POPULATION & EMPLOI

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

ORPE
Observatoire des Relations
Professionnelles et de l'Emploi

IGSS
Inspection générale de la sécurité sociale

INSTEAD
CEPS

Stigmatisation des travailleurs âgés : mythe ou réalité ?

Anne-Sophie GENEVOIS- CEPS/INSTEAD

Dans les années à venir, le vieillissement de la population active constituera un problème auquel les entreprises de l'Union européenne seront de plus en plus confrontées. Le Luxembourg n'échappera pas à ce phénomène. C'est pourquoi le Ministère du Travail et l'Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi ont lancé un vaste programme de recherche sur le vieillissement de la main-d'oeuvre et le maintien en activité des seniors au Luxembourg.

Dans le cadre de ce programme, le CEPS/INSTEAD a réalisé une étude qui traite la question du vieillissement sous l'angle de la demande de travail. Sept « Population & Emploi », dont voici le dernier numéro, présentent les principaux enseignements de cette étude.

Les publications déjà parues portent sur les thèmes suivants :
- *Vieillissement de la main-d'œuvre et vieillissement actif : enjeux européens, contextes nationaux et spécificités luxembourgeoises*
- *Bilan démographique des entreprises luxembourgeoises*
- *A quel degré les entreprises ont-elles conscience du vieillissement de la main-d'œuvre ?*
- *Les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés*
- *Les pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail des travailleurs âgés*
- *Les pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés*

Toutes ces analyses ont été réalisées à partir d'une enquête menée au printemps 2004 auprès des entreprises privées implantées au Luxembourg. Nous remercions chaleureusement toutes celles qui ont accepté d'y répondre ; sans leur concours, ces publications n'auraient pas pu voir le jour.

Le phénomène de stigmatisation des travailleurs âgés est à la base d'une discrimination qui peut s'exercer à leur égard. Ce risque de discrimination doit être absolument neutralisé si l'on souhaite que le vieillissement actif devienne un jour une réalité économique et que les travailleurs vieillissants puissent se maintenir plus longtemps en activité.

La discrimination se développe à partir de représentations négatives d'autant plus pernicieuses qu'elles ne s'embarrassent d'aucun souci de preuve ou de tout autre justification objective. Depuis quelques années, différents travaux de recherche permettent de contester la validité de certaines de ces représentations négatives[1]. Malheureusement, la diffusion de tels résultats atteint rarement l'opinion publique au sens large et il est peu probable que leur seule rigueur puisse suffire pour inverser le sens des rumeurs actuelles.

Il existe une autre partie prenante à ce débat dont l'opinion n'a pas encore été sollicitée : les responsables d'entreprise eux-mêmes ; et nul ne pourra contester que leur position en cette matière manque de références concrètes pour le Luxembourg. Le programme « Maintien des Travailleurs âgés en Activité » permet justement de vérifier si ces stéréotypes négatifs véhiculés à propos des travailleurs âgés sont tout à fait ou pas du tout fondés selon l'avis même des responsables d'entreprise. En effet, un volet de l'enquête réalisée au printemps 2004 auprès des entreprises privées de 10 salariés et plus implantées au Luxembourg couvre le mode selon lequel les responsables d'entreprise évaluent les défauts et qualités des travailleurs âgés par rapport aux jeunes actifs. Une liste de 25 propositions volontairement très tranchées a ainsi été soumise à ces responsables ; cette liste était composée de telle manière que l'analyse des réponses puisse dresser un bilan de la plupart des qualités et défauts attribuables à un travailleur âgé par rapport à un jeune actif[2].

[1] *« Efficaces à tout âge ? Vieillissement démographique et activités de travail », Volkoff S, Moliné A-F., Jolivet A. (2000), dossier 16, Centres d'Etudes de l'Emploi « Les évolutions de la santé au cours de la vie professionnelle : altération, préservation, construction », Actes du séminaire Vieillissement et travail (année 2004),CREAPHT-EPHE, octobre 2005.*

[2] *Le responsable d'entreprise devait manifester son accord ou son désaccord sur chaque proposition qui lui était soumise.*

I. Inexistence d'une réelle stigmatisation, mais des défauts quasi unanimement reconnus

Les réponses fournies par les responsables d'entreprise remettent en cause les stéréotypes négatifs attachés aux travailleurs âgés, même si une certaine prudence dans l'interprétation des résultats s'impose compte tenu du risque que certaines entreprises aient fourni des réponses politiquement correctes qui pourraient, dans certains cas, ne pas correspondre à leurs opinions réelles. La surprise ne provient pas seulement ici de la tendance générale des résultats, mais aussi de l'ampleur de ceux-ci comme on peut le découvrir à partir du constat suivant. Parmi les vingt-cinq propositions évaluées, on note en effet que :

- douze traduisent un jugement très favorable aux travailleurs âgés, partagé par une très large majorité des répondants (entre 75% et 95% selon la proposition) ;
- dix autres propositions récoltent encore entre 57% et 73% d'opinions favorables aux travailleurs âgés ;
- seules trois propositions reflètent des opinions plus mitigées (cf. les trois premières lignes dans le graphique n°1).

Parmi les douze **caractéristiques qui rassemblent entre 75% et 95% d'opinions favorables aux seniors**, les trois principales sont liées à leur plus longue expérience professionnelle, à l'image que leur présence dans l'entreprise permet de diffuser auprès de la clientèle et à leur assiduité au travail. En effet, 95% des entrepreneurs soulignent l'avantage de l'expérience d'un travailleur âgé et 93% estiment qu'un senior n'offre pas une moins bonne image de l'entreprise à l'extérieur comparé à un jeune. L'assiduité au travail est également une caractéristique favorable aux travailleurs âgés puisque 92% des entrepreneurs sont en désaccord avec l'idée que les seniors sont trop souvent absents comparativement aux jeunes. Une proportion quasi-identique de responsables ne sont également pas d'accord pour attribuer davantage aux travailleurs âgés un manque d'investissement ou d'initiatives par rapport aux jeunes (respectivement 86% et 85%) et 84% soulignent le rôle important des seniors dans la transmission du savoir-faire de l'entreprise. Aussi, plus de trois décideurs sur quatre ne jugent pas que les seniors anticipent moins bien les difficultés, (82%), qu'ils sont moins bien organisés dans leur travail quotidien (80%) ou qu'ils sont moins disposés que les jeunes à travailler en équipe (77%). On note également que 75% des décideurs n'estiment pas que les travailleurs âgés sont incapables de réaliser les mêmes performances que les jeunes ou qu'ils sont plus lents dans l'exécution d'une tâche.

Suivent ensuite des caractéristiques où **la part d'opinions favorables aux seniors décroît, entraînant ainsi une opinion des décideurs de plus en plus mitigée.** Ainsi, parmi les caractéristiques rassemblant encore *plus de 60% d'opinions favorables* aux travailleurs âgés, on peut retenir qu'un peu moins d'un responsable sur trois estime qu'un senior est moins dynamique (27%), a plus besoin d'être formé (30%) et est moins polyvalent (31%) qu'un jeune actif. Environ la même proportion juge qu'un travailleur âgé ne porte aucun intérêt à la formation continue, dispose de capacité d'apprentissage réduite et possède plus de problèmes de mémoire comparativement à un jeune.

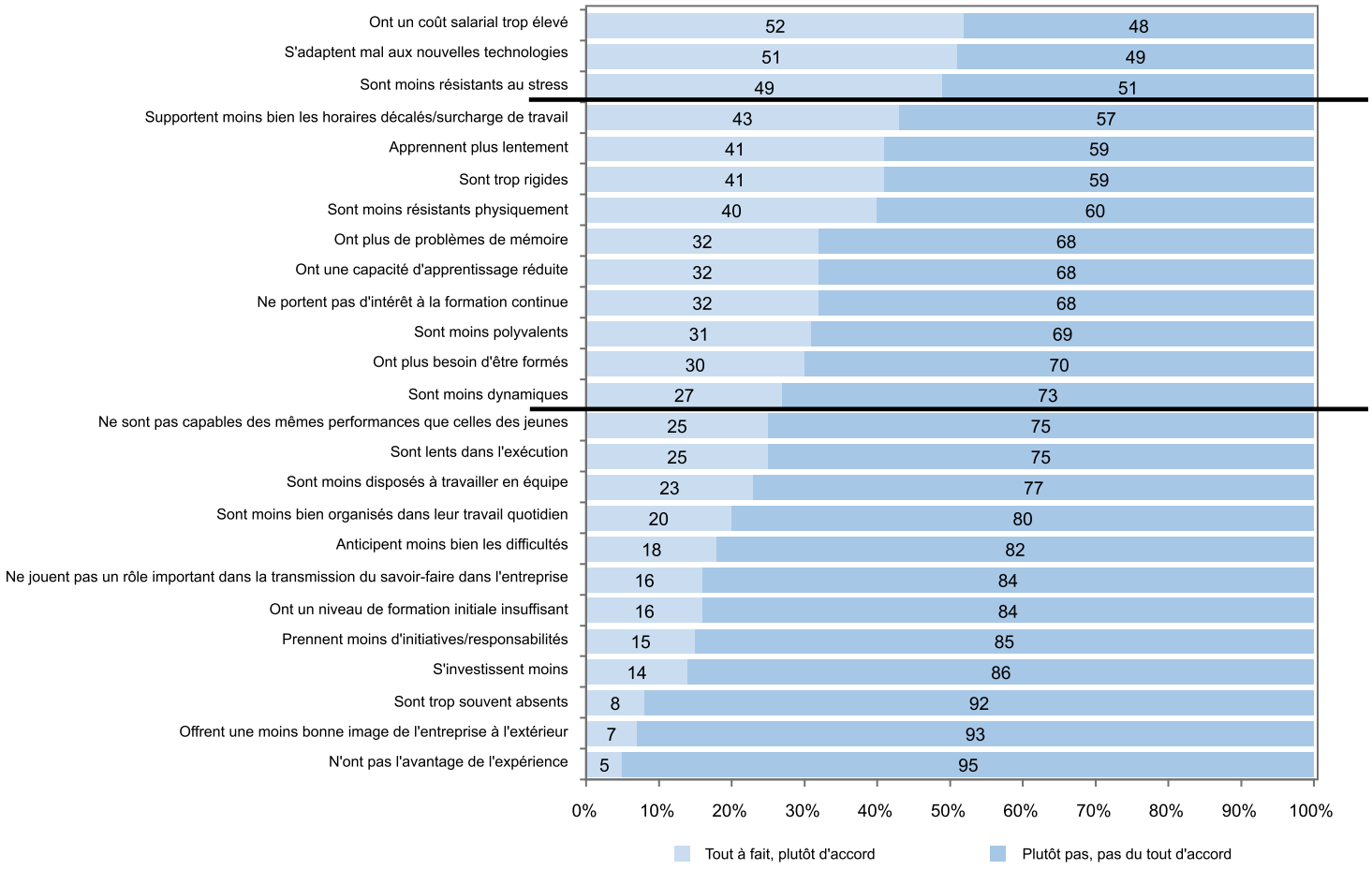
Viennent ensuite quatre caractéristiques où *l'opinion des entrepreneurs devient très mitigée* et pour lesquelles il n'existe aucun consensus. Ces caractéristiques sont celles relatives à la résistance physique, à la rigidité dans l'attitude au travail, à la lenteur d'apprentissage ou encore à l'adaptation aux horaires décalés. Ainsi, deux décideurs sur cinq estiment qu'un senior est moins résistant physiquement qu'un jeune, 41% pensent qu'ils apprennent plus lentement ou sont plus rigides dans leurs attitudes au travail et 43% admettent que les salariés âgés supportent moins bien les horaires décalés que les jeunes actifs.

Enfin, **l'opinion des entrepreneurs est très partagée** pour trois caractéristiques. En effet, un peu moins de la moitié (49%) jugent que les salariés âgés sont moins résistants au stress que les plus jeunes. Un peu plus de la moitié des responsables leur reconnaissent également davantage de difficultés à s'adapter aux nouvelles technologies et 52% jugent leurs coûts salariaux trop élevés comparés à ceux des jeunes.

A partir de cette première présentation détaillée des défauts et des qualités des travailleurs âgés, force est de constater que les entrepreneurs n'ont pas une représentation négative des travailleurs âgés, bien au contraire. Cependant, il est bon de noter que les deux clichés caractérisant le plus souvent les travailleurs âgés à savoir « ils coûtent trop cher et s'adaptent mal aux nouvelles technologiques » sont vérifiés au Grand-Duché puisque que ce sont les deux caractéristiques qui partagent le plus l'opinion des entrepreneurs.

La moitié des entreprises estime que le coût salarial des travailleurs âgés est trop élevé par rapport à celui des jeunes.

G1 Faiblesses et forces des travailleurs âgés



Source : Enquête M.T.A. (2004) – CEPS/INSTEAD pour le Ministère du Travail et de l'Emploi

Guide de lecture :
- *52% des entrepreneurs sont tout à fait ou plutôt d'accord avec la proposition suivante « les seniors ont un coût salarial trop élevé » par rapport aux autres classes d'âge et 48% sont au contraire plutôt pas ou pas du tout d'accord avec cette proposition.*
- *5% des entrepreneurs sont tout à fait ou plutôt d'accord avec la proposition suivante « les seniors n'ont pas l'avantage de l'expérience » par rapport aux autres classes d'âge et 95% sont au contraire plutôt pas ou pas du tout d'accord avec cette proposition.*

Comme l'a montré la revue détaillée des résultats descriptifs, les entrepreneurs ont tendance à ne pas discriminer les travailleurs âgés par rapport aux jeunes. Cependant, jusqu'à présent, chaque opinion était considérée séparément. En conséquence, les points forts et les points faibles des salariés âgés par rapport aux jeunes sont à ce stade connus ; mais, ces opinions favorables ou défavorables sont-elles émises, d'une caractéristique à l'autre, par les mêmes entrepreneurs ?

Un premier élément de réponse peut être donné par la création d'un score construit, pour chaque entreprise, à partir du nombre de modalités recueillant une opinion favorable. Ce score permet de constater que, parmi les 25 propositions relatives aux défauts et qualités des travailleurs âgés par rapport aux jeunes, 5% des entrepreneurs ont émis une opinion favorable pour la totalité des caractéristiques. Aucun entrepreneur n'a jugé en revanche défavorablement les travailleurs âgés pour la totalité des caractéristiques.

Mais ce score présente un inconvénient : il fait abstraction du degré d'intensité de l'accord ou du désaccord de l'entrepreneur ; en d'autres termes, il ne tient pas compte des nuances apportées par les modalités « tout à fait d'accord ou plutôt d'accord ». Cette faiblesse a été corrigée par l'utilisation d'une méthode qui permet à la fois d'analyser simultanément les opinions relatives à

l'ensemble des caractéristiques étudiées, et de tenir compte du degré d'intensité des opinions. Ainsi, par le biais d'une analyse factorielle, un score a été calculé pour chaque entreprise, résumant son opinion à l'égard des travailleurs âgés. Un score négatif indique une opinion globalement défavorable à l'égard des travailleurs âgés, un score positif, une opinion globalement favorable. A partir de ce score, une typologie résumant l'ensemble des comportements des entrepreneurs a pu être construite. Elle comporte quatre groupes, chacun relevant d'une attitude différente à l'égard des travailleurs âgés.

Le premier groupe se caractérise par les entreprises qui ont les scores les plus faibles, c'est-à-dire qui ont une représentation très négative des travailleurs âgés par rapport aux jeunes ; il rassemble 14% des entreprises (cf. l'extrémité gauche du graphique n°2). En moyenne, les entreprises de ce groupe ont émis un jugement défavorable aux travailleurs âgés pour 15 propositions sur 25. Parmi les propositions ayant reçu une majorité d'opinions défavorables, la plus fréquemment citée concerne l'adaptation aux nouvelles technologies, suivie de la rigidité dans l'attitude au travail, de la moindre résistance physique, de la difficulté à supporter les horaires décalés et du manque de polyvalence. Ce groupe rassemble des entreprises pour lesquelles on peut sans doute parler de discrimination compte tenu du nombre important de défauts qu'elles reconnaissent aux travailleurs âgés.

Le deuxième groupe se caractérise par une opinion globalement défavorable à l'égard des travailleurs âgés, mais beaucoup moins tranchée que celle du premier groupe. Il réunit plus de quatre entreprises sur dix (44%). Ces dernières ont émis une opinion défavorable sur les travailleurs âgés pour 8 propositions sur 25. Les deux points faibles le plus souvent mis en avant concernent le coût salarial trop élevé des seniors par rapport aux plus jeunes et leur plus grande difficulté d'adaptation aux nouvelles technologies. Suivent ensuite leur moindre résistance au stress et aux horaires décalés, leur moindre résistance physique, leur lenteur d'apprentissage, leur trop grande rigidité au travail et leur capacité d'apprentissage réduite. Ce second groupe rassemble ainsi des entreprises qui ne discriminent pas réellement les travailleurs âgés comparativement aux jeunes, dans la mesure où les opinions défavorables qu'ils manifestent ne concernent qu'un nombre restreint de caractéristiques, mais qui malgré tout leur attribuent un nombre non négligeable de points faibles.

Le troisième groupe se caractérise par une opinion globalement positive des travailleurs âgés. Il se compose d'un peu moins d'une entreprise sur trois (30%). Les opinions négatives dont témoignent ces dernières à l'égard des travailleurs âgés ne portent que sur 4 propositions sur les 25 étudiées. Parmi les faiblesses les plus reconnues aux travailleurs âgés, l'idée que les seniors coûtent trop cher, qu'ils s'adaptent mal aux nouvelles technologies, possèdent une moins bonne résistance au stress ou encore supportent moins bien les horaires décalés que les jeunes, reste présente.

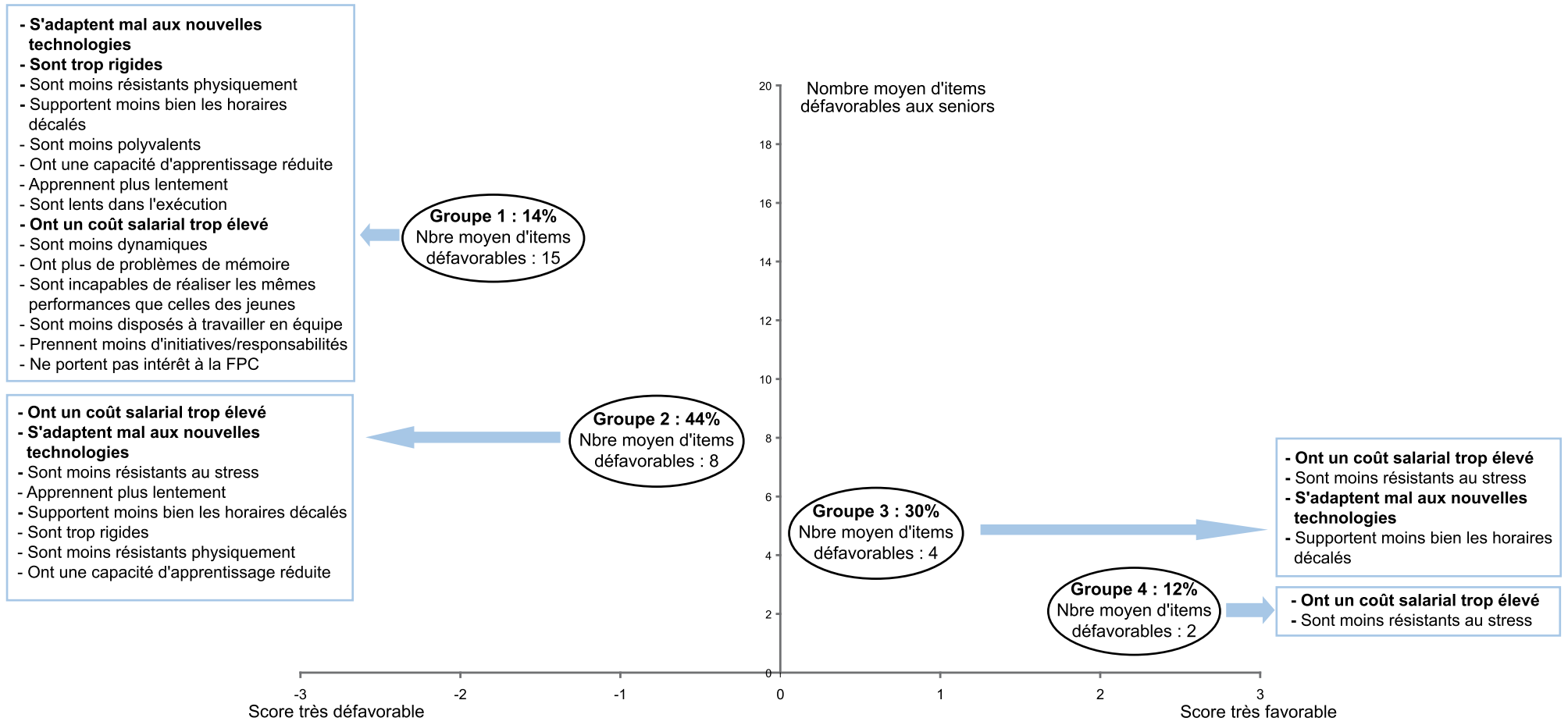
Enfin, le quatrième groupe, qui réunit 12% des entreprises, se caractérise par des entrepreneurs ayant une opinion très favorable à l'égard des travailleurs âgés. En effet, ce groupe d'entrepreneurs a émis en moyenne seulement deux jugements défavorables, notamment sur les coûts salariaux trop élevés des seniors et leur moindre résistance au stress.

L'analyse simultanée de l'opinion des entrepreneurs pour chaque proposition relative aux défauts et qualités des travailleurs âgés confirme nos premiers constats. Seuls 14% des entrepreneurs discriminent de façon très prononcée les travailleurs âgés. Toutefois, la quasi-totalité des responsables, y compris ceux qui ont une opinion favorable à l'égard des travailleurs âgés, attribuent des points faibles aux travailleurs âgés. Les **coûts salariaux**, **l'adaptation aux nouvelles technologies** et la **résistance au stress** apparaissent comme les trois points faibles les plus souvent cités.

Seuls 14% des entrepreneurs discriminent de façon très prononcée les travailleurs âgés.

Les coûts salariaux, l'adaptation aux nouvelles technologies et la résistance au stress apparaissent comme les trois points faibles des travailleurs âgés les plus souvent cités.

G2 Typologie de l'opinion des entrepreneurs concernant les défauts et qualités des travailleurs âgés par rapport aux jeunes actifs



Source : Enquête M.T.A. (2004) – CEPS/INSTEAD pour le Ministère du Travail et de l'Emploi

II. L'anticipation des effets engendrés par une hausse éventuelle de la part des salariés de 50 ans ou plus

Une autre façon d'appréhender le phénomène de stigmatisation des travailleurs âgés par les entreprises consiste à analyser la façon selon laquelle les entrepreneurs anticipent les effets qui résulteraient d'une hausse de la part des seniors au sein de l'entreprise. Pour ce faire, les responsables d'entreprise étaient invités à se placer dans le cas hypothétique d'une augmentation de la part de leurs travailleurs âgés, et pour les dix domaines proposés, à se prononcer sur le type d'effets engendrés par une telle hausse.

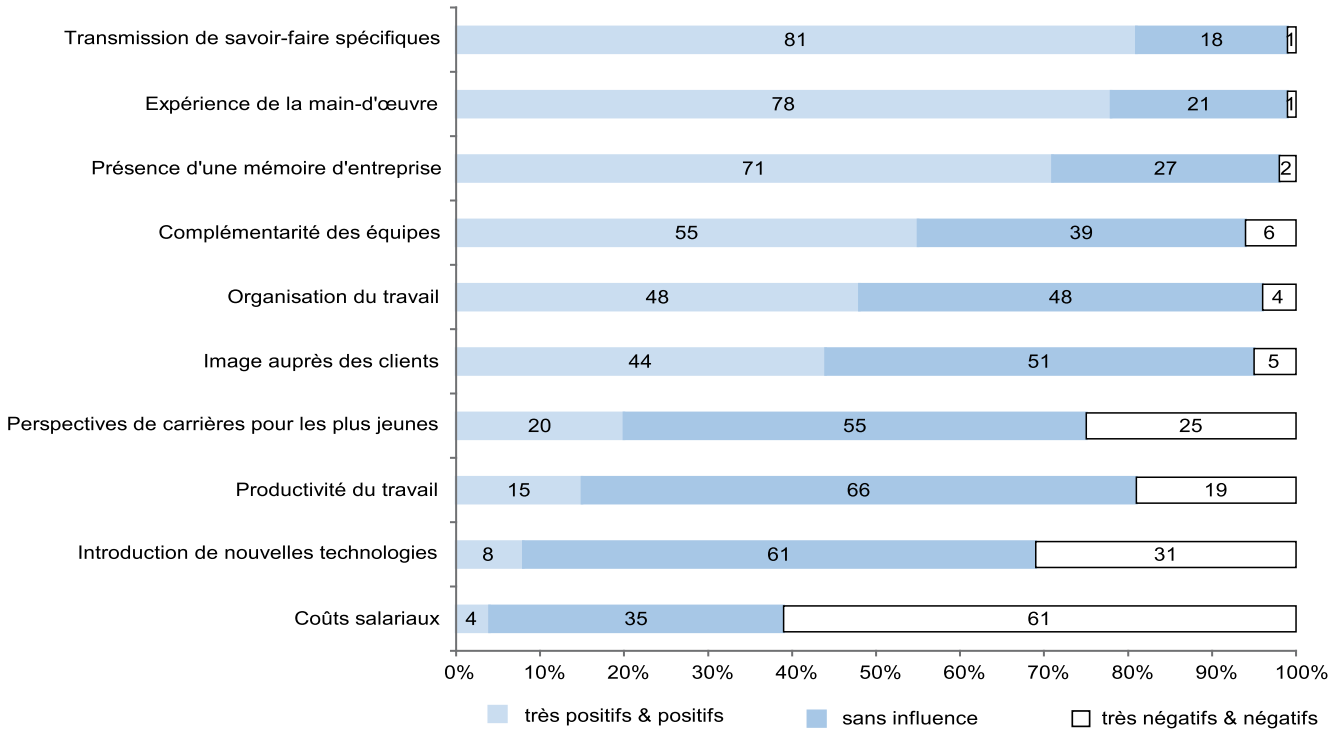
Effets attendus en cas de hausse de la part des seniors d'un point de vue descriptif

Les réponses fournies par les responsables d'entreprise semblent confirmer que les entreprises ont une représentation plutôt positive des travailleurs âgés. En effet, parmi les dix domaines proposés, on note que :

- une majorité des entreprises jugent **sans effet** une hausse de la part des seniors pour quatre des domaines, ce qui peut s'interpréter comme le fait que les seniors ne sont pas un handicap pour le bon fonctionnement de l'entreprise ; il s'agit de la productivité du travail, de l'introduction aux nouvelles technologies, des perspectives de carrière des plus jeunes, de l'image auprès de la clientèle (respectivement 66%, 61%, 55% et 51% estiment qu'une hausse de la part des travailleurs âgés seraient sans effet) (*cf. graphique n°3*).
- Pour quatre autres domaines, les entreprises anticipent majoritairement des **effets positifs** ; il s'agit de la transmission de savoir-faire spécifiques (81% des entreprises jugent favorable l'effet d'une hausse des seniors dans ce domaine), de l'expérience de la main-d'œuvre (78%), de la mémoire de l'entreprise (71%), et de la complémentarité des équipes (55%).
- Une large majorité des responsables d'entreprise (61%) jugent néfaste une hausse de la part des seniors pour un seul domaine : les coûts salariaux. L'idée que les travailleurs âgés coûtent trop cher à l'entrepreneur est de nouveau pointée du doigt.
- Concernant les conséquences sur *l'organisation du travail*, l'opinion est partagée puisque 48% des décideurs anticipent des effets positifs alors que la même proportion ne pronostique aucun effet.

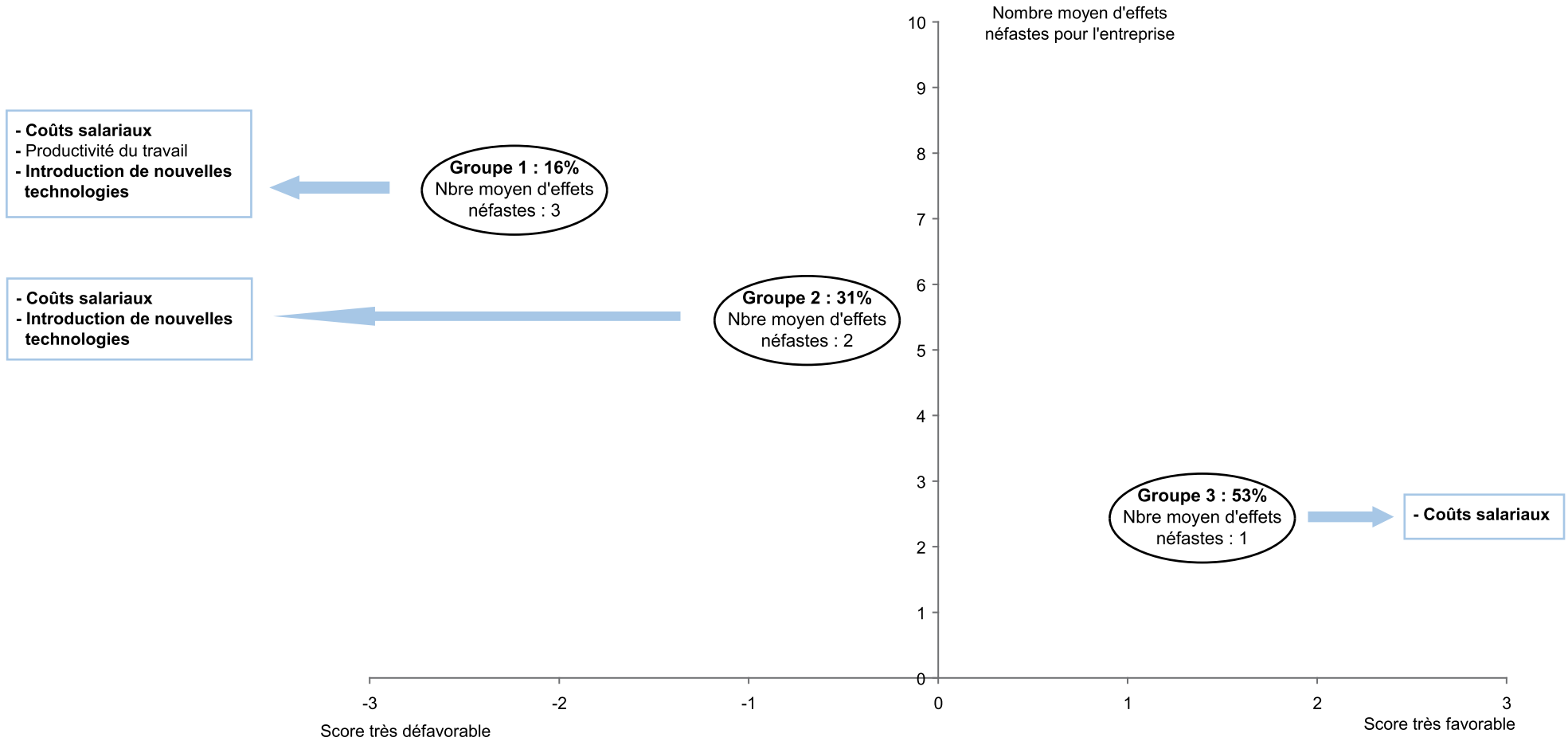
Jusqu'à présent, et dans la même logique que celle adoptée dans la section précédente, les effets engendrés par une hausse de la part des salariés âgés ont été analysés pour chaque domaine pris séparément. De manière à les analyser simultanément et à construire une typologie de l'opinion des entreprises, un score permettant de résumer les effets attendus dans le cas d'une augmentation de la part des salariés âgés a été créé. A partir de ce score, une

G3 Anticipation des effets dans le cas d'une augmentation de la part des salariés âgés



Source : Enquête M.T.A. (2004) – CEPS/INSTEAD pour le Ministère du Travail et de l'Emploi

G4 Typologie de l'opinion des entrepreneurs concernant les effets engendrés par une hausse de la part des travailleurs âgés dans les domaines de l'entreprise



Source : Enquête M.T.A. (2004) – CEPS/INSTEAD pour le Ministère du Travail et de l'Emploi

typologie en trois groupes résume l'ensemble des opinions des entrepreneurs relatives aux effets induits par une hausse de la part des travailleurs âgés (*cf. graphique 4*).

Le premier groupe rassemble 16% des entrepreneurs ; en moyenne, ces derniers ont jugé néfaste une augmentation des travailleurs âgés pour 3 des 10 domaines proposés à savoir ceux relatifs aux coûts salariaux, à la productivité du travail et à l'introduction de nouvelles technologies. Parmi ces entreprises, un quart faisait déjà partie de celles réunies dans le premier groupe de la typologie résumant l'opinion relative aux défauts et qualités des travailleurs âgés[3].

Le second groupe réunit un peu moins d'un entrepreneur sur trois (31%). Ces derniers ont jugé néfaste une hausse de la part des travailleurs âgés pour seulement 2 domaines : les coûts salariaux et les nouvelles technologies.

Enfin, le troisième groupe, situé à droite de l'axe vertical, rassemble plus de la moitié des entrepreneurs (53%). Ces derniers estiment défavorable une hausse de la part des travailleurs âgés pour un seul domaine : celui relatif aux coûts salariaux.

En conclusion, cette analyse simultanée des effets engendrés par une hausse de la part des salariés âgés pour les différents domaines d'une entreprise confirme de nouveau qu'une part infime d'entrepreneurs considère les seniors comme un handicap pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Cette analyse souligne également que seuls deux domaines, ceux portant sur les **coûts salariaux** et l'introduction de **nouvelles technologies**, sont considérés comme les plus critiques en cas d'augmentation des travailleurs âgés ; ceci corrobore nos premiers constats : « les travailleurs âgés coûtent trop cher et s'adaptent mal aux nouvelles technologies » ; ces deux aspects constituent une tendance à la fois lourde et récurrente dans l'opinion des entrepreneurs sur les travailleurs âgés. En dépit de ces deux clichés vérifiés chez les entrepreneurs du Grand-Duché, nos résultats indiquent clairement que la stigmatisation des travailleurs âgés demeure relativement limitée.

Conclusion

Si une seule conclusion devait être dégagée des analyses qui précèdent, elle serait la suivante : globalement, le phénomène de stigmatisation, au sens où les travailleurs âgés seraient évalués, par les entreprises, selon des stéréotypes fondés sur des idées reçues, et non sur leurs seules compétences et capacités, reste limité. Dans le cas contraire, on observerait beaucoup plus d'entreprises ayant un jugement négatif sur un grand nombre d'items ou de domaines (le propre d'une stigmatisation n'est-il pas justement de porter un jugement négatif, non fondé, sur tout ce qui peut concerner le groupe qui en est victime ?). En revanche, il ne faut pas nier que bon nombre d'entreprises se rejoignent sur un diagnostic commun qui pénalise probablement les travailleurs âgés : les coûts salariaux trop élevés et leur manque d'adaptation aux nouvelles technologies.

[3] *C'est-à-dire : le groupe qui discrimine fortement les travailleurs âgés par rapport aux jeunes.*

CEPS/INSTEAD
B.P. 48
L-4501 Differdange
Tél. : 58 58 55-513
e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu
http:// www.ceps.lu

Editeur : CEPS/INSTEAD ID : 01-06-0238-E

ISSN 1813-5064