

Vieillesse au travail : des approches traditionnelles à l'analyse psychosociale¹

Mathieu Gaillard²
en collaboration avec Donatienne Desmette³
Juin 2010

¹ Cet article est issu de la thèse de Gaillard M., (2008), « Lorsque l'âge se fait menace : une approche psychosociale du vieillissement au travail », Université catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve, Belgique. Desmette D. (promotrice), Feyereisen P. (co-promoteur).

² Docteur en psychologie, chercheur à l'Université catholique de Louvain (CIRTES-CERISIS) jusqu'en 2008 ; expert méthodologique au Pôle Compétences du FOREM (FOREM Formation) depuis 2009.

³ Professeur à l'Université catholique de Louvain (CIRTES-CECOS ; Institut en sciences psychologiques ; FOPES).

Rédactrice en chef

Ginette Herman

Comité de rédaction

Éric Mangez (sociologie), Pierre Reman (économie), David Bourguignon (psychologie sociale), Florence Degavre (socio-économie) et Pierre Tilly (histoire)

Secrétariat de rédaction

Anne-Françoise Bray (Responsable), Chantal Grandmaire, Anne-Hélène Pilon

Les articles ne sont publiés qu'après accord du comité de rédaction sur base d'une expertise réalisée par des lecteurs externes.

Les auteurs sont responsables du contenu de leurs écrits.

Adresse de la rédaction :

Anne-Françoise Bray
Rue de la Lanterne magique, 32
B-1348 Louvain-la-Neuve

anne-francoise.bray@uclouvain.be

Siège social :

Université catholique de Louvain
Centre Interdisciplinaire de Recherche
Travail, Etat et Société (CIRTES)

Service administratif
Boulevard Devreux, 6
B - 6000 Charleroi

© Presses universitaires de Louvain, 2010

Dépôt légal : D/2010/9964/17

ISBN : ISBN 978-2-87463-218-1

Imprimé en Belgique

Tous droits de reproduction, d'adaptation ou de traduction, par quelque procédé que ce soit, réservés pour tous pays, sauf autorisation de l'éditeur ou de ses ayants droit.

Couverture : Aline Baudet

Diffusion : www.i6doc.com, l'édition universitaire en ligne

Sur commande en librairie ou à
Diffusion universitaire CIACO
Grand-Place, 7
1348 Louvain-la-Neuve, Belgique
Tél. 32 10 47 33 78
Fax 32 10 45 73 50
duc@ciaco.com

Résumé/ Abstract	1
Introduction	3
I. Les déterminants de la décision de prépension volontaire	7
Les caractéristiques personnelles	8
L'environnement privé ou familial	10
Les variables organisationnelles	11
II. Âge et performance au travail	13
Le vieillissement cognitif	13
La relation entre l'âge et la performance au travail	15
III. La conception du « travailleur âgé » dans les recherches sur la décision de prépension et la performance au travail	19
Les stéréotypes du vieillissement au travail	21
Études empiriques	22
Études dérivées de la théorie de l'identité sociale	23
Études dérivées de la théorie de la menace du stéréotype	28
Conclusions	33
Implications scientifiques et sociales	33
Limites et perspectives	36
Bibliographie	39

Résumé

Afin de faire face aux difficultés financières que risque de poser le vieillissement de la population, un enjeu majeur des nouvelles orientations politiques, notamment en Belgique, est la prolongation de la vie active effective (OCDE, 2005, 2006). Cependant, le faible taux d'emploi actuel au-delà de 50 ans soulève des questions quant à la motivation et aux capacités des travailleurs à prolonger la durée de leur vie professionnelle. Dans ce cahier, nous examinons les attitudes de maintien dans l'emploi des travailleurs dits âgés et leur capacité à être performants au travail sur la base d'approches individuelles et organisationnelles du vieillissement au travail ainsi que d'une approche psychosociale. Plus précisément, nous analysons la manière dont les conduites des individus, étiquetés comme « travailleurs âgés » dans le monde du travail, peuvent être influencées par la manière dont ils se perçoivent eux-mêmes et sont perçus dans leur environnement de travail, sur base de croyances relatives au vieillissement professionnel.

Abstract

Nowadays, like most OECD countries, Belgium faces the challenge of an aging population. In response to this demographic challenge, OECD governments give priority to extending people's working lives in order to maintain the financial viability of the social security system in the long term (OCDE, 2005, 2006). However, given the very low employment rate for the over 50s in countries such as Belgium, workers' motivation and ability to remain in the workforce is an important issue. In this document, in line with individual and organisational approaches to aging at work and with psychosocial approaches, we aim to examine "older" workers' attitudes towards work and early exit as well as their ability to work, learn and develop. More precisely, we investigate how older workers' behaviors are affected by self-perception and others' perception, according to social beliefs about aging at work.

Introduction

Depuis la deuxième moitié du XX^e siècle, dans les pays membres de l'Organisation pour la Coopération et le Développement Économique (OCDE), la durée de la vie connaît une augmentation sans précédent, notamment grâce à des progrès en matière de soins de santé et à des modes de vie plus sains. Conjugée à une baisse des taux de natalité, l'augmentation de l'espérance de vie induit, dans ces pays, un vieillissement de la population (OCDE, 2006). En effet, alors que les personnes âgées de plus de 65 ans représentaient un peu plus de 15 % de la population belge en 2000, les prévisions pour 2050 font état d'un pourcentage légèrement supérieur à 25 %. Étant donné que les besoins des adultes en termes de soins de santé sont plus importants au fur et à mesure de l'avancée en âge, l'augmentation des dépenses publiques en soins de santé constitue une première conséquence prévisible du vieillissement de la population. L'examen de l'évolution du rapport entre le nombre d'inactifs de plus de 50 ans, essentiellement des (pré)pensionnés, et le nombre d'actifs met en évidence une autre conséquence économique du vieillissement de la population des pays membres de l'OCDE : la diminution de la part de la population en âge de travailler. Par exemple, en Belgique, alors qu'on dénombrait 60 (pré)pensionnés pour 100 travailleurs en 2000, le nombre de (pré)pensionnés dépassera légèrement le nombre de travailleurs en 2050 (environ 105 pensionnés pour 100 travailleurs) (OCDE, 2006). Cet accroissement du nombre de pensionnés par rapport au nombre de travailleurs constitue, pour un pays comme la Belgique, une deuxième menace pour la viabilité du système de sécurité sociale, étant donné que, dans ce système, le financement des pensions s'opère grâce à des prélèvements réalisés sur le salaire des travailleurs.

Afin de faire face aux difficultés financières que risque de poser le vieillissement de la population, un enjeu majeur des nouvelles orientations politiques, notamment en Belgique (OCDE, 2005, 2006), est la prolongation de la vie active effective. Plus précisément, afin d'éviter que l'augmentation prévisible des dépenses publiques en termes de sécurité sociale (soins de santé et pensions) n'entraîne une augmentation des prélèvements (ou taxes) réalisés sur le travail et/ou ne soit compensée par une

réduction de la générosité du système de sécurité sociale, il convient de maintenir les adultes plus âgés le plus longtemps possible dans la catégorie des « actifs ». Cette prolongation de la vie active n'implique pas nécessairement de reculer l'âge de la retraite, mais signifie certainement de réduire les opportunités de retraite anticipée⁴. En effet, en Belgique, alors que l'âge légal de la pension est fixé à 65 ans, « le taux d'emploi des travailleurs de 50 à 64 ans atteint 41 % en 2001, un des taux les plus bas des pays de l'OCDE après la Turquie, la Hongrie et l'Italie. Ce taux se situe 14 points de pourcentage en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE » (OCDE, 2003 : 13). Selon des chiffres plus récents, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans était de 32,5 % en 2006 (OCDE, 2007). En outre, en Belgique, l'âge auquel les travailleurs se retirent effectivement de la vie active est « un des plus faibles des pays de l'OCDE. Pour la période 1995-2000, il est estimé à 58,3 ans pour les hommes et à 56,9 ans pour les femmes » (OCDE, 2003 : 12). Les prépensions involontaires, c'est-à-dire les départs à la retraite imposés aux travailleurs lors de restructurations d'entreprise, peuvent certes expliquer en partie les faibles taux d'emploi au-delà de 50 ans ; il semble néanmoins que ces faibles taux d'emploi sont également dus à un recours important à la prépension volontaire de la part des travailleurs de plus de 50 ans (Guillemard, 2003 ; Vandenbroucke & vander Hallen, 2002). Dans ce contexte, en Belgique, afin d'atteindre l'objectif sociopolitique de prolongation de la vie active, il convient donc principalement de reculer l'âge du retrait effectif de la vie active, c'est-à-dire de faire en sorte qu'il soit le plus proche possible de l'âge légal de la pension, notamment en réduisant les opportunités de retraite anticipée.

Ainsi, des discussions ont été menées en 2005 entre le gouvernement fédéral belge, des représentants des entreprises et des représentants des travailleurs afin de renforcer le financement du système de sécurité sociale face aux problématiques du vieillissement de la population et de la globalisation de l'économie. Ces discussions ont abouti à un accord, intitulé le « Contrat de solidarité entre générations » (Service de presse du Premier ministre, 2005), qui comprend des mesures visant à embaucher davantage de jeunes, à augmenter les chances des plus âgés sur le marché du travail et leur taux d'emploi, et à réduire les charges du travail. Parmi les mesures destinées à augmenter le taux d'emploi des plus âgés figurent notamment l'octroi de compensations financières pour toute personne qui décide de travailler jusqu'à l'âge légal de la pension, une facilitation du recours au crédit-temps (4/5 temps) pour les travailleurs de plus de 55 ans, le relèvement de l'âge de la prépension à 60 ans⁵ (contre 58 ans précédemment) et l'allongement du nombre d'années de carrière nécessaires à

⁴ Les termes « retraite » et « pension » sont utilisés indifféremment pour désigner le retrait de la vie active à l'âge légal, tandis que les termes « retraite anticipée » et « prépension » sont utilisés indifféremment pour désigner le retrait de la vie active avant l'âge légal.

⁵ Dans certains secteurs professionnels (par exemple pour des métiers "lourds" sur le plan physique), l'âge de la prépension pourra être ramené à 56 ou 58 ans.

l'introduction d'une demande de prépension de 25 ans à 30 ans en 2008, puis à 35 ans en 2012. Outre ces mesures qui visent directement les possibilités de retraite anticipée offertes aux travailleurs, les entreprises sont également tenues de participer au maintien des plus âgés dans l'emploi en augmentant leur offre de formations pour les travailleurs plus âgés et en présentant une formule d'outplacement à tout travailleur de plus de 45 ans qui est licencié. Enfin, la communication aux entreprises et aux partenaires sociaux d'une image positive du vieillissement au travail constitue une dernière mesure proposée dans ce cadre afin que ces acteurs soient convaincus de la valeur des travailleurs plus âgés dans le monde du travail.

Cependant, alors que l'allongement de la vie active effective est la solution privilégiée par les politiques publiques pour renforcer le financement du système de sécurité sociale face à la problématique du vieillissement de la population, les faibles taux d'emploi actuels au-delà de 50 ans posent question quant à la motivation et aux capacités réelles des travailleurs à prolonger la durée de leur vie professionnelle (van der Heijden, Schalk, & van Veldhoven, 2008). Plus précisément, alors qu'en Belgique la prépension volontaire paraît être devenue une aspiration considérée comme légitime par les travailleurs (Guillemard, 2003), il semble pertinent de s'interroger sur les attitudes des travailleurs plus âgés à l'égard de leur maintien dans l'emploi. En outre, il convient également de s'intéresser aux compétences de ces travailleurs, et plus particulièrement à leur capacité à atteindre des niveaux satisfaisants de performance dans leurs tâches professionnelles. En effet, la plupart des modèles du vieillissement cognitif font état d'un déclin de plusieurs capacités cognitives (vitesse de traitement de l'information, mémoire de travail, attention, etc.) sous-tendant la performance des individus dans diverses tâches au fur et à mesure de l'avancée en âge (Park, 1994 ; Rogers, 1997 ; Salthouse, 1991, 1996, 2003). Dès lors, dans le contexte actuel de l'allongement de la durée de la vie professionnelle, il semble opportun, suite à ces deux questions, d'examiner les raisons qui poussent certains travailleurs à mettre un terme de manière anticipée à leur vie professionnelle, par exemple au moyen d'une prépension, ainsi que les facteurs qui peuvent influencer le maintien de leurs capacités cognitives à un niveau suffisant pour accomplir leurs tâches professionnelles.

Dans la suite de cet article, afin d'apporter des éléments de réponse à ces deux questions, nous présentons tout d'abord une synthèse des études relatives d'une part aux variables qui sont traditionnellement étudiées pour expliquer la décision de prépension volontaire, et d'autre part à la relation entre l'âge et la performance au travail en lien avec des modèles traitant du vieillissement cognitif. Dans ce cadre, nous posons le constat que la littérature consacrée aux questions de la motivation et des capacités réelles des travailleurs à prolonger la durée de leur vie professionnelle n'a pas proposé d'explication intégrant des variables psychosociales telles que la perception qu'un travailleur a de lui-même en termes d'âge ou les perceptions sociales du vieillissement professionnel telles qu'elles sont véhiculées par exemple via les

stéréotypes à l'égard des travailleurs plus âgés. Or, la prise en compte de telles variables paraît nécessaire pour étudier le vieillissement professionnel dès lors que, dans les débats sociopolitiques consacrés à la fin de carrière et dans de nombreuses pratiques de gestion de ressources humaines, les travailleurs de 50 ans et plus sont généralement étiquetés comme « travailleurs âgés » et sont donc susceptibles de se percevoir eux-mêmes et d'être perçus dans leur environnement professionnel selon des croyances sociales relatives au vieillissement professionnel. Sur cette base, afin de démontrer le rôle de processus psychosociaux dans les attitudes des travailleurs plus âgés à l'égard de leur maintien dans l'emploi et dans leur capacité à atteindre des niveaux satisfaisants de performance au travail, nous présentons ensuite les résultats de plusieurs études empiriques qui ont appliqué deux théories de psychologie sociale, la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979) et la théorie de la menace du stéréotype (Steele, Spencer, & Aronson, 2002), à la problématique du vieillissement au travail.

Les déterminants de la décision de prépension volontaire

D'après Szinovacz (2003), lorsqu'on étudie les facteurs qui sous-tendent la décision de (pré)pension volontaire, il convient de distinguer les niveaux macro, méso et micro. Le niveau macro, ou sociétal, renvoie aux facteurs historiques et normatifs qui affectent tous les membres d'une même cohorte de la même manière (Sterns & Doverspike, 1989 ; Sterns & Miklos, 1995) tels que la structure de la population en termes d'âge, les modes de production, le marché du travail, les normes sociales à l'égard de l'âge et de la pension, et les politiques publiques mises en œuvre par l'État en matière d'emploi et de sécurité sociale (Szinovacz, 2003). Les informations relatives au contexte démographique et socio-économique de la Belgique présentées ci-dessus constituent plusieurs éléments du niveau sociétal intervenant dans la décision de prépension.

Le niveau méso réfère au contexte démographique et socio-économique plus local (ou régional) ainsi qu'aux positions respectives des associations syndicales et des employeurs à l'égard de la prépension (Szinovacz, 2003). Les conventions sectorielles de travail qui offrent des possibilités de prépension volontaire à un âge moins élevé que l'âge légal de la prépension, par exemple dans le secteur de la construction, constituent un des facteurs du niveau méso en Belgique.

Le niveau micro se compose quant à lui des facteurs traditionnellement étudiés par la psychologie pour expliquer la décision de prépension (Szinovacz, 2003). La plupart des études consacrées à l'explication psychologique de la décision de prépension volontaire se basent sur le modèle de Beehr (1986) et sur celui de Feldman (1994), ce dernier définissant la prépension comme « le retrait d'une position organisationnelle ou d'une trajectoire professionnelle d'une durée considérable, prise par des individus d'un certain âge avec l'intention de réduire leur investissement psychologique dans le travail » (p. 287). Ces modèles distinguent trois étapes successives dans le processus menant au statut de prépensionné(e). La première étape renvoie à une préférence de l'individu pour la prépension (« j'aimerais prendre une

prépension »), la deuxième étape concerne l'intention de prépension (« j'envisage, je décide de prendre une prépension »), et la troisième étape représente la prise effective de la prépension.

Selon Barnes-Farrell (2003), alors que certaines études visant à comprendre les déterminants de la prise effective de prépension sont réalisées « post hoc », c'est-à-dire sur des échantillons d'individus déjà (pré)pensionnés, d'autres études examinent les prédicteurs des préférences et/ou des intentions de prépension des travailleurs qui approchent de l'âge de la (pré)pension. Dans ce dernier cas, les préférences et les intentions de prépension sont évaluées soit en termes d'attitudes favorables à la décision de prépension, soit en termes d'âge souhaité pour le retrait de la vie active, et les raisons qui sous-tendent la décision de prépension sont envisagées en amont de celle-ci, en examinant les relations entre des variables dites prédictrices et l'intention de prépension des travailleurs. Deux arguments peuvent être avancés pour justifier l'utilisation privilégiée de cette approche. Premièrement, plusieurs études ont démontré empiriquement une forte consistance entre préférence et/ou intention d'une part, et acte réel de prépension d'autre part (Henkens & Tazelaar, 1994 ; Prothero & Beach, 1984). Ensuite, en se situant en amont de la décision de prépension, cette perspective permet d'examiner directement les processus qui peuvent mener à une telle décision plutôt que les caractéristiques des individus une fois que la prépension est actée (Barnes-Farrell, 2003). Dans ce cadre, les variables qui sont étudiées au niveau micro pour expliquer la décision de prépension, et plus particulièrement les préférences et/ou intentions de prépension, peuvent être regroupées en trois classes, selon qu'elles sont relatives aux caractéristiques personnelles de l'individu, à son environnement privé, ou à sa vie professionnelle (Barnes-Farrell, 2003 ; Beehr, 1986 ; Feldman, 1994 ; Sterns & Kaplan, 2003).

Les caractéristiques personnelles

De manière générale, les recherches soulignent que des caractéristiques personnelles telles que l'âge, le genre et le niveau d'éducation de l'individu, ainsi que son état de santé et ses contraintes financières, sont des prédicteurs significatifs de l'intention de prépension.

Dans la littérature relative à la prédiction de la décision de retrait anticipé, l'état de santé et les contraintes financières d'un individu sont les deux variables qui entretiennent de manière (quasi) systématique des liens significatifs avec l'intention de prépension (Adams, 1999 ; Adams, Prescher, Beehr, & Lespito, 2002 ; Barnes-Farrell, 2003 ; Beehr, 1986 ; Beehr, Glazer, Nielson, & Farmer, 2000 ; Feldman, 1994 ; Hansson, DeKoekkoek, Neece, & Patterson, 1997 ; Shultz & Taylor, 2001 ; Talaga & Beehr, 1989 ; Taylor & Shore, 1995). Ce résultat est d'autant plus signifi-

catif que ces variables sont évaluées subjectivement, c'est-à-dire par l'individu lui-même. Ainsi, les contraintes financières mesurées « objectivement » (nombre de dépendants, revenus de l'individu ou du conjoint, etc.) et les diagnostics médicaux semblent jouer un rôle moindre pour prédire l'intention de prépension que les mesures « subjectives » (l'anticipation de difficultés ou de satisfactions financières liées au futur statut de (pré)pensionné et la perception de son propre état de santé). Dans ce cadre, le résultat le plus consistant des études consacrées à la prédiction de l'intention de prépension établit que l'attitude d'un individu à l'égard d'une éventuelle prépension sera d'autant plus favorable qu'il se sent en mauvaise santé et qu'il prévoit peu de difficultés financières lorsqu'il envisage l'arrêt de sa vie active.

En ce qui concerne l'âge du travailleur, certaines études mettent en évidence une relation positive entre cette variable et l'intention de prépension (Adams & Beehr, 1998 ; Adams et al., 2002 ; Shultz & Taylor, 2001 ; Taylor & Shore, 1995) ; en d'autres termes, plus un individu est âgé, plus il souhaite prendre une prépension. Cependant, il semblerait que l'âge ne soit qu'un marqueur approximatif du départ réel à la retraite, étant donné la variabilité des programmes de prépension et l'incertitude quant aux transitions possibles qui en découlent. Une mesure plus adéquate de l'effet potentiel de l'âge sur la décision de prépension serait dès lors l'opinion du travailleur quant à la proximité temporelle de sa propre prépension ou, en d'autres termes, l'écart subjectif qui le sépare de celle-ci (Ekerdt, Kosloski, & DeViney, 2000).

D'après Shultz et Taylor (2001), plus un travailleur est diplômé, plus il aura tendance à retarder l'âge de sa (pré)pension. Alors que ces auteurs expliquent ce résultat en termes d'une proximité entre le niveau d'éducation et d'autres variables influençant la décision de prépension (état de santé, autonomie professionnelle), Singh et Verma (2003) font l'hypothèse que les travailleurs qui ont fait de longues études souhaitent travailler le plus longtemps possible afin de profiter pleinement de leurs investissements éducationnels passés.

En ce qui concerne le genre, certaines recherches établissent que les hommes sont plus enclins à choisir une retraite anticipée que les femmes (Talaga & Beehr, 1995), tandis que d'autres indiquent au contraire que le retrait anticipé est privilégié par les femmes (Reitzes, Mutran, & Fernandez, 1998). Cependant, Talaga et Beehr (1995), comme d'autres auteurs (Pienta & Hayward, 2002; Szinovacz, DeViney, & Davey, 2001), montrent également que les effets du genre sont souvent mieux compris dans une approche complexe qui inclut notamment la situation du conjoint (état de santé, situation financière, statut professionnel, etc.).

L'environnement privé ou familial

Il importe de tenir compte du genre des individus lorsqu'il est question du rôle de l'environnement familial dans l'intention de prépension. En effet, le nombre de personnes dépendantes dans le ménage exerce une influence différente selon le genre du travailleur : plus il est élevé, plus il favorise la décision de retraite des femmes tandis qu'il l'inhibe chez les hommes (Isaksson & Johansson, 2000 ; Talaga & Beehr, 1995). Dans le même ordre d'idées, l'état de santé des membres du ménage peut exercer une influence importante sur le choix relatif à la fin de carrière ; il apparaît en effet que, lorsque le besoin s'en fait sentir, les femmes arrêtent de travailler pour prendre soin de leurs proches (mari, enfants, mais aussi parents malades, etc.), alors que les hommes, dans une situation similaire, poursuivent leur carrière professionnelle pour assurer des revenus suffisants (Talaga & Beehr, 1995). Il est possible que, outre les différences dans les salaires, celui de la femme pouvant être considéré comme secondaire, des différences dans les rôles familiaux interviennent dans ces effets de genre.

En dehors des variables liées aux nécessités pragmatiques, le couple agit à un autre niveau, tout aussi fondamental, qui est celui de la norme et du projet de vie commun. Les rares études qui se sont intéressées à l'impact de la pression sociale exercée par le partenaire ont mis en évidence le poids significatif du conjoint sur la décision de retraite (Henkens, 1999 ; Pienta & Hayward, 2002 ; Szinovacz et al., 2001). Il semble en effet que les époux ajustent de manière commune le moment où ils se retirent de la vie professionnelle, en ce sens qu'ils préfèrent prendre leur retraite à des moments proches (Talaga & Beehr, 1995).

L'impact de l'environnement familial sur la décision de prépension pourrait également se manifester en cas de conflit entre les sphères professionnelle et familiale (Greenhaus & Beutell, 1985), c'est-à-dire lorsque l'individu rencontre des difficultés dans la gestion simultanée de ses rôles professionnels et familiaux. Kossek et Ozeki (1998) soulignent que, plus les occupations professionnelles perturbent la réalisation de tâches et projets d'ordre privé (ou inversement), plus les intentions de départ volontaire de l'organisation sont élevées (quel que soit l'âge du travailleur). Dans ce cadre, Raymo et Sweeney (2006) ont récemment montré que, lorsque des travailleurs de plus de 50 ans éprouvent des difficultés à remplir leurs rôles familiaux à cause de leurs occupations professionnelles, le retrait (complet ou partiel) de la vie active est une solution envisagée pour mettre fin au conflit de rôles. En outre, lorsque l'accomplissement de tâches professionnelles est rendu difficile par des contraintes familiales, ces travailleurs envisagent de se retirer partiellement, mais pas complètement, de la vie active.

Les variables organisationnelles

Les variables organisationnelles concernent la vie professionnelle de l'individu, c'est-à-dire non seulement ses attitudes par rapport à son emploi, à sa carrière et à son organisation, mais également les caractéristiques de son environnement professionnel. Contrairement aux aspects de santé et de contraintes financières, ces variables ne sont pas automatiquement prises en compte dans les études traitant de la décision de prépension ; par ailleurs, les résultats significatifs obtenus ne sont pas systématiquement répliqués.

Un premier facteur qui s'impose est celui de la pénibilité du métier. Ainsi, des conditions de travail pénibles, notamment sur le plan physique (Blekesaume & Solem, 2005 ; Hayward, Grady, Hardy, & Sommers, 1989), et une faible autonomie dans la maîtrise des tâches professionnelles (Blekesaume & Solem, 2005 ; Henkens & Tazelaar, 1994 ; Schmitt, Coyle, Rauschenberger, & White, 1979 ; Schmitt & McCune, 1981) favorisent le départ anticipé. La manière dont l'individu perçoit son environnement professionnel en termes de stress semble également jouer un rôle significatif sur le plan de la décision de prépension, celle-ci étant privilégiée lorsque l'individu ressent du stress dans l'environnement professionnel (Lin & Hsieh, 2001 ; Herzog, House, & Morgan, 1991).

Par ailleurs, la satisfaction professionnelle apparaît être un prédicteur pertinent de la décision de prépension sur le plan théorique (Beehr, 1986 ; Feldman, 1994), et quelquefois empirique (Hanisch & Hulin, 1990, 1991), l'insatisfaction professionnelle conduisant à la prise d'une prépension ; cependant, plusieurs études n'ont pas réussi à mettre en évidence un effet de la satisfaction professionnelle sur le plan statistique (Adams, 1999 ; Adams & Beehr, 1998 ; Schmitt & McCune, 1981 ; Talaga & Beehr, 1989 ; Taylor & Shore, 1995). De manière plus significative, il semble que la perception d'avoir réalisé une bonne carrière, d'avoir atteint ses objectifs professionnels (Adams, 1999 ; Hanish & Hulin, 1990, 1991 ; Kilty & Behling, 1985) ou de ne plus avoir la possibilité de bénéficier d'un avancement professionnel (Settersten & Hagestad, 1996 ; Settersten, 1998) favorise l'intention de prépension. Au contraire, l'attachement d'un individu à son organisation, c'est-à-dire la facette affective de son implication organisationnelle (Meyer & Allen, 1991), diminue l'intention de prépension (Adams et al., 2002 ; Adams & Beehr, 1998 ; Taylor & Shore, 1995).

Outre le rôle prépondérant joué par l'état de santé et les contraintes financières, les recherches consacrées à l'explication psychologique de la décision de (pré)pension ont donc mis en évidence une multitude de variables individuelles et environnementales (familiales et organisationnelles) susceptibles d'influencer la motivation des travailleurs à mettre un terme à leur vie professionnelle. Comme nous l'avons souligné précédemment, dans le contexte actuel de l'allongement de la durée de la vie professionnelle, les capacités des travailleurs plus âgés à atteindre des niveaux satis-

faisants de performance dans leurs tâches professionnelles nécessitent, tout comme leur motivation à se maintenir dans l'emploi, une analyse approfondie. Dès lors, dans les lignes qui suivent, partant des modèles traitant du vieillissement cognitif, nous abordons la question de la relation entre l'âge du travailleur et sa performance au travail.

Âge et performance au travail

Le vieillissement cognitif

L'étude du vieillissement cognitif vise à comprendre l'évolution du fonctionnement cognitif (les formes de mémoire, la vitesse de traitement de l'information, l'attention, le raisonnement, les aptitudes verbales, etc.) au fur et à mesure de l'avancée en âge ainsi que les causes de cette évolution (Lemaire & Bherer, 2005). Dans ce cadre, une attention particulière est accordée à la mise en évidence des composants de la cognition qui sont affectés par l'avancée en âge et de ceux qui sont préservés. De nombreuses études ont démontré que l'intelligence fluide (les capacités intellectuelles telles que la mémoire, l'attention, le raisonnement et les habiletés spatiales) commence à décliner dès l'âge de 25 ans, tandis que l'intelligence cristallisée (les connaissances culturelles telles que les aptitudes verbales) peut croître jusqu'au-delà de 50 ans, étant donné qu'elle résulte essentiellement de l'expérience, pour ensuite demeurer stable ou décliner légèrement (Lemaire & Bherer, 2005 ; Park, 1994 ; Rogers, 1997 ; Salthouse, 1991, 1996, 2003). En ce qui concerne la relation négative entre l'âge et les mesures d'intelligence fluide, plusieurs explications ont été avancées. D'après Craik et Jennings (1992), le mécanisme explicatif renvoie à la réduction progressive, au cours du vieillissement, des ressources cognitives disponibles pour traiter l'information, c'est-à-dire de la capacité de la mémoire de travail⁶. Hasher et Zacks (1988) suggèrent quant à eux que les déficits liés à l'âge observés sur des mesures de l'intelligence fluide sont dus à un déclin progressif de la capacité à inhiber les informations dont le traitement est non pertinent pour la tâche en cours, ce qui entraîne une réduction des ressources cognitives disponibles pour traiter les informations pertinentes. Quant à Salthouse (1996), il fait état d'une diminution progressive de la vitesse de traitement de l'information avec l'âge, c'est-à-

⁶ La mémoire de travail est un système de mémoire à capacité limitée permettant le stockage temporaire et la manipulation d'une information pendant la réalisation de tâches cognitives (Lemaire & Bherer, 2005).

dire de la rapidité et de la précision avec lesquelles certaines opérations cognitives sont exécutées. En définitive, les déclinés liés à l'âge touchant diverses aptitudes cognitives ont été expliqués par différents processus (déficit d'inhibition, diminution des ressources ou de la vitesse de traitement de l'information), en réalité complémentaires, qui évoquent l'idée d'une détérioration générale de la capacité de traitement de l'information avec l'âge.

Cependant, comme le souligne Hess (2005), la plupart des études réalisées dans ce cadre ont été menées dans des conditions artificielles de laboratoire : les performances d'individus jeunes et âgés confrontés à des tâches peu familières évaluant un aspect spécifique de la cognition étaient comparées dans le but d'examiner la relation entre l'âge et la capacité cognitive évaluée. Dans cette optique, les aptitudes cognitives évaluées de manière isolée sont supposées représenter les aptitudes cognitives utilisées dans divers contextes ; les structures et les fonctions de ces aptitudes sont censées être communes à tous les individus ; les effets du vieillissement sur ces aptitudes sont supposés être universels ; la comparaison des performances d'individus très âgés (70-80 ans) à celles d'individus très jeunes (18-25 ans) et la focalisation sur le déclin de mécanismes cognitifs relatifs à l'intelligence fluide accèdent la thèse d'une détérioration générale de la capacité à traiter l'information avec l'avancée en âge, considérée comme la cause principale des déficits observés sur diverses aptitudes cognitives d'individus âgés (Hess, 2005). La principale critique formulée à l'encontre de cette approche est qu'elle sous-estime le rôle de variables contextuelles dans l'émergence de différences liées à l'âge sur le plan des capacités cognitives étudiées. Pour répondre à cette critique, Hess (2005) suggère d'utiliser la « life-span developmental psychology » (Baltes, 1987, 1997) comme cadre théorique pour étudier le vieillissement ; en effet, cette perspective théorique permet la prise en compte de variables individuelles (comme l'âge) et de variables contextuelles (comme la nature des tâches que l'individu accomplit régulièrement) pour analyser l'évolution du fonctionnement cognitif au fur et à mesure de l'avancée en âge.

La « life-span developmental psychology » (Baltes, 1987, 1997) étudie l'évolution des comportements et des processus mentaux tout au long de la vie dans le but de mettre en évidence les principes généraux du développement, les similarités et différences développementales interindividuelles, et le rôle de facteurs biologiques et environnementaux ainsi que leur interaction dans l'émergence de ces similarités et différences. Dans cette optique, le vieillissement est conçu comme un processus qui s'étend de la naissance, voire de la conception, à la mort et qui est caractérisé par l'occurrence simultanée de gains et de pertes en termes de ressources biologiques et cognitives. D'après Baltes (1987, 1997), ces changements développementaux sont multidirectionnels et multidimensionnels : à tout moment du développement, alors que le fonctionnement cognitif s'améliore dans un domaine (par exemple, une capacité liée à l'intelligence cristallisée), il se détériore dans un autre domaine (par exemple, une capacité liée à l'intelligence fluide). En outre, le processus du vieillissement est caractérisé par des différences inter- et intra-individuelles. D'une part,

chaque individu se développe selon son propre rythme : alors que le fonctionnement cognitif d'un individu commence à décliner dans un domaine, un autre individu du même âge parviendra à maintenir un niveau de fonctionnement optimal dans ce domaine. Outre la précocité du déclin cognitif dans un domaine donné, la vitesse à laquelle il évolue peut également varier d'un individu à l'autre (Lemaire & Bherer, 2005). D'autre part, alors que le fonctionnement cognitif d'un individu commence à décliner dans un domaine, il peut être maintenu à un niveau optimal dans un autre domaine. Cette perspective théorique permet donc de concevoir les changements liés à l'âge sur le plan du fonctionnement cognitif comme déterminés par des facteurs individuels et contextuels, la cognition étant alors considérée comme un mécanisme adaptatif permettant l'ajustement du comportement à des changements individuels (gains et pertes en termes de ressources) et contextuels (le type de tâches auxquelles l'individu est confronté). D'après Hess (2005), cette conception de la cognition conduit d'une part à accorder autant d'importance à l'étude des progressions et/ou stabilisations de certaines aptitudes cognitives observées au cours du développement qu'à l'étude du déclin de ces mêmes aptitudes cognitives, et d'autre part à envisager une certaine variabilité intra-individuelle et interindividuelle sur le plan des changements du fonctionnement cognitif liés à l'avancée en âge (puisque chaque individu se développe au sein de contextes spécifiques).

La relation entre l'âge et la performance au travail

Plusieurs études et méta-analyses ont démontré que le meilleur prédicteur de la performance au travail, que celle-ci soit mesurée par des critères objectifs de productivité ou par des évaluations réalisées par le supérieur hiérarchique, est le résultat obtenu par l'individu à des tests d'intelligence, c'est-à-dire à des tâches mesurant diverses aptitudes cognitives (Hunter & Hunter, 1984 ; Schmidt & Hunter, 2004 ; Schmidt, Hunter, & Outerbridge, 1986). Dans cette perspective, étant donné que les recherches consacrées au vieillissement cognitif ont mis en évidence le déclin de certaines aptitudes cognitives essentielles pour le traitement de l'information (comme la mémoire de travail) au fur et à mesure de l'avancée en âge (Craik & Jennings, 1992 ; Hasher & Zacks, 1988 ; Salthouse, 1991, 1996, 2003), il semble pertinent de faire l'hypothèse d'une corrélation négative entre l'âge et la performance au travail (Panek, 1997 ; Park, 1994 ; Park & Hall Gutchess, 2000). Les recherches qui ont investigué cette question ne tirent toutefois aucune conclusion nette dans ce sens. En effet, sur la base d'une revue de la littérature, Rhodes (1983) a observé que la relation entre l'âge et la performance au travail était positive dans huit études, négative dans neuf études, nulle dans neuf études et en forme de « U » inversé (un niveau de performance maximal pour les adultes d'âge moyen) dans huit études.

L'auteur émet l'hypothèse que cette inconsistance de résultats pourrait être due à la diversité des mesures de performance utilisées dans les études ainsi qu'à la nature du travail. De manière cohérente avec cette suggestion, une méta-analyse de Waldman et Avolio (1986) a révélé que la corrélation moyenne entre l'âge et la performance était négative lorsque les évaluations du travailleur par son supérieur constituaient la mesure de performance, mais positive lorsque des indices plus objectifs de productivité étaient utilisés pour mesurer la performance au travail. En outre, ces auteurs ont également observé que le déclin de la performance (mesurée par les évaluations du supérieur) suite à l'avancée en âge était moins probable lorsque le travail se compose de tâches complexes. Cependant, sur la base d'une autre méta-analyse, McEvoy et Cascio (1989) ont conclu qu'il n'y avait pas de relation systématique entre l'âge et la performance au travail, même lorsque le rôle modérateur de variables telles que le type de mesure de la performance ou le degré de complexité des tâches était pris en considération, ce qui confirme la difficulté de mettre en évidence une diminution des performances due au vieillissement des travailleurs (Czaja, 2001 ; Sterns & Miklos, 1995 ; Warr, 1994). En définitive, Waldman et Avolio (1993) ont suggéré qu'il serait plus pertinent de s'intéresser aux variables individuelles (par exemple, l'expérience) et contextuelles (les aptitudes de collègues, la qualité de la relation avec le supérieur, le type de métier) susceptibles d'affecter la relation entre l'âge et la performance au travail qu'à l'existence même de cette relation.

Dans cette perspective, plusieurs explications ont été avancées pour comprendre l'absence de relation entre l'âge et la performance au travail, tout en tenant compte du fait que la plupart des aptitudes cognitives qui constituent le meilleur prédicteur de la performance au travail déclinent avec l'âge (Czaja, 2001 ; Hansson et al., 1997 ; Murphy, 1989 ; Panek, 1997 ; Park, 1994 ; Park & Hall Gutchess, 2000). Ces différentes explications de l'absence de relation entre l'âge et la performance au travail s'intègrent parfaitement au cadre théorique de la « life-span developmental psychology » (Baltes, 1987, 1997) dans le sens où la performance au travail est envisagée comme le résultat de variables individuelles (l'âge et l'expérience du travailleur notamment), contextuelles (par exemple, le type de tâches que le travailleur doit accomplir), et de leur interaction.

Une première explication renvoie à l'idée selon laquelle les travailleurs plus âgés occupent des fonctions caractérisées par des tâches routinières plutôt que par des tâches nécessitant l'apprentissage de nouvelles procédures et/ou technologies (Park, 1994 ; Park & Hall Gutchess, 2000). Cette explication réfère à la distinction entre l'intelligence fluide et l'intelligence cristallisée. Ainsi, des phases de transition professionnelle (par exemple, l'affectation à une nouvelle fonction), parce qu'elles sollicitent des aptitudes cognitives liées à l'intelligence fluide, seraient révélatrices d'une moindre performance de la part des travailleurs plus âgés, tandis que ceux-ci seraient très performants pour accomplir des tâches familières pour lesquelles la mobilisation de l'intelligence cristallisée, c'est-à-dire de connaissances et d'aptitudes

acquises par expérience tout au long de leur vie professionnelle, est plus importante (Murphy, 1989 ; Warr, 1993).

Une deuxième explication donne un rôle plus central à la notion d'expérience acquise. Plus précisément, le maintien de la performance avec l'avancée en âge serait dû à la compensation du déclin d'aptitudes cognitives liées à l'intelligence fluide par l'utilisation de schèmes cognitifs complexes (des connaissances et/ou stratégies) acquis au fur et à mesure de l'exécution de tâches professionnelles (Hansson et al., 1997 ; Panek, 1997 ; Park, 1994 ; Park & Hall Gutchess, 2000). Plusieurs données empiriques permettent de soutenir cette explication. Ainsi, dans une recherche sur les performances de dactylographes professionnels, Salthouse (1984) a observé que, malgré un déclin cognitif lié à l'âge sur le plan d'un composant essentiel de l'activité professionnelle en question (la diminution de la vitesse de détection d'une lettre), la vitesse de frappe des dactylographes âgés ne diffère pas de celle des dactylographes plus jeunes. En examinant plus en détails les performances des dactylographes, Salthouse a mis en évidence une stratégie d'anticipation utilisée par les dactylographes plus âgés pour compenser le ralentissement psychomoteur lié au vieillissement (la détection d'une lettre). Plus précisément, les dactylographes âgés identifient à l'avance un plus grand nombre de lettres que les dactylographes plus jeunes, ce qui leur permet de dactylographier aussi vite qu'eux bien qu'ils soient plus lents qu'eux pour détecter une lettre. De leur côté, Avolio, Waldman et McDaniel (1990) ont montré que l'expérience professionnelle (mesurée par le nombre d'années dans la fonction ou dans une fonction similaire, éventuellement dans une autre organisation) était un meilleur prédicteur de la performance au travail (mesurée par les évaluations du supérieur) que l'âge.

Enfin, l'utilisation accrue de supports présents dans l'environnement de travail (par exemple, la collaboration avec les collègues) au fur et à mesure de l'avancée en âge pour compenser le déclin de certaines aptitudes cognitives constitue une troisième explication plausible de l'absence de relation entre l'âge et la performance au travail. Bien que cette explication ne soit pas soutenue par des données empiriques, l'hypothèse la sous-tendant est que l'environnement de travail est utilisé par les travailleurs plus âgés pour maintenir un niveau de performance optimal grâce à l'expérience acquise avec les années de travail (Hansson et al., 1997 ; Park, 1994 ; Park & Hall Gutchess, 2000). Ainsi, comme pour la deuxième explication de l'absence de relation entre l'âge et la performance au travail, la notion d'expérience acquise est également mobilisée pour rendre compte de l'utilisation de supports environnementaux par les travailleurs âgés destinée à compenser le déclin de certaines aptitudes cognitives.

En résumé, alors que la détérioration d'aptitudes cognitives relatives à l'intelligence fluide avec l'avancée en âge est démontrée dans des conditions artificielles de laboratoire, aucune donnée empirique n'accrédite la thèse d'un déclin de la performance des travailleurs plus âgés dans leurs tâches professionnelles. Afin

d'expliquer le maintien d'un fonctionnement cognitif optimal, les recherches ont mis en évidence le rôle de variables individuelles autres que l'âge (par exemple, la mobilisation de compétences acquises par expérience), de variables contextuelles (par exemple, le caractère familier des tâches professionnelles, ou l'utilisation de supports environnementaux), et de leur interaction.

La conception du « travailleur âgé » dans les recherches sur la décision de prépension et la performance au travail

Les recherches sur la décision de prépension, tout comme celles consacrées à la performance au travail des plus âgés, ont mis en évidence le rôle de variables individuelles et contextuelles, et de leur interaction. A la lumière des cinq approches conceptuelles proposées par Sterns (Sterns & Doverspike, 1989 ; Sterns & Miklos, 1995) pour analyser le vieillissement au travail, il semble que ces deux courants d'études, bien qu'ils visent à expliquer des comportements distincts (mais complémentaires), ont adopté des angles d'analyse très proches du vieillissement au travail.

La première approche suggérée par Sterns renvoie à l'âge chronologique du travailleur, variable traditionnellement prise en compte pour expliquer tant la décision de prépension que la performance des travailleurs plus âgés. L'âge fonctionnel constitue la deuxième approche ; il fait référence à la santé du travailleur dans les recherches sur la décision de prépension et à ses aptitudes cognitives dans celles relatives à sa performance au travail. D'après Sterns, la troisième approche, ou âge psychosocial, a été très peu exploitée dans les recherches consacrées à la fin de carrière. En effet, ni la perception qu'un travailleur a de lui-même en termes d'âge, ni les perceptions sociales du vieillissement professionnel telles qu'elles sont véhiculées par exemple via les stéréotypes à l'égard des travailleurs plus âgés n'ont été prises en compte pour expliquer la décision de prépension ou la performance de ces travailleurs. La quatrième approche, ou âge organisationnel, est généralement exploitée lorsqu'il est question de l'ancienneté du travailleur dans son organisation et dans sa fonction. La prise en compte du rôle de variables telles que les conditions de travail ou le degré d'autonomie dans la maîtrise des tâches professionnelles illustre la manière dont cet angle d'analyse a été utilisé dans les recherches sur la décision

de prépension ; l'analyse de la relation entre l'expérience professionnelle et la performance au travail en constitue une autre exploitation. Enfin, la cinquième approche, tout en intégrant la majorité des idées développées par les quatre approches présentées ci-dessus, applique des éléments de la « life-span developmental psychology » (Baltes, 1987) à l'analyse de la fin de carrière. Plus précisément, sur la base de l'idée que des changements comportementaux ont lieu tout au long de la vie et qu'ils varient sur les plans intra-individuel et interindividuel, Sterns (Sterns & Doverspike, 1989 ; Sterns & Miklos, 1995) préconise d'étudier l'influence conjointe de facteurs individuels et contextuels sur les comportements de fin de carrière. Les recherches qui visent à expliquer le maintien de niveaux satisfaisants de performance au travail avec l'avancée en âge (Czaja, 2001 ; Hansson et al., 1997 ; Murphy, 1989 ; Panek, 1997 ; Park, 1994 ; Park & hall Gutches, 2000) s'inscrivent donc dans ce cadre.

Comme mentionné ci-dessus, les recherches sur la décision de prépension et la performance des travailleurs plus âgés n'ont pas intégré l'approche psychosociale du vieillissement au travail pour répondre aux questions posées au début de cet article concernant les attitudes des travailleurs plus âgés à l'égard de leur maintien dans l'emploi et leur capacité à atteindre des niveaux satisfaisants de performance dans leurs tâches professionnelles. Cette approche psychosociale du vieillissement au travail suggère qu'il peut être appréhendé comme une construction sociale en ce sens que ce sont des processus sociaux qui contribuent à définir des frontières entre la jeunesse et la vieillesse au travail et, ce faisant, établissent la manière dont les plus âgés sont perçus sur le plan de leur motivation et de leurs aptitudes à travailler au-delà d'un âge donné. La prise en compte de ces processus sociaux dans l'étude des comportements de fin de carrière semble doublement pertinente. D'une part, dans les débats sociopolitiques consacrés à la fin de carrière et dans de nombreuses pratiques de gestion de ressources humaines, les travailleurs de 50 ans et plus sont généralement étiquetés comme « travailleurs âgés », ce qui suggère, d'après la définition psychosociale du travailleur âgé (Sterns & Doverspike, 1989 ; Sterns & Miklos, 1995), qu'ils sont susceptibles de se percevoir eux-mêmes et d'être perçus dans leur environnement professionnel selon des croyances sociales relatives au vieillissement professionnel. D'autre part, sur la base d'une revue de la littérature, Hess (2005) a établi que les performances mnésiques de personnes âgées peuvent être en partie expliquées par une approche psychosociale du vieillissement ; en effet, plusieurs études ont montré que ces performances étaient affectées par des variables contextuelles liées aux croyances sociales concernant le vieillissement, et plus particulièrement au stéréotype selon lequel la mémoire décline avec l'âge. Dans les lignes qui suivent, nous nous intéressons principalement à la dimension psychosociale du vieillissement au travail, et plus précisément au contenu des stéréotypes concernant les « travailleurs âgés ».

Les stéréotypes du vieillissement au travail

En psychologie sociale, les stéréotypes désignent « des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent aussi des comportements, d'un groupe de personnes » (Leyens, Yzerbyt, & Schadron, 1996 : 12). En d'autres termes, ce sont des croyances descriptives et évaluatives basées sur les catégories sociales (Turner, 1999). Le processus de stéréotypisation, c'est-à-dire l'utilisation des stéréotypes pour juger un individu, permet, sur le plan cognitif, de donner du sens aux comportements d'autrui en l'associant à une catégorie sociale. En conséquence, cet individu est perçu comme interchangeable avec les autres membres de sa catégorie et les attributs qui lui sont propres (qui le distinguent des autres membres de sa catégorie) ne sont pas pris en considération pour le percevoir et le juger (Leyens et al., 1996 ; Turner, 1999).

D'après Cuddy et Fiske (2002 ; Cuddy, Norton, & Fiske, 2005 ; Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002), dans les sociétés occidentales, le contenu des stéréotypes du vieillissement peut être qualifié de « paternaliste ». Plus précisément, les « personnes âgées » sont perçues à la fois de manière positive, sur le plan de leur sociabilité, et de manière négative, sur le plan de leurs compétences intellectuelles. Ainsi, selon Hummert (1999), la connotation positive se manifeste à travers l'image de grands-parents, vus comme généreux, affectueux et sages, ou à travers celle de personnes ayant atteint « l'âge d'or » et profitant de leur retraite de manière active et sociable. La connotation négative s'exprime quant à elle principalement via l'image de la sénilité (lenteur, incompétence, incohérence, etc.) et, plus rarement, à travers celle de l'isolement social (solitude et tristesse).

En ce qui concerne les stéréotypes du vieillissement dans le monde du travail, les études consacrées à la manière dont les travailleurs dits « âgés » sont perçus ont également mis en évidence des dimensions négatives et d'autres plus positives (Bisdee & Lyons, 2005 ; Chiu, Chan, Snape, & Redman, 2001 ; DeArmond et al., 2006 ; Gaillard & Desmette, 2007 ; Hassell & Perrewe, 1995 ; Maurer, 2001 ; McCann & Giles, 2002 ; Perry & Finkelstein, 1999 ; Rosen & Jerdee, 1976 ; Shore & Goldberg, 2005 ; Smith, 2001 ; Taylor & Walker, 1994). Ainsi, des traits tels que l'expérience, la fiabilité et la loyauté communiquent une image positive du travailleur âgé. Cependant, l'image négative qui coexiste est largement prédominante ; elle renvoie à la perception du travailleur âgé comme étant en mauvaise santé, principalement sur le plan physique, démotivé par la vie professionnelle, en attente de (pré)pension, lent, peu créatif, peu flexible, peu enclin à se former, résistant au changement et aux nouvelles technologies, et possédant des compétences dépassées et des capacités d'apprentissage et d'adaptation aux changements limitées. En d'autres termes, à l'exception des attributs d'expérience et de fiabilité, les stéréotypes des travailleurs âgés sont connotés plutôt négativement en termes de compétences professionnelles. Il semble donc que la définition psychosociale du travailleur âgé renvoie majoritai-

rement à des croyances sociales négatives quant à sa motivation à se maintenir dans l'emploi et à sa capacité à atteindre des niveaux satisfaisants de performance au travail. Dans ce cadre, afin d'intégrer l'approche psychosociale du vieillissement au travail (Sterns & Doverspike, 1989 ; Sterns & Miklos, 1995) à l'étude d'une part des attitudes de maintien en emploi des travailleurs dits « âgés » et d'autre part de leur capacité à être performants au travail, il paraît pertinent d'investiguer les processus par lesquels ces croyances sociales majoritairement négatives peuvent influencer ces attitudes et capacité.

Études empiriques

Afin d'analyser la manière dont les conduites des individus étiquetés comme « travailleurs âgés » dans le monde du travail peuvent être influencées par le fait qu'ils sont susceptibles de se percevoir eux-mêmes et d'être perçus dans leur environnement professionnel sur la base de croyances sociales relatives au vieillissement professionnel, nous avons réalisé plusieurs études empiriques en référence à deux théories de psychologie sociale, la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979) et la théorie de la menace du stéréotype (Steele et al., 2002).

La théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979) étudie les réactions des individus membres d'un groupe dont l'image sociale est connotée négativement dans un domaine donné (Turner & Reynolds, 2001), par exemple en raison de stéréotypes négatifs véhiculés à l'égard des membres du groupe (Leyens & Yzerbyt, 1997). Afin d'expliquer ces réactions, cette théorie investigate des variables intergroupes liées à la manière dont les individus vivent le regard social négatif associé à leur appartenance groupale. Dans ce cadre, nous avons examiné comment les attitudes de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés peuvent être prédites par des variables intergroupes liées à la manière dont ils vivent le regard social associé au vieillissement professionnel.

La théorie de la menace du stéréotype (Steele et al., 2002) étudie l'impact de situations sociales évoquant des stéréotypes négatifs dans un domaine donné sur le comportement d'individus qui en sont la cible, et plus particulièrement sur leurs aspirations et leur performance dans ce domaine. Les études réalisées dans ce cadre ont ainsi montré que l'activation situationnelle de stéréotypes négatifs (« les femmes ne sont pas douées en mathématiques ») entraîne une diminution de la performance des individus qui en sont la cible (faible performance à un test de mathématiques pour des femmes exposées à de tels stéréotypes négatifs ; Spencer, Steele, & Quinn, 1999) et un évitement du domaine dans lequel ces stéréotypes s'appliquent (peu d'intérêts pour des carrières scientifiques de la part des femmes exposées à de tels stéréotypes négatifs ; Davies, Spencer, Quinn, & Gerhardstein, 2002). Dans cette

perspective, nous nous sommes intéressés à l'influence de l'activation des stéréotypes du vieillissement professionnel sur les attitudes de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés et sur leur capacité à être performants au travail.

Études dérivées de la théorie de l'identité sociale

La théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979) énonce qu'un besoin psychologique fondamental chez l'homme est d'établir et de maintenir une image de soi positive. Deux dimensions composent l'image de soi : l'identité personnelle et l'identité sociale. L'identité sociale d'un individu consiste en une définition qu'il se fait de lui-même en référence à un groupe social ; chaque individu possède autant d'identités sociales que de groupes auxquels il pense appartenir. À l'opposé, l'identité personnelle renvoie aux caractéristiques personnelles de l'individu, à ce qui fait qu'il est unique, distinct des autres êtres humains.

En fonction du contexte social, l'individu peut se percevoir soit comme membre d'un groupe, soit comme individu unique (Oakes, Haslam & Turner, 1994 ; Turner, Oakes, Haslam & McGarty, 1994). Ainsi, un individu âgé de plus de 50 ans peut se catégoriser comme « travailleur âgé » sur son lieu de travail s'il perçoit quelque élément du contexte organisationnel faisant référence à l'âge des travailleurs (par exemple, une formation destinée de manière spécifique aux travailleurs de plus de 50 ans) susceptible de créer des catégories sociales sur cette base dans l'organisation (dans ce cas, les travailleurs de plus de 50 ans et les travailleurs plus jeunes). Par contre, si le contexte organisationnel met en avant d'autres critères de catégorisation, comme les qualifications des travailleurs, il peut se percevoir non plus sur la base de son âge mais, par exemple, selon son statut professionnel (ouvrier non qualifié, ouvrier qualifié, employé, etc.). Enfin, le contexte organisationnel peut également mobiliser son identité personnelle, par exemple en accentuant l'importance de la performance individuelle, indépendamment de tout attribut permettant une catégorisation sociale (âge, genre, statut professionnel, etc.).

Selon Turner et Reynolds (2001), la visée première de la théorie de l'identité sociale est l'étude des conséquences psychologiques de la connotation de l'image de l'endogroupe⁷ au sein de la structure sociale. Les stéréotypes négatifs et leur mise en œuvre sous forme d'attitudes et/ou de comportements discriminatoires, parce qu'ils sont susceptibles de communiquer une image inférieure de l'endogroupe par rapport à l'exogroupe, sont généralement considérés comme une source potentielle de déva-

⁷ L'endogroupe désigne un groupe auquel l'individu appartient, par opposition à l'exogroupe, groupe auquel il n'appartient pas.

lorisation de l'identité sociale (Branscombe & Ellemers, 1998 ; Branscombe, Ellemers, Spears & Doosje, 1999). Selon Tajfel et Turner (1979), lorsque l'identité sociale est connotée négativement, l'individu va rechercher le changement en adoptant diverses stratégies attitudinales et comportementales destinées à revaloriser son identité sur le plan soit individuel, soit collectif. Un exemple de stratégie individuelle est la mobilité sociale qui consiste à se dissocier de l'endogroupe, voire à le quitter dans le but de rejoindre un groupe plus valorisé. À l'inverse, la compétition sociale envers l'exogroupe, illustration typique d'une stratégie collective, renvoie à l'adoption d'attitudes et de comportements visant à rendre l'endogroupe supérieur à l'exogroupe tant sur le plan évaluatif que sur le plan de l'obtention de ressources matérielles.

La théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979), parce qu'elle investigate les réactions des individus dont l'appartenance groupale est connotée négativement, semble être une approche intéressante pour aborder le vieillissement au travail selon le point de vue psychosocial suggéré par Sterns (Sterns & Doverspike, 1989 ; Sterns & Miklos, 1995). Plus précisément, alors que les individus qualifiés de « travailleurs âgés » sont susceptibles d'être perçus sur la base de stéréotypes négatifs, il semble pertinent de concevoir certaines de leurs attitudes à l'égard de leur maintien dans l'emploi (ou de leur retrait de l'emploi) comme des stratégies de coping, ou de revalorisation identitaire, face à la stigmatisation potentielle du vieillissement professionnel. Dans ce cadre, en référence aux stratégies de revalorisation identitaires mises en évidence par la théorie de l'identité sociale, plusieurs attitudes d'ordre individuel et collectif sont susceptibles d'être adoptées par les travailleurs âgés en réaction aux stéréotypes négatifs dont ils peuvent être la cible dans le domaine professionnel.

L'intention de prépension, telle qu'étudiée dans les recherches sur la décision de prépension volontaire (voir Barnes-Farrell, 2003), peut être considérée comme une stratégie de mobilité sociale par laquelle l'individu se dissocie du groupe des travailleurs âgés, et évite ainsi les stéréotypes négatifs du vieillissement dans le monde du travail, pour rejoindre le groupe des (pré)pensionnés. Alors que l'intention de prépension traduit un départ objectif de la sphère professionnelle, la conception du processus de désengagement psychologique comme une stratégie de défense face à la stigmatisation (Major & Schmader, 1998) suggère que le retrait du monde du travail peut également s'opérer à un niveau plus subjectif. Plus précisément, un travailleur âgé pourrait protéger son estime de soi des stéréotypes du vieillissement dans le monde du travail en accordant moins d'importance à ses réussites et échecs professionnels en tant que sources d'évaluation de lui-même.

Outre l'intention de prépension et le désengagement psychologique, le travailleur âgé pourrait également échapper aux stéréotypes du vieillissement dans le monde du travail en niant son appartenance au groupe des travailleurs âgés et en définissant son identité en référence à un groupe plus valorisé dans le monde du travail. Deux

attitudes susceptibles d'être adoptées par les travailleurs âgés semblent pertinentes pour traduire cette idée de « déni identitaire » suggérée par Deaux et Ethier (1998). La première désigne l'intention d'investissement ou de développement professionnel du travailleur âgé, c'est-à-dire sa volonté d'adopter des comportements qui sont contraires à certains stéréotypes négatifs du vieillissement professionnel, comme souhaiter suivre des formations ou réaliser de nouveaux apprentissages. Ce faisant, l'individu tente de se présenter comme un travailleur dont la motivation n'est pas affectée par le vieillissement. La seconde attitude de déni identitaire renvoie à la composante affective de l'implication organisationnelle qui représente l'attachement émotionnel d'un travailleur à son organisation, l'importance qu'il accorde au fait d'en être membre (Meyer & Allen, 1991). Plus précisément, l'individu mettrait en avant son appartenance à l'organisation plutôt que son âge comme source de définition de soi. À travers ces deux attitudes de déni identitaire, le travailleur âgé tenterait de se maintenir dans l'emploi en se dissociant de son appartenance au groupe des travailleurs âgés et en activant l'identité sociale de travailleur ou de membre de l'organisation.

Sur la base de la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979), il semble pertinent d'envisager une stratégie collective de revalorisation de l'identité sociale susceptible d'être adoptée par les travailleurs âgés pour donner une connotation plus positive à l'endogroupe dans le monde professionnel : la compétition sociale. Celle-ci s'exercerait envers les travailleurs plus jeunes sur les plans évaluatif et matériel. La compétition sociale d'ordre évaluatif vise à renverser les positions respectives des travailleurs jeunes et âgés sur une dimension stéréotypique qui dévalorise les travailleurs âgés : les travailleurs âgés pourraient par exemple contester l'opinion stéréotypique selon laquelle leurs compétences sont dépassées et donc moins utiles pour l'organisation que celles de travailleurs plus jeunes. Quant à la compétition sociale matérielle, elle renvoie au fait de favoriser les travailleurs âgés sur le plan de l'obtention des ressources : un individu pourrait par exemple défendre l'idée selon laquelle les travailleurs âgés doivent être privilégiés par rapport aux travailleurs plus jeunes en termes de salaires ou de possibilités de promotion.

Selon Tajfel et Turner (1979), l'adoption d'une stratégie de revalorisation de l'identité sociale dépend de la manière dont l'individu vit le regard social négatif associé à son appartenance groupale, et plus précisément de son degré d'identification à l'endogroupe et de la perception qu'il a de la perméabilité des frontières entre les groupes. L'identification à l'endogroupe représente l'association que l'individu établit entre lui et l'endogroupe, le lien qui l'unit à l'endogroupe. La perméabilité des frontières intergroupes désigne l'absence de barrières objectives, morales ou idéologiques au passage individuel d'un groupe à un autre, c'est-à-dire la perception qu'il est possible pour un individu de l'endogroupe de quitter le groupe stigmatisé pour rejoindre un groupe plus valorisé ou d'être traité et considéré d'une manière équiva-

lente à un individu de l'exogroupe. (Ellemers, 1993 ; Kessler & Mummendey, 2002; Mummendey, Kessler, Klink & Mielke, 1999).

Sur la base des développements de la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979) décrits ci-dessus, deux études corrélationnelles (Desmette & Gaillard, 2008 ; Gaillard & Desmette, 2008) ont été réalisées afin d'examiner si les attitudes de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés peuvent être prédites par des variables intergroupes liées à la manière dont ils vivent le regard social associé au vieillissement professionnel. Pour chacune de ces deux études, le mode de recueil de données consistait en un questionnaire à réponses fermées. Il était destiné à des travailleurs francophones de 45 à 60 ans actifs dans des organisations situées en Wallonie et à Bruxelles, disposant d'une convention collective de travail permettant des aménagements de fin de carrière du type « prépension », et n'étant pas sous la menace d'une restructuration (pas de prépension « forcée »). En outre, étant donné que l'objectif général de ces recherches était d'étudier les processus en amont de la décision de prépension, les individus qui étaient déjà dans une trajectoire de prépension (en prépension à mi-temps ou en préavis de prépension temps plein) n'ont pas été pris en compte pour la constitution des échantillons de chaque étude.

Pour la première recherche, la diffusion des questionnaires a été rendue possible par l'établissement d'un partenariat avec la CNE et la CSC des provinces de Namur et du Luxembourg. Concrètement, des délégués syndicaux ont distribué le questionnaire au sein d'organisations de quatre secteurs : soins et gardes à domicile (27,5 %), IMP et protection de la jeunesse (36 %), industrie chimique (16,5 %) et grande distribution (20 %). Le questionnaire était accompagné d'une enveloppe préaffranchie permettant aux participants de le renvoyer, une fois complété, aux chercheurs. L'échantillon final est composé de 152 personnes : 62 % de celles-ci sont des femmes, 38 % sont des hommes. L'échantillon est composé en majorité d'employés (67 % d'employés et 33 % d'ouvriers).

Pour la seconde recherche, le recueil des données a été effectué dans le cadre d'un contrat de sous-traitance établi avec une société d'enquêtes (la SONECOM). Les participants étaient contactés par des enquêteurs selon la méthode du « random relationnel » et recevaient 12 € en échange de leur participation. Dans cette méthode, l'enquêteur s'adresse à une personne inconnue (travailleur à la sortie de l'usine) ou une connaissance (personne de l'entourage amical ou familial, du voisinage), qui renvoie vers une autre (relation ou collègue), qui elle-même renvoie vers une autre, etc. Chacune de ces personnes, si elle entre dans l'échantillon, peut être interrogée. L'enquêteur veille cependant à travailler dans des lieux différents et à partir de contacts différents. L'échantillon final de cette seconde recherche est composé de 352 personnes : 58 % de celles-ci sont des hommes, 42 % sont des femmes ; 60 % des participants ont entre 50 et 54 ans, et 40 % entre 55 et 59 ans. L'échantillon est composé de 55 % d'employés et de 45 % d'ouvriers. Parmi les secteurs professionnels les plus représentés figurent les secteurs suivants : banques et assurances (13,5 %), grande distribution (12,5 %), construction (10 %), sidérurgie (9 %), indus-

trie alimentaire (8,5 %), vente (6 %), distribution du gaz et de l'électricité (5,5 %), établissements et services de santé (4,5 %), construction mécanique et métallique (4,5 %), industrie pharmaceutique (3,5 %), industrie chimique (3 %) et autres secteurs (19,5 %).

Dans le questionnaire, les participants répondaient tout d'abord à des questions concernant leurs situations personnelle (variables sociodémographiques, état de santé, aisance financière, etc.), familiale (statut marital, statut professionnel et état de santé du conjoint, etc.) et professionnelle (conditions de travail, conflit travail-famille, etc.), c'est-à-dire à des questions relatives à des variables dites « de contrôle » (des variables traditionnellement étudiées pour expliquer la décision de prépension ; cf. Barnes-Farrell, 2003). Ensuite, les questions abordaient les variables psychosociales dérivées de la théorie de l'identité sociale, c'est-à-dire la manière dont les participants vivaient le regard social associé au vieillissement professionnel. Dans la dernière partie du questionnaire, les attitudes des participants à l'égard de leur maintien dans l'emploi (intention de prépension, implication organisationnelle, investissement professionnel, etc.) étaient évaluées.

Après avoir confirmé le rôle des variables de contrôle (principalement l'état de santé, l'aisance financière, l'autonomie dans la maîtrise des tâches professionnelles, et le conflit entre les sphères professionnelle et privée) dans l'explication de l'intention de prépension, ces deux études nous ont permis de démontrer, qu'outre ces variables individuelles, familiales et organisationnelles, la manière dont le travailleur âgé vit le regard social associé au vieillissement professionnel prédit diverses attitudes de maintien dans l'emploi qu'il est susceptible d'adopter. Ainsi, ces deux études ont tout d'abord révélé que la perception qu'il est possible pour un travailleur âgé de l'organisation d'être considéré ou traité individuellement d'une manière équivalente à un travailleur plus jeune favorise le maintien dans l'emploi en étant liée positivement à la facette affective de l'implication organisationnelle et négativement au désengagement psychologique et à la compétition sociale vis-à-vis des travailleurs plus jeunes. En d'autres termes, lorsqu'un travailleur âgé perçoit que les travailleurs sont traités et valorisés indépendamment de leur âge dans son organisation, il a tendance à développer un sentiment d'attachement à celle-ci, à ne pas diminuer l'importance qu'il accorde à la sphère professionnelle, et à ne pas adopter d'attitudes conflictuelles vis-à-vis des travailleurs plus jeunes (par exemple, en étant réfractaire à l'idée de collaborer avec des travailleurs plus jeunes). Ces deux études ont également démontré que l'identification au groupe des travailleurs âgés n'est pas favorable au maintien dans l'emploi, cette variable étant liée négativement à l'intention d'investissement professionnel et positivement à l'intention de prépension et à la compétition sociale. Ainsi, un individu qui se perçoit comme travailleur âgé est non seulement peu disposé à se développer professionnellement (par exemple, en suivant une formation), mais aussi fortement enclin à prendre une prépension et à adopter une attitude conflictuelle vis-à-vis des travailleurs plus jeunes.

Alors que ces deux études empiriques s'intéressaient à la prédiction des attitudes de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés à partir de variables intergroupes liées à la manière dont ils vivent le regard social associé au vieillissement professionnel, l'application de la théorie de la menace du stéréotype à la problématique du vieillissement au travail nous a permis d'analyser, dans des études empiriques ultérieures, l'effet de variations situationnelles de ce regard social non seulement sur les attitudes individuelles de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés, mais aussi sur leur capacité à être performants au travail.

Études dérivées de la théorie de la menace du stéréotype

Le phénomène de la menace du stéréotype évoque un processus par lequel des stéréotypes négatifs affectent le comportement des individus qui en sont la cible (c'est-à-dire les individus stigmatisés) sans que ces stéréotypes ne soient traduits en préjugés ou actes discriminatoires à leur rencontre. Plus précisément, dans une situation où un individu perçoit que son comportement pourrait être interprété par autrui à la lumière d'un stéréotype négatif relatif à un groupe auquel il appartient, la menace du stéréotype représente la conscience et la peur qu'il éprouve d'être jugé ou traité personnellement sur la base de ce stéréotype, voire de le confirmer par son comportement (Steele, 1997 ; Steele et al., 2002). Il résulte de ce sentiment de menace une diminution de la performance et/ou des aspirations de l'individu dans tout domaine où le stéréotype négatif est pertinent pour interpréter son comportement.

L'idée principale avancée par Steele et ses collaborateurs (Steele, 1997 ; Steele et al., 2002) est que la menace du stéréotype est un phénomène situationnel : le sentiment de menace est éprouvé par l'individu parce qu'il perçoit, dans une situation donnée, des indices qui évoquent la possibilité que son comportement soit interprété à la lumière d'un stéréotype négatif relatif à un groupe auquel il appartient. En d'autres termes, le sentiment de menace ne résulte pas du fait que l'individu considère que le stéréotype négatif est vrai ou qu'il croie de manière chronique en sa validité. Au contraire, le sentiment de menace requiert simplement que l'individu connaisse le stéréotype négatif et le domaine dans lequel il s'applique, et qu'il soit conscient qu'en raison de son appartenance au groupe stigmatisé, il risque d'être jugé personnellement sur la base de ce stéréotype dans une situation donnée.

La théorie de la menace du stéréotype suggère que l'activation situationnelle d'un stéréotype négatif pertinent pour interpréter le comportement de l'individu dans un domaine donné entraîne à la fois une diminution de sa performance lorsqu'elle est évaluée (par exemple, au moyen d'un test) dans ce domaine et une réduction de ses aspirations dans ce domaine (Davies, Spencer, & Steele, 2005 ; Steele et al., 2002).

La diminution de la performance de l'individu est expliquée par la peur qu'il ressent à l'idée qu'il risque de confirmer le stéréotype négatif si sa performance est mauvaise. Quant à la diminution des aspirations de l'individu dans le domaine, elle renvoie à une stratégie d'évitement du domaine mise en œuvre par l'individu afin d'échapper au stéréotype négatif dont il est la cible dans ce domaine.

La théorie de la menace du stéréotype (Steele et al., 2002), parce qu'elle investigate les effets de l'activation de stéréotypes négatifs sur les aspirations et performances des individus qui en sont la cible constituée, au même titre que la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979), une perspective pertinente pour étudier le vieillissement au travail selon l'approche psychosociale proposée par Sterns (Sterns & Doverspike, 1989 ; Sterns & Miklos, 1995). Plus précisément, sur la base des études dérivées de la théorie de la menace du stéréotype, il semble opportun de faire l'hypothèse que toute situation rendant saillante l'identité sociale de « travailleurs âgés » et/ou activant les stéréotypes négatifs qui lui sont associés affecte d'une part les attitudes de maintien en emploi de ces individus (par exemple, en favorisant l'intention de prépension et en diminuant l'investissement professionnel), et d'autre part leurs capacités à être performants au travail (par exemple, lorsqu'elles sont évaluées au moyen d'un test cognitif). Par ailleurs, puisque certains stéréotypes relatifs au vieillissement au travail connotent positivement l'identité sociale des travailleurs âgés, il peut être également intéressant d'examiner, outre l'influence de l'activation de stéréotypes négatifs, les effets de l'activation de stéréotypes plus favorables à leur égard.

Sur le plan des attitudes de maintien dans l'emploi, deux études expérimentales (Gaillard & Desmette, 2010) ont été réalisées afin d'examiner l'influence de l'activation de stéréotypes du vieillissement professionnel sur les attitudes de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés lorsque des variables individuelles, familiales et organisationnelles traditionnellement étudiées pour prédire l'intention de prépension (cf. Barnes-Farrell, 2003) sont contrôlées. Comme pour les études précédentes, le mode de recueil de données consistait en un questionnaire à réponses fermées. Il était destiné à des travailleurs francophones de 45 à 60 ans actifs dans des organisations privées situées en Wallonie et à Bruxelles, disposant d'une convention collective de travail permettant des aménagements de fin de carrière du type « prépension », et n'étant pas sous la menace d'une restructuration (pas de prépension « forcée »). Quant à la diffusion des questionnaires, elle était assurée par des membres du service des ressources humaines de ces organisations. Le questionnaire était accompagné d'une enveloppe préaffranchie, ce qui permettait aux participants de le renvoyer, une fois complété, aux chercheurs.

L'échantillon final de la première étude, qui a été menée dans trois organisations (une banque, une société d'assurances et une mutualité) est composé de 78 personnes (49 % de femmes, et 51 % d'hommes ; âge moyen : 51 ans) ; celui de la seconde étude, qui a été réalisée dans trois organisations (une entreprise de transport, une so-

ciété de technologies de l'information et une entreprise de distribution de l'électricité) est constitué de 86 personnes (56 % de femmes, et 44 % d'hommes ; âge moyen : 52 ans). Ces deux échantillons sont composés exclusivement d'employés.

Dans chacune de ces deux études, le questionnaire abordait tout d'abord les variables de contrôle, c'est-à-dire des questions relatives aux situations personnelle (variables sociodémographiques, état de santé, aisance financière, etc.), familiale (statut marital, statut professionnel et état de santé du conjoint, etc.) et professionnelle (conditions de travail, conflit travail-famille, etc.) des participants. Ensuite, certains participants étaient invités à lire un article de presse présentant les résultats d'une étude sur les compétences des travailleurs jeunes et âgés. Comme dans une étude de Hess, Auman, Colcombe et Rahhal (2003), cet article de presse visait à manipuler l'activation des stéréotypes du vieillissement professionnel. Plus précisément, pour un tiers des participants (condition « stéréotypes négatifs »), l'article de presse décrivait le vieillissement comme un désavantage pour les entreprises en confirmant des stéréotypes négatifs du vieillissement (« les travailleurs jeunes sont plus efficaces que les travailleurs âgés dans des tâches faisant appel à des compétences telles que la facilité d'adaptation aux changements et la rapidité du traitement de l'information ») et en infirmant un stéréotype positif (« l'expérience que les travailleurs peuvent acquérir au cours de leur carrière a très peu d'influence sur leur capacité à résoudre des problèmes complexes »). Pour un autre tiers de participants (condition « stéréotypes positifs »), le vieillissement était présenté, dans l'article de presse, comme un avantage pour les entreprises : les stéréotypes négatifs du vieillissement étaient infirmés (« les travailleurs jeunes ne sont pas plus efficaces que les travailleurs âgés dans des tâches faisant appel à des compétences telles que la facilité d'adaptation aux changements et la rapidité du traitement de l'information ») tandis que le stéréotype positif était confirmé (« l'expérience que les travailleurs peuvent acquérir au cours de leur carrière a une très grande influence sur leur capacité à résoudre des problèmes complexes »). Pour le dernier tiers des participants, aucun article de presse n'était présenté (condition « contrôle »). Enfin, dans la dernière partie du questionnaire, les attitudes des participants à l'égard de leur maintien dans l'emploi (intention de prépension et investissement professionnel) étaient évaluées.

Outre la confirmation du rôle des variables de contrôle (principalement l'état de santé, l'aisance financière et l'autonomie dans la maîtrise des tâches professionnelles) dans l'explication de l'intention de prépension, ces études ont montré que l'activation de stéréotypes négatifs du vieillissement négatif n'augmentait pas l'intention de prépension en comparaison à une situation où aucun stéréotype du vieillissement n'était activé (condition « contrôle »). Par contre, l'activation de stéréotypes positifs à l'égard des travailleurs âgés diminue leur intention de prépension et augmente leur intention d'investissement professionnel (en comparaison aux si-

tuations où aucun stéréotype ou des stéréotypes négatifs les concernant étaient activés).

En ce qui concerne l'aspect de performance, une étude expérimentale a été réalisée auprès de 63 travailleurs de plus de 45 ans (Gaillard & Desmette, 2009) afin d'examiner l'influence de l'activation de l'identité sociale de « travailleurs âgés » sur la performance de ces individus à un test d'aptitudes cognitives fréquemment utilisé dans les organisations (le « Wonderlic Personnel Test » ; Wonderlic, 1992), par exemple pour diagnostiquer la vitesse et la capacité d'apprentissage des travailleurs. Avant de répondre à ce test, 31 participants étaient informés qu'il était destiné aux travailleurs de plus de 45 ans (l'identité sociale de « travailleurs âgés » était donc activée), tandis que pour les 32 autres participants aucune référence à l'âge des travailleurs n'était incluse dans la présentation du test (l'identité sociale de « travailleurs âgés » n'était pas activée). Les résultats ont révélé que, lorsque l'identité sociale de travailleurs âgés avait été rendue saillante, la performance au test était moins élevée que lorsque cette identité sociale n'avait pas été rendue saillante. Ainsi, il semble que le fait d'activer l'identité sociale de travailleurs âgés, qui est associée à des croyances sociales majoritairement négatives, constitue une situation de menace du stéréotype pour ces individus dans le sens où leur performance cognitive risque d'être diminuée (en comparaison à une situation où cette identité sociale n'est pas activée).

Conclusions

Les différents résultats obtenus dans nos recherches empiriques contribuent d'une part à enrichir la littérature scientifique relative tant au vieillissement qu'aux théories de psychologie sociale utilisées, et d'autre part à éclairer les pratiques sociopolitiques et organisationnelles visant à maintenir les travailleurs âgés dans l'emploi. Dans les lignes qui suivent, outre les apports scientifiques et sociaux de nos études empiriques, nous soulignons également leurs limites et les perspectives de recherche qu'elles suscitent.

Implications scientifiques et sociales

Sur le plan scientifique, nos études empiriques établissent qu'une approche psychosociale du vieillissement au travail, telle que suggérée par Sterns (Sterns & Doverspike, 1989 ; Sterns & Miklos, 1995), est pertinente pour expliquer les conduites des travailleurs âgés. En effet, l'impact de processus psychosociaux associés au vieillissement sur les conduites des travailleurs âgés a été démontré grâce à l'éclairage de deux théories de psychologie sociale, l'une (la théorie de l'identité sociale) mettant l'accent sur la manière dont le travailleur âgé vit les croyances sociales relatives au vieillissement professionnel, l'autre (la théorie de la menace du stéréotype) sur des variations situationnelles d'informations connotant ces croyances sociales ou d'indices activant ces croyances sociales. En outre, deux types de conduites ont été investiguées dans nos études empiriques. Les quatre premières études empiriques ont investigué les attitudes des travailleurs âgés tant en termes de retrait de la sphère professionnelle que de maintien dans l'emploi. Dans la dernière étude empirique, la conduite examinée renvoyait à des indices de performance, la capacité des plus âgés à atteindre des niveaux satisfaisants de performance dans le domaine professionnel étant examinée. Ces résultats ont été mis en évidence non seulement par le biais de méthodes corrélationnelles, mais également, et c'est plus

rare dans les recherches appliquées, par le moyen de manipulations expérimentales. Ces dernières permettant de tester des liens de causalité (Liebert & Liebert, 1995), nous pouvons conclure que ce sont donc bien les processus psychosociaux associés au vieillissement professionnel qui induisent les conduites des travailleurs âgés.

Outre l'apport scientifique de nos études empiriques, nous souhaitons souligner leur pertinence sociale. Ainsi, alors que l'expression de « travailleurs âgés » est utilisée dans le but d'identifier un groupe de travailleurs à maintenir plus longtemps en emploi (Service de presse du Premier ministre, 2005), les résultats de nos deux premières études empiriques semblent indiquer que les travailleurs qui se définissent sur base de cette étiquette sociale développent des attitudes professionnelles (forte intention de prépension, faible intention d'investissement professionnel) qui ne s'alignent pas sur cet objectif sociopolitique. De plus, comme nous l'avons démontré dans la dernière étude empirique, l'activation situationnelle de cette étiquette sociale peut conduire certains travailleurs âgés à être moins performants à un test d'aptitudes cognitives (en comparaison à une situation où cette étiquette sociale n'est pas activée). En outre, nous avons également établi que l'intention de prépension de ces travailleurs est aussi élevée lorsqu'aucune information stéréotypique ne leur est présentée que lorsque des stéréotypes négatifs les concernant sont activés, ce qui suggère, de manière cohérente avec les résultats mis en avant par Hess et al. (2003) sur le plan de l'activation des stéréotypes du vieillissement, que l'aspect négatif de ces stéréotypes prédomine dans les sociétés occidentales. Il semble donc que l'utilisation actuelle de catégories sociales définies sur la base de l'âge des travailleurs peut avoir des effets délétères sur la motivation et la capacité des plus âgés d'entre eux à prolonger leur vie professionnelle. Néanmoins, différents résultats révèlent que l'aspect comparatif de l'étiquette sociale de « travailleurs âgés » peut entraîner des conséquences positives pour leur maintien dans l'emploi. D'une part, dans les deux premières études empiriques, le fait de percevoir qu'il est aisé pour un travailleur âgé d'être considéré ou traité individuellement d'une manière équivalente à un travailleur plus jeune au sein de l'organisation incite l'individu à valoriser la sphère professionnelle et à développer des attitudes intergénérationnelles positives. D'autre part, dans les deux études empiriques suivantes, la présentation d'informations présentant positivement les travailleurs âgés par rapport aux travailleurs plus jeunes diminue leur intention de prépension et augmente leur intention de développement professionnel (en comparaison à la présentation d'informations les présentant négativement).

Plusieurs pistes d'action sont envisageables pour réduire les éventuelles conséquences négatives de la diversité liée à l'âge sur le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés. Ainsi, van Knippenberg et Haslam (2003) ont suggéré que la diversité des catégories sociales présentes dans un environnement de travail, c'est-à-dire le fait que les travailleurs appartiennent à des groupes sociaux différents, peut être liée positivement à leur performance au travail dès lors qu'ils pensent appartenir à un

même groupe social défini à un niveau supraordonné. Dans ce cadre, l'organisation pourrait mettre en avant l'appartenance des travailleurs à celle-ci, et ainsi veiller à développer une identification organisationnelle prononcée, cette dernière étant liée positivement à des comportements favorables à l'efficacité de l'organisation (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Dans le même ordre d'idées, Rosenthal et Crisp (2006 ; Rosenthal, Crisp, & Suen, 2007) ont démontré que des situations de menace du stéréotype ne conduisaient pas à une baisse de la performance des individus stigmatisés lorsque ces derniers étaient amenés à penser à des caractéristiques qu'ils partagent avec des individus stéréotypés plus positivement qu'eux dans le domaine d'évaluation de la performance. En référence au modèle proposé par Schmader, Johns et Forbes (2008) pour rendre compte des effets de menace du stéréotype, il semble plausible d'expliquer l'impact favorable de la mise en évidence de caractéristiques intergroupes communes observé par Rosenthal (Rosenthal & Crisp, 2006 ; Rosenthal et al., 2007) par le fait que les caractéristiques communes pourraient décrédibiliser la prétendue infériorité de l'endogroupe dans le domaine d'évaluation de la performance, et ainsi réduire la probabilité d'un sentiment de menace du stéréotype. Dans cette perspective, il semble que les effets délétères de contextes professionnels dans lesquels l'individu s'identifie au groupe des travailleurs âgés ou de situations professionnelles activant cette catégorie sociale pourraient être réduits lorsque les organisations ne mettent pas en évidence l'hétérogénéité liée à l'âge des travailleurs dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines, ou lorsqu'elles n'utilisent pas l'âge comme critère de différenciation des travailleurs dans ces pratiques. Toutefois, bien qu'elle soit séduisante, cette piste d'action semble difficilement conciliable avec la nécessité de ramener vers l'emploi une catégorie de travailleurs identifiée par son âge (les plus de 50 ans), celle-ci se traduisant par le discours sociopolitique actuel qui encourage la mise en place de mesures destinées spécifiquement aux travailleurs âgés dans le but de les maintenir plus longtemps dans la vie active.

Une autre solution avancée pour maintenir les travailleurs âgés dans l'emploi est proposée dans le contrat de solidarité entre générations. En effet, le gouvernement belge y affirme sa volonté de combattre l'image négative du vieillissement professionnel et de mettre en avant l'expérience professionnelle véhiculée par les stéréotypes à l'égard des travailleurs âgés en menant une campagne de sensibilisation destinée à expliciter « la productivité économique et la valeur sur le marché de l'emploi des travailleurs expérimentés » (Service de presse du Premier ministre, 2005 : 6). Comme le suggèrent les résultats de nos études, toute situation présentant des informations positives à l'égard des travailleurs âgés est susceptible de réduire leur intention de départ anticipé et de favoriser leur investissement professionnel. En d'autres termes, il semble que la communication d'informations favorables à l'égard des travailleurs âgés, telle que suggérée dans le contrat de solidarité entre générations, pourrait les encourager à prolonger leur vie active. Cependant, confortant ce que ré-

vèle la psychologie sociale à propos des difficultés éprouvées par les individus pour changer leurs stéréotypes à l'égard d'un groupe de personnes (Leyens & Yzerbyt, 1997), le contrat de solidarité entre générations, à côté de sa volonté explicite de revalorisation de l'identité sociale du travailleur âgé, véhicule plusieurs messages qui confirment de manière plus implicite la moindre valeur généralement accordée aux travailleurs âgés. Ainsi, l'objectif d'une plus grande participation des travailleurs âgés au marché du travail est nommé « vieillissement actif » (Service de presse du Premier ministre, 2005 : 5), ce qui pourrait sous-entendre qu'actuellement, le marché du travail est caractérisé par une certaine passivité de la part des plus âgés ; l'image négative de démotivation typique des stéréotypes des travailleurs âgés pourrait donc être, paradoxalement, renforcée. Un autre exemple réfère à une des mesures proposées pour garantir la valeur des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi, à savoir la formation de ceux-ci. À travers cette mesure, les travailleurs âgés sont identifiés comme un « groupe à risque » au même titre que les « personnes à faible scolarisation, les personnes handicapées et les allochtones » (Service de presse du Premier ministre, 2005 : 8). Cette assimilation du groupe des travailleurs âgés à des groupes d'individus généralement perçus comme peu compétents (Fiske et al., 2002) semble difficilement conciliable avec l'idée que le vieillissement est source de valeur sur le marché du travail. En outre, sur la base des travaux de Heilman et Welle (2006) consacrés à la gestion de la diversité au travail, il semble pertinent de faire l'hypothèse que le traitement préférentiel dont pourrait faire l'objet le groupe des travailleurs âgés suite à son identification en tant que « groupe à risque » pourrait renforcer les croyances sociales largement négatives concernant les compétences professionnelles de ces individus. En définitive, il est possible que l'efficacité à long terme de mesures visant à communiquer des informations positives à l'égard des travailleurs âgés dépende en partie des messages implicites relatifs à la valeur de ces individus qui sont véhiculés par les pouvoirs politiques et les organisations.

Limites et perspectives

Bien qu'elle soit intéressante pour expliquer les conduites individuelles en fin de carrière, l'approche psychosociale du vieillissement professionnel développée à travers ces différentes études comporte certaines limites. En soulevant ces limites, nous souhaitons mettre en évidence les perspectives de recherches futures qu'elles suscitent pour l'analyse du vieillissement au travail.

Outre l'âge psychosocial, Sterns (Sterns & Doverspike, 1989 ; Sterns & Miklos, 1995) identifie d'autres approches possibles du vieillissement au travail qui ont été développées dans des recherches antérieures et qui réfèrent aux âges chronologique, fonctionnel, et organisationnel. Dans nos études empiriques, outre des variables liées

à l'âge psychosocial, nous avons investigué des variables relatives à ces différents âges pour expliquer les attitudes de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés et leur capacité à être performants au travail ; certaines d'entre elles, telles que l'état de santé, se sont révélées des prédicteurs significatifs des attitudes de maintien dans l'emploi. Cependant, ces variables ayant été examinées au titre de variables de contrôle dans le but de mettre en évidence le rôle des variables psychosociales, leur prise en compte n'a sans doute pas été suffisamment complète. Les recherches futures pourraient, par exemple, approfondir des aspects liés à l'expérience du travailleur âgé tels que le type de tâches qu'il réalise habituellement pour rendre compte de sa performance au travail (cf. Volkoff, Molinié, & Jolivet, 2000). Dans les recherches futures, il serait également intéressant d'investiguer les relations dynamiques qui pourraient exister entre les différents types d'approche du vieillissement au travail et qui pourraient influencer, de manière interactive, les changements de conduites observés en fin de carrière, tel que le suggère la cinquième approche du vieillissement au travail proposée par Sterns. Pour rappel, cette cinquième approche, qui intègre la majorité des idées développées par les quatre autres approches (chronologique, fonctionnelle, organisationnelle et psychosociale), applique des éléments de la « life-span developmental psychology » (Baltes, 1987, 1997) à l'analyse de la fin de carrière et préconise d'étudier l'influence conjointe de variables individuelles et contextuelles sur les conduites des travailleurs âgés.

En plus des attitudes de maintien dans l'emploi et des indices de performance, les études futures concernant le vieillissement au travail pourraient également investiguer les aspects relatifs au bien-être des travailleurs. Le modèle développé par Schaufeli et Bakker (2004) pour mettre en évidence les antécédents et conséquences de l'épuisement professionnel et de l'investissement professionnel pourrait être utilisé dans cette perspective. En effet, ces auteurs ont montré que non seulement une attitude de retrait de la sphère professionnelle telle que le turnover, mais également des aspects de bien-être au travail peuvent être prédits par ces deux variables, et de manière plus indirecte par les exigences et ressources de l'environnement professionnel. Dans ce cadre, la manière dont le travailleur vit le vieillissement sur les plans fonctionnel (par exemple, ses problèmes de santé), organisationnel (par exemple, son expérience professionnelle), et psychosocial (par exemple, sa perception de la valence des croyances sociales relatives au vieillissement) pourrait affecter non seulement sa trajectoire professionnelle, mais aussi son bien-être au travail, par un processus de stress. Plus précisément, la prise en compte des ressources qui seraient spécifiques au vieillissement (par exemple, l'âge organisationnel via l'expérience liée à l'ancienneté) permettrait de comprendre le niveau d'investissement professionnel des travailleurs âgés ainsi que, en combinaison avec certaines exigences liées à l'âge fonctionnel (par exemple, l'adéquation des conditions de travail) et psychosocial (par exemple, les stéréotypes du vieillissement véhiculés dans l'organisation), leur bien-être. En d'autres termes, le modèle proposé par Schaufeli

et Bakker (2004) constitue une approche intéressante pour conceptualiser, dans un même cadre, les différents âges identifiés par Sterns (Sterns & Doverspike, 1989 ; Sterns & Miklos, 1995) et leur influence tant sur les attitudes professionnelles et les indices de performance que sur le bien-être au travail.

Enfin, il est utile de rappeler que les variables investiguées dans nos études empiriques pour expliquer les attitudes de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés renvoient au niveau micro identifié par Szinovacz (2003), tandis que les niveaux macro et méso mis en évidence par cet auteur n'ont pas été pris en considération. Par conséquent, l'impact des processus psychosociaux sur les conduites individuelles des travailleurs âgés mis en évidence dans nos études empiriques doit être interprété à la lumière des dimensions démographique et socio-économique des contextes national et régional. Ainsi, dans le cadre du contexte belge de la fin de carrière, nos résultats soulignent que la culture du retrait précoce identifiée par les sociologues (Guillemard, 2003) se reflète dans les conduites individuelles adoptées par les travailleurs âgés (qui sont peu favorables à leur maintien dans l'emploi) lorsque le contexte social ou la situation sociale active, au niveau micro, les croyances sociales relatives au vieillissement professionnel. Dans les recherches futures, il serait pertinent de comparer le rôle des processus psychosociaux dans les conduites individuelles en fin de carrière, tel qu'il a été mis en évidence dans un contexte caractérisé par une culture du retrait précoce, au rôle que ces processus psychosociaux pourraient jouer dans un contexte marqué par une culture du maintien des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi (par exemple, le contexte suédois ou japonais). Dans un tel contexte, il est plausible de faire l'hypothèse que l'identification au groupe des travailleurs âgés ne soit pas liée positivement à l'adoption d'attitudes de retrait de la sphère professionnelle.

En définitive, rejoignant l'idée, avancée par Bourdieu, selon laquelle « l'âge est une donnée biologique socialement manipulée et manipulable » (1980 : 145), l'approche psychosociale du vieillissement au travail développée dans nos études a démontré plusieurs effets peu favorables, sur le plan des trajectoires professionnelles, de l'utilisation actuelle du critère d'âge sur le marché de l'emploi et a proposé quelques pistes de réflexion sur les moyens de réduire ces effets.

Bibliographie

- Adams G. A., (1999), "Career-related variables and planned retirement age: An extension of Beehr's model", *Journal of Vocational Behavior*, 55, pp. 221-235.
- Adams G. A., & Beehr T. A., (1998), "Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences", *Personnel Psychology*, 51, pp. 643-665.
- Adams G. A., Prescher J., Beehr T. A., & Lespito L., (2002), "Applying work-role attachment theory to retirement decision making", *International Journal of Aging and Human Development*, 54, pp. 125-137.
- Avolio B. J., Waldman D. A., & McDaniel M. A., (1990), "Age and work performance in nonmanagerial jobs: The effects of experience and occupational type", *Academy of Management Journal*, 33, pp. 407-422.
- Baltes P. B., (1987), "Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline", *Developmental Psychology*, 23, pp. 611-626.
- Baltes P. B., (1997), "On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as a foundation of developmental theory", *American Psychologist*, 52, pp. 366-380.
- Barnes-Farrell J. L., (2003), "Beyond health and wealth: Attitudinal and other influences on the retirement decision making", in Adams G. A. & Beehr T. A. (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results*, New York, Springer, pp. 159-187.
- Beehr T. A., (1986), "The process of retirement: A review and recommendations for future research", *Personnel Psychology*, 39, pp. 31-55.
- Beehr T. A., Glazer S., Nielson N. L., & Farmer S. J., (2000), "Work and nonwork predictors of employees' retirement ages", *Journal of Vocational Behavior*, 57, pp. 206-225.

- Bisdee D, & Lyons E., (July, 2005), *Can't stand the pace? Threat and the stigmatization of older people in the workplace*, Poster presented at the 14th General Meeting of the European Association of Experimental Social Psychology, Würzburg, Germany.
- Blekesaume M., & Solem P. E., (2005), "Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behavior", *Research on Aging*, 27, pp. 3-30.
- Bourdieu P., (1980), *Questions de sociologie*, Paris, Editions de Minuit.
- Branscombe N. R., & Ellemers N., (1998), "Coping with group-based discrimination: Individualistic versus group-level strategies", in Swim J. K. & Stangor C. (Eds.), *Prejudice: The target's perspective*, New York, Academic Press, pp. 243-266.
- Branscombe N. R., Ellemers N., Spears R., & Doosje B., (1999), "The context and content of social identity threat", in Ellemers N., Spears R., & Doosje B. (Eds.), *Social identity: Context, commitment, content*, Oxford, Blackwell, pp. 35-58.
- Chiu W. C. K., Chan A. W., Snape E., & Redman T., (2001), "Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison", *Human Relations*, 54, pp. 629-661.
- Craik F. I., & Jennings J. M., (1992), "Human memory", in Craik F. I. & Salthouse T. A. (Eds.), *The handbook of aging and cognition*, Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, pp. 51-110.
- Cuddy A. J. C., & Fiske S. T., (2002), "Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older persons", in Nelson T. D. (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*, Cambridge, Bradford Book, pp. 3-26.
- Cuddy A. J. C., Norton M. I., & Fiske S. T., (2005), "This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype", *Journal of Social Issues*, 61, pp. 267-285.
- Czaja S. J., (2001), "Technological change and the older worker", in Birren J. E. & Schaie K. W. (Eds.), *Handbook of the psychology of aging* (5th ed.), San Francisco, CA, Academic Press, pp. 547-568.
- Davies P. G., Spencer S. J., Quinn D. M., & Gerhardstein R., (2002), "Consuming images: How television commercials that elicit stereotype threat can restrain women academically and professionally", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, pp. 1615-1628.

- Davies P. G., Spencer S. J., & Steele C. M., (2005), "Clearing the air: Identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, pp. 276-287.
- DeArmond S., Tye M., Chen P. Y., Krauss A., Rogers D. A., & Sintek E., (2006), "Age and gender stereotypes: New challenges in a changing workplace and workforce", *Journal of Applied Social Psychology*, 36, pp. 2184-2214.
- Deaux K., & Ethier K. A., (1998), "Negotiating social identity", in Swim J. K. & Stangor C. (Eds.), *Prejudice: The target's perspective*, New York, Academic Press, pp. 301-323.
- Desmette D., & Gaillard M., (2008), "When a 'worker' becomes an 'older worker': The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work", *Career Development International*, 13, pp. 168-185.
- Ekerdt D. J., Kosloski K., & DeViney S., (2000), "The normative anticipation of retirement by older workers", *Research on Aging*, 22, pp. 3-22.
- Ellemers N., (1993), "The influence of socio-structural variables on identity management strategies", *European Review of Social Psychology*, 4, pp. 27-57.
- Feldman D. C., (1994), "The decision to retire early: A review and conceptualization", *Academy of Management Review*, 19, pp. 285-311.
- Fiske S. T., Cuddy A. J. C., Glick P., & Xu J., (2002), "A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition", *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, pp. 878-902.
- Gaillard M., & Desmette D., (2007), « Les attitudes professionnelles des travailleurs âgés », in Herman G. (Eds.), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*, Bruxelles, De Boeck, collection IWEPS, pp. 321-356.
- Gaillard M., & Desmette D., (2008), "Intergroup predictors of older workers' attitudes towards work and early exit", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, pp. 450-581.
- Gaillard M., & Desmette D., (2009), *Can age-related identity salience disrupt older workers' cognitive test performance? The moderating role of work-specific regulatory focus*, Manuscrit soumis pour publication.
- Gaillard M., & Desmette D., (2010), "(In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop", *Basic and Applied Social Psychology*, 32, pp. 86-98.

- Greenhaus J. H., & Beutell N. J., (1985), "Sources and conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, 10, pp. 76-88.
- Guillemard A.-M., (2003), *L'âge de l'emploi : Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin.
- Hanisch K. A., & Hulin C. L., (1991), "General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a causal model", *Journal of Vocational Behavior*, 39, pp. 110-128.
- Hanisch K. A., & Hulin C. L., (1990), "Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors", *Journal of Vocational Behavior*, 37, pp. 60-78.
- Hansson R. O., DeKoekkoek P. D., Neece W. M., & Patterson D. W., (1997), "Successful aging at work: Annual Review, 1992-1996: The older worker and transitions to retirement", *Journal of Vocational Behavior*, 51, pp. 202-233.
- Hasher L., & Zacks R. T., (1988), "Working memory, comprehension, and aging: A review and a new view", in Bower G. H. (Ed.), *The psychology of learning and motivation*, New York, Academic, vol. 22, pp. 193-226.
- Hassell B. L., & Perrewe P. L., (1995), "An examination of beliefs about older workers: Do stereotypes still exist?", *Journal of Organizational Behavior*, 16, pp. 457-468.
- Hayward M. D., Grady W. R., Hardy M. A., & Sommers D., (1989), "Occupational influences on retirement, disability, and death", *Demography*, 26, pp. 393-409.
- Heilman M. E., & Welle B., (2006), "Disadvantaged by diversity? The effects of diversity goals on competence perceptions", *Journal of Applied Social Psychology*, 36, pp. 1291-1319.
- Henkens K., (1999), "Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 54B, pp. 63-73.
- Henkens K., & Tazelaar F., (1994), "Early retirement of civil servants in the Netherlands", *Journal of Applied Social Psychology*, 24, pp. 1927-1943.
- Herzog A. R., House J. S., & Morgan J. N., (1991), "Relation of work and retirement to health and well-being in older age", *Psychology and Aging*, 6, pp. 202-211.
- Hess T. M., (2005), "Memory and aging in context", *Psychological Bulletin*, 131, pp. 383-406.

- Hess T. M., Auman C., Colcombe S. J., & Rahhal T. A., (2003), "The impact of stereotype threat on age differences in memory performance", *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 58B, pp. 3-11.
- Hummert M. L., (1999), "A social cognitive perspective on age stereotypes", in Hess T. M. & Blanchard-Fields F. (Eds.), *Social cognition and aging*, San Diego, CA, Academic Press, pp. 175-196.
- Hunter J. E., & Hunter R. F., (1984), "Validity and utility of alternate predictors of job performance", *Psychological Bulletin*, 96, pp. 72-98.
- Isaksson K., & Johansson G., (2000), "Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: Long-term effects and gender differences", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, pp. 241-256.
- Kessler T., & Mummendey A., (2002), "Sequential or parallel processes? A longitudinal field study concerning determinants of identity-management strategies", *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, pp. 75-88.
- Kilty K. M., & Behling J. H., (1985), "Predicting the retirement intentions and attitudes of professional workers", *Journal of Gerontology*, 40, pp. 219-227.
- Kossek E., & Ozeki C., (1998), "Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behaviour-human resources research", *Journal of Applied Psychology*, 83, pp. 139-149.
- Lemaire P., Bherer L., (2005), *Psychologie du vieillissement : Une perspective cognitive*, Bruxelles, De Boeck Université.
- Leyens J.-Ph., Yzerbyt V. Y., (1997), *Psychologie sociale*, Liège, Mardaga.
- Leyens J.-Ph., Yzerbyt V. Y., Schadron G., (1996), *Stéréotypes et cognition sociale*, Liège, Mardaga.
- Liebert R. M., & Liebert L. L., (1995), "Science and behavior", Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.
- Lin T.-C., & Hsieh A.-T., (2001), "Impact of job stress on early retirement intention", *International Journal of Stress Management*, 8, pp. 243-247.
- Major B., & Schmader T., (1998), "Coping with stigma through psychological disengagement", in Swim J. K. & Stangor C. (Eds.), *Prejudice: The target's perspective*, New York, Academic Press, pp. 219-241.
- Maurer T. J., (2001), "Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development", *Journal of Management*, 27, pp. 123-140.

- McCann R., & Giles H., (2002), "Ageism in the workplace: A communication perspective", in Nelson T. D. (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*, Cambridge: Bradford Book, pp. 163-199.
- McEvoy G. M., & Cascio W. F., (1989), "Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance", *Journal of Applied Psychology*, 74, pp. 11-17.
- Meyer J. P., & Allen N. J., (1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-89.
- Meyer J. P., Stanley D. J., Herscovitch L., & Topolnysky L., (2002), "Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 61, pp. 20-52.
- Mummendey A., Kessler T., Klink A., & Mielke R., (1999), "Strategies to cope with negative social identity: Predictions by Social Identity Theory and Relative Deprivation Theory", *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, pp. 229-245.
- Murphy K. R., (1989), "Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time?", *Human Performance*, 2, pp. 183-200.
- Oakes P. J., Haslam A. S., & Turner J. C., (1994), *"Stereotyping and social reality"*, Oxford, Blackwell.
- OCDE, (2003), *Ageing and employment policies – Belgium*, Paris, OCDE.
- OCDE, (2005), *Etude économique de la Belgique*, Paris, OCDE.
- OCDE, (2006), *Ageing and employment policies – "Live longer, work longer"*, Paris, OCDE.
- OCDE, (2007), *OECD Factbook 2007: Economic, environmental, and social statistics*, Paris, OCDE.
- Panek P. E., (1997), "The older worker", in Fisk A. D. & Rogers W. A. (Eds.), *Handbook of human factor and the older adult*, San Diego, CA, Academic Press, pp. 363-394.
- Park D. C., (1994), "Aging, cognition, and work", *Human Performance*, 7, pp. 181-205.
- Park D. C., & Hall Gutches A., (2000), "Cognitive aging and everyday life", in Park D. C. & Schwarz N. (Eds.), *Cognitive aging: A primer*, Philadelphia, PA, Psychology Press, pp. 217-232.

- Perry E. L., & Finkelstein L. M., (1999), "Toward a broader view of age discrimination in employment-related decisions: A joint consideration of organizational factors and cognitive processes", *Human Resource Management Review*, 9, pp. 21-49.
- Pienta A. M., & Hayward M. D., (2002), "Who expects to continue working after age 62? The retirement plans of couples", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 57B, S199-S208.
- Prothero J., & Beach L. R., (1984), "Retirement decisions: Expectation, intention, and action", *Journal of Applied Social Psychology*, 14, pp. 162-174.
- Raymo J. M., & Sweeney M. M., (2006), "Work-family conflict and retirement preference", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 61B, pp. 161-169.
- Reitzes D. C., Mutran E. J., & Fernandez M. E., (1998), "The decision to retire: A career perspective", *Social Science Quarterly*, 79, pp. 607-619.
- Rhodes S. R., (1983), "Age-related differences in work attitudes and behaviour: A review and conceptual analysis", *Psychological Bulletin*, 93, pp. 328-367.
- Rogers W. A., (1997), "Individual differences, aging, and human factor: An overview", in Fisk A. D. & Rogers W. A. (Eds.), *Handbook of human factor and the older adult*, San Diego, CA, Academic Press, pp. 151-170.
- Rosen B. L., & Jerdee T. H., (1976), "The nature of job-related stereotypes", *Journal of Applied Psychology*, 61, pp. 180-183.
- Rosenthal H. E. S., & Crisp R. J., (2006), "Reducing stereotype threat by blurring intergroup boundaries", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, pp. 501-511.
- Rosenthal H. E. S., Crisp R. J., & Suen M.-W., (2007), "Improving performance expectancies in stereotypic domains: Task relevance and the reduction of stereotype threat", *European Journal of Social Psychology*, 37, pp. 586-597.
- Salthouse T. A., (1984), "Effects of age and skill in typing", *Journal of Experimental Psychology, General*, 113, pp. 345-371.
- Salthouse T. A., (1991), *Theoretical perspectives on cognitive aging*, Hillsdale, NJ, Erlbaum.
- Salthouse T. A., (1996), "The processing-speed theory of adult age differences in cognition", *Psychological Review*, 103, pp. 403-428.
- Salthouse T. A., (2003), "What and when of cognitive aging", *Current Directions in Psychological Science*, 13, pp. 140-144.

- Schaufeli W. B., & Bakker A. B., (2004), "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior*, 25, pp. 293-315.
- Schmader T., Johns M., & Forbes C., (2008), "An integrated process model of stereotype threat effects on performance", *Psychological Review*, 115, pp. 336-356.
- Schmidt F. L., Hunter J. E., & Outerbridge A. N., (1986), "The impact of job experience and ability on job knowledge, work sample performance, and supervisory ratings of job performance", *Journal of Applied Psychology*, 71, pp. 432-439.
- Schmidt F. L., & Hunter J. E., (2004), "General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance", *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, pp. 162-173.
- Schmitt N., Coyle B. W., Rauschenberger J., & White J. K., (1979), "Comparison on early retirees and non-retirees", *Personnel Psychology*, 32, pp. 327-340.
- Schmitt N., & McCune J. T., (1981), "The relationship between job attitudes and the decision to retire", *Academy of Management Journal*, 24, pp. 795-802.
- Service de presse du Premier ministre, (2005), *Le contrat de solidarité entre générations*, Bruxelles.
- Settersen R. A., (1998), "Time, age, and the transition to retirement: New evidence on life-course flexibility?", *International Journal of Aging and Human Development*, 47, pp. 177-203.
- Settersen R. A., & Hagestad G. O., (1996), "What's the latest? Cultural age deadlines for educational and work transitions", *The Gerontologist*, 36, pp. 602-613.
- Shore L. M., & Goldberg C. B., (2005), "Age discrimination in the workplace", in Dipboye R. L. & Colella A. (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, pp. 203-225.
- Shultz K. S., & Taylor M. A., (Augustus, 2001), "The predictors of retirement: A meta-analysis", in Shultz K. S. & Taylor M. A. (Co-chairs), *Evolving concepts of retirement for the 21st century*. Symposium conducted at the 109th annual meeting of the American Psychological Association, San Francisco, California.
- Singh G., & Verma A., (2003), "Work history and later-life labor force participation: Evidence from a large telecommunications firm", *Industrial and Labor Relations Review*, 56, pp. 699-715.

- Smith D. J., (2001), "Old enough to know better: Age stereotypes in New Zealand", in Glover I. & Branine M. (Eds.), *Ageism in work and employment*, Aldershot, Ashgate, pp. 219-235.
- Spencer S. J., Steele C. M., & Quinn D. M., (1999), "Stereotype threat and women's math performance", *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, pp. 4-28.
- Steele C. M., (1997), "A threat in the air: How stereotypes shape the intellectual identities and performance of women and African Americans", *American Psychologist*, 52, pp. 613-629.
- Steele C. M., Spencer S. J., & Aronson J., (2002), "Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat", in Zanna M. P. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 34, San Diego, CA: Academic Press, pp. 379-440.
- Sterns H. L., & Doverspike D., (1989), "Aging and the retraining and learning process in organizations", in Goldstein I. & Katznel R. (Eds.), *Training and development in work organizations*, San Francisco, CA, Jossey-Bass, pp. 229-332.
- Sterns H. L., & Kaplan J., (2003), "Self-management of career and retirement", in Adams G. A. & Beehr T. A. (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results*, New York, Springer, pp. 188-213.
- Sterns H. L., & Miklos S. M., (1995), "The aging worker in a changing environment: Organizational and individual issues", *Journal of Vocational Behavior*, 47, pp. 248-268.
- Szinovacz M. E., (2003), "Contexts and pathways: Retirement as institution, process, and experience", in Adams G. A. & Beehr T. A. (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results*, New York, Springer, pp. 6-52.
- Szinovacz M. E., DeViney S., & Davey A., (2001), "Influences of family obligations and relationships on retirement: Variations by gender, race, and marital status", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 56B, S20-S27.
- Tajfel H., & Turner J. C., (1979), "An integrative theory on intergroup conflict", in Austin W. G. & Worchel S. (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*, Monterey, Brooks/Cole, pp. 33-47.
- Talaga J. A., & Beehr T. A., (1995), "Are there gender differences in predicting retirement decisions?", *Journal of Applied Psychology*, 80, pp. 16-28.
- Talaga J., & Beehr T. A., (1989), "Retirement: A psychological perspective", in Cooper C. L. & Robertson I. T. (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Oxford, Wiley, pp. 185-211.

- Taylor M. A., & Shore L. M., (1995), "Predictors of planned retirement age: An examination of Beehr's model", *Psychology and Aging*, 10, pp. 76-83.
- Taylor P., & Walker A., (1994), "The ageing workforce: Employers' attitudes towards older people", *Work, Employment and Society*, 8, pp. 569-591.
- Turner J. C., (1999), "Some current issues in research on social identity and self-categorization theories", in Ellemers N., Spears R. & Doosje B. (Eds.), *Social identity: Context, commitment, content*, Oxford, Blackwell, pp. 6-34.
- Turner J. C., Oakes P. J., Haslam S. A., & McGarty C., (1994), "Self and collective: Cognition and social context", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, pp. 454-463.
- Turner J. C., & Reynolds K. J., (2001), "The social identity perspective in intergroup relations: Theory, themes, and controversies", in Brown R. & Gaertner S. L. (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology, Volume 4: Intergroup processes* Oxford, Blackwell, pp. 133-152.
- Vandenbroucke G., & vander Hallen P., (2002), "Active strategies for older workers in Belgium", in Jepsen M., Foden D. & Hutsebaut M. (Eds.), *Active strategies for older workers in the European Union*, Brussels, European Trade Union Institute, pp. 141-170.
- van der Heijden B. I. J. M., Schalk R., & van Veldhoven M. J. P. M., (2008), "Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement", *Career Development International*, 13, pp. 85-94.
- van Knippenberg D., & Haslam S. A., (2003), "Realizing the diversity dividend: Exploring the subtle interplay between identity, ideology, and reality", In Haslam S. A., van Knippenberg D., Platow M. J. & Ellemers N. (Eds.), *Social Identity at work: Developing theory for organizational practice*, New York, Psychology Press, pp. 61-77.
- Volkoff S., Molinié A.-F., & Jolivet A., (2000), *Efficaces à tout âge? Vieillesse démographique et activités de travail*, Paris, Centre d'Etudes de l'Emploi, dossier n°16.
- Waldman D. A., & Avolio B. J., (1986), "A meta-analysis of age differences in job performance", *Journal of Applied Psychology*, 71, pp. 33-38.
- Waldman D. A., & Avolio B. J., (1993), "Aging and work performance in perspective: Contextual and developmental considerations", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 11, pp. 133-162.
- Warr P., (1993), "In what circumstances does job performance vary with age?", *European Work and Organizational Psychologist*, 3, pp. 237-249.

Warr P., (1994), "Age and employment", in Triandis H. C., Dunette M. D., & Hough L. M. (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd edition, vol. 4, Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, pp. 485-550.

Wonderlic E. F., (1992), *Wonderlic Personnel Test: User's manual for the WPT and SLE*, Liberty, IL, Wonderlic Personnel Test, Inc.

Les Cahiers du Cirtes

**Les Cahiers du Cirtes peuvent être commandés sur le site
www.i6doc.com ou en librairie.**

- n°2/ Avril 2010 : « Travail, inégalités et responsabilité. Actes du colloque organisé à l'occasion de la fondation du CIRTES-UCL (Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société) et en hommage à Georges Liénard », sous la coordination de Ginette Herman, Evelyne Léonard et Pierre Reman.
- n°1/ Décembre 2009 : « La santé au cœur des transformations du travail. Actes du colloque organisé par la Chaire Max Bastin de l'Université catholique de Louvain (UCL) et le CESI – Prévention et Protection au Travail à l'occasion des 40 ans de la médecine du travail en Belgique », sous la coordination de Pierre Reman, François Ladrière et Patrick Feltesse.

LA REVUE NOUVELLE

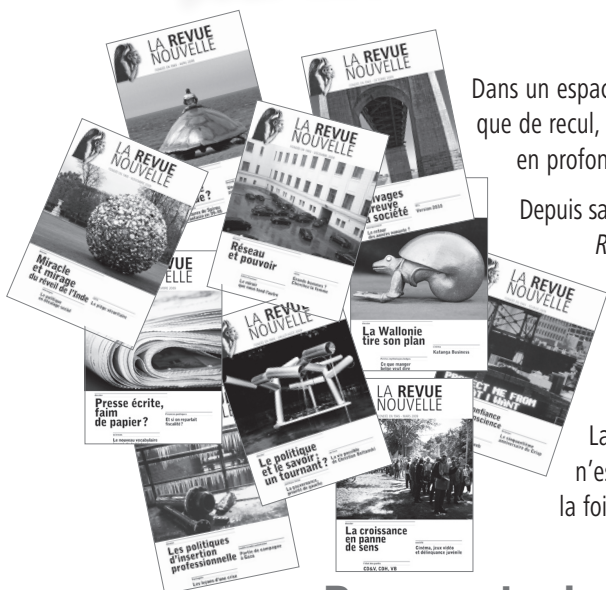
pour mieux servir le débat public

Dans un espace public belge dominé par l'urgence et le manque de recul, il est plus que jamais crucial de mener le débat en profondeur sur les transformations en cours.

Depuis sa création en 1945, c'est le projet que poursuit *La Revue nouvelle*. Fidèle à l'esprit de ses fondateurs, son équipe actuelle est animée par une conviction « radicale-démocratique », selon laquelle le progrès ne peut émerger que du débat et du renouvellement constant des idées.

La poursuite de l'aventure de *La Revue nouvelle* n'est possible que grâce à ses lecteurs qui en sont à la fois les destinataires et les ultimes garants!

Pour soutenir ce projet,
abonnez-vous sur www.revuenouvelle.be

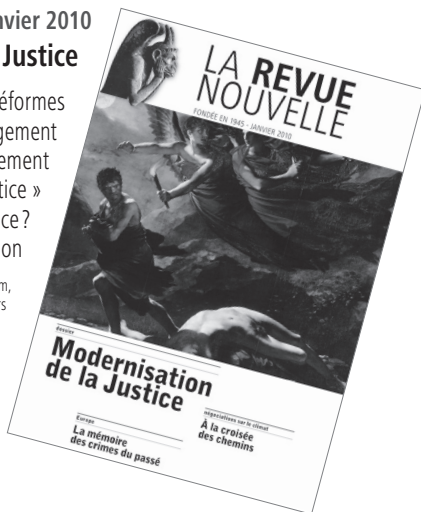


n° 1/janvier 2010

La modernisation de la Justice

Les propositions de réformes
La légitimité du management
Entre expertise managériale et légitimation du changement
Le temps judiciaire comme objet stratégique de « modernisation de la Justice »
Les usagers, au cœur de la modernisation de la Justice?
La prison, entre crise et modernisation

B. Bastard, B. Bernard, Br. Broucker, D. Delvaux, R. Depré, Chr. Dubois, J. Ficot, A. Hondégheem, O. Kutry, A. Lejeune, Chr. Mouhanna, Fr. Schoenaers



n° 2/février 2010

Au-delà du foulard...

Introduction

Nouveaux visages du CDH bruxellois
– L'ouverture aux candidats allochtones
– Les pièges d'une mobilisation des identités
– Religions et politique: le paradoxe
Religion et immigration: l'islam en Europe
L'interdit qui voile

A. Bastenier, D. D'Hondt, J. Kwaschin, P. Wynants

