

L'âge : une dimension qui a fortement évolué

L'âge « d'être vieux » a considérablement reculé dans les sociétés industrielles développées : la plupart des facteurs de déclin, longtemps associés au « troisième âge », sont aujourd'hui en passe d'être relayés au « quatrième âge ». L'évolution de la santé et de la capacité de travail est de moins en moins liée à l'âge, mais davantage à des phénomènes qui varient fortement selon les individus : leur « parcours de vie », leurs conditions de travail, les possibilités de « s'entretenir » (au plan physique et cognitif) dont ils disposent, etc ... De fait, à 60 ans, un individu qui prend sa retraite est considéré comme un « jeune retraité », actif, dynamique, capable de s'investir dans de nombreuses activités.

Points de vigilance

Mais dans le même temps, le développement ces dernières années des modalités de départ anticipés à la retraite dès 55 ans a contribué à générer une image plutôt négative du « salarié âgé », suspecté dès l'aube de la cinquantaine de devenir obsolète et de ne plus participer pleinement à la bonne productivité de son environnement de travail.

Ce « modèle du déclin » qui concerne les seniors est décrit dans de nombreuses études. Il s'appuie sur une comparaison implicite entre « l'être humain » et « la machine », fondée sur le constat qu'une machine fonctionne moins bien et se dérègle plus fréquemment avec le temps.

Mais la comparaison s'arrête là car l'individu vieillissant peut évaluer la gêne que cela lui cause ainsi que les conséquences que cela entraîne. Il est alors capable de compenser en partie ses problèmes sensoriels ou moteurs en changeant de stratégie, si toutefois les caractéristiques des situations dans lesquelles il agit le lui permettent.

Plusieurs études récentes réalisées en entreprises confirment ce constat. Elles démontrent que la majorité des « salariés vieillissants » élabore plus ou moins consciemment des stratégies de contournement de la pénibilité et de compensation pour réaliser une tâche malgré telle ou telle déficience. L'expérience professionnelle joue alors un rôle considérable. Les auteurs de ces études soulignent également que ces stratégies qui pourraient être utiles aux autres salariés, restent souvent méconnues ou trop peu développées, parce que ceux qui les mettent en oeuvre ne sont pas incités à en prendre conscience et à les partager.

Quelques arguments à promouvoir

- ♦ **Certaines évolutions cognitives peuvent être mises en lien avec l'âge.** Chez la plupart des quinquagénaires, il est fréquemment constaté :
 - une prise de décision plus lente,
 - une plus grande difficulté à gérer le « zapping mental »,
 - une préférence pour les activités qui permettent de mener à terme un processus, dans le cadre d'un travail « en profondeur ».

Mais ces évolutions ne sont en aucun cas le fait d'un « déclin physiologique ». Elles sont liées au fait que chaque individu qui avance en âge accumule une somme d'expériences et de connaissances qui interfèrent dans le traitement de l'information. Ainsi, l'apparente « diminution de vitesse de traitement de l'information » est à mettre en perspective, car elle est souvent liée à :

- la construction de réponses plus sûres,
- une approche prudente et mesurée prenant en compte les erreurs du passé,
- le recours à des raisonnements éprouvés permettant d'éviter certaines erreurs de jugement coûteuses pour l'entreprise,
- etc ...

- ♦ **Les performances physiques maximales diminuent à partir de 30-35 ans**, mais dans la plupart des activités professionnelles :
 - ce sont des efforts répétés mais modérés qui sont exigés,
 - et du fait de l'expérience professionnelle acquise, il est possible aux salariés de mettre en place des stratégies pour s'économiser ou compenser les déficiences.

- ♦ **On apprend à tout âge ! C'est démontré scientifiquement :**
 - La capacité de mémorisation est liée à « l'entraînement mental » et ne diminue pas avec l'âge (sauf pathologie).
 - En revanche, la façon d'apprendre n'est pas la même à 50 ans qu'à 20 ans : plus on avance en âge, plus on apprend en lien avec son expérience personnelle ... et plus on refuse les apprentissages de type « bachotage ».
 - Le « sentiment d'apprendre » n'est pas le même non plus : lorsque l'on apprend dans le cadre de son expérience ... on n'a pas l'impression d'apprendre ... et donc on finit par penser qu'on n'est plus en capacité d'apprendre ... alors qu'on n'a jamais cessé d'apprendre.

Pour aller plus loin

- ♦ **Des ouvrages**
 - Dessine-moi une trajectoire. Construire sa place dans l'entreprise aux différents âges de la vie (livre + CDROM), RAOULT Nicole (coord.), DELAY Béatrice (collab.), MARCHAND Aurélie (collab.), janvier 2007
 - Agir sur la gestion des âges. Pouvoir vieillir en travaillant, Sous la direction de Marion GILLES et Florence LOISIL, Editions de l'ANACT, 2006

- ♦ **Des revues téléchargeables sur le site www.actal.aract.fr**
 - Construire la coopération entre les générations, Revue Travail et Changement N°305, Novembre/Décembre 2005
 - Privilégier les compétences à tous les âges, Revue Travail et Changement N°309, Juillet/Août 2006

- ♦ **Des sites Internet**
 - www.actal.aract.fr
 - www.anact.fr