlement comme moins motivés? Quoi qu'il en soit, toutes les études montrent que le poids des stéréotypes négatifs est très supérieur à celui des stéréotypes positifs.

Le fait qu'une personne appartienne au groupe des travailleurs âgés active chez tout le monde, y compris chez les principaux intéressés, une série de représentations, d'étiquettes, d'images, et ce de façon désincarnée, sans qu'aucune place ne soit laissée à la prise en considération des caractéristiques individuelles de cette personne. Les stéréotypes sont intériorisés par chacun d'entre nous et constituent en quelque sorte la base de notre comportement. Heureusement, celui-ci fait l'objet d'adaptations en fonction des informations complémentaires dont nous disposons sur la personne concernée.

Bien qu'identiques dans tous les pays occidentaux, les stéréotypes revêtent cependant une importance différente selon les secteurs d'activité en raison des attentes que l'on a par rapport à tel ou tel métier. «Ainsi, les métiers pénibles sur le plan physique ou en rapport avec la vente ou la publicité sont réputés mieux convenir aux jeunes; les attitudes discriminatoires à l'égard des plus âgés y seront plus fortes», insiste le professeur Desmette.

#### JEUNES AUSSI MAL VUS

D'après toutes les études, percevoir que son groupe d'âge est stigmatisé altère le bien-être et l'engagement dans le travail, profondément parfois. De façon générale, le fait de se sentir discriminé en raison de son appartenance sociale (race, âge, sexe...) est très mal vécu. Dans le monde professionnel, les travailleurs plus âgés ne sont pas les seuls à connaître cette situation: jugés moins fiables, moins



Philippe Lambert

loyaux, manquant d'expérience, les jeunes (en particulier, les «25-30 ans») sont aussi au centre de discriminations. Et avec des conséquences similaires.

«La grande différence est que les jeunes finiront par sortir de leur groupe d'âge pour accéder à l'âge intermédiaire tandis que les plus âgés resteront définitivement 'coincés' dans la stigmatisation associée au vieillissement, en particulier au vieillissement au travail», fait remarquer la psychologue. A l'heure où, pour des raisons budgétaires, les politiques publiques ont tendance à prôner un allongement de la vie professionnelle, quels seraient les moyens à mettre en œuvre pour que la prolongation éventuelle de la carrière se passe au mieux? Aux yeux de Donatienne Desmette, il n'existe pas de recette miracle, les mesures à mettre en place devant être dictées par le contexte professionnel et les caractéristiques propres à chacun.

Elle invite à se méfier également des louanges adressées aux collaborateurs âgés que certaines entreprises semblent tout à coup porter aux nues. Jusqu'il y a peu, en effet, ils étaient quasi systématiquement assimilés à un poids pour l'entreprise, de sorte que la gestion du vieillissement se pratiquait uniquement par exclusion,

avec un recours massif à la mise à la retraite anticipée.

«Aujourd'hui, le discours m'apparaît beaucoup trop radical dans l'autre sens: on a tendance à regarder les travailleurs âgés sous un angle exclusivement positif, souligne Donatienne Desmette. Mais le corps vieillit, les aspirations peuvent changer. Il faut dès lors mettre en place des dispositifs d'accompagnement du vieillissement adaptés à chaque situation. Sans pour autant prendre des mesures (une réduction des heures de travail par exemple) en faveur d'un seul groupe d'âge au détriment des autres. Cela ne ferait que renforcer les stéréotypes négatifs à son encontre.» ■

Philippe Lambert / EM

Donatienne Desmette, psychologue du travail.

PUBLICITÉ



**Vous vivez en EMS  
Vous y avez des proches  
CONTACTEZ-NOUS !**

**Association d'aide et  
d'accompagnement des  
personnes âgées en EMS  
et de leurs familles**

Rue des Gares 12 - Esplanade Poste de Montbrillant  
Genève - tél. 022 310 82 82 - [www.apaf.ch](http://www.apaf.ch)  
Accueil au public : mardi-jeudi 14h à 17h et sur rendez-vous

**Soutenez notre action  
en devenant membre de l'association  
Ecouter - conseiller - accompagner**