

# RELATIONS INTERGÉNÉRATIONNELLES ENJEUX DÉMOGRAPHIQUES

*xvi<sup>e</sup> Colloque international de l'Aidelf  
Université de Genève, 21-24 juin 2010*



ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉMOGRAPHES DE LANGUE FRANÇAISE  
A I D E L F – 133, boulevard Davout – 75980 Paris Cedex 20 (France) – <http://www.aidelf.org>

# La cohabitation intergénérationnelle en entreprise : des stéréotypes prégnants à l'égard des seniors

---

**Prof. N. BURNAY**

Département de sciences politiques, sociales et de la communication, FUNDP

Institut d'analyse du changement dans l'histoire et les sociétés contemporaines (IACCHOS), UCL

## 1. Vieillesse démographique et enjeux sociétaux

Depuis le milieu des années 1990, le vieillissement de la population inquiète de nombreux scientifiques de disciplines différentes qui voient le rapport entre le nombre d'actifs occupés et le nombre de retraités s'inverser durablement : l'accroissement de l'espérance de vie combiné à des effets générationnels liés à la forme de la pyramide des âges engendrent une génération de seniors dont il faut financer les retraites. Ainsi, la diminution du nombre d'actifs va provoquer une augmentation du taux de dépendance (Griffiths, 1997) et des coûts publics pour les retraites et les soins de santé (Kilbom, 1999).

Les instances internationales vont progressivement s'emparer de la question de l'âge pour en faire une priorité. Dès 1995, l'OCDE tire la sonnette d'alarme en s'appuyant sur des données démographiques : le financement des retraites et de toute la sécurité sociale seraient remis en question par un accroissement exponentiel des dépenses. Dans ce contexte, l'OCDE préconise d'encourager le « vieillissement actif » et de lever toutes les barrières à la prolongation de l'activité avec l'âge, qu'elles résident dans des dispositifs de sortie précoce ou dans des systèmes de retraite couperet décourageant l'activité après un certain âge. (OCDE, 1995 et 1998). En 1999, l'Union européenne érige la question des travailleurs vieillissants comme un élément majeur de l'agenda politique. Dans son rapport « Le marché du travail européen à la lumière des évolutions démographiques » de 1999, le groupe d'âge des 50-64 ans est identifié comme étant le réservoir principal de main-d'œuvre pour l'avenir. Le sommet de Lisbonne de mars 2000 propose aux États membres de conduire une politique active pour l'emploi afin d'atteindre un taux d'emploi de 70% en 2010. Le sommet de Stockholm de mars 2001 confirme les orientations de Lisbonne mais fixe également un objectif spécifique de 50% pour le taux d'emploi moyen des hommes et des femmes âgés de 55 à 64 ans pour 2010.

La Belgique se caractérise par un taux d'emploi des seniors extrêmement bas. En 2007, le taux d'emploi des 55 à 64 ans était significativement plus important dans l'Union européenne qu'en Belgique. Ils étaient respectivement de 44,7% et de 34,4% (Eurostat, 2008), alors que l'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans.

Si d'un point de vue macroéconomique, la gestion collective du vieillissement de la population s'incarne dans un nécessaire relèvement des taux d'emploi, cette question a également des répercussions sur la vie des entreprises et des travailleurs : risque de manque croissant d'employés expérimentés et qualifiés dans les entreprises (van der Velden, 1994), pertes de repères sociaux pour les travailleurs (Crespo & Beausoleil, 1999).

## 2. Des causes multiples

Les causes de ces faibles taux d'emploi pour les seniors sont multiples et surtout multifactorielles. Il est difficile d'en cerner véritablement les contours, tant les effets d'interaction entrent en jeu.

Les taux d'emploi des 55 ans et plus ont subi une diminution drastique dans l'ensemble des pays occidentaux, surtout en France et en Belgique depuis plusieurs années (Guillemard,

*Relations intergénérationnelles, Enjeux démographiques*, Actes du XVIème colloque de l'AIDELF,

Genève 21-24 Juin 2010, Association Internationale des Démographes de Langue Française, ISBN : 978-2-9521220-3-0

2003). Les différentes politiques d'emploi menées depuis la fin des années 1970 ont très certainement participé au développement des retraits anticipés du marché de l'emploi. En effet, durant les années 1970 et 1980, l'ensemble des pays européens subissent de plein fouet la crise économique. Les taux de chômage s'envolent dans un contexte de restructuration drastique de l'industrie. Les politiques publiques, en Belgique notamment, montrent d'emblée une préférence marquée pour les jeunes chômeurs au détriment des travailleurs âgés (Simoen, 1980). Les travailleurs de 50 ans et plus sont encouragés par le gouvernement à se retirer du marché de l'emploi par le biais de préretraite, du chômage, de l'incapacité de travail et des pauses carrière. Certains aménagements liés à la pénibilité leur ont permis de suivre le même chemin. L'OCDE (2003) confirme ce diagnostic de mise à l'écart des seniors par l'avancement de la retraite et l'instauration des préretraites. Ces politiques reposent sur un large consensus entre les instances politiques, les partenaires sociaux et les travailleurs : ces pratiques avaient pour objectif principal de laisser la priorité du marché de l'emploi aux jeunes par le dégraissage des aînés.

Par ailleurs, de nombreuses enquêtes ont mis en avant l'aspiration des travailleurs à quitter le monde professionnel bien avant l'âge légal de la retraite. Ainsi, deux récentes enquêtes belges confirment d'ailleurs ces tendances. La première, menée par une équipe de la VUB, montre que l'âge idéal évoqué en Belgique pour souhaiter mettre un terme à son activité professionnelle se situe entre 59 et 60 ans (Elchardus, 2003). La seconde, menée par l'UCL, les FUNDP et l'Université de Gand montre que 92% des travailleurs interrogés veulent mettre un terme à leur activité professionnelle avant 65 ans (Burnay, 2008).

### **3. Stéréotypes sociaux à l'égard du travailleur âgé**

Parallèlement à ces nombreux facteurs, de nombreux auteurs ont insisté sur la présence de discriminations à l'égard du travailleur âgé sur le marché du travail. Apparue aux États-Unis en 1969, le terme âgisme est défini comme le processus par lesquels préjugés et discrimination se créent à l'encontre d'individus par le simple fait qu'ils sont plus âgés. Au niveau professionnel, deux types de discriminations fondées sur l'âge peuvent être identifiées : les discriminations directes ou indirectes (Leleu, 2001 ; Amauger-Lattes, 2007).

Les premières renvoient aux mesures qui visent les travailleurs âgés uniquement du fait de l'âge. On parlera de discrimination directe, par exemple, lorsque des limites d'âge figurent dans les offres d'emploi ou de formation, ou encore lorsqu'on impose l'âge de la retraite comme limite au-delà de laquelle il est interdit de travailler. Cette forme de discrimination a fait l'objet d'une réglementation particulière en Belgique (lois des 20 janvier et 25 février 2003) qui introduit des mécanismes de protection des travailleurs : il est interdit en cas de recrutement de personnel de faire référence à une limite maximale d'âge à partir de laquelle le candidat ne peut plus poser sa candidature ; il est également interdit dans le cadre de la sélection du personnel de fixer une limite d'âge maximale à partir de laquelle le candidat ne serait plus pris en considération pour une entrée en service.

Les discriminations indirectes sont des mesures qui, sans être directement liées à l'âge, affectent de manière disproportionnée et négative les travailleurs âgés par rapport à d'autres groupes d'âge (Drury, 1993). Les stéréotypes ou préjugés présidant à la sélection de candidats à l'emploi font partie des formes de discrimination indirecte puisqu'ils sont susceptibles d'influencer les attitudes et les comportements tant de la personne qui les subit que de celle qui les exerce.

Ces formes de discriminations demeurent opérantes (Mc Gregor, 2002 ; Lackzo et Phillipson, 1991 ; Itzin et Phillipson, 1993), même lorsque les gouvernements tentent de légiférer. Ainsi, si les États-Unis ont été précurseurs en la matière, avec le vote de la loi réprimant la discrimination fondée sur l'âge dans le monde du travail (ADEA) dès 1967, les

pratiques discriminatoires n'ont pas disparu. En témoignent, les milliers de dossiers rentrés auprès de la Commission de l'égalité et des chances dans l'emploi ou de recours devant les tribunaux américains (Eglit, 2007).

L'hypothèse de cette communication repose sur la présence d'un lien étroit entre les formes de discrimination avérées et la prégnance de stéréotypes sociaux : les actes de discrimination étant fondamentalement liés à la présence d'une imagerie mentale défavorable aux seniors.

Ainsi, de nombreuses enquêtes sur les stéréotypes sociaux à l'égard du travailleur âgé ont été menées depuis les premières études américaines des années 1950 (Tuckman & Lorge, 1952 ; Kirchner, Lindbom & Paterson, 1952 ; Kirchner & Dunnette, 1954). Les stéréotypes étudiés dans les différentes enquêtes concernent à la fois l'évolution de la santé physique et mentale du travailleur âgé et son insertion professionnelle. Certains stéréotypes sont bien présents dans les esprits et prégnants : les difficultés physiques (Rosen & Jerdee, 1976 ; Taylor & Walker, 1994 ; Hasell & Perrewé, Palonimi & Tikkanen, 2000 ; Mc Gregor, 2002), les difficultés cognitives ou mentales (Aaronson, 1966 ; Rosen & Jerdee, 1976 ; Taylor & Walker, 1994), la résistance au changement (Rosen & Jerdee, 1976 ; Taylor & Walker, 1994 ; Lyon & Pollard, 1997 ; Remery, Henkens, Schippers, & Ekamper, 2003), les difficultés dans le rapport à la jeunesse (Taylor & Walker, 1994 ; Hassell & Perrewé, 1995) ainsi que les difficultés d'apprentissage (Rosen & Jerdee, 1977 ; Taylor & Walker, 1994) sont largement confirmés par les études.

#### 4. Méthodologie

Cette communication s'appuie sur des données récoltées en 2004 auprès de 812 travailleurs, répartis dans douze secteurs d'activité différents : industrie chimique, fabrication d'outils ou de machines, industrie automobile, construction, grande distribution, HORECA, finances et assurances, recherche et développement, administration publique, enseignement, soins de santé et secteur social. L'objectif était de couvrir le plus largement possible le marché du travail. Les sujets ont été sélectionnés par des médecins du travail dans le cadre d'une consultation annuelle entre octobre 2004 et juin 2005. Les caractéristiques principales d'échantillon se trouvent reprises dans le tableau n°1.

La passation du questionnaire s'est déroulée en deux temps : dans un premier temps, le questionnaire était auto-administré par les répondants de manière à garantir un maximum d'autonomie dans les réponses recueillies, dans un second temps, les médecins du travail ont vérifié le contenu des réponses en présence des répondants de manière à contrôler la fiabilité des données recueillies. Le questionnaire comportait deux parties, la première composée de questions permettant de cerner le travailleur répondant : variables sociodémographiques (âge, sexe, niveau d'étude, statut professionnel ...), des variables de sociabilité (primaire, secondaire et tertiaire), des variables de qualité de vie et de niveau de satisfaction, des variables de trajectoire professionnelle ainsi que des variables de santé subjective et de stress. La seconde partie du questionnaire était composée de 33 items relatifs aux stéréotypes sociaux à l'égard du travailleur âgé. Cette liste a été construite en fonction de la littérature disponible sur le sujet (cf. en annexe).

TABLEAU 1 : CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION ETUDIEE (N=826)

Variable	n	%
<b>Groupe d'âge</b>		
≤ 34 ans.	187	22.6
35-44 ans.	221	26.8
45-54 ans.	239	28.9
≥ 55 ans.	179	21.7
<b>Genre</b>		
Hommes	443	53.6
Femmes	383	46.4
<b>Statut social</b>		
Ouvriers	235	28.5
Employés	240	29.1
Cadres inférieurs	193	23.4
Cadres supérieurs	158	19.1
<b>Niveau d'étude</b>		
Primaire	108	13.1
Technique	228	27.7
Secondaire	70	8.5
Supérieur	418	50.7
<b>Secteurs d'activité</b>		
Industrie chimique	73	8.8
Fabrication de machines	43	5.2
Industrie métallurgique- voitures	79	8.5
Construction	51	6.1
Commerce en gros	70	8.4
Horeca	40	4.9
Secteur financier	38	4.6
Recherche et développement	52	6.3
Administration publique	98	11.9
Enseignement	93	11.3
Santé	94	11.4
Secteur social	95	11.5

### 5. Une première analyse descriptive

Le tableau suivant montre combien les stéréotypes positifs à l'égard des seniors sont très répandus dans le monde du travail. Mais on constate également que d'autres images mentales, moins favorables aux plus âgés, y sont également légion : il s'agit notamment de l'incapacité à maîtriser l'usage des nouvelles technologies et la résistance au changement.

TABLEAU 2 : FREQUENCES DES STEREOTYPES LES PLUS PREGNANTS ET LES MOINS PREGNANTS (N=816)

Nature du stéréotype	D'accord (%)	Pas d'accord (%)	Pas d'avis (%)
<b>Les stéréotypes les plus prégnants</b>			
Les travailleurs âgés doivent coacher les plus jeunes		10	
Les travailleurs âgés sont les plus compétents	77	13	13
Les travailleurs âgés sont plus fidèles à l'entreprise	77	12	10
Les travailleurs âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies	72		16
Les travailleurs âgés s'adaptent moins facilement au changement	68	21	11
Les travailleurs âgés prennent plus facilement des décisions seuls	64	25	11
	61	21	18
<b>Les stéréotypes les moins prégnants</b>			
Les travailleurs âgés sont plus souvent absents			
Cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation des travailleurs âgés	16	67	17
Les travailleurs âgés sont plus souvent de mauvaise humeur	14	68	18
Les travailleurs âgés sont moins efficaces, moins productifs	13	72	15
Les travailleurs âgés coûtent trop cher par rapport à leur rendement	8	78	14
	6	76	18

Le tableau suivant, toujours construit à partir de cette même enquête, montre très clairement que les stéréotypes négatifs sont davantage présents dans la ligne hiérarchique que chez les ouvriers. Ces derniers ayant une vision plus nuancée et plus positive des travailleurs âgés.

TABLEAU 3 : FRÉQUENCE DES STÉRÉOTYPES NÉGATIFS EN FONCTION DU STATUT PROFESSIONNEL

Nature du stéréotype	Ouvriers (%)	Ligne hiérarchique (%)
Les travailleurs âgés ont besoin de plus de temps pour apprendre	43,2	66,4
Les travailleurs âgés s'adaptent moins bien aux rythmes plus élevés	51,1	63,3
Les travailleurs âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies	53,7	73,4
Les travailleurs âgés sont plus souvent absents	12,3	16,5
Les travailleurs âgés s'investissent moins dans leur travail	14,0	22,2
Cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation des travailleurs âgés	10,9	15,2
Les travailleurs âgés sont plus lents	16,9	26,9

## 6. Une analyse en composantes principales

Afin d'identifier les éventuelles relations entre les stéréotypes, une analyse en composantes principales (Varimax Rotation, Kaiser's criterion) a été menée. Au préalable, nous avons écarté les stéréotypes n'étant pas partagé par au moins 10% de la population. Seuls 28 stéréotypes ont ainsi été retenus dans l'analyse. Sept facteurs ont été retenus dans l'analyse.

### **Facteur 1 : Sens des responsabilités (13,75% de la variance totale expliquée)**

Ce premier facteur se caractérise par une opinion positive à l'égard des travailleurs âgés : ils sont plus méticuleux, plus compétents, plus loyaux envers leur entreprise, plus respectueux des règles et ont moins souvent d'accidents. Ce facteur confirme les analyses précédentes par son caractère positif.

### **Facteur 2 : Adaptabilité (10,0% de la variance totale expliquée)**

Ce deuxième facteur renvoie à une incapacité à envisager les changements pour les travailleurs âgés. Il se caractérise par une lenteur dans la réalisation des tâches, une difficulté dans l'apprentissage de nouvelles compétences, une incapacité à gérer les nouvelles technologies et une mauvaise adaptation au changement.

### **Facteur 3 : Aspect émotionnel (5,68% de la variance totale expliquée)**

Ce troisième facteur, moins significatif, se caractérise par des stéréotypes centrés sur des aspects plus émotionnels : les travailleurs âgés sont plus stressés, sont plus souvent déprimés et sont plus souvent absents.

### **Facteur 4 : Les capacités cognitives (4,47% de la variance totale expliquée)**

Ce quatrième facteur regroupe les stéréotypes suivants : les travailleurs âgés ont besoin d'un temps de réaction plus important, ils éprouvent davantage de problème de concentration et de mémoire, ils sont plus souvent fatigués et leurs aptitudes physiques se détériorent.

### **Facteur 5 : L'expérience professionnelle (4,42% de la variance totale expliquée)**

Ce cinquième facteur est positif et est centré sur l'expérience professionnelle des travailleurs âgés : ils prennent plus facilement des décisions seuls, ils peuvent moins suivre les directives, ils ont plus d'expérience et peuvent coacher les plus jeunes.

### **Facteur 6 : La productivité (3,85% de la variance expliquée)**

Ce facteur 6 est négatif et exprime deux sentiment à l'égard des travailleurs âgés : ils devraient laisser leur place aux plus jeunes et il n'est pas rentable d'investir dans la formation des âgés.

### **Facteur 7 : La fin de carrière (3,53% de la variance expliquée)**

Dans ce dernier facteur, les travailleurs âgés seraient plus heureux de partir en retraite avant 65 ans et également plus heureux de réduire leur temps de travail.

Le tableau suivant présente les contributions de chacun des stéréotypes aux facteurs.

	Sens des responsabilités	Adaptabilité	Aspects émotionnels	Aspects cognitifs	Expérience Prof.	Productivité	Fin de carrière
Les travailleurs plus âgés sont plus minutieux.	0,721	-0,138	0,011	0,067	0,118	0,040	0,117
Les travailleurs plus âgés sont plus compétents par leur pratique de métier.	0,384	-0,082	0,007	0,232	0,350	-0,203	0,202
Les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à l'entreprise.	0,387	0,168	-0,094	-0,088	0,109	-0,109	0,134
Les travailleurs plus âgés causent moins d'accidents du travail.	0,599	-0,027	0,033	-0,023	0,161	0,199	-0,035
Les travailleurs plus âgés sont plus créatifs.	0,344	-0,313	-0,017	0,052	0,303	0,104	-0,118
Les travailleurs plus âgés respectent plus les règles.	0,716	0,117	-0,016	-0,081	-0,009	0,012	-0,071
Les travailleurs plus âgés s'adaptent moins bien au rythme de travail plus élevé.	-0,004	0,453	0,322	0,277	0,091	-0,020	0,163
Les travailleurs plus âgés ont besoin de plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau.	-0,021	0,653	0,099	0,253	-0,018	0,217	-0,013
Les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies.	0,047	0,699	0,075	0,123	0,000	0,110	0,101
Les travailleurs plus âgés s'adaptent moins bien aux changements.	0,034	0,642	0,142	0,093	0,000	0,008	0,150
Les travailleurs plus âgés sont plus stressés.	0,241	-0,062	0,539	0,284	-0,297	-0,079	0,168
Les travailleurs plus âgés sont plus fréquemment absents.	-0,071	0,136	0,667	-0,010	0,001	0,020	-0,009
Les travailleurs plus âgés sont plus souvent déprimés.	0,014	0,126	0,498	0,143	-0,101	0,141	0,024
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire.	-0,034	0,270	0,412	0,089	0,013	0,358	-0,220
Les cinq sens diminuent avec l'âge.	0,014	0,219	0,074	0,526	0,007	0,299	-0,098
La capacité physique diminue avec l'âge.	0,090	0,271	-0,124	0,567	0,018	0,041	-0,003
Les travailleurs plus âgés sont plus vite fatigués au travail.	-0,221	0,167	0,136	0,580	0,204	-0,077	0,100
Les travailleurs plus âgés prennent plus facilement des décisions individuelles.	-0,086	0,030	0,404	0,487	0,066	0,050	0,165
Les travailleurs plus âgés ont besoin de moins de soutien/directive lors du travail.	0,004	0,231	0,216	0,440	-0,067	0,340	-0,087
Les travailleurs plus âgés doivent coacher les plus jeunes.	0,059	-0,070	0,044	0,077	0,711	0,079	0,117
Les travailleurs plus âgés devraient laisser le travail aux plus jeunes.	0,242	0,041	-0,066	0,000	0,634	0,008	-0,052
Il est moins rentable d'investir en formation de travailleurs plus âgés.	0,273	0,252	-0,132	0,083	0,407	-0,247	-0,008
Les travailleurs plus âgés réagissent moins vite aux circonstances imprévisibles.	0,183	-0,229	0,030	0,299	-0,173	0,461	0,337
Les travailleurs plus âgés préfèrent travailler tout seuls.	-0,027	0,094	0,004	-0,026	-0,011	0,506	0,158
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de concentration.	0,058	0,325	-0,059	0,002	0,016	0,104	0,675
Les travailleurs plus âgés préféreraient arrêter leurs activités professionnelles avant 65 ans.	0,017	0,095	0,187	0,046	0,055	0,142	0,691

## 7. Identification des deux principaux facteurs

L'analyse en composantes principales réalisée précédemment permet de pouvoir travailler à partir d'un regroupement de stéréotypes. Seuls les deux principaux facteurs seront pris en considération dans cette section. Il s'agira d'en comprendre les mécanismes et d'identifier des profils de travailleurs porteurs de ces représentations. Pour ce faire, des modèles de régression multiples ont été construits en prenant chaque facteur comme variable dépendante. Ces analyses permettent alors de mesurer l'impact de différentes variables sociodémographiques et professionnelles sur chaque facteur. Le tableau 5 présente les résultats de ces régressions.

TABLEAU 5 : REGRESSIONS MULTIPLES SUR LES DEUX PRINCIPAUX FACTEURS

	Sens des responsabilités (n=772)	Moins grande adaptabilité (n=772)
<b>Groupes d'âge</b>		
Moins de 34 ans	-	-
35 à 44 ans	0,156 ***	-0,032 (n.s.)
45 à 54 ans	0,408 ***	-0,178 ***
55 ans et plus	0,453 ***	-0,166 ***
<b>Genre</b>		
Homme	-	-
Femme	-0,038 (n.s.)	0,046 (n.s.)
<b>Statut professionnel</b>		
Ouvrier	-	-
Employé	-0,034 (n.s.)	0,047 (n.s.)
Cadre inférieur	-0,042 (n.s.)	0,108 **
Cadre supérieur	-0,124 **	0,120 **
<b>Niveau d'études</b>		
Primaire, secondaire inférieur	-	-
Secondaire supérieur	-0,080 (n.s.)	0,136 ***
Supérieur ou universitaire	-0,068 (n.s.)	0,222 ***
<b>Situation financière</b>		
(Très) difficile	-	-
Ni bonne ni mauvaise	-0,080 **	0,036 (n.s.)
(Très) bonne	-0,118 *	0,133 **
<b>Santé</b>		
Mauvaise ou convenable	-	-
Bonne	0,206 ***	-0,199 ***
Très bonne ou excellente	0,015 (n.s.)	0,014 (n.s.)
<b>Stressé</b>		
Pas du tout	-	-
Un peu	0,007 (n.s.)	0,052 (n.s.)
Beaucoup	0,060 (n.s.)	0,171 ***
<b>Secteur professionnel</b>		
Secondaire (industries)	-	-
Tertiaire (services)	-0,121 ***	0,124 ***
<b>R</b>	0,449	0,416
<b>R<sup>2</sup></b>	0,201	0,173
<b>Anova (signification du modèle)</b>	0,000	0,000

Le premier facteur est composé de stéréotypes positifs où le travailleur âgé est perçu comme plus minutieux, plus compétent dans la pratique de son métier, plus créatif et plus respectueux des règles.

L'âge constitue une variable significative pour comprendre la construction de ces stéréotypes : au plus l'on avance en âge, au plus on partage ses stéréotypes. Cette relation peut s'expliquer par une certaine forme de proximité de l'expérience. À l'inverse, les cadres supérieurs, les travailleurs en bonne situation financière et en bonne santé sont plus critiques sur cette dimension positive. Le secteur tertiaire semble également moins propice au développement de cette imagerie positive à l'égard des seniors.

Le deuxième facteur comporte, quant à lui, une connotation négative. Il regroupe des stéréotypes tels que la difficulté d'adaptation, la lenteur dans l'apprentissage et l'incapacité à gérer les nouvelles technologies. À nouveau, l'âge a un réel impact : au plus le travailleur est âgé, au moins il partage ses images mentales. Ces stéréotypes sont plutôt l'apanage des cadres inférieurs et supérieurs, des travailleurs ayant un bagage scolaire plus important, en très bonne situation financière, en bonne santé et très stressés. À nouveau, le secteur des services se distingue par une position plus sévère à l'égard des seniors.

### **En guise de conclusion...**

Cette communication a permis de confirmer la présence de stéréotypes à l'égard des travailleurs âgés. Les résultats obtenus confirment les enquêtes déjà menées sur le sujet en les nuanciant. Ainsi, la présence de stéréotypes positifs apparaît comme un élément novateur dans le débat scientifique : les travailleurs âgés sont alors perçus comme pouvant constituer une ressource importante pour le monde du travail. Ce sont davantage les travailleurs, plus âgés, peu qualifiés, peu formés et issu du monde industriel qui en sont porteurs. Ils symbolisent toute la richesse de l'expérience et du bagage expérientiel des seniors.

Mais à l'inverse, et de manière toute aussi prégnante, les stéréotypes négatifs à l'encontre des travailleurs âgés hantent le monde du travail. Ils sont portés par une jeune génération, plus formée, plus qualifiée et un secteur des services plus virulent. La présence de ces stéréotypes témoigne d'une difficulté rencontrée par les seniors à s'adapter, à se plier aux exigences de modernisation. Ils se retrouvent dans l'ensemble des enquêtes menées sur ce sujet. Ainsi, quelque soient les contextes nationaux, ces stéréotypes demeurent prégnants et jouent à l'encontre des travailleurs plus âgés. En effet, ces enquêtes sont issues de pays aussi différents que le Royaume-Uni, les Pays-Bas, l'Allemagne, la Norvège, la Finlande, Hong-Kong, la Nouvelle-Zélande ... Ces enquêtes proviennent donc de contextes très différents du point de vue du régime de protection sociale, des modes de fonctionnement organisationnels en vigueur et montrent combien la prégnance des stéréotypes, et donc des formes de discrimination à l'encontre de l'âge, s'inscrit comme un véritable phénomène social global au sens de Marcel Mauss : ceux-ci ne constituant qu'une des facettes d'une dévalorisation culturelle de l'avancée en âge au profit d'une valorisation, voire d'une idéalisation, de la jeunesse, qui dépasse largement la sphère professionnelle. Si cette hypothèse devait se révéler pertinente, la présence de formes de discrimination à l'encontre de l'âge ne pourrait s'estomper demain ...

## BIBLIOGRAPHIE

- AARONSON B. S. (1966). Personality stereotypes of Aging. *Journal of Gerontology*, 21, 458-462.
- AMAUGER-LATTES M.-C. (2007). La discrimination fondée sur l'âge : une notion circonstancielle sous haute surveillance, *Retraite et société*, 51, 28-41.
- BURNAY N. (2008), Voluntary early Retirement : between desires and necessities, *Pistes*, 1, 2, 1-19.
- CRESPO S. & BEAUSOLEIL J. (1999). La sortie anticipée d'activité des travailleurs de 45 à 64 ans, Fiche techniques. Montréal : INRS Culture et Société.
- DRURY E. (1993). *Discrimination fondée sur l'âge exercée contre les travailleurs âgés de la communauté européenne. Une analyse comparative*, Bruxelles, Eurolink Age.
- EGLIT H. C. (2007). L'âge dans le monde du travail aux États-Unis, *Retraite et société*, 51, 44-75.
- 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.
- GRIFFITHS A. (1997). Ageing, Health and Productivity : a challenge for the new millennium. *Work ans Stress*, 11 (3), 197-214.
- GUILLEMARD A. M. (2003). *L'âge de l'emploi : les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris : Armand Colin.
- HASSELL B. & PERREWE P. (1995). An examination of Beliefs about Older Workers : do stereotypes still exist ? *Journal of organizational Behaviour*, 16 (5), 457-468.
- ITZIN C. & PHILLIPSON C. (1993). *Age Barriers at Work*. London, Metra.
- KILBOM A. (1999). Evidence-based programs for the prevention of early exit from work. *Experimental Aging Research*, 25 (4), 291-299.
- KIRCHNER W., LINDBOM T. & PATERSON D. (1952). Attitudes toward the Employment of Older People. *Journal of Applied Psychology*, 36 (3), 154-156.
- KIRCHNER W. & DUNNETTE M. (1954). Attitudes toward Older Workers. *Personnel Psychology*, 7, 257-265.
- LACZKO F., PHILLIPSON C. (1991). *Changing Work and Retirement. Social Policy and the Older Worker*. Open University Press, Milton Keynes.
- LELEU M. (2001). *Stéréotypes et travailleurs âgés. Le cas de la Belgique et des pays limitrophes : Luxembourg, Pays-Bas*, Rapport pour le bureau international du travail, ILO, Genève.
- LYON P. & POLLARD D. (1997). Perceptions of the Older Employee : is anything Changing ? *Personnel Review*, 26 (4), 245-252.
- MC GREGOR J. (2002). Stereotypes and older Workers : the New-Zealand Experience. *Social Policy Journal of New Zealand*, 18, 163-177.
- OCDE (2003). *Vieillesse et politiques de l'emploi : Belgique*. Paris : Author.
- PALONIEMI S. & TIKKANEN T (2000). Victims of Ageist Attitudes - But how do the Older Workers themselves view their competences, paper presented in ESREA research Network meeting Adult Education and the labour Market VI, Seville, October 2000.

- REMERY C., HENKENS K., SCHIPPERS J. & EKAMPER P. (2003). Managing an aging Workforce and a tight labor market : views held by Dutch Employers. *Populations Research and Policy Review*, 22, 21-40.
- ROSEN B. & JERDEE T.H. (1976). The Nature of Job-related age Stereotypes. *Journal of Applied Psychology*, 61 (4), 428-432.
- ROSEN B., JERDEE T.H. (1977). Too Old or not too Old ? *Harvard Business Review*, 11-12.
- SIMOENS D. (1980). Hoe pijnloos is de crisis ? Kritische analyse van de ontwikkeling van de wetgeving over de sociale zekerheidsprestaties (1976-1979), *Crisiswetgeving en social Zekerheid*, Kluwer, Anvers, 70-82.
- TAYLOR P. & WALKER A. (1993). Employers and Older Workers. *Employment Gazette*, 101 (8), 371-378.
- TAYLOR P. & WALKER A. (1994). The Ageing Workforce: Employers' Attitudes towards Older People. *Work, Employment and Society*, 8 (4), 569-591.
- TAYLOR P. & WALKER A. (1998). Employers and Older Workers : attitudes and Employment practices. *Ageing and Society*, 18, 641-658.
- TUCKMAN J. & LORGE I. (1952). Attitudes toward older Workers. *Journal of Applied Psychology*, 36 (3), 149-153.
- VAN DER VELDEN J. (1994). Age-conscious social policy. In J. Snel and R. Cremer (Eds), *Work and Aging : a European prospective* (pp. 353-364). London : Taylor and Francis.