



Ipsos Public Affairs

The Social Research and Corporate Reputation Specialists

SONDAGE D'OPINION



TROP JEUNE ?



TROP VIEUX ?

Stéréotypes et préjugés relatifs à l'âge au travail

Réalisé pour :

le Centre pour l'égalité des chances et de la lutte contre le racisme

Auteurs :

Caroline Spaas

Sylvia Vandenbroucke

Ipsos Belgium – Public Affairs

Waterloo Office Park

Drève Richelle 161 Building J

1410 Waterloo – Belgium

Tel. 02/642 47 11

Fax 02/648 34 08

E-mail info@ipsos.be



TABLE DES MATIÈRES

1 PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE 12

1.1	Contexte de l'étude	13
-----	---------------------------	----

2 QUE SONT LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS ? 18

2.1	Définitions et attitudes par rapport aux stéréotypes et aux préjugés à partir de l'étude exploratoire	20
2.1.1	Définitions et attitudes des employeurs, directeurs HR et délégués syndicaux	20
2.1.2	Définitions et attitudes des travailleurs.....	23
2.2	Définition des stéréotypes.....	24
2.3	Définition des préjugés.....	25
2.4	Pourquoi utilise-t-on des stéréotypes et des préjugés.....	26

3 ETUDE QUALITATIVE EXPLORATOIRE AUPRÈS DES EMPLOYEURS, DIRECTEURS HR ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX 27

3.1	Contexte de l'approche qualitative auprès des employeurs/directeurs HR et délégués syndicaux	29
-----	--	----

3.1.1	Objectifs de la phase qualitative employeurs/délegués syndicaux	29
3.1.2	La méthode : on line bulletin boards	29
3.1.3	Composition du groupe	30
3.1.4	Déroulement du forum en ligne	31
3.1.5	Analyse des résultats.....	31
3.2	Résultats détaillés.....	32
3.2.1	Stéréotypes au travail cités en premier lieu.....	32
3.2.2	Stéréotypes jeunes/vieux	36
3.2.2.1	Image stéréotypée des ‘personnes plus âgées au travail’	37
3.2.2.1.1	<i>Image négative des personnes plus âgées au travail : catégorisation négative</i> .38	
3.2.2.1.2	<i>Image positive des personnes plus âgées au travail : catégorisation positive</i>	44
3.2.2.2	Stéréotype des ‘jeunes au travail’	46
3.2.2.3	Image négative des jeunes au travail : catégorisation négative	47
3.2.2.3.1	<i>Image positive des jeunes au travail : catégorisation positive</i>	53
3.2.2.4	Les préjugés ‘jeunes/vieux’ sont-ils liés au genre ?	55
3.2.3	La perception des stéréotypes ‘jeunes/vieux’	56
3.2.3.1	Attitudes par rapport aux préjugés ‘jeunes/vieux’	56
3.2.3.1.1	<i>Implication personnelle</i>	56
3.2.3.1.2	<i>Equilibre entre les différentes catégories d’âge du personnel</i>	57
3.2.3.1.3	<i>En quoi l’âge joue-t-il un rôle ?</i>	57
3.2.3.2	Contact entre les jeunes et les plus âgés sur le lieu de travail	60
3.2.3.2.1	<i>Qu’est-ce qui fonctionne ?</i>	61
3.2.3.2.2	<i>Qu’est-ce qui ne fonctionne pas ?</i>	62
3.2.3.2.3	<i>Interaction jeunes/vieux sur le lieu de travail</i>	65
3.2.3.3	Causes perçues des préjugés jeunes/vieux	66
3.2.4	Gérer les préjugés jeunes/vieux sur le lieu de travail	68
3.2.4.1	Evolution attendue	68
3.2.4.1.1	<i>Diminution des oppositions jeunes/vieux</i>	68
3.2.4.1.2	<i>Augmentation des oppositions jeunes/vieux</i>	69
3.2.4.2	Rôle des différentes parties	70
3.2.4.2.1	<i>Rôle du syndicat</i>	70
3.2.4.2.2	<i>Rôle de l’employeur</i>	72
3.2.4.2.3	<i>Rôle des pouvoirs publics</i>	72

3.2.4.3	Comment s'attaquer au problème ?	73
3.2.4.3.1	<i>Approche au sein de l'entreprise</i>	73
3.2.4.3.2	<i>Approche en dehors de l'entreprise</i>	74
3.2.4.4	Perception des mesures existantes	77
3.2.4.4.1	<i>Connaissances des mesures</i>	77
3.2.4.4.2	<i>Attitudes par rapport aux mesures</i>	77
3.2.4.4.3	<i>Quelques mesures spécifiques</i>	78
3.2.4.4.4	<i>Rapport entre les mesures et les préjugés</i>	80
3.2.5	Comparaison avec une étude précédente	80

4 ETUDE QUALITATIVE EXPLORATOIRE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS 86

4.1	Contexte de l'approche qualitative auprès des travailleurs	87
4.1.1	Objectifs de la phase qualitative 'travailleurs'	87
4.1.2	Méthode spécifique : KRISIS	87
4.1.3	Composition du groupe et recrutement	89
4.2	Résultats détaillés.....	91
4.2.1	Stéréotypes au travail cités en premier lieu.....	91
4.2.2	Stéréotypes jeunes/vieux	93
4.2.2.1	Image stéréotypée des 'vieux au travail'	95
4.2.2.1.1	<i>Image négative des personnes plus âgées au travail : catégorisation négative</i> .	96
4.2.2.1.2	<i>Image positive des personnes plus âgées au travail : catégorisation positive</i> ..	100
4.2.2.2	Image stéréotypée des 'jeunes au travail'	102
4.2.2.2.1	<i>Image des jeunes au travail : catégorisation négative</i>	103
4.2.2.2.2	<i>Image positive de 'trop jeune' au travail</i>	108
4.2.2.3	Les préjugés jeunes/vieux sont-ils liés au genre ?	109
4.2.3	La perception des stéréotypes jeunes/vieux.....	110
4.2.3.1	Attitudes par rapport aux préjugés jeunes/vieux	110
4.2.3.2	Contact entre les jeunes et les plus âgés sur le lieu de travail	111
4.2.3.2.1	<i>Qu'est-ce qui fonctionne ?</i>	111

4.2.3.2.2	<i>Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ?</i>	111
4.2.3.2.3	<i>Interaction jeunes/vieux</i>	114
4.2.3.3	Causes perçues des préjugés jeunes/vieux	115
4.2.4	Gérer les préjugés jeunes/vieux au travail	116
4.2.4.1	Evolution perçue	116
4.2.4.2	Comment s'attaquer au problème ?	117
4.2.4.3	Perception des mesures	118
4.2.4.3.1	<i>Connaissance des mesures</i>	118
4.2.4.3.2	<i>Attitudes par rapport aux mesures</i>	118
4.2.4.3.3	<i>Appréciation de quelques mesures spécifiques</i>	119
4.2.4.3.4	<i>Rapport entre les mesures et les préjugés</i>	121

5 ÉTUDE QUANTITATIVE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS 122

5.1	Objectifs	123
5.2	Méthodologie	124
5.2.1	Choix de la méthode d'enquête	124
5.2.2	Questionnaire	124
5.2.3	Population sondée	125
5.2.4	Échantillon	125
5.3	Variables utilisées pour l'analyse	133
5.3.1	Variables socio-démographiques classiques	133
5.3.2	Variables liées au travail.....	133
5.3.3	Variables sur la base d'un traitement statistique.....	133
5.4	Test de significativité par rapport au non-échantillon	135
5.5	Résultats de l'enquête	136
5.5.1	Perception de la limite d'âge jeune/vieux	136
5.5.2	À quelle fréquence les jeunes et les plus âgés travaillent-ils ensemble ?	138
5.5.3	Qualité des relations intergénérationnelles.....	141
5.5.4	Fréquence des divers stéréotypes sur les travailleurs plus âgés	144

5.5.5 Divers stéréotypes sur les travailleurs plus âgés en fonction du profil du travailleur.	150
5.5.6 Divers stéréotypes sur les travailleurs plus âgés en fonction de l'âge, du sexe et de la région	159
5.6 Fréquence des divers stéréotypes sur les travailleurs plus jeunes	164
5.6.1 Divers stéréotypes sur les travailleurs plus jeunes en fonction de l'âge, du sexe et de la région	165
5.6.2 Divers stéréotypes sur les travailleurs plus jeunes, en fonction du profil du travailleur	171
5.7 Mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail.....	177
5.7.1 Connaissance des mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail	179
5.7.2 Soutien des mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail	182
5.7.3 Une typologie des mesures gouvernementales liées à l'âge	190
5.7.4 Motifs de soutien de la mesure d'ancienneté	192
5.7.5 Motifs de non-soutien de l'augmentation de l'âge de la prépension	193
5.8 Le système de crédit-temps ou interruption de carrière	195
5.9 Attitude discriminatoire sur base de l'âge au travail	198
5.9.1 Attitude discriminatoire sur base de l'âge au travail, en fonction du profil socio-démographique.....	199
5.9.2 Attitude discriminatoire sur base de l'âge au travail, en fonction du profil social et professionnel	201
5.10 Perception du degré de discrimination chez les jeunes et les plus âgés	203
5.11 Stéréotypes et préjugés concernant l'âge et le genre	205
5.12 Différences dans la valorisation des jeunes et des plus âgés par les collègues et les employeurs	207
5.13 Perception de l'ampleur de l'attitude discriminatoire sur base de l'âge au travail comme problème sociétal	212
5.14 Justification de la discrimination par les employeurs lors de l'embauche....	214
5.15 Motifs de discrimination à l'embauche, en fonction de la perception de son ampleur et de la justification par les travailleurs	219
5.16 L'âge est-il un critère distinctif neutre, non-discriminatoire ou le législateur social doit-il quand même faire attention lorsqu'il l'utilise ?	221
5.16.1 Mesures relatives aux travailleurs plus âgés.....	225
5.16.2 Mesures relatives aux jeunes travailleurs.....	234



6 CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

..... 239

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Classement de l'importance des motifs de discrimination en Belgique et en Europe	14
Graphique 2 : Âge du personnel qui a été engagé au cours des 12 derniers mois en % du nombre d'entreprises ayant recruté du personnel	81
Graphique 3 : Êtes-vous disposé à garder vos collaborateurs plus âgés en fonction jusqu'à leur 65 ^e anniversaire ?	82
Graphique 4 : Conditions pour garder les collaborateurs plus âgés en fonction jusqu'à leur 65 ^e anniversaire	83
Graphique 5: Motifs pour ne pas garder des travailleurs plus âgés en fonction	84
Graphique 6 : Quelles caractéristiques considérez-vous comme positives dans le chef des travailleurs plus âgés ?	85
Graphique 7 : Profil socio-démographique de l'échantillon	128
Graphique 8 : Profil d'emploi de l'échantillon	130
Graphique 9 : Profil professionnel de l'échantillon	131
Graphique 10 : Comparaison de la perception de la limite d'âge jeune/vieux entre les employeurs et les travailleurs	136
Graphique 11 : Fréquence des contacts avec des collègues jeunes et plus âgés	138
Graphique 12 : Satisfaction des contacts avec des collègues jeunes et plus âgés	139
Graphique 13 : Satisfaction des contacts avec des collègues plus âgés, selon l'âge	140
Graphique 14 : Satisfaction des contacts avec des collègues plus jeunes, selon l'âge	141
Graphique 15 : Qualité des relations intergénérationnelles, selon l'âge	142
Graphique 16: Qualité des relations intergénérationnelles	143
Graphique 17: Stéréotypes et préjugés sur les travailleurs plus âgés	145
Graphique 18: Préjugé concernant l'augmentation de la charge de travail	150
Graphique 19: Préjugés concernant la capacité d'apprentissage des travailleurs plus âgés, en fonction du statut, du secteur et de la taille de l'entreprise	151
Graphique 20:	152
Graphique 21:	153
Graphique 22:	154
Graphique 23:	155
Graphique 24: Stéréotypes et préjugés sur les travailleurs plus âgés, en fonction de l'âge	160
Graphique 25: Stéréotypes et préjugés sur les travailleurs plus jeunes	166

Graphique 26: Stéréotypes et préjugés sur les travailleurs plus jeunes, en fonction de l'âge ..	168
Graphique 27:	172
Graphique 28:	174
Graphique 29:	175
Graphique 30: Connaissance des mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail.....	179
Graphique 31: Attitude par rapport aux mesures gouvernementales pour l'égalité des chances sur le marché du travail.....	182
Graphique 32: Attitude à l'égard des mesures gouvernementales relatives au marché du travail	183
Graphique 33: Part de personnes qui soutiennent les mesures gouvernementales (liées à l'âge) pour le marché du travail, en fonction de l'âge (%)	184
Graphique 34:	188
Graphique 35: Part des personnes qui connaissent et soutiennent les mesures gouvernementales (liées à l'âge).....	190
Graphique 36: Motivation à soutenir la mesure d'ancienneté	192
Graphique 37: Motivation pour s'opposer à l'augmentation de l'âge de la prépension	193
Graphique 38: Attitude à l'égard des jeunes et des plus âgés qui souhaitent prendre une interruption de carrière ou un crédit-temps.....	196
Graphique 39: Attitude à l'égard des jeunes et des plus âgés qui souhaitent prendre une interruption de carrière ou un crédit temps, en fonction du secteur.....	197
Graphique 40: Attitude à l'égard des jeunes et des plus âgés qui souhaitent prendre une interruption de carrière ou un crédit temps, en fonction du statut professionnel	197
Graphique 41: Sentiments de discrimination ressentis à cause de l'âge chez les Belges actifs et demandeurs d'emploi au cours des 5 dernières années en %.....	198
Graphique 42: Sentiments de discrimination ressentis à cause de l'âge chez les Belges actifs et demandeurs d'emploi au cours des 5 dernières années en %, en fonction de l'âge..	199
Graphique 43: Sentiments de discrimination ressentis à cause de l'âge chez les Belges actifs et demandeurs d'emploi au cours des 5 dernières années en %, en fonction du secteur et du statut professionnel	201
Graphique 44: Sentiments de discrimination ressentis à cause de l'âge chez les Belges actifs et demandeurs d'emploi au cours des 5 dernières années en %, en fonction du secteur et du statut professionnel	202
Graphique 45: Comment les actifs et les demandeurs d'emploi perçoivent les inconvénients vécus par les jeunes et les plus âgés en raison de leur âge	203
Graphique 46: Comment les actifs et les demandeurs d'emploi perçoivent les inconvénients vécus par les jeunes et les plus âgés en raison de leur âge, en fonction de l'âge.....	204
Graphique 47: Stéréotypes et préjugés concernant l'âge et le genre.....	205
Graphique 48: Sentiment de valorisation au travail par les collègues directs et le(s) manager(s) auprès de la population active	207

Graphique 49: Sentiment de valorisation au travail par les collègues directs et le(s) manager(s) auprès de la population active, en fonction de l'âge	208
Graphique 50: Sentiment de valorisation au travail par les collègues directs et le(s) manager(s) auprès de la population active, en fonction du secteur.....	209
Graphique 51: Perception de l'attitude (souhaitable) des employeurs par les actifs et les demandeurs d'emploi	210
Graphique 52: Perception de l'importance des critères de recrutement discriminatoires	212
Graphique 53: Justification de l'attitude discriminatoire des employeurs sur base de plusieurs critères de recrutement	214
Graphique 54: Justification par les actifs et les demandeurs d'emploi de l'attitude discriminatoire des employeurs, en fonction de l'âge	215
Graphique 55: Justification par les actifs et les demandeurs d'emploi de l'attitude discriminatoire des employeurs, en fonction du secteur.....	217
Graphique 56: Justification par les actifs et les demandeurs d'emploi de l'attitude discriminatoire des employeurs, en fonction du statut	218
Graphique 57: Perception de l'importance des critères de recrutement et justification de la discrimination sur base de ces motifs par les employeurs lors de l'embauche.....	219
Graphique 58: Modèle conceptuel de l'étude quantitative auprès des travailleurs.....	221
Graphique 59: Impact sur les stéréotypes et préjugés sur les plus âgés.....	225
Graphique 60: Impact sur les stéréotypes et préjugés sur les jeunes.....	225
Graphique 61: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés	226
Graphique 62: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés	227
Graphique 63: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés	228
Graphique 64: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés	229
Graphique 65: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés	230
Graphique 66: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes.....	230
Graphique 67: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés	231
Graphique 68: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés	232
Graphique 69: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes.....	233
Graphique 70: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés	234
Graphique 71: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes.....	234
Graphique 72: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes.....	235
Graphique 73: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés	235
Graphique 74: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés	236
Graphique 75: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes.....	237
Graphique 76: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes.....	237
Graphique 77: Lien entre la connaissance et le soutien des mesures gouvernementales liées à l'âge	238

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Nombre d'enquêtes-pilotes réalisées	124
Tableau 2 : Répartition de la population de Belges actifs et demandeurs d'emploi âgés de 18 à 65 ans inclus	127
Tableau 3 : Comparaison de la répartition des niveaux de formation entre notre échantillon et les statistiques du SPF Économie	129
Tableau 4 : Comparaison de la perception de la limite d'âge jeune/vieux aux yeux d'un/une .	137
Tableau 5 : Comparaison de la perception de la limite d'âge jeune/vieux aux yeux d'un/une .	137
Tableau 6 : Stéréotypes et préjugés sur les travailleurs plus âgés, en fonction de la région.....	163
Tableau 7 : Stéréotypes et préjugés sur les jeunes travailleurs, en fonction de la région.....	170
Tableau 8 : Connaissance des mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail, en fonction de la région	180
Tableau 9: Part des personnes qui soutiennent les mesures gouvernementales (liées à l'âge) sur le marché du travail en fonction de la région (%)	187
Tableau 10 : Part de personnes qui connaissent et soutiennent les mesures gouvernementales (liées à l'âge).....	189
Tableau 11 : Sentiments de discrimination ressentis à cause de l'âge chez les Belges actifs et demandeurs d'emploi au cours des 5 dernières années en %, en fonction de la région	200
Tableau 12 : Justification par les actifs et les demandeurs d'emploi de l'attitude discriminatoire des employeurs, en fonction de la région.....	216
Tableau 13: Résultats du test-t : stéréotypes sur les plus âgés & lois et mesures qui utilisent le critère distinctif de l'âge.....	223
Tableau 14: Résultat du test-t : stéréotypes sur les jeunes & lois et mesures qui utilisent le critère distinctif de l'âge.....	224

1 Présentation de l'étude

1.1 Contexte de l'étude

Notre société est multi-générationnelle, et tout indique que cette tendance va en s'intensifiant. Le vieillissement de la population est dès lors un thème qui occupe l'Europe entière.

Pour atteindre les objectifs formulés à Lisbonne par les pays européens en 2000, un Pacte des Générations a été introduit en 2005, suivi en 2006 par un plan visant à modifier notre attitude à l'égard des seniors. Il ressort toutefois de diverses études que les employeurs ne sont toujours pas informés des mesures qui ont pour objectif de maintenir les travailleurs plus âgés au travail.

Cette tendance doit également être examinée à la lumière de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité des chances.

Dans le contexte de la discrimination fondée sur l'âge, deux générations font souvent l'objet de discussions : les 'jeunes' et les 'personnes âgées'.

Comme pour tout groupe démographique, il existe pour les 'jeunes' et les 'personnes âgées' également toutes sortes de stéréotypes. Les 'jeunes' sont souvent qualifiés de branchés, fainéants, flexibles ou impulsifs, alors que les 'personnes âgées' sont souvent considérées comme peu dynamiques, expérimentées, hermétiques aux nouvelles technologies et plus réfléchies.

Le souhait du Centre de réaliser un sondage d'opinion sur les stéréotypes et les préjugés au travail, est dicté par plusieurs motifs.

Un premier motif se rapporte au fait que l'âge est encore trop souvent considéré comme un **critère de distinction neutre et non discriminatoire**. L'utilisation du critère de l'âge dans les lois et les règlements donne souvent lieu dans la pratique à une discrimination indirecte.

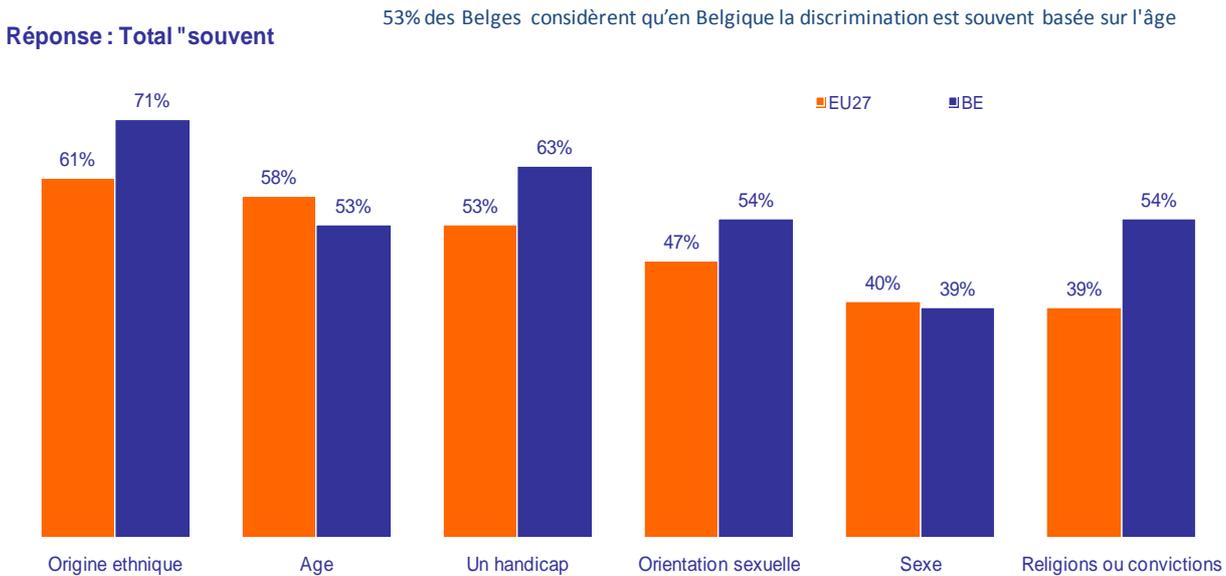
Un deuxième motif concerne la **méconnaissance de l'ampleur de la problématique de la discrimination fondée sur l'âge**. La discrimination fondée sur l'âge est interdite par la loi anti-discrimination¹ depuis 2003, mais cette forme de discrimination n'est pourtant pas

¹ En 2000, une Directive européenne qui interdit la discrimination sur base de la conviction religieuse ou philosophique, du handicap, de l'âge et de l'orientation sexuelle a été adoptée. Cette directive a pour objectif de garantir un traitement égal dans le cadre de l'emploi, des conditions de travail et de la formation professionnelle.

En Belgique, cette directive a été transposée dans la législation nationale avec la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Cette loi interdit la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle,

encore identifiée et reconnue par tous. Il ressort toutefois du graphique ci-dessous que 53% des Belges estiment qu'une discrimination en fonction de l'âge est souvent opérée en Belgique. Cette opinion est significativement plus souvent partagée par les personnes de plus de 40 ans (60% des 40-54 ans le pensent, contre 49% des 15 à 24 ans).

Graphique 1 : Classement de l'importance des motifs de discrimination en Belgique et en Europe



Source : Eurobaromètre 71.2 'La discrimination dans l'UE en 2009' - 1000 interviews face-to-face, 2009

Pour finir, la nécessité de réaliser cette étude est également dictée par le **nombre d'alertes en matière de discrimination** fondée sur l'âge reçues par le Centre depuis 2003. En 2011, le Centre a reçu 351 alertes professionnelles, dont 47 basées sur l'âge.²

l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, conviction syndicale la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

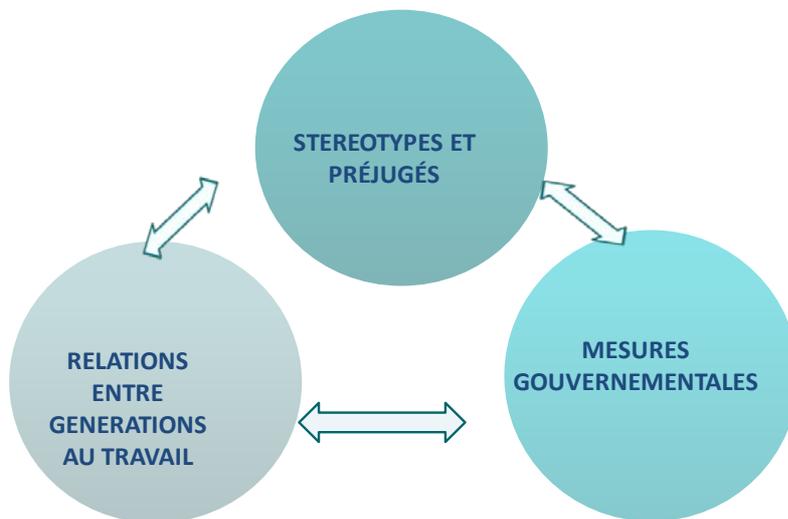
² Rapport annuel 2011 Discrimination/Diversité (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre la racisme).

En gros, les **objectifs de l'étude** peuvent être synthétisés comme suit :

- Description des stéréotypes et des préjugés sur les travailleurs jeunes et les travailleurs plus âgés, d'une part, et mesure de l'impact de ces stéréotypes et de ces préjugés au travail, d'autre part
- Mesure de l'impact des lois et des règlements faisant usage du critère de distinction de l'âge sur la perception des travailleurs jeunes et des travailleurs plus âgés et, plus largement, sur les relations intergénérationnelles
- Mesure de la gravité d'une attitude discriminatoire fondée sur l'âge dans la sphère professionnelle et perception de l'ampleur de celle-ci en tant que problème sociétal

Comme le schéma ci-dessous le démontre, il existe un rapport réciproque entre les stéréotypes et les préjugés liés à l'âge, et les mesures légales. Le Centre estime que ces deux aspects ont un impact sur les relations intergénérationnelles sur le lieu travail. La présente étude a pour objectif de confronter ce modèle conceptuel à la réalité.

Graphique 1 : Modèle de l'étude quantitative réalisée auprès des travailleurs



A travers cette étude, le Centre souhaite ajouter une dimension sociologique à l'approche essentiellement juridique, qui est très complexe. Il souhaite également sensibiliser divers groupes cibles (catégories d'âge spécifiques, acteurs économiques, politiques) à cette thématique.

Les objectifs susmentionnés de l'étude seront traités sur base quantitative et qualitative auprès du grand public, plus précisément auprès de la **population belge active et en recherche d'emploi**.

Pour avoir un aperçu complet de la problématique, nous estimons toutefois qu'il convient non seulement d'interroger les travailleurs, mais aussi les **employeurs**.

L'étude réalisée par Flanders Field of Creativity fait douloureusement ressortir les inégalités dont sont victimes les personnes plus âgées sur le marché du travail, les employeurs portant une grande part de responsabilité à cet égard : 37% des employeurs considèrent un travailleur de 50 ans comme 'vieux', 84% des employeurs considèrent un travailleur de 55 ans comme 'vieux'. Un employeur sur deux ne donne pas aux travailleurs plus âgés la possibilité d'arrêter le travail en équipe. 33% des employeurs veulent faire partir les travailleurs plus âgés plus tôt. À peine 15% des 40 ans et plus désirent et cherchent un nouvel emploi. 57% des 40 ans et plus pensent pouvoir maintenir leur fonction. Seulement 55% des travailleurs plus âgés se sentiraient appréciés.

Une option serait certainement d'insérer dans notre plan d'étude un sondage quantitatif auprès des employeurs. Sur la base de l'étude documentaire à laquelle nous avons procédé pour l'élaboration d'un plan d'étude approprié, nous pensons qu'il n'est pas opportun de commencer par un sondage quantitatif des employeurs. Il nous semble au contraire plus opportun de sonder en profondeur auprès des employeurs le pourquoi de la diminution des opportunités pour les travailleurs plus âgés et le pourquoi de l'installation de jeunes dans certaines fonctions. Sur la base des objectifs précités de l'étude, nous avons dès lors décidé de ne traiter les **employeurs** (directeurs HR et dirigeants) que par le biais d'une étude qualitative.

En ce qui concerne le deuxième objectif de l'étude :

- La mesure de l'impact des lois et règlements faisant usage du critère de distinction de l'âge sur la perception des travailleurs jeunes et des travailleurs plus âgés et, plus largement, sur les relations intergénérationnelles

De nombreuses **lois, règlements et CCT** font en effet usage du critère de distinction de l'âge. Prenons par exemple la limite d'âge imposée à certaines catégories professionnelles telles que les arbitres, les pilotes et les pompiers, mais aussi les régimes de congé adaptés pour les travailleurs à partir de 45 ans. L'hypothèse que l'on pourrait avancer ici est que ces lois et règlements participent à la formation de préjugés et de stéréotypes. Le fait que les plus de 45 ans³ ont droit à davantage de jours de congé pourrait ainsi contribuer à la perception de cette catégorie d'âge comme moins dynamique.

³ En vertu des articles 10 à 13 de l'AR du 19 novembre 1998, les plus de 45 ans ont droit à 26 jours de congé, et les 64-65 ans à 33 jours de congé.

Pour finir, nous souhaitons attirer l'attention du lecteur de ce rapport sur le fait que cette étude a été réalisée à une époque où le débat sur la réforme des pensions faisait rage dans les médias. Outre l'hypothèse selon laquelle les mesures gouvernementales dans lesquelles il est fait usage du critère de l'âge ont un impact sur la perception sociale de certaines catégories d'âge, une autre hypothèse est que les médias jouent également un rôle important dans la formation ou le maintien de stéréotypes et de préjugés sur les jeunes et les personnes âgées.

Dans cette étude, nous tentons d'examiner la première hypothèse ; l'analyse de la deuxième hypothèse ne fait toutefois pas partie des termes de référence de cette étude, bien qu'elle soit brièvement abordée dans la phase qualitative de l'étude.

Afin d'apporter une réponse aux questions de l'étude, on a procédé en 3 phases :

- Phase 1 : Recherche documentaire : analyse des données disponibles et quelques interviews d'experts
- Phase 2 : Approche qualitative de la thématique
 - auprès des employeurs (directeurs HR) et des délégués syndicaux par le biais d'online bulletin boards
 - auprès des travailleurs jeunes et des travailleurs plus âgés par le biais de groupes cibles
- Phase 3 : Approche quantitative de la thématique au moyen d'un sondage en face à face auprès de la population belge active et en recherche d'emploi

Le résultat des différentes phases de cette étude est commenté en détail dans les chapitres suivants.

2 Que sont les stéréotypes et les préjugés ?





Pour commencer, nous souhaitons d'abord réfléchir à la définition des stéréotypes et des préjugés. Ce chapitre donne un contexte théorique afin de mieux pouvoir comprendre l'étude.

Dans un premier chapitre nous nous basons sur la partie exploratoire de cette étude. Avant de discuter du vrai sujet, nous avons cherché, dans les groupes de discussion et sur les forums online, une définition des préjugés et des stéréotypes. Pour cela, nous avons obtenu des informations autant des employeurs/syndicats que des employés. Comment les employeurs, les représentants syndicaux et les employés définissent les préjugés et les stéréotypes est traité dans ce chapitre.

Nous aimerions référer en plus à la définition des notions de stéréotypes et de préjugés de l'étude 'Recherche sur les représentations sociales de la diversité au sein de la fonction publique fédérale belge' réalisée par Cap Sciences humaines UCL. Cette information se trouve dans les chapitres 2, 3 et 4.

2.1 Définitions et attitudes par rapport aux stéréotypes et aux préjugés à partir de l'étude exploratoire

La phase qualitative se base sur des bulletin boards réalisés auprès des employeurs, directeurs HR et délégués syndicaux, ainsi que sur des groupes de discussion avec des travailleurs. Cette phase est décrite plus en détail et approfondie dans les deux chapitres suivants.

Lors des entretiens qualitatifs (on-line pour les employeurs et offline pour les travailleurs), on a démarré par la discussion sur les notions de stéréotypes et de préjugés (p. ex. qu'est-ce qu'un préjugé, quel est leur impact, etc.) Les réponses à ces questions données par les deux groupes cibles, correspondent tout à fait à la définition des stéréotypes et des préjugés. C'est la raison pour laquelle nous reprenons en tant que chercheur ces résultats dans le présent chapitre.

2.1.1 Définitions et attitudes des employeurs, directeurs HR et délégués syndicaux

Les délégués syndicaux, les employeurs (et les directeurs HR) partent du principe de l'existence de préjugés. Selon eux, les préjugés ne constituent pas un problème et il s'agit d'un **réflexe naturel**. Les préjugés sont une manière d'ordonner le monde autour de soi. Cela permet aux travailleurs de comprendre facilement leur environnement de travail. Les préjugés sont inhérents à la race humaine et ils ne peuvent pas être évités.

Vakbond "Het is ook des mensen om in stereotypen en vooroordelen te denken. Volgens mij heeft iedereen dit in zich. Het is een kwestie van dit voldoende te beseffen en hiermee gepast om te gaan."

Werkgever "Je pense que les préjugés sont inhérents à la race humaine et que malgré tout ce que nous pouvons en dire, nous ne pouvons pas les éviter."

Les employeurs, les directeurs HR et les délégués syndicaux signalent en outre que les préjugés apparaissent en généralisant à tout un groupe de personnes des perceptions liées à des cas uniques. Ainsi, au travail, on n'est plus capable de voir la personne telle qu'elle est, mais seulement une image stéréotypée de cette personne.

Vakbond "Dit zijn mentale schema's die helpen een beetje orde in jouw wereld te brengen. Het wordt moeilijker wanneer men mensen die 'dezelfde' sticker kregen, niet meer los kunnen zien van de eerste indruk of sticker of wanneer men mensen anders gaat behandelen op basis van een of ander kenmerk dat ze bezitten (oude werknemers kunnen niet meer mee, willen geen opleiding meer, dus we investeren niet meer in opleiding vanaf dat werknemers een bepaalde leeftijd gekregen hebben)"

Werkgever "on colle une étiquette sur la personne, sans la connaître."

Selon les employeurs, les directeurs HR et les délégués syndicaux, ces **conceptions** peuvent devenir problématiques lorsque l'on n'est plus capable de s'en défaire. Ils partent ensuite du principe que la situation devient dangereuse lorsque l'on se met à agir sur la base de ces préjugés, avec à la clé de l'insatisfaction et des tensions faisant obstacle à un environnement de travail propice.

Tant les employeurs que les délégués syndicaux aspirent à une ambiance de travail agréable, sans avoir pour cela les mêmes motivations. Le délégué syndical tend au bien-être pour tous les travailleurs, l'employeur souhaite une ambiance de travail agréable qui conduit à une amélioration de la productivité et de la rentabilité. Les deux parties signalent dès lors que l'existence de préjugés au sein de leur entreprise doit faire l'objet d'une observation et d'un suivi. Ces préjugés peuvent en effet avoir des conséquences néfastes.

Werkgever "Sowieso hangt er nooit een fijne sfeer rond vooroordelen, toch blijven ze bestaan (en helaas worden ze soms bevestigd)."

En tant que chercheur, nous voyons que les préjugés sont souvent formulés dans une opposition (homme contre femme, blanc contre noir). Le sentiment du 'nous face à eux' est bien présent.

Selon les délégués syndicaux, les employeurs et les directeurs HR, tous ceux qui s'écartent un peu de la norme sont susceptibles d'être stéréotypés. Une pensée stéréotypée peut donc partir de caractéristiques très différentes (p. ex. les blonds, les personnes de grande taille, etc.). Chaque caractéristique peut entraîner des préjugés.

Les **minorités** en sont souvent victimes, car elles ne suivent pas la norme.

Werkgever "Vooral mensen die anders zijn en omwille van een of ander kenmerk behoren tot een minderheid of opvallen in de groep. bv. een vrouw in een team van mannen (vrouwelijke treinbestuurster)."

Dans les forums, il a été stipulé que ces préjugés ont pour effet que certains groupes se surestiment et que d'autres se sous-estiment. Une opposition apparaît entre les deux groupes. Un groupe adoptera une attitude inférieure par rapport à l'autre, sans qu'il existe de raisons fondées à cet égard. La relation entre les deux groupes se caractérise dès lors par une absence de respect.

Werkgever "mensen kennen elkaar onvoldoende, gebrek aan communicatie"

Les employeurs, les directeurs HR et les délégués syndicaux font savoir que le groupe minoritaire mène une **existence difficile** : ils doivent davantage faire de leur mieux, on leur impute plus rapidement des erreurs, on leur confie un travail peu valorisant... Ceci s'exprime en outre souvent dans des remarques pernicieuses.

Werkgever "Kunnen leiden tot stigmatisatie, uitsluiting"

Vakbond "Par expérience et sur la base des statistiques tenues par la délégation, on peut se rendre compte que les postes les moins bien rémunérés et les plus sales sont tenus par des personnes étrangères."

Vakbond "Un autre préjugé auquel je suis souvent confrontée et ce, en tant que déléguée, c'est le vol ; si un vol est commis dans l'habitation de l'utilisateur, c'est souvent à l'aide ménagère que l'on pense en premier."

Vakbond "Wat me steeds frappeert zijn de 'verborgen' vormen van discriminatie op basis van vooroordelen ingebakken in systemen en structuren."

Ceci fait en sorte que ces personnes **ne se sentent pas bien au travail** et ne sont pas en mesure de contribuer à une ambiance de travail agréable. Les délégués syndicaux et les employeurs/directeurs HR aspirent à la satisfaction de tous les travailleurs au sein de leur entreprise. C'est la raison pour laquelle cette problématique concerne ce groupe cible professionnel.

Werkgevers "Ne pas se sentir bien dans son espace de travail, venir sur son lieu de travail en ayant peur de ses collègues, des moqueries,"

En tant que chercheur, nous voyons que certains **préjugés** sont aussi formulés de manière **positive**, comme l'idée que les personnes âgées sont plus loyales. Cela ne constitue pas un problème en soi mais on part toujours ici d'une comparaison avec un autre groupe. La caractéristique (négative) est de ce fait souvent attribuée à l'autre groupe. Ces préjugés positifs comportent ainsi d'une certaine façon un danger en soi.

Nous voyons dans certains cas en tant que chercheur que les préjugés sont **confirmés** par la **réalité**, ce qui est très difficile pour toutes les parties sur le lieu de travail. Ces préjugés deviennent alors de véritables caractéristiques de ce groupe. Il ne s'agit alors plus ici de conceptions mais de caractéristiques réelles. Nous pensons ici à des préjugés tels que 'les personnes plus âgées coûtent cher' et 'les jeunes ont moins d'expérience'. Chaque travailleur, jeune ou âgé, possède cette caractéristique et ne sait pas y changer grand chose. Ce qui ne veut pas non plus dire qu'il ne faut pas s'attaquer à ces préjugés, car ils mettent certaines catégories de travailleurs définies dans une position défavorable.

2.1.2 Définitions et attitudes des travailleurs

En tant que chercheur, nous voyons que les travailleurs sont **bien conscients** des stéréotypes et des préjugés qui existent au travail. Ils signalent qu'ils existent et certains participants du groupe indiquent qu'ils en ont déjà été victime.

Mais en comparaison avec les employeurs/délégués syndicaux, nous voyons en tant que chercheur que les travailleurs ont **plus de mal à donner une définition explicite** des stéréotypes et des préjugés. Ils n'indiquent pas comment les stéréotypes fonctionnent et pourquoi ils peuvent représenter un danger. Les travailleurs éprouvent plus de difficultés à placer les stéréotypes à un niveau abstrait et les perçoivent principalement sur la base de leur propre expérience.

"les stéréotypes : perception surtout" "vakjes"

"les stéréotypes c'est en fonction de ce qu'on croit être la personne"

Nous constatons en outre en tant que chercheur que les différents préjugés sont **plus tenaces** parmi les travailleurs que parmi les employeurs, les directeurs HR et les délégués syndicaux. Les travailleurs sont actifs sur le terrain et sont quotidiennement en contact avec des travailleurs jeunes et des travailleurs plus âgés. Ils tentent d'ordonner leur environnement de travail de manière simple. Il est plus facile à cet égard de recourir aux préjugés plutôt que de s'y opposer.

2.2 Définition des stéréotypes

La notion de stéréotype apparaît pour la première fois dans le domaine des sciences sociales avec le développement de la théorie des opinions. Le journaliste W. Lippman a, le premier, dans son livre *Public Opinion* en 1922, appliqué ce terme pour rendre compte du caractère à la fois condensé, schématisé et simplifié des opinions qui ont cours dans le public. Selon lui, l'homme ne juge pas en fonction des choses mais des représentations qu'il a de ces choses.

Les stéréotypes consistent essentiellement en des croyances ou des idées partagées par un groupe à propos d'un autre groupe. Un stéréotype est un ensemble de caractéristiques qui résume un groupe, habituellement en termes de comportement, d'habitudes, etc. L'objectif des stéréotypes consiste à simplifier la réalité. Nous retiendrons plus particulièrement la définition de J.-P. Leyens qui désigne les stéréotypes comme « des théories implicites de personnalité que partage l'ensemble des membres d'un autre groupe. C'est donc un ensemble de croyances qui portent sur un groupe de personnes quelconques. Ce sont des sortes de schémas perceptifs associés à certaines catégories de personnes et d'objets cristallisés autour du mot qui les désigne en intervenant automatiquement dans la représentation et la caractérisation des membres ou objets de ces catégories. Les stéréotypes sont donc un phénomène social puisqu'ils sont souvent partagés par plusieurs personnes et visent d'autres personnes, ils concernent des nations, des ethnies ou des catégories socioprofessionnelles, et sont souvent dépréciatifs »⁴.

⁴ J.-P. Leyens, V. Yzerbyt, V., G. Schadron, G., *Stéréotypes et cognition sociale*, Bruxelles, Editions Mardaga, 1996

2.3 Définition des préjugés

Le stéréotype doit être rapporté à la notion de préjugé. On a souvent fait de ces deux termes les deux aspects, l'un conceptuel et l'autre affectif, d'un même phénomène. Le préjugé est un jugement que nous formons à propos d'une autre personne ou d'un autre peuple que nous ne connaissons pas réellement. C'est une croyance, un parti pris ou une opinion préconçue, souvent imposée par le milieu, l'époque, l'éducation. Les préjugés peuvent être négatifs ou positifs. Ils nous sont inculqués lors du processus de socialisation : les préjugés sont les produits d'une influence sociale et culturelle ou d'une expérience particulière qui s'impose et ne passe pas par un processus de remise en question ou de réflexion approfondie. Ils sont par conséquent très difficiles à modifier ou à supprimer. C'est la raison pour laquelle il est important que nous soyons conscients que nous en avons.

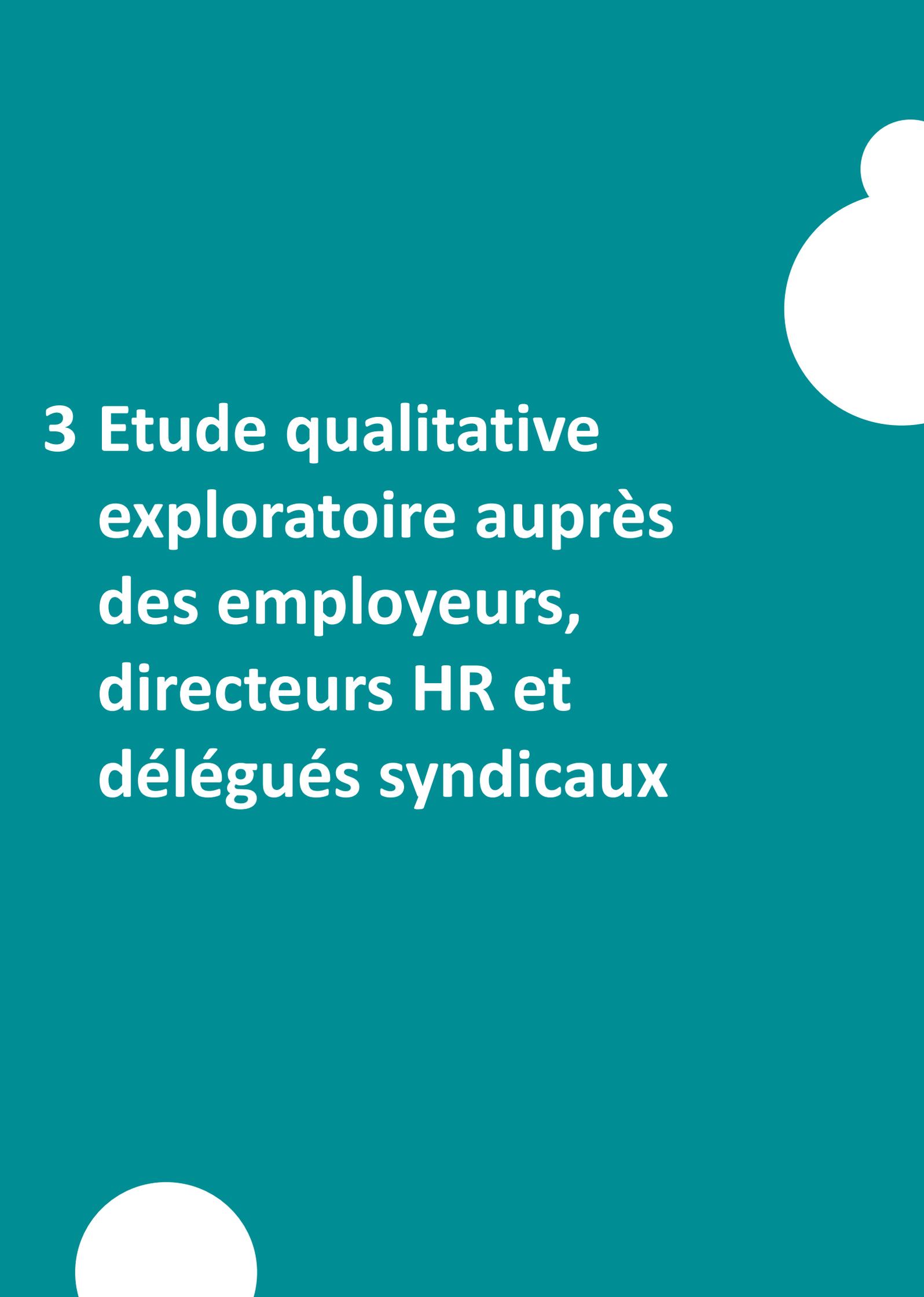
En effet, chaque individu est inséré dans un milieu familial et un environnement scolaire et professionnel particulier. Ces milieux nous marquent et ce qu'ils transmettent s'inscrit en nous. Notre culture, nos croyances, idées, valeurs et aussi notre comportement et nos sentiments sont influencés par ceux-ci. Dès lors, nous considérons les valeurs et les habitudes de notre culture et des groupes auxquels nous appartenons comme modèles universels et absolus. C'est par rapport à ces modèles que seront abordées et jugées les autres catégories de personnes ainsi que leurs valeurs et leurs conduites. Cette attitude productrice de préjugés s'appelle l'ethnocentrisme. C'est par elle que se développent les mentalités et les comportements intolérants, nationalistes, sexistes ou autres. Les préjugés ne viennent pas uniquement du fait que nous considérons comme universels les éléments qui relèvent de notre propre culture ou de nos groupes d'appartenance. Ils sont également produits par le fait que les différents groupes au sein de la société cherchent à faire valoir ou à défendre leurs intérêts propres car ils sont en relation de concurrence, de pouvoir ou d'influence. Ces groupes propagent, dès lors, des idées et des opinions qu'ils présentent comme des vérités uniques, c'est-à-dire des idéologies. Celles-ci sont productrices de préjugés.

Dans le cadre de notre culture et de nos rapports sociaux, notre expérience peut renforcer certains préjugés ou en produire d'autres. Il faut être conscient que lorsqu'un préjugé est confirmé par notre expérience personnelle, il devient pratiquement indéracinable.

2.4 Pourquoi utilise-t-on des stéréotypes et des préjugés

Les stéréotypes et les préjugés ont une valeur sécurisante car nous les partageons avec une partie de notre entourage. Ils ont une fonction de cohésion sociale. Ce sont des réponses normales et automatiques de l'individu au monde complexe et surchargé d'informations qui l'entoure. Ce mécanisme de catégorisation se développerait dès l'enfance. Les attitudes, les influences de la famille, de l'école, de l'environnement social jouent un rôle déterminant dans la socialisation de l'enfant. Nous créons ainsi dès l'enfance un groupe d'appartenance et un groupe d'exclusion. Nous favorisons les ressemblances dans chaque groupe et nous exagérons les différences entre ces groupes. Nous avons tendance à qualifier les membres de notre groupe de manière positive et à utiliser des stéréotypes contraires pour qualifier l'autre groupe.

Les stéréotypes et préjugés s'inscrivent dans une tendance spontanée et inconsciente de l'esprit humain à la schématisation : l'individu a tendance à faire des catégories en regroupant les personnes en fonction de caractéristiques communes. Lorsque nous opérons par catégorie pour classer les individus, nous le faisons afin de simplifier l'apprentissage de ce qu'ils sont et le choix du traitement que nous devons leur réserver. Ceci permet, dès lors, d'offrir un outil de maîtrise de l'environnement. Ce processus de schématisation implique des mécanismes tels que la classification, l'attribution et la catégorisation. Un individu sera automatiquement assigné à une catégorie à partir de certaines caractéristiques tout en négligeant d'autres traits. Dans la mesure où l'on connaît peu de choses d'un individu ou d'un groupe, on est amené à lui attribuer les caractéristiques de sa classe d'appartenance. Les stéréotypes et préjugés servent à appréhender, à ordonner et systématiser l'environnement social. Certains individus, dans le but de se protéger, ont recours aux stéréotypes et préjugés dans le but de blâmer un groupe d'individus que l'on veut exclure. C'est souvent le cas de personnes qui éprouvent énormément de frustration : elles ont tendance à davantage utiliser les stéréotypes et préjugés afin de déverser leur colère sur des groupes cibles « jugés » plus vulnérables : personnes handicapées, femmes, personnes d'origine étrangère, personnes âgées,...

The background is a solid teal color. There are two white circles: one in the top right corner and one in the bottom left corner. The text is centered on the left side of the page.

3 Etude qualitative exploratoire auprès des employeurs, directeurs HR et délégués syndicaux

Brève présentation de l'étude qualitative :

Une étude de marché qualitative consiste à mieux comprendre l'humain et à collecter des visions puissantes permettant de comprendre la thématique des stéréotypes 'jeunes/vieux'. Il s'agit ici de visions sur la manière dont les gens perçoivent les jeunes et les personnes plus âgées, sur la manière dont ils se comportent vis-à-vis des jeunes et des personnes plus âgées, sur la manière dont ils travaillent avec les jeunes et les personnes plus âgées, sur la manière dont ils contractent des obligations et sur leurs rapports avec autrui... Ces observations permettent de conclure de la façon dont ils considèrent les jeunes et les personnes plus âgées sur le lieu de travail.

L'étude qualitative doit permettre de mieux comprendre les attitudes et les comportements des gens par rapport aux jeunes et aux personnes plus âgées sur le lieu de travail. **Pourquoi les gens pensent-ils ce qu'ils pensent ? Pourquoi font-ils ce qu'ils font ?** Comprendre ces aspects permet de mieux analyser les résultats quantitatifs. L'étude qualitative ne débouche pas sur une pondération des résultats ou sur une classification. Elle offre un contexte, un cadre plus large pour comprendre le 'pourquoi' et le 'comment' du comportement humain. Dans le cadre de cette étude, elle indique ce que le groupe cible entend par les préjugés spécifiques et comment il les ressent.

3.1 Contexte de l'approche qualitative auprès des employeurs/directeurs HR et délégués syndicaux

3.1.1 Objectifs de la phase qualitative employeurs/délégués syndicaux

Comme déjà indiqué, il importe d'inclure dans l'étude les employeurs et les directeurs HR, mais aussi les délégués syndicaux. Il est essentiel d'éclairer la thématique des préjugés sur les jeunes/les personnes plus âgées au travail sur la base de leur point de vue. Ils jouent en effet un rôle crucial dans la sensibilisation aux stéréotypes liés à l'âge. Les résultats de cette phase contribuent à définir le contenu précis de la campagne de communication sur les stéréotypes liés à l'âge visés par le Centre.

Pour les employeurs, les directeurs HR et les délégués syndicaux, les objectifs de l'étude peuvent être synthétisés comme suit :

- Quels stéréotypes et préjugés circulent sur les travailleurs jeunes et les travailleurs plus âgés au travail et au sein de cette catégorie, et quelle est l'importance de ces préjugés ?
- Comment cette catégorie ressent-elle les stéréotypes 'jeunes/vieux' ?
- Comment souhaite-t-elle réagir à cette thématique ?
- Que pense-t-elle des mesures gouvernementales actuelles (connaissance, appréciation...) visant l'égalité des chances pour toutes les catégories d'âge sur le marché du travail ?

3.1.2 La méthode : on line bulletin boards

Afin de réunir les employeurs (directeurs HR ou dirigeants), d'une part, et les délégués syndicaux, d'autre part, nous avons opté pour la méthode du **Bulletin Board**. Il s'agit d'un forum en ligne à l'accès limité ouvert pour 3 jours. Cette technique convient parfaitement aux sujets sensibles pour lesquels une confrontation physique peut être perturbante.

L'anonymat du virtuel peut conduire à des réponses plus ouvertes et honnêtes de la part du groupe cible. Celui-ci peut aborder ouvertement la problématique de l'âgisme.



Il s'agit en outre également d'une méthode idéale pour atteindre ce groupe cible très occupé. Les participants peuvent en effet se connecter au forum en ligne où et quand ils le désirent.

Avant de voir les réponses des autres participants, chacun doit d'abord répondre personnellement aux questions. On est ainsi obligé de répondre à toutes les questions sans être influencé par ce que disent les autres participants. Il est toutefois ensuite possible de réagir aux réponses des autres participants, ce qui permet d'ajouter une dynamique et des informations complémentaires.

3.1.3 Composition du groupe

4 forums ont eu lieu au total :

	Employeurs /directeurs HR	Délégués syndicaux
Groupe néerlandophone	FORUM 1 9 participants	FORUM 3 13 participants
Groupe francophone	FORUM 2 12 participants	FORUM 4 7 participants

L'étude se base sur plus ou moins 10 participants par langue ; le forum est resté ouvert 3 jours ouvrables (du mardi au jeudi) et de nouveaux thèmes ont été ajoutés chaque jour. Nous avons développé un forum séparé pour chaque groupe linguistique. Les employeurs/directeurs HR et les délégués syndicaux ont bien entendu été invités à participer à un forum distinct.

Nous avons prévu une **répartition des employeurs** sur la base de plusieurs quotas :

- Quelques directeurs HR : ce groupe cible est notamment intéressant parce que les participants peuvent considérer la thématique sous l'angle des ressources humaines et ne pas se limiter à leur propre environnement de travail.
- Petites entreprises contre grandes entreprises.
- Secteurs différents (proportion ouvriers/employés).

Nous nous sommes également basés, pour les **délégués syndicaux**, sur une répartition entre les différents syndicats (syndicat socialiste, chrétien ou libéral).

Les participants ont régulièrement reçu des e-mails de rappel concernant leur participation.



Compte tenu du caractère sociologique du thème, nous n'avons pas eu recours à des incentives.

3.1.4 Déroulement du forum en ligne

Nous avons tout d'abord recruté les répondants de la manière classique : ils ont été contactés par téléphone. S'ils répondaient aux critères, ils recevaient une invitation (accompagnée d'un lien web, de leur identifiant et de leur mot de passe).

- Ils ont ensuite pu se connecter au Bulletin Board, sur lequel ils ont trouvé une brève description du forum et de ses thèmes.
- Les participants pouvaient ensuite commencer à lire et à écrire des commentaires.
- En cliquant sur un thème défini, et après avoir répondu à la question, ils voyaient les réactions des autres participants.
- Un modérateur suivait les discussions chaque jour et posait des questions, si nécessaire, ou demandait de réagir à certains thèmes.
- Tous les participants avaient les mêmes droits.
- Un modérateur pouvait toujours procéder à des adaptations ou supprimer les réponses des participants qu'il jugeait inappropriées.
- Des transcriptions étaient immédiatement disponibles à la fin du forum (voir CD en annexe).

3.1.5 Analyse des résultats

Les résultats ont été analysés sur la base des transcriptions.

Comme point de départ, on a toujours tenu compte de ce que les employeurs et les délégués syndicaux ont indiqué sur le forum. Il s'agit de leur point de vue. Il importe de signaler que l'analyse a été effectuée sur la base de ce que les groupes cibles ont signalé. L'analyse du chercheur se base uniquement sur ces informations. Nous indiquons clairement dans les résultats lorsque c'est le groupe cible ou le chercheur qui parle.

Des **verbatim** ont été repris pour donner vie aux résultats. Il s'agit en l'espèce des formulations exactes utilisées par les participants sur les forums.

Les verbatims sont indiqués comme suit dans le rapport :

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

3.2 Résultats détaillés

3.2.1 Stéréotypes au travail cités en premier lieu

Le groupe cible pense spontanément aux préjugés qui bénéficient actuellement de l'attention médiatique la plus intense : le genre et l'ethnicité. Lorsque l'on parle de situations problématiques sur les forums, ces situations renvoient souvent à ces deux thèmes. Les stéréotypes fondés sur l'âge sur le lieu de travail ne sont donc pas les premiers stéréotypes auxquels pensent les employeurs, les directeurs HR et les délégués syndicaux. Ce sont principalement d'autres stéréotypes qui attirent l'attention des employeurs, des directeurs HR et des délégués syndicaux.

Les stéréotypes 'classiques' sont prépondérants en l'espèce :

Homme/femme

Les stéréotypes M/F typiques sont cités sur les forums, même si les participants ne sont pas nécessairement d'accord avec ceux-ci.

- On voit une femme qui possède moins de connaissances techniques et qui est moins prédisposée aux charges physiques.
La répartition typique des rôles joue également en défaveur de la femme : congé de maternité, la femme réduit plus rapidement ses horaires pour pouvoir s'occuper de ses enfants... Les femmes paraissent de ce fait moins flexibles et moins disponibles pour l'employeur. Les femmes sont encore trop souvent considérées comme moins compétentes pour une certaine fonction. Leur principale préoccupation serait leur apparence. Les hommes les traitent de ce fait comme des êtres inférieurs.

Vakbond "Vrouwen in de shift (vroeg, late, nacht en weekend) ondervinden soms hinder van haantjesgedrag of worden opzij gezet omdat ze niet sterk genoeg zijn."

Vakbond "une femme travaille moins qu'un homme"

Werkgever "les femmes enceintes" "Une femme seule avec un enfant à sa charge est considérée comme une source de problèmes pour son employeur : absence pour enfant malade, réduction du temps plein en temps partiel... cela pourrait engendrer une perte d'activité pour l'entreprise."

Vakbond "les jolies filles (jalousie féminine)" "type van dom blondje"

Les femmes sont toutefois perçues comme davantage capables de combiner des tâches, c'est ledit multitâche.

Werkgever " Vrouwen gaan volgens mij planmatiger te werk in hun tijd als het bv. om overwerk gaat. Zelf doe ik mijn boodschappen bv. over de middag of na het werk, wat overwerk moeilijker maakt. Aan de andere kant plan ik alles vlot in (en begin ik 's morgens iets vroeger) zodat overwerk vaak gewoonweg niet aan de orde is terwijl dit bij mijn mannelijke collega's wel vaak het geval is. Misschien nog een vooroordeel (juist of niet): vrouwen kunnen beter multitasken..."

Ethnicité

Le groupe cible pense que l'on colle aux travailleurs qui ont une autre couleur de peau l'étiquette de 'moins fiables' et de 'moins compétents'. On craint de l'incompréhension en cas de contact avec les clients. Leur motivation professionnelle est aussi considérée comme nettement inférieure. Selon les employeurs et les délégués syndicaux, ces préjugés trouvent leur origine dans le fait que les travailleurs ont peur de l'inconnu. Le groupe cible signale que ces préjugés ont la vie dure et qu'ils s'expriment de manière concrète sur le lieu de travail. Les délégués syndicaux et les employeurs citent souvent cette problématique à titre d'exemple pour des situations qui prennent une mauvaise tournure.

Vakbond "La population méditerranéenne du nord de l'Afrique avec les préjugés tels que: la mutuelle, le chômage, les allocations familiales ... "
Vakbond "Ik merk dat vooral buitenlanders, en dan vooral de iets mooier gekleurde medemens, daar nogal last van heeft." "Collega's die een andere huidskleur hebben, worden soms moeilijk aanvaard door onze cliënten"
Werkgever "Ouvrier d'origine étrangère confronté aux préjugés de certains collègues quant à sa capacité à travailler aussi efficacement qu'eux" "argwaan t.o.v. vreemdelingen" "die buitenlanders komen hier ons werk afpakken."

Apparence

Selon le groupe cible, l'apparence est surtout importante au moment de la première impression. Les travailleurs qui sont différents, sont exclus. Il est indiqué sur les forums que cet aspect joue certainement un rôle à l'embauche. Il semblerait que les employeurs prendraient un plus grand risque (tel qu'une intégration malaisée au sein de l'équipe) avec des candidats qui présentent des caractéristiques physiques différentes.

Vakbond "stereotypen en vooroordelen komen vaak voor bij de eerste indruk van een collega op basis van uiterlijke kenmerken." "Als uw baas echter een kop kleiner is dan werkt dit ook niet goed."

Werkgever "Le fait qu'il soit gros n'est pas toujours bien vu" "la présence de nouveau personnel, qui est en général jugé en premier sur les apparences" "un collaborateur au look quelque peu dérangeant (du moins pour certaines personnes) - coupe de cheveux et tatouages - accèdera plus difficilement à une fonction en relation directe avec la clientèle."

Niveau de formation (non qualifié-qualifié-hautement qualifié)

Ces préjugés apparaissent surtout sur les forums des délégués syndicaux.

Le contact entre les différents niveaux est laborieux. Sans diplôme, il est difficile, selon les syndicats, d'être perçu comme compétent, même si de longues années d'expérience peuvent mener à des compétences fort développées. Notre société attache beaucoup d'importance à la formation et aux diplômes. Les délégués syndicaux voient que l'on reproche aux travailleurs qui n'ont pas obtenu de diplôme que cette situation est due à un manque de motivation de leur part. De ce fait, le groupe non qualifié est fortement sous-estimé et sous-évalué.

Vakbond "Il est évident que dans le secteur des titres services, nous souffrons de nombreux préjugés, les gens se font souvent la 'fausse idée' que les aides ménagères ne sont pas très futées, qu'elles n'ont pas fait d'études ou qu'elles ne sont pas capables de se trouver un autre travail. "Heden ten dage stoor ik me nog steeds aan het vakjesdenken. Kom je van een technische school dan ben je blijkbaar minder intelligent dan iemand die van het ASO komt. Pfoe! "

Statut professionnel (ouvriers contre employés)

Tout comme le niveau de formation, les préjugés liés au statut professionnel sont davantage cités sur les forums des délégués syndicaux.

Les délégués syndicaux constatent que les ouvriers et les employés sont victimes des préjugés suivants : les ouvriers sont perçus comme moins intelligents et les employés comme arrogants.

Vakbond "Pour la partie ouvriers, que je connais mieux, c'est un sentiment de dénigrement de la part de certains employés par de petites phrases ou de petites réflexions." "Leuk om op meeting, gesprekken te moeten horen dat hoog opgeleide collega's verbaasd zijn over collega arbeiders 'das toch genen dwazen', men gaat er blijkbaar vanuit dat arbeiders dwaas zijn. Een arbeider die een zeer boeiende hobby heeft oogst ook veel verwondering." "Bij ons voelen een groot deel bedienden zich nog steeds beter dan onze arbeiders."

Les conséquences sur le lieu de travail ne doivent pas être sous-estimées en l'espèce. La collaboration entre les deux groupes est plutôt difficile.

Vakbond "Onheuse behandeling, onterechte vooroordelen (in beide richtingen), ouderwetse omgangsvormen, misvattingen, overschattingen..." "negeren van medewerkers als men ze niet nodig heeft, weinig aandacht schenken aan de inbreng van medewerkers, banaliseren van meningen of probleemstellingen."

Jeunes/vieux

Les préjugés fondés sur l'âge sont rarement cités en premier lieu sur les forums. Ces préjugés sont généralement repris en même temps que d'autres préjugés. Des questions plus approfondies montrent que ces préjugés visent davantage les personnes plus âgées.

Il ressort de l'analyse que les stéréotypes liés à l'âge sont cités moins spontanément par ce groupe cible, mais qu'une fois cités, ils se révèlent très importants. Ce n'est pas qu'il n'y a pas de préjugés, mais ceux-ci sont perçus comme moins importants, Graphiquent moins haut sur la liste des préjugés sur le lieu de travail.

Werkgever "âge: ex. il m'est arrivé d'exclure une personne d'un processus de recrutement à cause de son âge (pourtant en dessous de l'âge de la retraite) de crainte qu'elle ne soit pas à la hauteur des besoins 'physiques' de la fonction" "manque d'expérience : on ne va pas souvent offrir le premier emploi d'une personne, on exige des expériences professionnelles pertinentes dans le passé"

Délégués syndicaux (moins important)

Les délégués syndicaux ressentent un manque d'appréciation de leur travail et le signalent sur les forums qui leur sont consacrés. On leur reproche de ne pas travailler dans l'intérêt de l'entreprise et de trop s'exprimer. Nous constatons ici en tant que chercheur que le moment où les bulletin boards ont été réalisés coïncide avec la remise en question par la presse du rôle joué par les syndicats dans les grèves générales. Ce préjugé doit être placé dans ce contexte.

*Vakbond "Le(s) délégué(s) travaille(nt) contre les intérêts de l'entreprise."
"ce qui revient souvent pour les délégués syndicaux, c'est 'toujours en train de faire la grève'."*

3.2.2 Stéréotypes jeunes/vieux

Après avoir creusé un peu, on voit que les stéréotypes 'jeunes/vieux' Graphiquent en bonne place sur les forums. Plusieurs préjugés sont rapidement mis en avant et ce, de manière spontanée. On se limite rarement à un seul préjugé.

Werkgever "jong=nu (korte termijn), onmiddellijk (ongeduldig), spontaan (zonder wikken en wegen)."

Il ressort de l'analyse qu'il existe une image stéréotypée précise des travailleurs jeunes et des travailleurs plus âgés. Cette image semble également fort similaire pour les employeurs et les délégués syndicaux. On voit en outre également que les préjugés cités par les travailleurs (voir chapitre 4) sont très semblables. On peut dès lors presque parler de **préjugés universels**.

L'accent mis par les deux groupes est bien entendu différent. Ainsi, le préjugé de 'l'investissement que demandent les jeunes' n'a pas cours chez les travailleurs.

Les préjugés que connaissent les délégués syndicaux et les employeurs sont décrits ci-dessous. Ils sont d'accord avec certains préjugés et indiquent explicitement pour d'autres qu'il s'agit d'une catégorisation sociale.

En tant que chercheur, nous voyons qu'une image précise se profile pour les deux catégories d'âge, avec aussi bien des éléments positifs que négatifs. Les deux groupes semblent à **l'opposé l'un de l'autre**. La force d'un groupe constitue la faiblesse de l'autre.

Werkgever "Je pense que les stéréotypes sont très simples : les jeunes (20/30 ans) n'ont pas assez d'expérience et les travailleurs plus âgés qui sont en fin de carrière (55/65 ans) n'ont plus la niake."

Cette situation forme un problème pour les mesures gouvernementales qui visent l'égalité des chances sur le marché du travail. Quand on veut bien faire pour un groupe, on cause en même temps du tort à l'autre groupe.

3.2.2.1 Image stéréotypée des 'personnes plus âgées au travail'

'Plus âgé' est défini sur les forums au moyen de caractéristiques objectives, mais aussi subjectives. Sur les forums, **50 ans** semble être 'l'âge de transition' vers le groupe des 'travailleurs plus âgés'. Mais être âgé n'est pas qu'une question d'années, c'est aussi un état d'esprit. Être âgé, cela signifie 'ne plus pouvoir ou ne plus vouloir suivre' ou, spécifiquement pour les employeurs, 'ne plus penser en fonction de la croissance de l'entreprise'. Cet état d'esprit est, selon le groupe cible, aussi crucial que l'âge réel : 'jeune d'esprit' contre 'exténué'.

Werkgever "Ik denk dan ook heel klassiek aan de 50-plussers. Onder deze leeftijd is nog veel mogelijk, daarboven veel minder." "La théorie pure : à partir de 50 ans, il n'est plus productif car il travaille moins vite." "On est vieux quand on n'a plus la capacité de suivre la cadence de travail nécessaire à faire évoluer la société pour laquelle on travaille. Mais il faut aussi permettre à une personne âgée de pouvoir profiter d'une retraite bien méritée si elle en formule le désir."

Vakbond "On est peut-être vieux de corps sans pour autant l'être d'esprit, la vieillesse est donc subjective."

Les délégués syndicaux et les employeurs voient principalement les personnes plus âgées comme des gens conservateurs et critiques. Les personnes plus âgées semblent focalisées sur la **sécurité**.

Négatif	Positif
- Chers	- Grande expérience
- Physiquement plus faibles donc moins productifs	- Matures & calmes
- Hermétiques au changement	- Savent travailler de manière autonome
- Pas flexibles	- Solidaires
- Maîtrisent moins vite les nouvelles technologies	- Loyaux
- Exigent du respect	- Plus précis
- Nostalgiques	
- Moins motivés	

3.2.2.1.1 Image négative des personnes plus âgées au travail : catégorisation négative

Chers

Conformément à ce que le groupe cible énonce sur les forums, le coût élevé des travailleurs plus âgés leur joue des tours à divers moments de leur carrière : obstacle à l'embauche, charge salariale élevée tout au long de leur contrat (ancienneté) et effort financier important en cas de licenciement.

Ce coût élevé est, selon le groupe cible, une réalité qui vaut pour la majorité des travailleurs plus âgés. Il ne s'agit plus d'un préjugé mais d'une caractéristique de ce groupe. C'est pourquoi les employeurs et les délégués syndicaux indiquent que cet aspect est très problématique pour le groupe des travailleurs plus âgés.

Les employeurs se plaignent en outre que ce coût élevé soit principalement à leur charge. S'ils embauchent un travailleur plus âgé, le risque de préjudice financier est important dans le cas où les choses prennent une mauvaise tournure (p. ex. frais d'outplacement). Les travailleurs plus âgés ont droit à la prépension et les employeurs signalent qu'ils paient le supplément à cet effet.

Il ressort ici de l'analyse que toutes sortes de mesures gouvernementales ont augmenté le coût des travailleurs plus âgés.

Werkgever "Quand vous perdez votre travail à plus de 50 ans, il n'y a plus de place pour vous sur le marché" "sommige ouderen zijn te duur, maar je hebt geen keuze: barema's, verworvenheden,....., andere verdienen terecht meer dan onervaren medewerkers."

Werkgever "Probleem is als het misloopt. En dat gebeurt helaas ook, alhoewel dat ik denk dat het minder is dan bij de andere werknemers. Dan kan het kostenplaatje er gans anders uit zien !! Op 58 jaar vragen ze plots brugpensioen aan (willen nu andere dingen ontdekken, ergens anders gaan wonen met hun vriendin naar . . .) en dat kan je niet weigeren. Tot 65 j maandelijks een bijdrage betalen aan dit brugpensioen, zonder inspraak. Bij ontslag, als het niet anders meer kan, en de samenwerking onmogelijk wordt, moet men nog een outplacement van +/- 2500 € betalen. Dat geeft zeker terughoudenheid bij het aanwerven."

Les employeurs sont toutefois conscients du fait qu'ils reçoivent une énorme expérience en échange de ce coût élevé, mais cette expérience est moins perceptible dans les chiffres. En tant que chercheur, nous souhaitons attirer l'attention sur le fait que la rentabilité du travailleur l'emporte sur le coût salarial : tant que le travailleur plus âgé rapporte plus qu'il ne coûte, cela ne pose pas de problème. Ce n'est que lorsqu'il devient moins productif que ce coût élevé joue en sa défaveur.

Werkgevers "Oudere werknemers worden vaak als 'duur' aanzien, maar hun ervaring is zo goed als onbetaalbaar. Een jonger iemand opleiden tot deze het kennisniveau heeft van de oudere medewerker, is intrinsiek duurder." "heel veel remuneratiesystemen gaan nog uit van anciënniteit, of dat is toch een van de parameters (ook bij vakbonden leeft dat sterk) en in die zin is dus ouder inderdaad vaak duurder. Je krijgt daar vaak wel dingen voor in de plaats zoals kennis en ervaring."

Physiquement plus faibles donc moins productifs

Les personnes plus âgées sont, sur les forums, qualifiées de physiquement plus faibles. Leur concentration serait réduite et elles seraient plus rapidement malades. Leur cadence de travail serait également nettement inférieure. Avec à la clé une baisse de leur productivité. En tant que chercheur, nous nous devons de signaler que le vieillissement implique en effet un déclin de l'état physique. Un problème peut surgir à un certain moment parce que le travailleur plus âgé n'est plus capable de satisfaire aux exigences de la fonction. Il s'agit toutefois selon le groupe cible d'une caractéristique qui ne peut pas être généralisée. Ils connaissent ainsi de nombreuses personnes âgées qui restent très en forme.

Werkgever "minder goed puur fysieke taken of taken die langer concentratie eisen" "les vieux pas engagés car crainte d'un défaut d'énergie, souplesse" Vakbond "lenteur au travail" "Zolang men oudere werknemer is en gezond en zijn oproepen beantwoord is er nagenoeg niets aan de hand, wanneer er echter gezondheidsproblemen opduiken kan dit wel voor problemen zorgen." Werkgevers "Oudere werknemers zouden minder productief of minder veranderingsbereid zijn. Naar mijn ervaring klopt dit niet, dit zijn eigenschappen die te maken hebben met personen en ervaring, veeleer dan leeftijd op zich."

Hermétiques au changement

Selon le groupe cible, on reproche souvent aux personnes plus âgées d'être trop conservatrices et de ne pas être ouvertes au changement.

Les délégués syndicaux et les employeurs défendent ici le travailleur plus âgé. Ils comprennent son attitude critique due à sa grande expérience des changements. On procède souvent à des réformes qu'il a déjà vues échouer dans le passé. Les travailleurs plus âgés sont selon le groupe cible capables de placer les changements dans un contexte plus large et plus réaliste.

Les employeurs et les délégués syndicaux signalent ainsi que suite à la baisse de motivation de certains travailleurs plus âgés, ils ne semblent plus toujours ouverts au changement. Les travailleurs plus âgés ne veulent soi-disant pas gaspiller leur énergie dans des changements inutiles. Ils restent souvent fidèles à leur manière de travailler parce qu'elle leur semble la plus efficace. Ils se remettent difficilement en question et paraissent de ce fait assez conservateurs.

Werkgever "veranderingismoe" "refus de progresser"

Pas flexibles

Les travailleurs plus âgés auraient tendance à se raccrocher à la routine et à la régularité. Les employeurs et les délégués syndicaux tentent de placer ce préjugé dans son contexte. Les personnes plus âgées ont construit une vie à côté de leur emploi et les deux s'accordent parfaitement. Elles ne souhaitent pas chambouler leur vie privée pour s'adapter à leur emploi. Elles sont attachées à leur domicile et s'en tiennent aux heures de travail. Elles seraient ainsi donc moins flexibles.

Les employeurs et les délégués syndicaux indiquent toutefois que c'est le groupe intermédiaire (âge entre 30 et 50 ans) qui est le moins flexible. Ces médians viennent souvent d'acheter une maison et ont des enfants qui requièrent le temps nécessaire. Leur flexibilité est de ce fait entravée.

Werkgever "middencategorie, met schoolgaande kinderen en veel verplichtingen: vaak het minst flexibel in werkuren en wijzigingen (daarin om begrijpbare redenen)" "Jongeren storen zich aan de 'overdreven serieus' van de ouderen, aan hun mindere flexibiliteit in de manier van denken en werken."

Maîtrisent moins vite les nouvelles technologies

Sur les forums, on s'accorde pour dire que les travailleurs plus âgés semblent moins familiarisés avec l'Internet et ses développements. Les jeunes semblent apparemment plus à l'aise à ce niveau.

Il ne s'agit pourtant pas de généraliser ; il existe en effet des travailleurs plus âgés qui connaissent parfaitement l'Internet'. Tout dépend de l'état d'esprit de la personne âgée : veut-elle encore être dans le coup ou non ? De plus, il est impossible pour les travailleurs plus âgés, selon le groupe cible, de passer à côté d'Internet dans leur vie quotidienne, ils sont donc obligés de suivre.

Les employeurs et les délégués syndicaux sont toutefois d'accord avec le fait que les personnes plus âgées ont besoin de plus de temps pour apprendre les nouvelles technologies, mais voient qu'elles finissent tout de même par y parvenir.

*Werkgever "certaines d'entre elles se tiennent bien au courant et sont passionnées, même si elles ne sont pas nées avec un clavier entre les mains"
"certaines personnes âgées s'intéressent de très près aux nouvelles technologies"*

Vakbond "ouderen hebben soms wat meer tijd nodig om het aangeleerd te krijgen, maar dat is alles" "kinderen zijn er vlugger mee weg"

Exigent du respect

Les employeurs et les délégués syndicaux prétendent que les travailleurs plus âgés viennent d'une époque où on leur inculquait le respect des anciens dès leur plus jeune âge. Ils ont grandi ainsi, et c'est la raison pour laquelle ils attendent la même chose des jeunes. Ils sont de ce fait perçus comme présomptueux et en quête de reconnaissance. Cette attitude choque les jeunes qui, selon le groupe cible, n'y sont plus habitués.

*Werkgevers "Men verwacht nog altijd enig respect voor ouderen. Soms gedragen de oudere werknemers zich ook als dusdanig. Sommige eisen dit op. Dat merken de medewerkers snel." "toont graag dat hij op de hoogte is"
"blasé"*

Nostalgiques

Selon le groupe cible, les travailleurs plus âgés sont souvent considérés comme des gens qui 'scent', qui se plaignent beaucoup et qui font toujours des comparaisons avec le passé ('avant c'était mieux').

Les employeurs et les délégués syndicaux concluent qu'ils adoptent une attitude critique et mettent parfois inutilement tout en doute.

Werkgever "soms te nostalgisch naar de 'goede oude tijd'"

Moins motivés

En raison de leurs années d'expérience et de leur âge, ils semblent, selon le groupe cible, moins motivés et passionnés par leur travail.

Les employeurs et les délégués syndicaux signalent qu'il y a effectivement des personnes âgées qui sont exténuées à la fin de leur carrière. Selon le groupe cible, la possibilité de prépension renforce ce sentiment auprès de certains. Etant donné que l'on peut arrêter de travailler plus tôt grâce au système de la prépension, les travailleurs en tiennent compte et se comportent en fonction. Les délégués syndicaux estiment que c'est leur droit.

3.2.2.1.2 Image positive des personnes plus âgées au travail : catégorisation positive

Grande expérience

Les employeurs sont bien conscients du fait que l'expérience des personnes plus âgées est inestimable. Cette expérience fait en sorte qu'elles comprennent mieux l'environnement de travail et l'organisation dans laquelle elles évoluent. Elles saisissent mieux les choses et les inscrivent dans le bon contexte. Grâce à leurs connaissances, elles sont plus compétentes dans les tâches consultatives. Selon le groupe cible, le fait de pouvoir transmettre ces connaissances aux jeunes est très précieux.

Werkgever "mentor" "kan beter relativieren"

Vakbond "door wat ze zelf hebben meegemaakt, kunnen ze soms tips geven"

Vakbond "capable de vous apprendre ce qu'on n'apprend pas à l'école sur un métier"

werkgever "intern aanspreekpunt voor andere collega's" "makkelijker kaderen van managementbeslissingen"

werkgever "ils prennent du recul par rapport aux événements, ils ont de la 'bouteille' et peuvent utiliser leurs expériences passées pour trouver des solutions aux nouveaux problèmes. Ils connaissent l'historique de la société et peuvent aussi expliquer pourquoi certaines choses sont comme elles sont."

Matures & calmes

Selon les employeurs et les délégués syndicaux, leur âge et leur expérience les rendraient plus matures. Les personnes plus âgées ont généralement trouvé la paix dans leur vie et irradiant dès lors la stabilité. Elles savent relativiser les choses. Elles se sentent équilibrées et ne sont plus à la recherche d'un idéal/d'elles-mêmes.

Werkgever "zal niet bij de eerste dip op het werk, panikeren"

"kunnen meer afstand nemen, meer kritisch zijn"

Elles travaillent dès lors de façon plus calme et sont moins stressées. Un état d'esprit qui, selon le groupe cible, se communique aux autres travailleurs, et qui a un effet apaisant.

Werkgever "respectvol, bedachtzaam, gereserveerd" "minder impulsief"

Savent travailler de manière autonome

Un autre préjugé positif cité par les employeurs et les délégués syndicaux est que les travailleurs plus âgés demandent moins de soutien et de suivi. Ils travaillent à leur propre rythme, qui est peut-être plus lent, mais ils commettent de ce fait moins d'erreurs. Les employeurs semblent davantage pouvoir faire confiance aux seniors.

Werkgever "ze kunnen beter alleen werken" "ze kunnen beter prioriteiten stellen" "Volgens logica en structuur"

Vakbond "Ils abordent leur travail de façon posée et réfléchie, ils prennent le temps d'analyser correctement ce qu'on leur demande." "Ze hebben hun ervaringen uit het verleden waarop ze kunnen terugvallen; maken daardoor minder fouten."

Solidaires

Les délégués syndicaux indiquent que les travailleurs plus âgés fonctionnent très bien au sein d'une équipe ; ils défendent les droits communs. Ils auraient de meilleures relations de collègue à collègue. Ils peuvent en outre assumer un rôle de mentor vis-à-vis des jeunes.

Vakbond "à l'écoute des jeunes"

Loyaux

Le préjugé suivant est cité sur les forums : les travailleurs plus âgés resteraient principalement auprès d'un seul employeur parce qu'ils recherchent la stabilité et ne veulent pas tout devoir recommencer une nouvelle fois. Leur ancienneté les empêcherait en outre de changer.

Le groupe cible inscrit ce préjugé dans le contexte suivant : dans le passé, la norme était que l'on travaillait toute sa vie pour un seul et même employeur. Il faut mentionner qu'à l'époque, les évolutions nécessaires au cours d'une carrière complète étaient offertes au sein même de l'entreprise.

Selon le groupe cible, l'entreprise peut toutefois profiter de cette loyauté ; les travailleurs loyaux connaissent l'histoire de l'entreprise et forment le pilier de celle-ci.

Werkgever "la mémoire de notre société" Vakbond "beroepsernst, ten dienste van het bedrijf" "Oudere heeft alles zien groeien en weet waar het vandaan komt, de regels en beveiligingen. Het unieke zit in het overzicht in het totale gegroeide proces waar een jongere slechts de huidige toestand ziet."

"la tendance d'un seul employeur est occupée à disparaître en raison de

l'instabilité des sociétés" "ouderen zijn misschien wat loyaler, terwijl jongeren wat creatiever zijn in het shoppen naar een betere job" "ingegeven door ancienniteitsvergoedingen en verlofrechten" "meer voor het zekere en blijven dan ook bij hun huidige job"

Nous constatons en tant que chercheur que les valeurs **solidarité et loyauté** n'ont plus le même poids dans la société actuelle. L'individualisme se normalise de plus en plus et la loyauté n'est plus nécessaire pour pouvoir faire carrière. Les jeunes sont de ce fait mieux adaptés à cette nouvelle société dans laquelle ils ont grandi (ils changent p. ex. plus facilement d'emploi).

Plus précis

Selon le groupe cible, les travailleurs plus âgés attachent encore de l'importance aux détails et sont plus précis dans l'exécution de leurs tâches. Leur orthographe est également d'un niveau élevé.

Vakbond "Ik stel wel vast dat een groot voordeel van oudere werknemers is, dat ze nog correct kunnen schrijven, want dat is bij de jongere generatie een steeds groeiender probleem aan het worden en ook via e-mail dienen onze klanten een correct antwoord te krijgen." "ze kunnen nog mooi schrijven en zonder fouten ze kunnen nog Frans lezen, schrijven en spreken" "meilleure orthographe"

3.2.2.2 Stéréotype des 'jeunes au travail'

Les jeunes au travail ne sont pas non plus seulement définis par leur âge (entre 20 et 30 ans) sur les forums, mais aussi par leur expérience professionnelle (moins de 2 ans).

Un critère supplémentaire pour être considéré comme jeune est que l'on n'a pas d'enfants, qu'on est libre de tout engagement.

Werkgever "20 à 25 ans" "tot 2 jaar ervaring in een nieuwe omgeving" "4 à 6 jaar ervaring" "zonder kinderen" "jonger dan 28j" "aan zijn eerste of tweede werkervaring"

Nous voyons en tant que chercheur que le nombre d'années durant lesquelles on est considéré comme 'jeune' reste assez limité. Dès lors que l'on a acquis une certaine expérience professionnelle, l'adjectif 'jeune' ne s'applique plus.

Les jeunes sont considérés comme trop orientés **statut** : ils se montreraient plus compétents qu'ils ne le sont.

Négatif	Positif
- Manque d'expérience	- Ouverts et avides d'apprendre
- Paresseux & désinvoltes	- Créatifs et innovateurs
- Trop enthousiastes	- Flexibles
- Arrogants et sûrs d'eux	- Génération qui ose s'exprimer
- Individualistes	- Orientés Internet
- Exigeants	- Internationaux
- Equilibre vie professionnelle/vie privée	
- Absence de loyauté	
- Niveau de formation	

3.2.2.3 Image négative des jeunes au travail : catégorisation négative

Deux stéréotypes négatifs apparaissent sur les forums en ce qui concerne les jeunes :

- Jeune trop présent :
défend trop ses intérêts, trop extraverti et choque l'ancienne génération
- Jeune trop orienté profit :
paresseux, montre peu d'engagement, travaille de 9 à 5...

Les deux suscitent le même agacement.

Les différents préjugés négatifs distincts mis en avant sont :

Manque d'expérience

Les employeurs et les délégués syndicaux associent les travailleurs jeunes à un manque d'expérience et ce, aussi bien sur le plan professionnel que sur le plan de l'expérience de la vie. Ils n'ont qu'une connaissance scolaire du métier, ne travaillent pas orientés pratique et manquent d'expérience professionnelle concrète (ils ne connaissent p. ex. pas les règles internes). Ils ne sont en outre pas familiarisés avec le travail d'équipe. Ils font également preuve de peu de patience et de discipline.

Ils ne semblent pas encore si fiables et il est impossible de les laisser travailler sur base autonome. Selon le groupe cible, ce manque d'expérience a pour effet concret qu'ils travaillent moins rapidement (sont moins routiniers) et qu'ils requièrent selon les employeurs d'énormes investissements en termes de formation. Pour les employeurs, cela signifie donc qu'ils doivent investir dans les jeunes et que ceux-ci constituent malgré tout un coût en dépit de leurs salaires peu élevés.

Werkgever "Onbeschreven blad waar veel tijd en energie in geïnvesteerd moet worden" vakbond "hier bij ons in thuiszorg sta je alleen in noodsituaties, niet mogelijk met jongeren" 'Jonge mensen moeten nog veel leren' zegt men. Heeft misschien te maken met de schoolse, niet op ervaring gerichte wijsheid." "un jeune qui va gesticuler, déplacer beaucoup d'air mais qui va prendre le triple de temps pour un résultat minime et qui coûte donc plus cher au final" Vakbond "is niet ingewerkt"

Les syndicats signalent que leur manque d'expérience leur fait souvent manquer de sens critique. Ils semblent un peu trop naïfs.

Vakbond "kritiekloos slikken" "stellen zich niet veel vragen"

Paresseux & désinvoltes

Selon le groupe cible, ce sont principalement les jeunes ouvriers qui sont visés par ce reproche, ce qui corrompt la collaboration avec le travailleur plus âgé. Le jeune ouvrier n'aurait pas le bon état d'esprit (arrive en retard, p. ex.).

*Werkgever "de jonge arbeiders tov de ancien: de jonge arbeiders kunnen niets, ze leren niets, zijn lui.. hebben nooit moeten werken zoals wij (de ancients)"
"gaan geen extra uren kloppen, bewaken zorgvuldig hun tijd (en kennen het arbeidsreglement)"*

Vakbond "Ze willen alles op een schoteltje krijgen en blijven eeuwig bij mama op hotel, kortom jongeren zijn verwend en overbeschermd." "morgen kan ik niet komen en blijf ik gewoon thuis"

Ce préjugé semble surtout avoir la vie dure dans un environnement de production, ce qui entraîne des problèmes en matière de sécurité.

*Vakbond "Jongeren worden bij ons vaak als nonchalant beschouwd, maar in de sector moet je je snel aanpassen anders kan het fataal aflopen. Meestal is deze nonchalance al na een paar maanden weggewerkt. Op de simulator wordt te snel gereageerd. Jongere mensen reageren alsof ze op een PlayStation aan het spelen zijn. De simulator is echter een serious game. Er wordt verwacht dat ze nadenken over hun acties want het systeem reageert op dezelfde manier als een echte machinekamerinstallatie. Gelukkig zijn "fatale fouten" op de simulator niet echt fataal. In de realiteit is dit echter wel het geval. Nonchalance kan doden."
"werken minder veilig"*

Trop enthousiastes

Selon le groupe cible, on reproche en outre aux jeunes d'être trop enthousiastes. L'enthousiasme des jeunes, les nouvelles initiatives qu'ils prennent dérangent les personnes plus âgées. Leur engagement excessif place les autres travaillent sous un jour négatif.

Werkgever "wil er echt voor gaan, verzet meer werk dan gemiddeld, laat zich opmerken, smijt zich"

Ils veulent trop trop vite. Les jeunes sont considérés comme trop ambitieux et trop compétitifs.

*Werkgever "la volonté d'apporter une touche personnelle à certaines activités"
vakbond "cherche à faire sa place"*

Arrogants et sûrs d'eux

Selon le groupe cible, les jeunes sont perçus comme des personnes qui savent mieux ce qu'elles veulent et qui défendent leurs intérêts. Les jeunes feraient preuve de peu de respect pour leur 'supérieur'. Les employeurs et les délégués syndicaux estiment que les jeunes ne se remettent pas suffisamment en question et rendent le dialogue difficile.

*Vakbond "Ils peuvent apporter une certaine fraîcheur mais ils ont un peu trop tendance à croire qu'ils ont réinventés la roue." "alles beter weten"
"croit tout connaître et se pose en donneur de leçons face aux anciens"
Werkgevers "niet genoeg maturiteit tov hun job" "komt op voor zijn rechten, weet wat hij wil"*

Individualistes

Les employeurs et les syndicats constatent le préjugé suivant : les jeunes semblent agir avec égoïsme et s'engagent moins envers l'équipe. Leur intérêt personnel semble prévaloir. Ils n'y connaissent pas grand chose à la solidarité.

Vakbond "minder teamspirit" "vooral consumenten en geen gemeenschapsdieren"

Exigeants

Un autre préjugé esquissé par les employeurs et les délégués syndicaux est que les jeunes sont exigeants. Ils abordent leurs exigences salariales et leurs avantages autrement que les travailleurs plus âgés. Ils se préparent en autodidactes mais ne se rendent pas compte qu'ils ne sont pas toujours en phase avec la politique de l'entreprise. Ils s'informent mieux et comparent davantage. Ils sont conscients de l'éventuelle pénurie qui règne sur le marché du travail en ce qui concerne leur profil. Ils n'ont pas peur de s'exprimer à ce sujet et le font auprès de leur employeur.

Selon le groupe cible, les écoles ne feraient rien pour rectifier ces exigences irréalistes, au contraire.

Werkgever "ook bij recruteerders hoor je de laatste tijd steeds vaker dat jongeren vooral jobextrinsiek gemotiveerd zijn, en minder en minder jobintrinsiek: ze vragen eerst naar de extralegale voordelen en dan pas naar de jobinhoud"

"verwachten iets" "dan vinden ze dan dat ze waard zijn maar het bedrijf moet ook vinden dat ze dit waard zijn" "veel mondiger dus vragen bij de sollicitatie al bedrijfswagen, gsm" "weten beter wat ze willen en dat is goed maar willen soms meer over extralegale looneisen spreken dan over jobinhoud"

"ils sont de plus en plus réalistes par rapport au coût de la vie"

Vakbond "veulent avoir le beurre et l'argent du beurre" "scholen lijken dit aan te wakkeren bij de leerlingen"

Equilibre vie professionnelle/vie privée

Selon le groupe cible, les jeunes voient leur travail sous une autre optique. Leur vie privée est aussi importante que leur vie professionnelle. Ils tendent à un équilibre entre les deux et font d'autres choix que la génération précédente.

Werkgever "Ze hebben dikwijls een 9 to 5 mentaliteit. Hun sociale leven na het werk is heel belangrijk, ten koste soms van hun werk"

Vakbond "doen alleen wat in hun contract staat en willen stipt op tijd naar huis" "werken om te leven en niet leven om te werken"

Absence de loyauté

Selon les employeurs et les délégués syndicaux, un autre préjugé qui s'applique aux jeunes est leur absence de loyauté. Les jeunes sont centrés sur eux-mêmes et recherchent toujours ce qu'il y a de mieux pour eux. Ils ne se sentent pas attachés à leur employeur. Pour eux, le seuil pour changer d'emploi est très bas.

Etant donné qu'ils sont encore libres de tout engagement, ils osent prendre plus de risques.

Vakbond "weten niet wat solidariteit is en veranderen om de haverklap van werk, zeker als er ook iets meer te verdienen is dan zijn ze weg"

Niveau de formation

Les syndicats et les employeurs se plaignent surtout d'une formation de moindre qualité à l'échelon inférieur. Il est aussi parfois question d'une surqualification des jeunes.

werkgever "jeune sorti de l'enseignement = manque de qualification" vakbond "un niveau d'étude lamentable"

3.2.2.3.1 Image positive des jeunes au travail : catégorisation positive

Ouverts et avides d'apprendre

Selon le groupe cible, un préjugé positif est la pureté des jeunes. Leur manque d'expérience a pour avantage qu'ils peuvent encore tout apprendre. Ils sont comme une page vierge et savent assimiler beaucoup de choses. Ils possèdent une grande capacité d'apprentissage. De ce fait, ils sont capables d'aborder les choses sans préjugés.

werkgever "Jongeren met enthousiasme en leergierigheid kunnen snel op goed niveau getild worden, mits goede ingesteldheid en natuurlijk toegang tot goede opleidingen en/of een goed peter- of meterschap" "alles kan nog beginnen" "daar ze minder in vakjes zitten, passen ze zich vlug aan" "Jongeren evolueren vandaag ook sneller in hun carrière dan de huidige 'ouderen' die er soms langer over deden om op dezelfde functie of salarisniveau te geraken"

Créatifs et innovateurs

Grâce à leur regard inexpérimenté et à leur autre vision du monde, ils sont capables, selon le groupe cible, d'avoir des idées très novatrices. Ils aiment encore expérimenter.

Comme ils n'ont pas encore rencontré beaucoup d'opposition, ils sont encore pleins d'énergie pour essayer toutes sortes de choses. Ils croient encore que tout est possible.

Werkgever "amener des idées nouvelles" "l'envie de faire le monde" "il a plus d'énergie et il veut aller vite" "quand ils sont motivés (cela devient rare), ils sont prêts à s'investir"

Flexibles

Sur les forums, être jeune est assimilé à 'pas d'enfants' et 'pas d'engagements'. Les jeunes ont de ce fait une plus grande faculté d'adaptation. Il n'y a pas grand-chose qui les retient (sauf parfois leur propre ego).

Werkgever "Ils sont censés pouvoir assimiler et s'adapter rapidement" "s'avonds niet op hun uur kijken"

Génération qui ose s'exprimer

Ils ont été élevés dans le dialogue et sont dès lors considérés comme des personnes qui osent s'exprimer. La communication est pour eux plus importante que la hiérarchie.

Vakbond "flap uit-generatie"

Orientés Internet

Ce préjugé est très fort ressenti par le groupe cible. Les jeunes ont grandi avec Internet et connaissent très bien cet outil qui a toujours fait partie de leur vie. Ils savent donc très bien s'en servir au sein du monde professionnel.

Werkgever "ils sont à la pointe des dernières technologies" "voorbeelden: het gebruik van e-mail in communicatie met de klant: logisch voor jongeren, niet voor ouderen: niet voldoende als medium, nog altijd neiging tot extra schriftelijk bevestigen"

Internationaux

Selon le groupe cible, les jeunes connaissent le monde et celui-ci ne leur fait pas peur. Ils veulent explorer le monde et apprécient un caractère international. Les employeurs en font volontiers leur profit.

Werkgever "meesten hebben wel ervaring in het buitenland"

3.2.2.4 Les préjugés 'jeunes/vieux' sont-ils liés au genre ?

Il ne semble pas que les préjugés sur les jeunes et les personnes plus âgées soient liés au genre. Les préjugés qui sont mis en avant après quelques questions plus approfondies (p.ex. y a-t-il une différence entre les hommes âgés et les femmes âgées ?) sont plutôt liés aux préjugés fondés sur le genre (p. ex. les femmes sont moins flexibles, les femmes s'occupent des enfants). Ce préjugé s'applique aussi bien aux femmes jeunes qu'aux femmes âgées. Les femmes plus âgées semblent ainsi moins actives mais le motif sous-jacent est souvent qu'elles s'occupent de leurs petits-enfants ou d'un parent nécessitant des soins. Les hommes prennent aussi moins rapidement ces tâches à cœur à la fin de leur carrière. Ces préjugés remontent donc aux stéréotypes liés au genre.

Werkgever "Oude man of vrouw, beide evenveel ervaring en doen het daarom even goed." "verschillende rolpatronen voor mannen en vrouwen die gevolgen hebben op de werkvloer: zwangerschap en zorg voor kinderen"
"vrouwelijke oudere werknemer wat zorgelijker optreden naar de jongeren"
"vrouwen gaan sneller overstappen naar deeltijds presteren" "vrouwen gaan op pensioen zodra dit mogelijk is" "oma's die deeltijds werken om de kleinkinderen enkele dagen op te vangen"

Il y a toutefois peut-être une différence avec les travailleurs jeunes. Une image plus positive, plus adulte des filles par rapport aux garçons semble ressortir ici, sans toutefois être prépondérante.

Werkgever "Meisjes zijn bedachtzamer en oplettender, jongens meer impulsief en minder bedachtzaam." "oui un jeune homme sera moins vite motivé au travail qu'une jeune femme, en général les garçons sont plus roublards que les filles"
Vakbond "vrouwen zijn veel vroeger rijp, nemen ook veel vroeger verantwoordelijkheid op, laten sneller het speelse los" "meisjes lijken op jongere leeftijd serieuzer bezig met hun werk"
"jonge vrouwen presteren beter" "jonge vrouwen vaak iets plichtsbewuster: nauwgezetheid en flexibiliteit meer in evenwicht"

3.2.3 La perception des stéréotypes ‘jeunes/vieux’

3.2.3.1 Attitudes par rapport aux préjugés ‘jeunes/vieux’

3.2.3.1.1 Implication personnelle

Les préjugés sur les jeunes et les personnes plus âgées au travail semblent engendrer une **implication limitée**.

Les employeurs signalent ne pas vraiment se sentir concernés en raison de la petite taille de leurs équipes ; il est donc toujours possible d’intervenir avant que les préjugés ne deviennent problématiques. Les employeurs sont persuadés qu’une bonne gestion et implication permettent de prévenir le problème.

Les syndicats indiquent qu’il existe tout de même des tensions au sein de certaines équipes hétérogènes, dues par exemple aux jeunes qui arrivent en retard le lundi, aux travailleurs plus âgés qui prennent un jour de congé.

Le groupe cible associe plutôt les situations problématiques aux grandes entreprises. La communication y est plus difficile et les problèmes naissants ne peuvent y être tués dans l’œuf.

Vakbond “we behandelen de leeftijdspiramides 1 x per jaar tijdens een jaarlijkse meeting, we hebben nu een werkgroep vergrijzing opgestart, probleem is dat er binnen 15 jaar grootste groep arbeiders vervangen moet worden”

On n’accorde pas, dans la plupart des entreprises, une attention active à la collaboration spécifique entre les jeunes et les personnes plus âgées ou à l’existence de préjugés. Ces thèmes ne font certainement pas partie de leurs préoccupations principales. Ce n’est que lorsque de véritables problèmes surgissent que l’on intervient. Mais la plupart des petites entreprises ne prévoient pas d’action préventive.

Werkgever “soft thema geen aandacht omdat de link met het behalen van de bedrijfsdoelen niet altijd rechtstreeks meetbaar is “ “niet mee bezig”
Vakbond “pas une préoccupation particulière”

3.2.3.1.2 Equilibre entre les différentes catégories d'âge du personnel

Les délégués syndicaux semblent être un peu mieux informés de l'équilibre entre les différentes catégories d'âge au sein de l'entreprise que les employeurs.

Les entreprises devraient normalement avoir un personnel un peu plus âgé, mais ces travailleurs sont prématurément exclus du marché du travail par le régime de la prépension. En cas d'embauche, on se tourne généralement vers les jeunes.

Vakbond "zitten met omgekeerde leeftijds piramide" "typische Gaus curve" "op bepaalde diensten reeds een verjonging aan het inzetten" "laatste 5 jaar bezig met een inhaalbeweging daar we met een groot aantal oudere werknemers zitten die nu vertrekken" "zwaartepunt tussen de 40-50j"

"ik ben bijna de oudste 58j, door herstructureringen alle ouderen in BP verdreven"

Werkgever "mon personnel a entre 35 et 52 ans" "geen 60 plussers want op BP"

Tant les délégués syndicaux que les employeurs indiquent qu'une **répartition saine** est idéale. Ils ne recherchent pourtant pas consciemment (sauf les grandes entreprises) une répartition représentative basée sur l'âge.

Vakbond "een zo breed mogelijke spreiding lijkt me het best"

"gezonde mix tussen jong en oud is cruciaal in chemische omgeving zodat iedereen optimaal zijn rol kan vervullen"

Werkgever "je trouve qu'il faut dans chaque société un mélange entre jeunes et vieux" "voor 2011 ongeveer 1500 nieuwe aanwervingen en er wordt uiteraard getracht om een gevarieerd publiek te werven ook qua leeftijd"

"een evenwichtig team is een team met voldoende differentie niet enkel qua leeftijd"

3.2.3.1.3 En quoi l'âge joue-t-il un rôle ?

Le principal critère d'évaluation des travailleurs est la **compétence & l'engagement**. C'est pourquoi les employeurs partent du principe que l'âge ne joue aucun rôle dans les entretiens d'embauche ou de fonctionnement.

Werkgever "ce qui est important, c'est d'avoir la bonne personne au bon poste, quel que soit son âge" "l'âge n'est pas un critère premier qui peut influencer pour le recrutement"

En tant que chercheur, nous devons conclure que l'âge, bien que d'une manière plutôt indirecte, joue bel et bien un rôle en tant que critère. L'âge devient un paramètre via la question de l'expérience. Les employeurs signalent avoir une certaine catégorie d'âge en tête pour une fonction. Ils osent également tenir compte de l'âge pour les métiers physiquement plus exigeants, certaines conditions physiques devant être remplies. Les employeurs osent ainsi malgré tout utiliser l'âge en tant que critère de distinction non neutre. Ils n'en sont malheureusement pas toujours conscients.

Werkgever "l'âge des personnes recrutées est également en relation avec les fonctions à pourvoir" "als wij op zoek zijn naar een project manager dan zoeken wij meestal iemand tussen de 35 en 45 jaar oud, helpdeskmedewerkers mogen jonger zijn want zeer stressvol" "op zich geen criterium maar onrechtstreeks speelt dit wel een rol (vraag naar functie en profiel)"

En tant que chercheur, nous voyons ici le principe de la bonne personne pour le poste. On tend dans les entreprises à la **bonne personne pour la fonction**, et non à la bonne fonction pour la personne. Pour les employeurs, le travailleur doit convenir à la fonction. Lorsque ce n'est plus le cas, un problème apparaît (p. ex. travailleurs plus âgés qui n'arrivent plus à suivre la cadence de travail). On choisit à ce moment de remplacer le travailleur par quelqu'un qui a un profil mieux adapté. Mais le travailleur plus âgé est toujours là et on ne sait pas comment lui faire jouer un nouveau rôle. Dans ce cas, la prépension offre une solution pour les deux parties.

En tant que chercheur, nous constatons ici que cette façon de penser n'est pas tenable pour le futur : les personnes plus âgées devront travailler plus longtemps (mais ne conviendront plus à la fonction) et il y aura moins de jeunes qui auront le profil adapté (le jeune talent devient unique).

L'analyse nous montre que la **focalisation sur la rentabilité économique** est à la base de cette approche rigoureuse. Veut-on investir dans la personne ou non ? La réponse à cette question peut conduire à une différence de traitement entre les jeunes et les personnes plus âgées.

Vakbond "Stereotypering m b t oudere werknemers is bij ons geen issue, tenminste zolang de oudere werknemers net als de 19 à 20-jarigen hun volume calls kunnen verwerken, binnen de opgelegde targets. Bv. een oudere werknemer heeft een hartkwaal, waardoor hij vochtafdrijvende medicatie moet nemen, dit zorgt voor een verhoogd toiletbezoek. Zolang men dit binnen zijn pauzes (3 20 minuten + 30 min 's middags) kan doen is er niets aan de hand. Wanneer er echter toiletbezoek buiten de pauzes wordt*

vastgesteld gaan de poppen aan het dansen: actieplannen, aangetekende brieven, ...Er is dus geen probleem, zolang je productiecapaciteit kan concurreren met die van de gemiddelde 20 jarige, kan je dit niet zullen de wegen zich onherroepelijk scheiden. Meelopen of afhaken is de harde boodschap."

Werkgever "même si l'employé/l'ouvrier a travaillé de nombreuses années dans une société, s'il devient inadapté par son âge, l'employeur n'a pas d'obligation morale de le garder en poste"

Vakbond "de oudere werknemers die een probleem hebben met PC skills vallen tijdens hun interimwerkstellersperiode sowieso af, meekunnen of afhaken is de (harde) boodschap."

HR "Als HR moet ik altijd uitleggen aan de werknemers dat wij niet ter dienst zijn van het personeel. We staan tussen directie & personeel. Wij hebben een vertrouwensfunctie (dus niet per se rapporteren wat een werknemer ons kan toevertrouwen, maar ook ingrijpen op alle niveaus als het moet). Wij zijn niet de stem van de baas maar de garantie van de wettelijke aspecten van de contractuele relatie tussen een bedrijf & de werknemers : la carotte & le bâton. Werkgever heeft rechten & plichten maar de werknemers hebben dat ook !!! Wij kunnen in onze rol geen psychologen of therapeuten zijn, daarvoor zijn wij ook niet gerekruteerd. Maar een eerlijke relatie tussen werkgever & werknemers is belangrijk: dus ethiek van het bedrijf is cruciaal. Bij selectie moeten wij ook opletten als HR dat de kandidaat niet alleen goed (of meer) is maar ook in de bedrijfscultuur past !!!!"

*Vakbond "zolang je mee kan in het productieproces is niks van belang"
"streven naar aangepaste jobs (shiftwerk), creatie van werksysteem dat minder belastend is"*

Pour les employeurs, un jeune patron ne pose pas de problème s'il dispose des compétences requises. Les délégués syndicaux constatent toutefois des irritations chez les travailleurs plus âgés à ce sujet.

*Werkgever "geen probleem indien hij over nodige competenties beschikt"
"initieel kan voor een jongere baas meer scepsis en weerstand zijn, maar als die over de juiste capaciteiten beschikt is dit snel weggewerkt" "afhankelijk van zijn people management kwaliteiten"*

3.2.3.2 Contact entre les jeunes et les plus âgés sur le lieu de travail

Les problèmes entre les jeunes et les personnes plus âgées se ressentent moins que ceux basés sur d'autres thèmes tels que les rapports hommes/femmes ou les problèmes liés à l'ethnicité. Des exemples relatifs à ces thèmes ont souvent été cités sur les forums, même si les questions se rapportaient au stéréotype et aux préjugés jeunes/vieux.

Nous pensons en tant que chercheur que ces problèmes se ressentent peut-être moins parce que tout le monde est confronté au critère de l'âge. Tout le monde est en effet 'junior' ou 'senior' à un certain moment de sa carrière. Ce qui n'est pas le cas pour d'autres stéréotypes (on a ou on n'a pas une autre couleur de peau par exemple, et c'est pour toute la vie ainsi).

De plus, chaque jeune a un parent et est ainsi en contact avec l'ancienne génération. C'est la raison pour laquelle il règne ici également une plus grande tolérance. Les personnes plus âgées ont souvent des enfants et des petits-enfants. Le contact personnel entre les groupes est souvent moins étroit en ce qui concerne d'autres préjugés (p. ex. pas d'allochtone comme ami).

En soi, les délégués syndicaux et les employeurs (+ les directeurs HR) indiquent qu'ils ne rencontrent pas de problèmes importants en ce qui concerne les stéréotypes jeunes/vieux sur le lieu de travail. Ils constatent l'apparition de peu de problèmes conduisant à une discrimination. Les employeurs se basent en l'espèce sur les rapports entre les travailleurs et se remettent peu en question à cet égard.

Les délégués syndicaux sont un peu moins positifs parce qu'ils sont également plus proches des travailleurs. Ils évoquent plutôt des problèmes au niveau micro et associent ceux-ci principalement à l'existence d'équipes hétérogènes comprenant des minorités.

Werkgever "La coopération au sein de notre équipe est formidable, je suis convaincu que la communication aide beaucoup." "Tout le monde s'entend dans notre société."

Vakbond "cela a un impact très limité dans l'entreprise" "une source majeure de tensions et de conflits internes"

Werkgever "Tot een 5-tal jaar geleden waren het vooral de jongeren die in ons bedrijf geconfronteerd werden met stereotypen en vooroordelen: te ambitieus, te individualistisch, eigenwijs, eigen manier van werken willen aanhouden, ...Dit had vooral te maken met de omgekeerde leeftijds piramide waarbij

jongere medewerkers tot de minderheid behoorden en uitzonderingen waren in de teams waar ze terecht kwamen.”

Les employeurs et les délégués syndicaux supposent qu'ils sont capables de créer l'ambiance adéquate au sein de l'entreprise pour combattre de tels problèmes. Pour eux, la motivation au travail est la clé pour éviter les problèmes.

Werkgever “ce transfert de connaissances doit faire partie de la culture d'entreprise afin de les inciter à collaborer” “il faut veiller à maintenir l'enthousiasme de toute l'équipe”

“het is aan de leidinggevenden om fair en billijk op te treden rond bv. vakantiedagen”

“Ik denk dat vooroordelen en discriminatie vooral kan gedijen als de motivatie slecht zit of als het team niet goed wordt aangestuurd”

“Créer une ambiance et une collaboration qui conduit à une évolution fructueuse”

3.2.3.2.1 Qu'est-ce qui fonctionne ?

Les jeunes et les personnes plus âgées ont des profils très opposés, ce qui fait qu'ils peuvent très bien se compléter au travail. Les employeurs et les délégués syndicaux souhaitent en tirer profit. Selon eux, une bonne collaboration est tout bénéfique pour l'entreprise.

Une **bonne interaction** engendre une relation win-win aussi bien pour les jeunes que pour les personnes plus âgées :

WIN pour les jeunes :

Les travailleurs jeunes apprennent de l'expérience des plus âgés. Il s'agit de l'expérience professionnelle : apprendre comment résoudre les problèmes dans la pratique, mais aussi de l'expérience de la vie : les jeunes cherchent encore leur voie dans la vie et les conseils d'une personne plus âgée peut parfois aider.

WIN pour les personnes plus âgées :

Les personnes plus âgées peuvent profiter du dynamisme des jeunes et s'en inspirer. Les jeunes peuvent en outre les aider à rester dans le coup, principalement en ce qui concerne l'Internet.

Vakbond “Ouderen geven hun ervaring door aan de jongeren en leren zo de knepen van het vak” “Certains jeunes voient certaines personnes plus âgées comme leur père car ils demandent des conseils pour leur vie privée.”

Werkgever "Les jeunes profitent de l'expérience des vieux et les vieux profitent de la maîtrise informatique des jeunes."

3.2.3.2.2 Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ?

Les délégués syndicaux et les employeurs (+ les directeurs HR) admettent malheureusement qu'ils ne sont pas toujours capables de mettre cette relation win-win en place. Les deux catégories d'âge ne font pas preuve de l'ouverture d'esprit nécessaire à cet égard.

*Vakbond "Cela coince souvent car les deux catégories pensent tout savoir"
"spanningen, slecht teamwerk maar alles blijft aanvaardbaar"
Werkgever "kliekjesvorming een minder aangename werksfeer" "uitsluiting van minderheid bv. 1 jongere in team van anciens"
"Vooroordelen leiden tot minder vlotte samenwerking, teveel energie gaat verloren naar inefficiëntie, aandachtspunt maar geen probleem"
Vakbond "les préjugés n'apportent que la peur et l'exclusion" "on le ressent tous les jours mais de façon individuelle dans notre société"*

Les deux catégories s'irritent mutuellement et c'est pour cela que les préjugés ont la vie dure. Cela va dans les deux sens.

Les personnes plus âgées agacent les jeunes parce qu'ils ne comprennent rien à l'informatique, ne savent pas suivre au niveau physique, etc.

Vakbond "Al bij al vrij goed, wel kleine ergernissen bv. jongeren durven wel eens ouderen uitlachen owv hun kennis over informatica." "Wat minder loopt, is de verdraagzaamheid voor het feit dat oudere werknemers niet altijd even goed te been zijn en niet overal meer op/af kunnen"

Les jeunes agacent les personnes plus âgées parce qu'ils sont trop sûrs d'eux, paresseux, etc.

*Vakbond "door stroeve opstelling van jongeren die niet hard willen werken, krijgen ze meestal gedaan om de lichtere jobs in te vullen en dit roept bij de ouderen ongenoegen op"
Werkgever "ouderen meer ziek en verlof opnemen" "Jongeren willen sneller klimmen en minder geduld, dat kan soms clashen, zeker bij jongere leidinggevendenden voor een team van ouder ervaren experts" "Andere werkethos: werk niet gedaan ouderen blijven maar jongeren vertrekken op tijd want zien dit als probleem van management."*

Vakbond "Certains jeunes sont trop arrivistes et prétentieux, la solidarité n'est pas au rendez-vous, trop individualistes."

Les délégués syndicaux et les employeurs (+ les directeurs HR) se rendent compte que les jeunes/personnes plus âgées rencontrent des difficultés à l'embauche et souffrent des préjugés et des caractéristiques de fait tels que 'les jeunes n'ont pas d'expérience' et 'les vieux sont trop chers'.

Werkgever "Oudere werknemer moet toch een sterke CV voorleggen."

Il arrive que les employeurs soient agacés par les jeunes qui manquent de motivation. Mais ils voient en soi peu de véritables problèmes surgir lorsque le jeune est en fonction (après la formation nécessaire).

Werkgever "il faut s'en séparer rapidement car ils ont une fâcheuse tendance à se réfugier dans le syndicat"

Les délégués syndicaux et les employeurs doivent également admettre que ce sont souvent les personnes plus âgées qui sont victimes des mesures d'austérité, une situation qui a été facilitée par la prépension.

Werkgever "Enige minpunt is dat bij reorganisatie is het altijd de 'oudere' werknemers die de tol betalen via het brugpensioensysteem (wat soms ook goed kan zijn voor sommige)"

L'existence de discriminations sur le lieu de travail est spontanément sous-estimée. Les employeurs et les délégués syndicaux voient peu de cas concrets.

C'est la raison pour laquelle quelques cas concrets ont été présentés pour évaluation sur les forums.

Un premier cas traitait d'un pilote d'un âge avancé qui n'entrait plus en ligne de compte pour une formation. Les employeurs ne voient manifestement aucun problème ici et considèrent la question d'un point de vue économique. Les entreprises sont en effet axées sur la rentabilité et il n'est donc pas question de discrimination en l'espèce.

*Werkgever "Commercieel gezien is dat normaal: vermits we in een systeem van winstgevendheid zitten zal die luchtvaartmaatschappij dat moeten doen."
"Aan de werkgever om te kijken welke investering men wil doen en welke ROI"*



men verwacht.” “Normal de rechercher un certain ROI (return on investment) dans les décisions prises.”

Les délégués syndicaux et certains employeurs (et directeurs HR) sont tout de même plus nuancés. Ils considèrent l'éducation et la formation tout au long de la vie comme des aspects essentiels et ne peuvent donc pas approuver ce qui précède. Pour eux, il est crucial de considérer la personne concernée : est-elle encore motivée, est-elle encore capable de suivre sur le plan physique.... ? Ces aspects peuvent être évalués au moyen de tests neutres.

*Vakbond “Tout le monde a droit à une formation professionnelle.”
“Refuser une formation qualifiante à cause de l'âge est discriminatoire, car voilà bien un domaine où l'on doit être formé en permanence.”*

Un deuxième cas se rapportait à une dispense de service de garde du week-end pour les médecins généralistes plus âgés (une sorte d'âge limite).

On considère comme un problème le fait qu'il s'agisse d'une obligation : les médecins généralistes plus âgés devraient avoir la possibilité de continuer à assurer le service de garde s'ils le souhaitent.

Mais aussi bien les employeurs que les délégués syndicaux considèrent cette dispense comme peu discriminatoire. Ils signalent toutefois que les médecins généralistes plus jeunes en feront les frais et bénéficient donc en quelque sorte d'un traitement moins favorable. Ce cas illustre la difficulté des mesures liées à l'âge ; il est compliqué de bien faire pour les deux parties.

Le groupe cible signale que si l'on tient compte de la législation, il est en effet question ici d'une différence de traitement entre les deux catégories, ce qui est inadmissible. On ne s'attarde toutefois pas trop sur la question. Ceci démontre encore une fois que les préjugés se frayent un chemin vers le monde du travail de façon inconsciente.

Vakbond “Non discriminatoire mais professionnel” “Zolang ze het zelf willen, moet het kunnen” “Arbeidsomstandigheden aanpassen op basis van leeftijd lijkt me dus puur menselijk en geen discriminatie” “le cas peut très bien être perçu comme de la discrimination par les médecins plus ‘jeunes’.”

3.2.3.2.3 Interaction jeunes/vieux sur le lieu de travail

En règle générale, les délégués syndicaux et les employeurs (+ les directeurs HR) évoquent une bonne collaboration sur le lieu de travail.

Nous voyons en tant que chercheur qu'ils ne s'inquiètent pas du fait qu'il y ait peu d'interaction entre les deux groupes en dehors du travail. Il y a peu de chevauchement et d'intérêt entre l'univers des jeunes et celui des personnes plus âgées. Les employeurs et les délégués syndicaux devraient toutefois en tenir compte, car ce manque d'interaction est susceptible de conduire à la formation de 'petits clans', ce qui n'est pas favorable à l'ambiance au travail.

Vakbond "Ook muzikale voorkeur maakt een oudere soms meer geïsoleerd tussen jongeren." "De activiteiten-sport of reizen in de privé sfeer verschillen soms veel tussen de generaties."

Werkgever "pour ce qui est de la sphère privée, il est clair que leurs centres d'intérêts respectifs étant parfois diamétralement opposés, la relation se limite au boulot »

Les personnes plus âgées semblent toutefois adopter vis-à-vis des travailleurs plus jeunes une attitude plus positive que les jeunes vis-à-vis des travailleurs plus âgés. Ils s'intéressent à leur manière de vivre et souhaitent la comprendre. Ils ont souvent eux-mêmes des enfants/petits-enfants. Le contact avec les travailleurs jeunes peut les aider à mieux comprendre leur propre 'progéniture'.

Werkgever "dikwijls zekere minzaamheid tov jongere werknemers"

Vakbond "à l'écoute des jeunes" "jeunes : prennent les plus vieux pour de vieux cons mais peut-être comme tous les jeunes"

3.2.3.3 Causes perçues des préjugés jeunes/vieux

Les délégués syndicaux et les employeurs (+ les directeurs HR) imputent plutôt les problèmes aux **personnalités** et aux **caractères**, qui résultent d'une éducation individuelle.

Vakbond "Ik denk dat de startleeftijd waarop iemand begint te werken ook belangrijk is, iemand die op zijn 22 begint te werken of iemand die op zijn 26 begint te werken maakt ook verschil hoewel veel afhangt van het gedrag en de houding van de persoon zelf."

vakbond "Geen noemenswaardige problemen tussen enerzijds ouderen en jongeren omwille van leeftijd, eerder ovw botsende karakters of omwille van ervaringsverschillen"

Ces préjugés résultent selon le groupe cible de **l'attitude face au travail des jeunes et des personnes plus âgées**. Une attitude négative confirme et renforce les préjugés, alors que l'engagement et la motivation les combattent.

Werkgever "les jeunes sont motivés pour autant qu'ils le souhaitent, beaucoup dépend de l'attitude face au travail" "L'âge de la personne n'est pas le seul critère qui permet de la considérer comme étant jeune. Le dynamisme, la créativité, l'enthousiasme sont des éléments plus décisifs que le nombre d'années."

Nous voyons en tant que chercheur une cause plus profonde dans le **fossé des générations**. Celui-ci ne se ressent pas vraiment activement, mais il est imperceptiblement bien présent. Le fossé des générations explique pourquoi on arrive aux différents préjugés.

Werkgever "il n'y a pas de fossé entre les générations, il y a une complémentarité"

Vakbond "Je ne dirais pas qu'il y a un fossé, mais juste une différence entre les générations"

L'analyse des transcriptions génère la description suivante du fossé des générations. La jeune génération actuelle considère le travail autrement : les jeunes choisissent eux-mêmes, aspirent à un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ont une autre vision de la hiérarchie et préfèrent une organisation plus horizontale. Ils réfléchissent davantage à leur situation professionnelle et n'hésitent pas à changer s'ils considèrent que c'est pour un mieux.

L'ancienne génération vivait pour travailler et se posait peu de questions quant à sa situation. Les membres de cette génération bénéficiaient d'opportunités d'évolution au sein d'une seule entreprise et restaient donc fidèles à un seul employeur.

Les jeunes ont une autre vision de l'avenir : beaucoup rêvent d'une maison, de deux enfants, d'un chien et d'un emploi de 9 à 5 en vue d'une combinaison optimale avec les enfants et le ménage (car ils sont nombreux à venir d'un foyer désuni, ce qu'ils ne souhaitent pas pour eux-mêmes).

Le groupe cible ne pense pas que ces deux conduites de vie s'opposent. Les personnes plus âgées ont du respect pour les jeunes parce que ceux-ci défendent leurs propres intérêts et ne se laissent pas dominer par leur travail. Ils trouvent épatant que les jeunes œuvrent à une meilleure qualité de vie pour eux-mêmes et qu'ils ne commettent pas les mêmes erreurs.

Nous voyons en tant que chercheur que l'ancienne génération se retrouve également dans cette nouvelle façon de vivre et choisit d'arrêter de travailler à temps pour enfin pouvoir profiter de la vie.

Werkgever "geen grote problemen maar generatiekloof is zeker voelbaar. Jongeren evolueren vandaag ook sneller in hun carrière dan de huidige 'ouderen' die er soms langer over deden om op dezelfde functie of salarisniveau te geraken" "pour les jeunes, le travail n'est plus une fin en soi" "jongeren leven minder om te werken dan ouderen" "babyboomers gaan er van uit dat ze op tijd met pensioen kunnen" "Certains jeunes sont moins respectueux envers la hiérarchie"

Vakbond "les jeunes n'ont plus de valeurs telles que la hiérarchie, le respect et la motivation" "ik werk zeer graag met jongeren, 'k heb zelf drie tienerzonen, en ik leer veel van de jonge collega's. Herinner me 25 jaar geleden dat ze min of meer ook zo dachten over ons. Nu zijn er vele andere communicatiemiddelen en dus communiceren ze ook anders. Met de meeste levensopvattingen heb ik niet echt problemen; het omgaan met elkaar binnen een relatie zie ik niet zitten, een partner die niet 100% voldoet wordt gewoon gewisseld, zo kan men niks opbouwen en ook maatschappelijk zie ik veel problemen. Het mindere participeren in sociale organisaties van welke aard ook vind ik een zeer slechte tendens." "zijn zich ook bewust van dat ze het iets moeilijker zullen hebben dan mijn generatie (die van hun ouders), althans op financieel/materialistisch vlak. Maken zich minder snel zorgen over de toekomst."

"ik zie weinig of geen verschil in levenshouding, enkel profiteren jongeren nu meer van het feit dat de wereld helemaal open ligt"

"ouderen zijn plichtsbewuster terwijl jongeren wel gemotiveerd zijn maar hun

eigen regels bepalen” “jobhoppen hoefde niet meteen, leer- en groeikansen kreeg je vaker binnen het bedrijf, andere eisen”

Werkgever “Ouderen die de "jongeren" dan vergelijken met hun eigen kinderen die intussen ook wel ergens werken en die ze soms opgevoed hebben met andere waarden en normen dan deze die ze soms ervaren bij onze ‘jongeren’. Geeft soms leuke debatten maar ook ergernis rond thema's als respect voor de mening, op tijd komen...”

3.2.4 Gérer les préjugés jeunes/vieux sur le lieu de travail

3.2.4.1 Evolution attendue

L'évolution de ces préjugés **ne fait pas l'unanimité** sur les forums. L'évolution va dans deux directions : une diminution des préjugés jeunes/vieux sur le lieu de travail ou une augmentation de ceux-ci.

3.2.4.1.1 Diminution des oppositions jeunes/vieux

Les participants aux forums supposent une évolution positive. Ils croient que grâce aux efforts déployés et à l'évolution de la société (prolongation de la carrière), ces préjugés vont disparaître. Grâce à une approche réussie de la problématique de la prolongation de la carrière, la stigmatisation des personnes plus âgées se réduit. Les personnes plus âgées se voient attribuer le job qui leur convient, ce qui permet d'éviter les contrariétés.

Werkgever “Door pers en via allerlei organisaties wordt er meer bekendheid aan gegeven” “bedrijven willen hieraan meewerken” “alles zal flexibeler worden en debat zal verminderen: minder ruimte om bepaalde categorieën te stigmatiseren” “elle devrait diminuer car la carrière va se rallonger”

3.2.4.1.2 Augmentation des oppositions jeunes/vieux

D'autres participants sont plutôt pessimistes. Selon eux, la crise économique renforcera encore les oppositions et les préjugés. Car c'est en période de crise que les préjugés sont les plus tenaces. Il est en effet plus facile d'imputer la faute à autrui (p. ex. les vieux prennent le travail des jeunes). Etant donné que les personnes âgées doivent travailler plus longtemps et que leur espérance de vie augmente toujours, les préjugés se renforceront encore davantage.

Vakbond "velen zullen niet meer mee kunnen en zo in een ongewenst straatje belanden van werkloosheid, onderbetaalde jobs..."

Conformément à cette vision, la mentalité actuelle (qui est surtout centrée sur le MOI) ne facilite pas les rapports entre les jeunes et les personnes plus âgées.

Werkgevers "wij leven steeds meer in ongenueanceerde wereld, waar alles in one liners moet gezegd worden en elk detail wordt uitvergroot" "mal, les personnes sont trop égoïstes"

Certains vont même un cran plus loin et indiquent que les préjugés jeunes/vieux au travail existeront toujours parce qu'ils sont propres à la race humaine.

Werkgever "Van alle tijden dus zullen blijven bestaan, dienen om de complexe realiteit te kunnen vatten" vakbond "la société ne saurait rien faire, c'est l'histoire de la vie tout simplement"

Vakbond "je moet hier altijd aandacht voor hebben: heel wat voorbeelden van de nefaste gevolgen van vooroordelen en hoe snel dit kan omslaan naar regelrechte discriminatie"

Les pessimistes pointent le rôle négatif joué par les **médias**, qui ne sont selon eux plus objectifs et qui sont surtout centrés sur le sensationnel. La rentabilité économique l'emporte sur les intérêts de la société. Ce qui bien sûr ne contribue pas à éliminer les préjugés. La communication ouverte via Internet est également susceptible de renforcer les préjugés.

Vakbond "ik weet niet of die media nog objectief/onafhankelijk genoeg is om vooroordelen tegen te gaan" "Kijk -en verkoopscijfers bepalen de inhoud en steeds minder de maatschappelijke relevantie ervan. Een van de neveneffecten van de globalisering, vrees ik. Aandeelhoudersbelang is de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de media overstegen. Kijk naar Fox network in

Amerika, het schandaal omtrent Rupert Murdoch in Engeland (afluisteraffaire in 1 van zijn tabloids), ...

“In België staan we nog maar aan het begin van deze kwalijke evolutie.

En vooroordelen verkopen nu eenmaal beter dan de realiteit.”

Vakbond “We evolueren langzaam maar zeker naar Fox network toestanden toe, waarbij een stereotiep beeld gecreëerd door de media een ganse

bevolkingsgroep kan stigmatiseren, zonder noemenswaardige

tegenwerpingen.” “Aansluitend bij dit onderzoek moet je maar eens een

analyse (laten) maken van de reacties die op nieuwssites à la Het Nieuwsblad

verschijnen: de “stelende buitenlander”, de “stakende vakbondsman”, de

“zakkenvullende politicus”, de “profiterende Waal”, schering en inslag.” “in de maatschappij kan iedereen tegenwoordig ongefilterd zijn mening via het net kenbaar maken, populisme regeert en vaart wel bij vooroordelen”

3.2.4.2 Rôle des différentes parties

Les délégués syndicaux et les employeurs (+ les directeurs HR) considèrent qu’ils ont certainement un rôle à jouer dans le cadre de cette problématique. Mais la responsabilité principale incombe selon eux aux pouvoirs publics.

3.2.4.2.1 Rôle du syndicat

Les délégués syndicaux considèrent que leur tâche au sein de l’entreprise consiste à défendre les intérêts de tous les travailleurs et à améliorer le bien-être général. Leur tâche consiste donc en effet à aider le groupe qui souffre des préjugés.

Werkgever “als vertegenwoordiger in het bedrijf heeft hij ook verantwoordelijkheid over de werksfeer” “moeten iedereen vertegenwoordiger”

Vakbond “Ma responsabilité : veiller à la sécurité et au bien-être de chaque travailleur” “surveiller les décisions patronales de plus près” “bemiddelaar” “zorgen dat mensen tijdens hun hele loopbaan kunnen evolueren, nu moeilijker want niet 1 werkgever” “evenwicht bewaren tussen het belang van de werkgever en de werknemer” “mensen die raad vragen helpen, elke situatie is verschillend”

Ils considèrent qu’il est de leur devoir d’agir dans les cas individuels et d’offrir de l’aide sur mesure.

Certains indiquent que leurs propres militants se rendent coupables de préjugés et qu'il convient également d'intervenir à ce niveau.

Vakbond "Taak om ook militanten te sensibiliseren, gaan soms nogal kort door de bocht" "gewoon duidelijk naar voor brengen waar het op staat, en dit voor de oudere als voor de jongere"

Les employeurs ont tout de même une relation tendue avec les syndicats. Ils reprochent aux syndicats de ne plus être représentatifs de la population active (pas assez de jeunes, uniquement des ouvriers, etc.).

Les employeurs considèrent en outre qu'ils ne sont pas efficaces et qu'ils se concentrent trop sur les droits des travailleurs, et non sur les devoirs de ceux-ci. Ils oublient que la croissance est un élément essentiel au sein des entreprises. Ils manquent de vision économique.

Werkgever "Helaas al veel voorbeelden gezien dat men deze rol niet opneemt en zelf aan de basis ligt van vooroordelen" "redeneren veel te zwart/wit en vertegenwoordigen enkel mensen die liever reclameren dan constructief kijken"

"on oublie souvent qu'à la base, une entreprise c'est un capital qui a été risqué et qui est sensé rapporter un revenu à l'entrepreneur"

"ils ne peuvent pas oublier qu'il existe également un droit au travail" "leur revendications sont parfois contre-productives" "alleen denk ik dat de vakbonden niet altijd representatief zijn: minder jongeren, minder hoogopgeleiden..."

Vakbond "werkgevers weten dat de syndicalisatiegraad onder de bedienden beduidend lager is dan onder de arbeiders, weten ook dat de bedienden dus minder solidair zijn tijdens de syndicale acties of stakingen" "Momenteel liggen wij als werknemersvertegenwoordigers onder vuur vanwege de (talrijke) syndicale acties. Als je dan dit probleem op individuele basis bespreekt (via pamfletten is dit zo goed als onmogelijk vanwege de zwart/witstellingen), blijkt dat men zich gewoon een beeld vormt van wat er in de media verschijnt en geen moeite doet om via alternatieve nieuwsgaring tot een compleet beeld te komen."

3.2.4.2.2 Rôle de l'employeur

Les employeurs peuvent eux aussi apporter une contribution importante. Un rôle similaire à celui des délégués syndicaux leur est imparti. C'est en effet l'employeur qui assume la responsabilité finale au sein de l'entreprise.

Vakbond "zelfde rol als vakbond maar andere invalshoek, bedrijven zijn er om winst te maken"

Les syndicats affirment toutefois que les employeurs devraient davantage assumer leur responsabilité sociétale.

Vakbond "werkgevers moeten maar eens bewijzen dat ze maatschappelijke verantwoordelijkheid kunnen, durven en willen opnemen"

3.2.4.2.3 Rôle des pouvoirs publics

Le rôle des pouvoirs publics consiste à sensibiliser à cette thématique. Les employeurs et les délégués syndicaux indiquent qu'ils le font déjà très bien en ce qui concerne d'autres stéréotypes tels que le genre. Un même type de sensibilisation doit être mis en place en ce qui concerne les préjugés jeunes/vieux.

Werkgevers "rond vooroordelen wordt al flink wat gesensibiliseerd en studiewerk verricht"

Les deux parties situent la responsabilité finale dans le chef du travailleur et pas spécialement dans le chef de l'entreprise. Il incombe donc aux pouvoirs publics de viser la population au sens large. Ceci démontre toutefois également que les employeurs se considèrent comme innocents dans le cadre de cette problématique ; ils ne se considèrent pas comme responsables des préjugés et prétendent ne pas les partager. Ils laissent inconsciemment et indirectement l'âge jouer un rôle en tant que critère. C'est la raison pour laquelle les pouvoirs publics devraient aussi les sensibiliser à cette thématique.

Werkgever "medewerkers aanspreken op niet aanvaardbaar of contraproductief gedrag als gevolg van vooroordelen" "probleem van vooroordelen zit in het hoofd van de werknemers, daar kan je als werkgever weinig tegen beginnen"

3.2.4.3 Comment s'attaquer au problème ?

3.2.4.3.1 Approche au sein de l'entreprise

Les délégués syndicaux et les employeurs (+ les directeurs HR) sont en phase en termes d'approche et voient ici les mêmes points prioritaires au sein de l'entreprise.

Œuvrer à une ambiance de travail agréable :

Une bonne ambiance au sein de l'entreprise, où tout le monde se sent apprécié, est essentielle. Une telle ambiance motive les travailleurs et laisse peu de chance aux préjugés.

Werkgever "bedrijf van 13 personen en open communicatie staat bij ons hoog in het vaandel" Vakbond "hij moet het kader scheppen waarbinnen wordt gewerkt, dat is zijn verantwoordelijkheid"
Vakbond "l'employeur doit investir dans la sécurité et le bien-être"

Communication ouverte :

Une communication ouverte est également un must. Ainsi, les problèmes remontent plus vite à la surface et peuvent être abordés avant de devenir insurmontables.

Vakbond "garder une politique d'ouverture et de discussion entre tous les employés considérés" "l'employeur doit se remettre en question comme tout le monde, favoriser et instaurer un dialogue autour de ce thème"

Contact avec les travailleurs :

Le contact avec les travailleurs est crucial pour détecter les problèmes et s'y attaquer. Il convient d'examiner constamment si le job est encore adapté encore à la personne. L'employeur est également tenu de désigner une personne de confiance dans l'entreprise.

Vakbond « Polarisatie proberen te vermijden » "ook werkgever moet kort op de bal spelen en problemen oplossen voor ze effectief een probleem worden"
Vakbond "onze business draait puur op mensen en conflicten beïnvloeden de productie negatief, zowel door de werkgever als de syndicale delegatie wordt hier snel op gereageerd"
Werkgever «Werkwoorden: motiveren en proberen, de man op de juiste plaats zetten, als het niet gaat ook de consequenties trekken in het belang van het bedrijf en de andere werknemers" "reactieve procedures als het misgaat"

Tendre à la diversité au sein du personnel :

Cet aspect contribue à une meilleure gestion des préjugés. Dans une société hétérogène, on apprend à connaître autrui. Grâce à une collaboration réussie, ces préjugés peuvent être éliminés. Les employeurs n’y aspirent néanmoins pas consciemment.

*Werkgever “trouver le bon équilibre entre jeunesse et ancienneté”
Vakbond “De mensen bij ons zijn min of meer een afspiegeling van de maatschappij. De sfeer bij ons is over het algemeen goed tot zeer goed. Er heerst ook een zeer open cultuur. Dus veel vooroordelen zijn er niet. Alles wordt rap uitgepraat. En dit kan over de hele hiërarchische lijn.”
vakbond “meestal vallen deze vooroordelen weg na samenwerking aan dezelfde taak...”
werkgever “mix groepen opzetten” “il faut intégrer les jeunes dans l’équipe”*

La cerise sur le gâteau consiste à organiser des journées de rencontre en dehors du lieu de travail de sorte que les deux groupes puissent s’apprécier à leur juste valeur. Un concept trop peu exploité par les entreprises.

Werkgever “des journées de rencontre en dehors du lieu de travail sont souvent bénéfiques”

Sensibilisation au sein de l’entreprise :

Ce sont principalement les grandes entreprises qui se sentent concernées en l’espèce.

*“HR: sensibilisering binnen bedrijf” “project gestart rond communicatievaardigheden” “sensibilisatie via teamsessies, opleiding, meldpunt discriminatie”
Vakbond “wij gebruiken cursus van Brown Eyes, Blue eyes (Jane Elliot) als documentaire en cursus”*

3.2.4.3.2 Approche en dehors de l’entreprise

La problématique doit toutefois être abordée de manière approfondie en dehors de l’entreprise. L’acteur principal est en effet le travailleur lui-même, qui se forge une opinion aussi bien à l’intérieur qu’à l’extérieur de l’entreprise. Ce rôle incombe aux pouvoirs publics. Il convient d’œuvrer à court et long terme. Selon le groupe cible, cette approche va concrètement beaucoup plus loin que les préjugés jeunes/vieux. Elle s’étend à la problématique des préjugés dans son entièreté.

Court terme : sensibilisation des travailleurs

Les pouvoirs publics doivent changer et adapter les mentalités par le biais d'actions. La société actuelle est trop individualiste et c'est à ce niveau qu'il faut intervenir. Il sera important de convaincre à l'aide d'expériences positives et de mettre celles-ci en avant.

*Werkgever "Mentaliteitsverandering: iedereen moet zich minder egoïstisch opstellen" "het is aan de politiek om dit te doen om te zorgen dat er cultuur ontstaat waar volwassen omgegaan wordt met vooroordelen"
"wat absoluut verbetert moet worden is het draagvlak rond beleid hieromtrent" "opgepast niet alle vooroordelen op zelfde manier behandelen bv rond leeftijd verschillend dan op ethniciteit "*

L'enseignement doit lui aussi être impliqué à cet égard. En tant qu'étudiants, les travailleurs doivent être conscientisés à cette problématique.

Vakbond "kwestie van opvoeden en dat start bij de geboorte"

Il est également possible d'œuvrer au niveau de l'entreprise.

werkgever "campagne door de overheid georganiseerd met werkgevers en vakbonden, op vrijwillige basis infonamiddag in bedrijven: inhoud door bedrijf zelf gegeven owv betrokkenheid- lijst van bedrijven die dit doen publiceren"

Court terme : sensibilisation des employeurs

Selon le chercheur, les employeurs doivent également être sensibilisés à leur forme déguisée de discrimination fondée sur l'âge. Les employeurs et aussi les délégués syndicaux se doivent de donner le bon exemple et d'adopter une attitude neutre.

Vakbond "sensibilisering tov werkgevers " geschiktheid kan je ook bekijken in termen van potentieel en niet alleen in termen van ervaring"

Pour sensibiliser ce groupe, il importe de mettre en place une discussion afin que les employeurs se remettent en question.

werkgevers "overlegplatformen opzetten, verschillende partijen samenbrengen bv. werkgeversorganisaties, vakbonden, overheid, onderwijs...ook bedrijven die op een andere manier met arbeid willen omgaan zoals Flanders Synergie"

Long terme : adapter le contenu de la fonction

Il incombe aux pouvoirs publics de chercher des solutions innovatrices et alternatives. Il faut oser remettre en question les systèmes actuels tels que l'ancienneté et la prépension. Les employeurs et les syndicats souhaitent y concourir, mais la responsabilité principale incombe aux pouvoirs publics.

Il faut rechercher des moyens de garder les personnes plus âgées au travail de façon sensée et agréable, comme avec les carrières flexibles et la variation des tâches.

Werkgever "zodat voor mensen op verschillende momenten in hun leven en loopbaan een oplossing gevonden kan worden" "arbeidsorganisatie en markt anders bekijken" "preventief werken door alternatieve loopbaanpaden, alternatieve werkorganisaties, ..."

Vakbond "landingsbaan" "coaching opdrachten"

Les syndicats souhaitent participer au débat, mais si l'on touche aux droits acquis des travailleurs (ancienneté, prépension...), ils souhaitent que le débat soit élargi. Des aspects tels que la déduction des intérêts notionnels doivent alors également faire l'objet d'une discussion. Il revient selon eux également aux employeurs de fournir des efforts d'austérité (au niveau des avantages financiers), pas seulement aux travailleurs.

Vakbond "Europa wil geen markteconomische, fiscale wijzigen aanbrengen, waardoor de zwaarste lasten zullen gedragen worden door Jan Modaal en niet door degene die het zouden moeten doen"

3.2.4.4 Perception des mesures existantes

3.2.4.4.1 Connaissances des mesures

Les employeurs ont une meilleure connaissance des mesures concrètes que les travailleurs. Les mesures les plus connues sont la prépension et les subventions pour les jeunes. Néanmoins, cette connaissance des mesures est assez limitée. Il semble qu'il s'agit d'un écheveau de mesures qui ne sont pas vraiment faciles à mettre en pratique.

Vakbond "ik ben niet op de hoogte van eender welke maatregel om vooroordelen tov oudere werknemers weg te werken of af te zwakken"

3.2.4.4.2 Attitudes par rapport aux mesures

Les employeurs ne sont pas véritablement en faveur de mesures. Ils affirment que la loi anti-discrimination existante est là pour résoudre le problème.

Les mesures existantes leur imposent souvent des coûts supplémentaires. Ils se rendent toutefois compte que certaines mesures sont intéressantes sur le plan financier (p. ex. les mesures pour mettre les jeunes au travail). Ils estiment en outre qu'ils sont déjà submergés de règles.

*Werkgevers "voor bedrijven bestaan er al voldoende regels"
"bedrijven krijgen het gevoel dat ze gemanipuleerd worden" "door het klakkeloos volgen/opleggen van regels van de overheid wordt geen stap in de goede richting gezet" "wij hebben voor 1 werknemer outplacement moeten betalen (2600€) terwijl de man al terug aan het werk was voor een andere firma, waarover wij zekerheid hebben"*

Les délégués syndicaux, et aussi les directeurs HR, se montrent quelque peu plus positifs par rapport aux mesures.

Vakbond "beleidsmaatregelen zijn goed zolang ze niet betuttelend zijn, maar er moet soms beter nagedacht worden over de gevolgen"

Les deux parties estiment toutefois que les mesures actuelles manquent souvent leur objectif :

- Elles n'ont pas assez de profondeur et abordent le problème de manière superficielle.
- Elles ne sont souvent pas en phase avec la pratique et sont difficiles à implémenter.

Werkgever "le politique ne connaît pas suffisamment la situation sur le terrain"

- Il existe des subventions, p. ex. l'embauche de jeunes pour remédier à des situations, mais pas d'obligations. Les employeurs ne doivent pas mais ils peuvent.

Werkgever "geen verplichte zaken wel incentiverende maatregelen"

- On fait un mauvais usage des mesures qui ne conduisent dès lors à rien (p. ex. mettre les gens en prépension pour pouvoir engager des travailleurs plus jeunes qui coûtent moins).
- En mettant des mesures en œuvre, on aggrave parfois la situation pour l'autre groupe.
- Les syndicats se plaignent que les incitants financiers ne font pas toujours passer le bon message auprès des employeurs. Ce qui revient à motiver les employeurs pour les mauvaises raisons au lieu d'attirer leur attention sur leur responsabilité sociale.

Vakbond « het is een jammerlijke vaststelling dat werkgevers financiële stimuli moeten krijgen, zou vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid moeten komen »

3.2.4.4.3 Quelques mesures spécifiques

Quelques mesures ont été présentées et commentées sur les forums.

Mesure des quotas :

Les employeurs ont les quotas en aversion. Les quotas ne permettent pas d'avoir la bonne personne au bon endroit. Seule la compétence peut être déterminante. L'âge en soi ne peut pas constituer un critère isolé, alors qu'il l'est avec les quotas. Les employeurs ne veulent pas être obligés d'engager des jeunes ou des personnes plus âgées. Ils veulent être libres de constituer leur effectif du personnel comme bon leur semble.

Malheureusement, ils n'aspirent pas consciemment à une bonne répartition, même s'ils indiquent qu'un tel quota est idéal.

Werkgever "het moet gaan om de beste persoon op de juiste plaats en niet persoon met profiel X omdat we een bepaald quota moeten halen" "dit is artificieel en zorgt niet automatisch voor de beste persoon op de juiste plaats"

Les délégués syndicaux, pour leur part, défendent cette mesure. Ils la considèrent comme un moyen de permettre aux employeurs de gérer consciemment les âges au sein de leur effectif.

Âge limite :

Les employeurs sont plus ouverts en ce qui concerne les limites d'âge. Une attitude qui va à l'encontre du message selon lequel nous devons tous travailler plus longtemps. Selon le groupe cible, les exceptions entraînent une discrimination entre les travailleurs plus âgés. Il faudra donc chercher des emplois alternatifs pour ces personnes.

Il vaudrait mieux ici se baser sur des tests objectifs de sorte que ceux qui veulent continuer à travailler en aient également la possibilité. Cette possibilité doit être un droit mais pas une obligation.

Werkgever "ik zou zelf ook niet zo graag in het magazijn staan met laden en lossen" "zolang de personen voor fysieke/psychologische test slagen, geen max leeftijd" "wat is een zware job en wat niet" "wel met de mogelijkheid om een andere zinvolle taak uit te oefenen eens die leeftijdsgrens bereikt is"

Prépension

Selon le chercheur, cette mesure se trouve sous grande pression. On fait toutefois preuve de compréhension pour les gens qui sont exténués à la fin de leur carrière, surtout pour les métiers lourds et les personnes qui sont arrivées tôt sur le marché du travail. Cette mesure ne convient néanmoins plus dans le contexte de la prolongation de la carrière pour tous.

Werkgever "het is immers te begrijpen dat een arbeider die 40 jaar aan de lopende band staat er niet zomaar 10 jaar wil bijdoen"

On voit toutefois ici que les syndicats et les employeurs adoptent un point de vue différent. Pour les employeurs, cette mesure n'est financièrement plus tenable et représente pour eux une charge financière. Le système fait aussi trop souvent l'objet d'abus.

Werkgever "afschaffen en anders bekijken" "misbruikt door werknemers en werkgevers vooral in grote bedrijven om oudere door jongere goedkopere krachten te vervangen op kosten van de overheid"

Les syndicats ne souhaitent pas renoncer sans plus à la prépension, ils défendent le droit à la pension.

Vakbond "laat het pensioenrecht ook een recht zijn, mensen die na hun 65ste aan de slag willen blijven, krijgen hun ontslag aangeboden en hebben dus geen keuze meer"

3.2.4.4 Rapport entre les mesures et les préjugés

Une question importante de l'étude est celle de savoir si l'existence des mesures gouvernementales renforce l'existence des préjugés. Cette corrélation est difficile à démontrer dans une étude qualitative. En tant que chercheur, nous osons affirmer que nous constatons une telle corrélation pour la prépension. Ceci renforce l'idée que les travailleurs sont exténués à la fin de leur carrière et qu'il n'est donc pas intéressant pour une entreprise de continuer à investir dans ces personnes.

Nous souhaitons toutefois signaler, en tant que chercheur, que les mesures ne pourront malheureusement jamais profiter à tout le monde. En mettant des mesures en œuvre, on renforce souvent le préjugé pour l'autre groupe (p. ex. allouer des subventions pour embaucher des jeunes a pour effet que les personnes plus âgées seront encore plus chères). Il est crucial, lors de l'élaboration de mesures, que celles-ci ne portent pas préjudice à l'autre groupe. Prenons par exemple les vacances pour les jeunes durant la première année d'occupation : il est dès lors plus agréable pour les travailleurs plus âgés de travailler avec eux parce qu'ils sont moins stressés.

3.2.5 Comparaison avec une étude précédente

Pour clôturer ce chapitre sur la vision des employeurs et des délégués syndicaux à propos de ce thème, nous souhaitons faire part de quelques résultats quantitatifs issus d'une étude réalisée auprès d'employeurs pour le compte de SD Worx. Les résultats de cette étude sont très similaires à ce que les employeurs ont évoqués sur les bulletin boards.

En décembre 2011, SD Worx a sondé les intentions d'embauche de 816 PME belges⁵ pour le trimestre suivant⁶. Etant donné qu'embaucher sur la base de l'âge est discriminatoire, les catégories d'âge au sein desquelles les entreprises avaient effectivement recruté des collaborateurs au cours des 12 derniers mois, ont été examinées.

5 L'échantillon est représentatif de la population PME belge : 58% de PME flamandes, 29% de PME wallonnes et 12,5% de PME bruxelloises.

6 van Bastelaere D. (4 janvier 2012). *Grote meerderheid kmo's wil 50-plussers in dienst houden tot 65, maar werft ze niet aan.*

Près de 87% des dirigeants de PME belges sont disposés à garder leurs travailleurs en fonction jusqu'à leur 65^e anniversaire. Plus de la moitié des partisans de ce système associent toutefois des conditions à cette occupation. Les travailleurs plus âgés doivent par exemple rester motivés et en bonne santé. Une fois cet obstacle surmonté, l'expérience, l'attitude face au travail et la mentalité offrent une sérieuse plus-value à la PME. Tout comme sur les bulletin boards, l'employeur recherche ici la bonne personne pour le job. Le travailleur doit satisfaire à un certain nombre de conditions.

Cette volonté de garder les collaborateurs en fonction contraste violemment avec la réalité de 2011. **À peine 8% des PME qui avaient recruté du personnel au cours des douze derniers mois engageaient effectivement un collaborateur de plus de 50 ans.**

Les préjugés relatifs à la catégorisation négative sont probablement fortement présents ici et les employeurs n'osent pas prendre le risque.

Graphique 2 : Âge du personnel qui a été engagé au cours des 12 derniers mois en % du nombre d'entreprises ayant recruté du personnel

Age des personnes qui ont été engagées au cours des 12 derniers mois, selon quelques critères des répondants					
Définition		Moins de 25 ans	Entre 25 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	50 ans et plus
RÉGION	Flandre	42.7	55.1	22.7	11.6
	Wallonie et Bruxelles	50.6	62.6	33.0	2.8
NOMBRE D'EMPLOYÉS	Moins de 5 employés	44.3	43	21.3	7.5
	5-19 employés	43.8	66.5	27.1	5.8
	20-49 employés	55.6	71.4	33.6	11.8
	50-99 employés	49.5	83.3	53.6	16.4
SECTEUR	Secteur secondaire (industrie de la construction)	55.1	58.1	22.8	4.9
	Secteur tertiaire ou quaternaire (commerce, service, non-profit, association à but non lucratif)	42.7	57.8	28.7	9.1
TOTAL		46.0	58.3	27.0	7.9

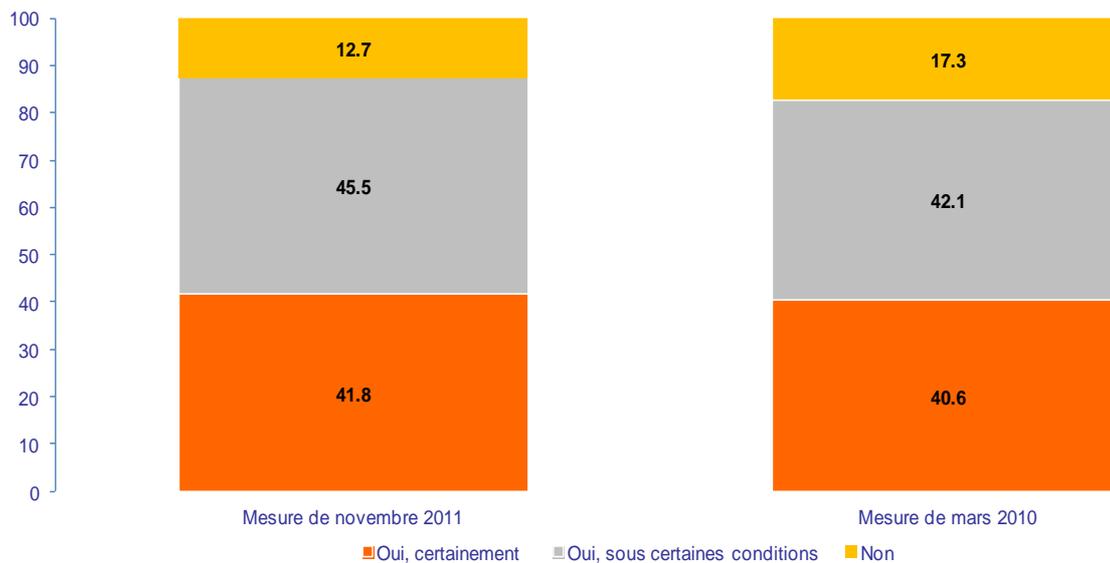
Source : Sondage SD Worx – Intentions d'embauche des PME belges (décembre 2011)

Les PME veulent garder les travailleurs en fonction jusqu'à leur 65^e anniversaire

Une grande majorité des PME belges (87%) est disposée à garder en fonction jusqu'à leur 65^e anniversaire les travailleurs qui sont aujourd'hui âgés de plus de 50 ans. Un peu plus de la moitié des partisans de ce système associe toutefois certaines conditions à cette occupation, comme une bonne motivation et une bonne santé, et la capacité à suivre la cadence de travail. Davantage de PME flamandes que wallonnes ou bruxelloises posent des conditions à cet égard.

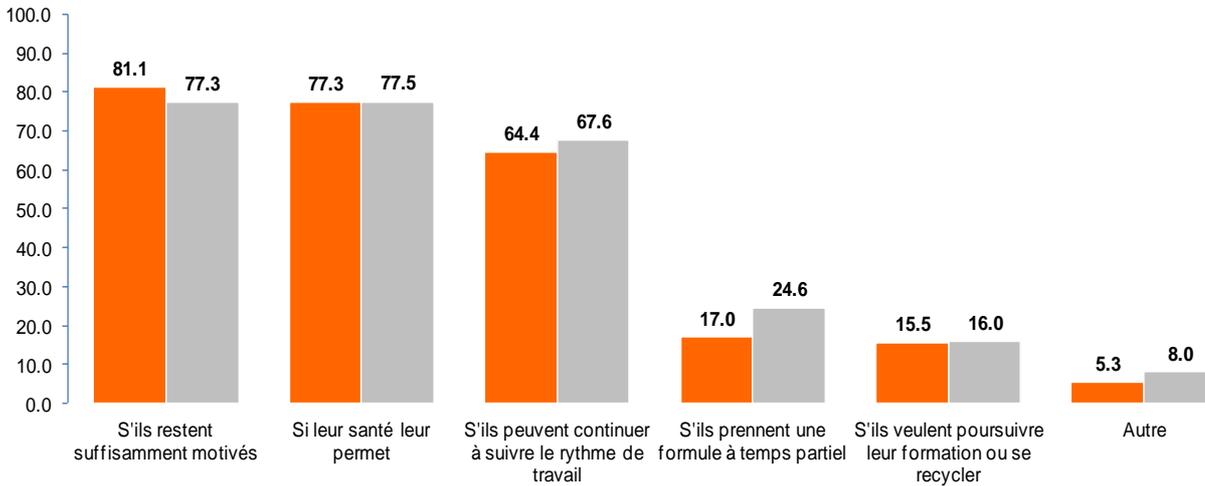
Les employeurs apprécient surtout les travailleurs plus âgés en raison de leur expérience. Celle-ci a fortement été mise en valeur sur les forums.

Graphique 3: Êtes-vous disposé à garder vos collaborateurs plus âgés en fonction jusqu'à leur 65^e anniversaire ?



Source : Sondage SD Worx – Intentions d'embauche des PME belges (décembre 2011)

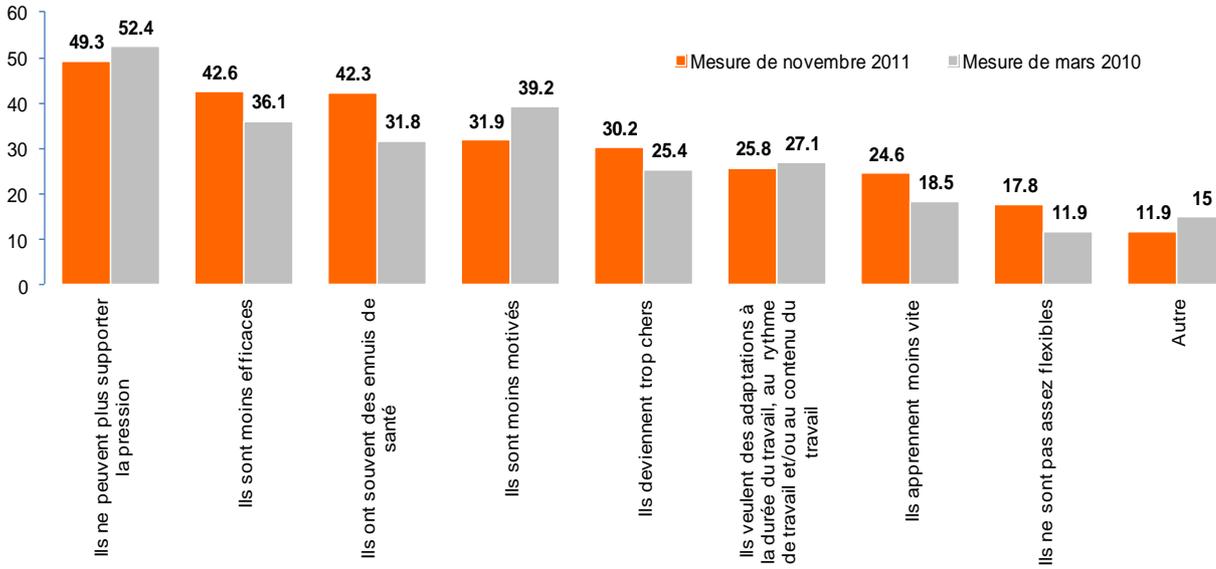
Graphique 4 : Conditions pour garder les collaborateurs plus âgés en fonction jusqu'à leur 65^e anniversaire



Source : Sondage SD Worx – Intentions d'embauche des PME belges (décembre 2011)

Ceux qui ne sont pas partisans d'une occupation jusqu'à 65 ans – il s'agit quand même de près de 13% des répondants - indiquent comme raison principale **'la crainte qu'ils ne puissent pas supporter la pression du travail élevée'**. Viennent ensuite **'le manque de motivation'** et **'le manque d'efficacité'**. 9 jeunes (< 35 ans) chefs d'entreprise sur 10 donnent ainsi une réponse hésitante à la question de savoir si les travailleurs plus âgés sauront faire face à la cadence de travail. **Il est frappant de constater que le coût salarial pèse beaucoup moins lourd que ce qui est généralement admis.** Les employeurs donnent tout comme sur les forums la priorité à la rentabilité économique ; le fait que les travailleurs plus âgés ne savent et ne veulent plus suivre constitue un problème. Ceci expliquerait pourquoi le coût salarial élevé pèserait moins dans la balance. Tant que le travailleur est rentable, le coût salarial ne pose pas de problème. Le retour sur investissement l'emporte sur le coût salarial élevé. En tant que chercheur, nous pouvons expliquer cette situation par le fait que les employeurs sont disposés à payer le coût salarial élevé tant que le rendement est là. Les personnes plus âgées peuvent en effet avoir de nombreux points forts susceptibles de profiter à l'employeur, comme par exemple la connaissance de l'entreprise, la précision, etc.

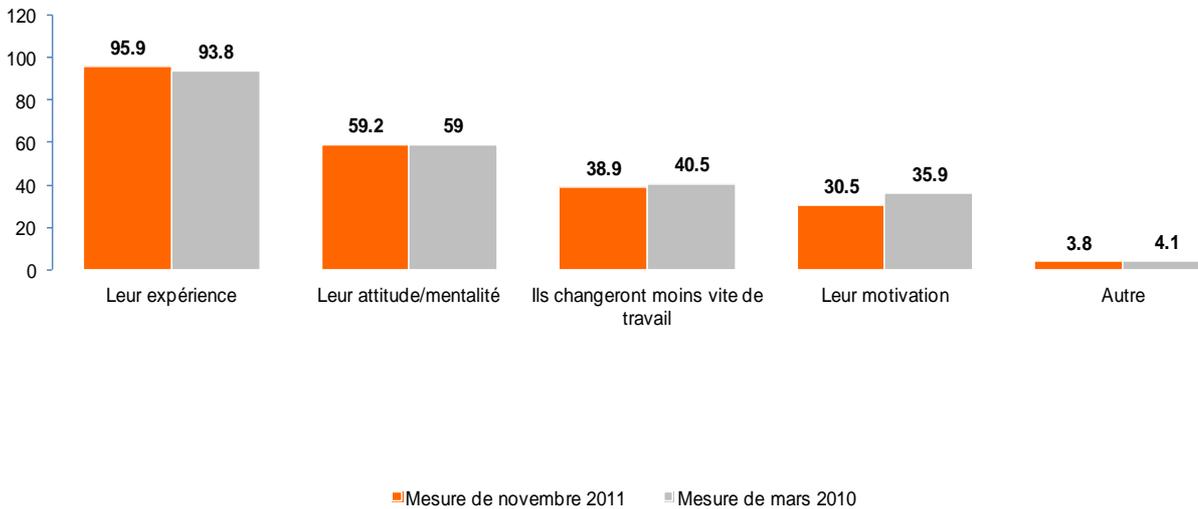
Graphique 5: Motifs pour ne pas garder des travailleurs plus âgés en fonction



Source : Sondage SD Worx – Intentions d'embauche des PME belges (décembre 2011)

Près de 96% des sondés considèrent l'«**expérience**» comme un atout dans le chef des travailleurs plus âgés. Près de six sondés sur dix apprécient leur attitude face au travail et leur mentalité. Pour 4 sondés sur 10, le fait que les personnes plus âgées changeront moins facilement d'emploi, est important.

Graphique 6 : Quelles caractéristiques considérez-vous comme positives dans le chef des travailleurs plus âgés ?



L'expérience arrive en tête, tout comme sur les forums. Ce résultat démontre encore une fois que l'expérience compte et que les jeunes rencontrent des problèmes à cet égard.

Les personnes plus âgées ne sont pas trop chères

SD Worx a également sondé la vision des PME concernant l'embauche de travailleurs plus âgés. Les employeurs PME devaient donner un score de 1 à 10 à 13 propositions, 10 équivalant à un accord absolu avec la proposition. Ce sont surtout les scores extrêmes qui ont été attribués qui sont frappants à cet égard. Les PME se montrent très positives par rapport au fait que leurs travailleurs plus âgés suivent des **formations** et trouvent cela tout à fait justifié. Il est assez étonnant de voir qu'il est précisé en dessous de la proposition que les travailleurs plus âgés sont **trop chers** pour les prestations qu'ils fournissent (encore).

4 Etude qualitative exploratoire auprès des travailleurs

4.1 Contexte de l'approche qualitative auprès des travailleurs

4.1.1 Objectifs de la phase qualitative 'travailleurs'

Cette phase servait principalement à alimenter le questionnaire quantitatif. La discussion de groupe donne des informations sur la manière dont les préjugés fondés sur l'âge sont présents sur le lieu de travail. Elle montre également quel vocabulaire est utilisé par les travailleurs pour parler de cette thématique.

L'analyse qualitative sert principalement de cadre aux résultats quantitatifs. Elle place ceux-ci dans un contexte plus large.

Les thèmes suivants ont été traités :

- Principaux stéréotypes
- Stéréotypes jeunes/vieux sur le lieu de travail
- Perception des stéréotypes jeunes/vieux
- Gestion des préjugés jeunes/vieux sur le lieu de travail

4.1.2 Méthode spécifique : KRISIS

Les groupes de discussion classiques se basent sur un consensus, les personnes de même opinion sont interrogées ensemble au sein d'un même groupe. Les limites des groupes de discussion classiques apparaissent pour des sujets pour lesquels les gens ne se sentent plus concernés (p. ex. l'achat de soupe, etc.), mais aussi pour les sujets complexes, voire tabous (p. ex. l'alcool, l'argent, le sexe mais aussi la discrimination) ou les sujets socialement controversés (p. ex. les 4x4 en ville, etc.). Une rationalisation et la recherche d'un consensus intellectuel (au lieu de véritables émotions et attitudes) apparaît souvent au sein des groupes qui traitent tous ces thèmes. Un groupe classique ne fait peut-être pas tout à fait ressortir les préjugés sur les jeunes et les personnes plus âgées. Pour ce qui est de la problématique des jeunes et des personnes plus âgées au travail, nous avons plutôt opté pour la confrontation en groupes.

Nous avons proposé à cet effet d'utiliser la **méthode KRISIS**. Nous avons choisi d'interroger les jeunes et les personnes plus âgées ensemble au sein d'un seul groupe et de les mettre en confrontation entre elles. En sortant les gens de leur zone de confort, on fait ressortir des observations (insights) plus puissantes. Les gens se sentent attaqués, se mettent en état de défense et donnent ainsi des réponses plus émotionnelles et plus honnêtes. Pour dépasser le consensus, Krisis tient compte du fait qu'un conflit est un élément constitutif de la psyché humaine.

Le comportement est le résultat d'impulsions contradictoires : principe du plaisir / principe de la raison, convention / infraction, principe de la vie / principe de la mort, etc.

La **nouveauté** apportée par Krisis est la suivante :

- Un nouveau type d'interaction entre les participants
- L'aspect individuel peut davantage ressortir au sein du groupe et outre la discussion de groupe, les participants sont priés d'éclairer leurs réactions personnelles au cours d'une discussion individuelle
- L'individu en soi, avec ses semblables (sa triade), opposés aux adversaires (le groupe)
- Une dynamique de groupe plus intense
- L'accélération du discours via la manière d'animer, le dialogue avec les autres participants, le ton offensif
- La dramatisation, via la mise en scène in vivo, les attitudes, les impulsions et les conflits
- Le franc-parler, l'argumentation, l'explication contre l'alibi, l'autocensure, la description, le jeu social
- La radicalisation de ce qui est en jeu, contenus plus sincères, plus clairs qui ont plus d'impact, réponses qui sont aussi justes mais différentes
- Résultats innovants, notamment en ce qui concerne la collecte : ce qui est analysé et donc aussi ce qui est recommandé dépend de ce qui est collecté.

4.1.3 Composition du groupe et recrutement

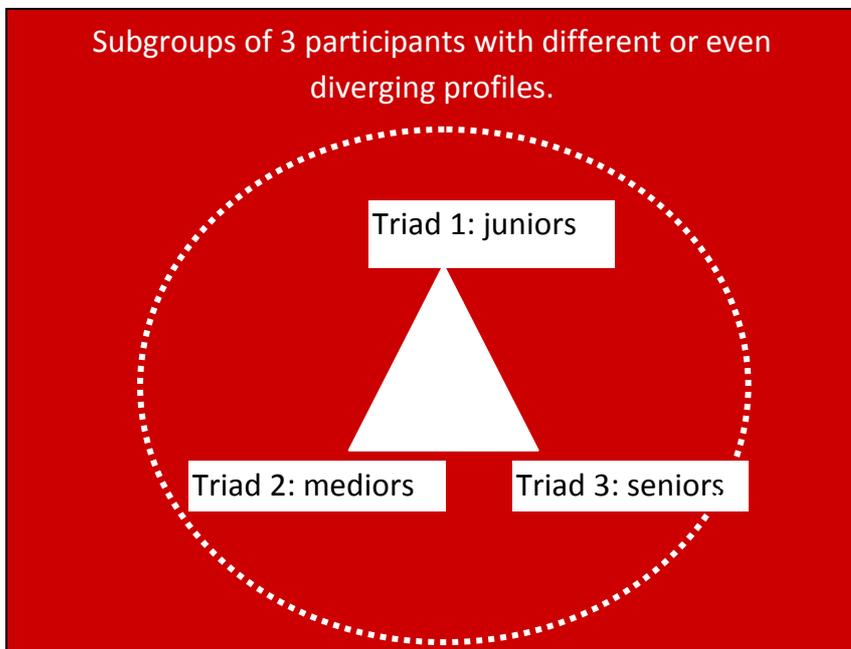
La composition des groupes – en vue de garantir la confrontation la plus fructueuse – est de 9 participants, répartis sur 3 triades représentant chacune un profil spécifique.

Le groupe est subdivisé en 3 triades :

- TRIADE 1 : les personnes plus âgées sur le lieu de travail (55-65 ans, seniors)
- TRIADE 2 : les jeunes sur le lieu de travail (<=30 ans, juniors)
- TRIADE 3 : les personnes actives de 31 à 54 ans (mediors).

Les quotas suivants s'appliquent également :

- Tous actifs (répartition temps plein/temps partiel) et mix de plusieurs secteurs et fonctions (et donc niveau de formation différent).
- La moitié d'hommes et la moitié de femmes en vue de pouvoir également aborder la question du genre



Une attention supplémentaire est accordée au **mode de recrutement** en vue d'assurer une véritable implication : un screener adapté pour le recrutement, une opération de casting, plusieurs contrôles...



Au total, on recrute 12 personnes par groupe, avec pour chaque triade 3 personnes + 1 personne de réserve.

Un **timing de 3 heures** a été nécessaire pour creuser le thème.

Nous présentons au total 2 groupes KRISIS, 1 groupe francophone et 1 groupe néerlandophone.

	KRISIS 1	KRISIS 2
Groupe cible	Groupe néerlandophone	Groupe francophone
Population active	Anvers 9 participants	Bruxelles 9 participants

La manière d’animer est aussi très inhabituelle : **co-animation** (2 animateurs), présentations croisées, isoloir, techniques intégrant plusieurs logiques : le collectif, les profils, l’individuel...

Il y a donc pendant la discussion 2 animateurs qui se complètent. Cette co-animation permet également d’écarter des personnes du groupe pour quelques minutes et de les laisser s’exprimer sur ce qui est dit au sein du groupe dans un **isoloir**. L’aspect individuel peut de ce fait également être abordé.

4.2 Résultats détaillés

4.2.1 Stéréotypes au travail cités en premier lieu

Les travailleurs pensent spontanément, tout comme les employeurs et les délégués syndicaux, aux préjugés qui bénéficient de l'attention médiatique la plus intense. Lors de la présentation d'exemples plus tard pendant la discussion de groupe, les participants reviennent sans arrêt sur les thèmes principaux que sont le genre et l'ethnicité. Ces thèmes Graphiquent clairement en haut de la liste.

Les stéréotypes fondés sur l'âge ne sont pas les premiers stéréotypes auxquels pensent spontanément les travailleurs. Les autres stéréotypes leur donnent le pion. Les thèmes se rapprochent très fort de ceux des employeurs et sont dès lors plus brièvement traités par le chercheur.

Les préjugés sont davantage présents chez les travailleurs que chez les employeurs, et c'est la raison pour laquelle ils sont également formulés ainsi.

Les thèmes suivants ressortent :

Ethnicité

Les préjugés liés à l'ethnicité sont fort présents parmi les travailleurs. Les départements de production emploient souvent des groupes hétérogènes (au niveau des ouvriers) en termes d'ethnicité, avec à la clé une grande intolérance.

“on voit moins la différence entre 2 Belges, alors que dans des milieux culturels différents, c'est plus facile”

Région

Les préjugés entre les francophones et les néerlandophones sont uniquement cités par les travailleurs. Les travailleurs s'attendent ici à ce que l'autre région envisage les choses d'une autre manière, ce qui peut faire obstacle à une bonne collaboration. Les employeurs ne perçoivent toutefois pas de préjugés sur le lieu de travail en ce qui concerne cette thématique.

“en Belgique, les communautés”

Homme/femme

Il s'agit ici des préjugés typiques (p. ex. les femmes sont moins fortes, sont meilleures lorsqu'il s'agit de se charger des activités de soins, etc.) qui font que l'homme et la femme savent difficilement collaborer, p. ex. les hommes adoptent encore et toujours une attitude autoritaire vis-à-vis des femmes.

“pour un homme, ça peut poser problème d'avoir une femme supérieure”

Caractéristiques physiques

Les personnes qui s'écartent de la norme sont considérées comme différentes et sont difficilement acceptées. Elles sont exclues par les autres travailleurs et se sentent mal à l'aise au sein du groupe.

“les gens de petite taille et de forte corpulence”

Niveau de formation et statut professionnel

Pour les travailleurs, une personne qui a suivi une formation a toujours plus de valeur qu'une personne sans formation. Il semble également y avoir une différence d'appréciation entre les fonctions (p. ex. ouvrier contre manager). C'est ainsi qu'apparaissent des groupes inférieurs.

“Études nécessaires pour faire un travail d'ouvrier” “un statut d'ouvrier, donc il ne sait rien” “functie hoger of lager” “studies”

Personnalité

Seuls les travailleurs citent la personnalité comme préjugé, p. ex. les travailleurs extravertis se voient offrir davantage d'opportunités. En tant que chercheur, nous sommes tenus de signaler ici qu'il ne s'agit pas de préjugés. Il ne s'agit pas en l'espèce de la généralisation d'une caractéristique à un groupe spécifique de personnes. Ceci démontre que les travailleurs éprouvent des difficultés à définir les préjugés.

“sterke of zwakke persoonlijkheid” “kom je sterk of zwak over, bv op school vroeger sommige leraren dwongen gewoon respect af en niemand durfde iets te zeggen, dat hangt gewoon van het karakter van de persoon af” “dominantie”

Jeunes/vieux

Les préjugés fondés sur l'âge au travail ne ressortent que sporadiquement. Les autres thèmes qui semblent plus sensationnels, leur donnent le pion. À première vue, l'âge n'est pas un aspect dont il faut se préoccuper. Ce n'est que lorsque les modérateurs creusent un peu qu'il apparaît clairement qu'il règne ici malgré tout de nombreux préjugés.

“Préjuger une vieille personne : pas capable”

Les travailleurs signalent toutefois que le problème est le plus grave pour les personnes qui appartiennent en même temps à **plusieurs groupes considérés comme inférieurs**. Ils s'estiment heureux de ne pas se trouver dans cette situation.

“femmes d'origines étrangères qui sont jeunes”

4.2.2 Stéréotypes jeunes/vieux

Même si les stéréotypes sur les jeunes et les personnes plus âgées ne semblent pas être cités en premier lieu, on peut malgré tout dire qu'ils sont bien présents. Les travailleurs sont capables de parler très facilement de ces stéréotypes et de cette problématique. Ils le font en outre avec **animation**, ce qui indique que cette thématique est fortement ressentie.

Les travailleurs sont en mesure de donner un **aperçu clair** des préjugés liés à l'âge au travail. Un cliché explicite aussi bien des jeunes que des personnes plus âgées, apparaît.

Nous voyons dans l'analyse que les deux groupes se voient attribuer aussi bien des caractéristiques négatives que positives. Ils sont souvent **à l'opposé l'un de l'autre** à cet égard. La force des jeunes est la faiblesse des plus âgés, et vice versa. Les travailleurs le signalent également eux-mêmes. Il s'agit de deux mondes différents et opposés. Il n'est dès lors pas étonnant que les deux groupes ne réussissent pas toujours aussi facilement à se mettre d'accord pendant la discussion de groupe.

Il semble que les travailleurs **considèrent les choses** de manière plutôt **sombre** ; ils citent principalement des préjugés négatifs et évoquent moins les préjugés positifs (on constate surtout que les travailleurs évoquent peu de caractéristiques positives concernant les jeunes).

Une réalité se cache souvent derrière certains préjugés, p. ex. les personnes plus âgées sont chères. De véritables faits existent alors. Ce type de préjugés soulève dès lors des difficultés. Dans le cas de l'ethnicité, c'est évident ; ce n'est pas parce qu'une personne a une autre couleur de peau qu'elle est comme ci ou comme ça. Il en va autrement pour l'âge. Il est en effet fort possible qu'une personne soit, en raison de son jeune âge, encore très inexpérimentée. Des motifs physiques et économiques sont souvent à la base de ces préjugés. Ce type de préjugés est ainsi facile à justifier. De nombreux préjugés sont donc approuvés par les travailleurs et considérés comme réels.

Lors de la discussion sur les préjugés, nous voyons que les travailleurs jeunes et les travailleurs plus âgés entrent **en discussion** à propos des préjugés. Ils tentent de réfuter les préjugés qui les concernent – alors que l'autre groupe les considère plutôt comme conformes à la vérité. Ce groupe avance alors une explication rationnelle.

Prenons le préjugé 'les personnes plus âgées sont moins productives'. Les jeunes expliquent cela par la diminution de leurs capacités physiques. Les personnes plus âgées contestent et affirment que tous les vieux ne sont pas 'usés' et qu'ils se sentent eux-mêmes encore très en forme. Les deux groupes semblent ainsi constamment se renvoyer la balle, ce qui indique également que les deux groupes ont du mal à s'entendre.

Avec l'âge, on évolue toutefois vers une plus grande ouverture d'esprit, les préjugés peuvent être placés dans un contexte plus large. Ce sont souvent les personnes plus âgées ou les médiums qui réfutent les préjugés.

Les **préjugés liés aux personnes plus âgées** l'emportent haut la main lors de la discussion. Ces préjugés ressortent spontanément le plus, même s'il existe également des préjugés sur les jeunes, lesquels sont refoulés par les préjugés sur les personnes plus âgées. Le fait est que la problématique des personnes plus âgées (p. ex. en ce qui concerne la prépension) est davantage abordée dans les médias. Tant les jeunes que les personnes plus âgées signalent que les travailleurs plus âgés se trouvent dans la situation la plus difficile.

Une différence supplémentaire est que les préjugés sur les personnes plus âgées semblent basés sur qui elles sont (caractéristiques intrinsèques, p. ex. physiquement faibles, pas motivées). Il serait davantage question chez les jeunes de caractéristiques extrinsèques (liées à leur situation, p. ex. manque d'expérience, etc.).

4.2.2.1 Image stéréotypée des ‘vieux au travail’

Les travailleurs sont en mesure d'évoquer une image stéréotypée explicite en ce qui concerne le travailleur plus âgé.

“classique, tradition” “c’est le cliché tu vas au boulot, donc en costume”

“savent tout, fatigués” “dépassés par les nouvelles technologies”

“sleffend » “stipt op het juiste uur” “middagpauze met brooddoos”

“l’employé modèle, celui qui arrive avant les autres au bureau et qui part tard”

Selon les travailleurs, on est âgé à partir d’un certain âge. La limite se situe ici **autour des 50 ans**, mais l’âge limite est moins net que pour les employeurs/délégués syndicaux.

“à partir de 50” “65-70” “vanaf 40j beginnen bedrijven al te zeggen van ah non”

“je crois que quand on est âgé, l’âge n’a aucune importance, quand on a de l’expérience on coûte plus cher et le système est fait comme ça, que quand on est plus cher, on n’est bon à rien”

Être âgé va en outre pour les travailleurs de pair avec un **état d’esprit**. Tout cela dépend de la motivation face au travail et de l’ambition. Les travailleurs sont âgés lorsqu’ils ne veulent ou ne peuvent plus s’investir dans leur travail, ce qui correspond à un âge différent en fonction de la personne. Les travailleurs plus âgés signalent toutefois spontanément au cours des discussions ne pas se rendre compte qu’ils sont perçus comme âgés jusqu’à ce qu’ils soient confrontés à des remarques de leurs collègues plus jeunes.

“vieux si plus d’ambition”

“je hebt mensen die op 50 al aftakelen en anderen die nog superfit zijn”

L'image stéréotypée du travailleur plus âgé qui vient aux travailleurs est celle de la **rudesse**. Ils ont leur expérience mais manquent de dynamisme.

Négatif	Positif
- Chers	- Grande expérience
- Moins motivés	- Loyaux
- Physiquement plus faibles donc moins productifs	- Matures & calmes
- Hermétiques au changement	- Altruistes
- Maîtrisent moins rapidement les nouvelles technologies	
- Pas flexibles	
- Nostalgiques	
- Protégés	
- Fermés	

4.2.2.1.1 Image négative des personnes plus âgées au travail : catégorisation négative

Chers

Tant les jeunes que les personnes plus âgées au sein du groupe de discussion sont d'accord pour dire que les travailleurs plus âgés souffrent de leur coût élevé. Ils signalent que les employeurs qualifient les travailleurs plus âgés de trop chers et qu'ils préfèrent en être débarrassés (rémunération et cotisations supérieures). Les jeunes travailleurs ont de ce fait un plus grand pouvoir d'attraction sur les employeurs. Les travailleurs – à l'exception des travailleurs plus âgés – comprennent qu'une réalité économique se cache derrière ce préjugé et font preuve de compréhension à cet égard.

“jeunes : pour l'employeur des mines d'or” “on est des porte-monnaie sur pattes : pas chers, flexibles” “jongeren veel goedkoper” “door barema's in hoogste schijf”

Moins motivés

Une image stéréotypée que l'on colle également aux travailleurs plus âgés est celle d'être moins motivés. Ils n'ont plus l'ambition de se donner à fond.

Les travailleurs plus âgés admettent qu'ils se sentent en effet parfois ainsi ; il semble qu'ils aient déjà tout vu et ils ne ressentent plus le même enthousiasme envers leur travail.

“on en a peut-être marre mais on n'est pas épuisés, exténués, c'est trop fort, on en a ras la caquette” “vastgeroest”

“un jeune est beaucoup plus dynamique et produit beaucoup plus” “la routine” “le patron aime une équipe jeune, quand on prend la photo de l'équipe, on doit mettre 6 chaises devant pour les vieux” “na zoveel jaren, krijg je het gevoel dat je toch oud aan het worden bent, dan denk ik: laat hen het maar eens doen, ik heb er geen zin in”

Les travailleurs signalent toutefois que cela dépend de la personne et de sa situation. Dans certaines fonctions, un travailleur plus âgé peut continuer avec enthousiasme jusqu'à la fin de sa carrière (p. ex. un médecin généraliste aussi passionné par ses patients qu'à ses débuts). La situation est tout de même différente pour d'autres professions physiquement exigeantes (p. ex. docker). Dans les fonctions routinières, la motivation s'éteint plus rapidement.

“iemand in Zweden tegengekomen en die moest tot 67 werken en die vond dat niet zo erg” “je hebt er die niet meer gemotiveerd zijn omdat ze denken het is bijna gedaan en anderen zijn misschien 50 en willen tot 70 doorgaan”

“standby job, waar je niks moet doen, hatelijk” “plus rien à prouver” “je ne vais plus prendre des responsabilités nouvelles”

Physiquement plus faibles donc moins productifs

La vieillesse est synonyme de déchéance physique, et c'est également le cas au travail. Les personnes âgées semblent travailler plus lentement et sont plus rapidement touchées par la maladie.

“ge wordt trager en vergeetachtig” “fatigué” “fatigué oui, ça dépend des métiers, même physiquement abîmés” “het fysieke is niet meer zo voor mij, en daar wordt ook rekening mee gehouden. Er zijn dingen die je minder kunt verdragen, ook meer nood aan rust. Dat is een natuurlijk proces.” “des petits bobos de santé” “mon père prenait sa camionnette et courait partout, son médecin lui a dit qu'il faudra stopper”

Certaines personnes plus âgées sont d'accord avec ce qui précède et signalent qu'elles recherchent un nouvel équilibre dans leur emploi. D'autres le contestent fortement. Un bel exemple est le professeur plus âgé qui était obligé de travailler en tant qu'enseignant GOK (égalité des chances dans l'enseignement). Il désirait plus que tout continuer à enseigner en classe, il s'estimait encore suffisamment vigoureux pour cela. Il se sentait mis à l'écart en raison de sa promotion obligatoire en tant qu'enseignant GOK.

Hermétiques au changement

Les travailleurs constatent en effet que les personnes plus âgées résistent au changement et confirment ainsi ce préjugé.

Les travailleurs plus âgés s'opposent à cette image et font tout ce qu'ils peuvent pour arriver à suivre. Ils évoquent leur vaste expérience pour expliquer leur résistance, ils savent par expérience que le changement peut conduire à un échec.

“in grote bedrijven moet je wel”

“nen nieuwe regel ja pech voor die paar jaar ga ik dat niet meer anders doen” “soms bij grote veranderingen terug naar oude methode”

Maîtrisent moins vite les nouvelles technologies

Les travailleurs plus âgés éprouveraient des difficultés à s'adapter aux nouvelles technologies. Les travailleurs jeunes (principalement francophones) voient ce préjugé confirmé chez les personnes plus âgées. Mais ils ne considèrent pas cela comme véritablement problématique. Le problème est surtout que les travailleurs plus âgés ont besoin de plus de temps pour apprendre, mais le résultat final est le même. Ils n'ont tout simplement pas grandi avec ces nouvelles technologies et les jeunes ont donc de l'avance en l'espèce. Des caractéristiques physiques (p. ex. la vue qui baisse, une diminution de la motricité fine dans les doigts) peuvent rendre le processus d'apprentissage plus difficile.

“ils ont du mal, ils peuvent le faire mais ça prend plus de temps”

“ils aiment bien que leur petite vie ne soit pas trop chamboulée”

“changeement de programme dans l'ordinateur et waaa”

“daar wordt over gesproken want is een probleem” “apprennent moins vite les nouveautés, s'adaptent moins au changement”

Tout dépend de l'état d'esprit du travailleur plus âgé : certains sont enthousiastes par rapport aux nouvelles technologies, d'autres ne s'y intéressent pas.

"il y en a qui se mettent à jour et d'autres s'en foutent"

"ça s'améliore facilement, il ya un an mon père ne savait pas ce que c'était un iPhone et maintenant il est tout fou et joue à Angry Birds comme un petit fou"

Les travailleurs signalent toutefois que les jeunes peuvent aider les plus âgés. Dans l'idéal, les plus âgés n'ont pas peur de demander de l'aide et des explications aux jeunes. Une ambiance positive au sein de l'entreprise, où les travailleurs se sentent bien, peut favoriser une telle situation.

Pas flexibles

Les travailleurs plus âgés sont également accusés d'un manque de flexibilité. Ils auraient leurs habitudes et agiraient de façon routinière.

"le petit train train quotidien" "12.30 en geen seconde later en dan ik lunchen"

Nostalgiques

Les travailleurs plus âgés auraient aussi trop souvent la nostalgie du passé, à l'époque c'était toujours mieux. Ce retour en arrière irrite les autres travailleurs, car ils le font en effet souvent de manière non constructive.

"nostalgiques" "zuchten en zagen, systeem is slecht" "verbitterd"

Protégés

Les travailleurs sont les seuls à dire que les travailleurs plus âgés occupent une position unique au sein de l'entreprise et sont trop protégés.

"on n'ose pas leur dire leurs 4 vérités, ils vont bientôt glisser de la marmite"

"hebben het makkelijker om verlof te vragen"

Fermés

Les travailleurs plus âgés ne seraient pas d'accord de partager leurs connaissances. Il semble qu'autrement, ils perdraient leur autorité. Détenir la connaissance au sein d'une entreprise équivaut en effet à détenir le pouvoir.

Les travailleurs plus âgés sont plutôt méthodiques et ordonnés. Cela ne constitue pas un problème tant qu'ils ne l'imposent pas à leurs collègues, ce qui est pourtant souvent le cas.

“je détiens l'information, j'ai le pouvoir”

“prendre des petites notes et tout faire soi même”

4.2.2.1.2 Image positive des personnes plus âgées au travail : catégorisation positive

Grande expérience

Les travailleurs admettent que l'expérience des plus âgés vaut de l'or. Ils indiquent eux-mêmes en profiter et vouloir apprendre des plus âgés.

“je vais aller plus souvent vers un collègue qui a de l'expérience dans le domaine et sa réponse n'est pas une réponse en l'air, c'est du vécu”

Loyaux

Les travailleurs plus âgés considèrent le travail d'une autre manière et restent fidèles à un seul employeur. Ils ont été éduqués ainsi.

“on s'identifie plus à la société, quand on est jeune, on peut partir partout, c'est comme si tout était à nous”

Les personnes plus âgées indiquent qu'elles restent loyales parce qu'elles estiment moins grandes leurs chances sur le marché du travail. Entre-temps, les mentalités ont changé (accentuation de l'équilibre vie professionnelle/vie privée) et les travailleurs sont moins loyaux. Les jeunes sont mieux formés aujourd'hui, ce qui leur offre davantage d'opportunités et de liberté.

“moi, je n'ai jamais fait de CV, je me suis ramené avec mes diplômes, on ne les a pas regardés et voilà”

“pour un financement, il fallait avoir une stabilité, maintenant, ma fille est rentrée il y a à peine un mois et elle fait un financement pour une voiture »

Matures & calmes

Selon les participants, leur expérience permet aux travailleurs plus âgés de mieux gérer leur stress. Ils relativisent mieux et ne cherchent plus leur chemin dans la vie. Ils se sentent détendus et cet état d'esprit se reflète sur les autres travailleurs. En effet, leurs préoccupations ne concernent plus leur travail, mais sont ailleurs.

“ces gens n’ont plus de problème d’enfant, sont à l’aise, leur prêt est remboursé, et ça libère l’esprit au travail” “ma grande préoccupation est que mes enfants aient un toit”

Altruistes

Les travailleurs plus âgés irradient la confiance et une certaine sagesse. Ce qui fait en sorte que les travailleurs plus jeunes recherchent leur appui.

“certaines personnes les prennent pour leurs parents, la confiance, le partage”

4.2.2.2 Image stéréotypée des ‘jeunes au travail’

Un stéréotype se dégage également pour le travailleur jeune.

*“jeans, iPhone” “célibataire, voyage, sort”
“il arrive en retard au boulot”*

On est considéré comme étant jeune sur une longue période : **18-20-25** ans.

Les jeunes sont très ouverts d’esprit mais sont perçus comme **assez inconstants et peu empathiques**.

Négatif	Positif
- Manque d’expérience	- Orientés Internet
- Paresseux & désinvoltes	- Dynamiques
- Arrogants et assez sûrs d’eux	- Ouverts et avides d’apprendre
- Exigeants	- Créatifs et innovatifs
- Equilibre vie professionnelle/vie privée	- Génération qui ose s’exprimer
- Ambitieux et carriéristes	
- Instables & dépendants	
- Manque de respect & individualistes	
- Pas loyaux	

4.2.2.2.1 Image des jeunes au travail : catégorisation négative

Manque d'expérience

Le manque d'expérience est un fait auquel les jeunes ne peuvent pas échapper. Celui qui débute manque d'expérience (professionnelle). Selon les travailleurs, le marché du travail devrait le comprendre et l'accepter. Chaque travailleur se trouve en effet dans cette situation au début de sa carrière.

Cette situation a toutefois pour effet que le travailleur jeune n'est pas considéré comme un travailleur à part entière et est traité comme une main-d'œuvre inférieure, ce qui rend le processus d'entrée dans le milieu du travail plus difficile.

"quelqu'un qui rentre dans le milieu de travail"

"ils sont nouveaux, il faut tout leur apprendre"

"de echte starter die nooit ervaring hebben" "ze willen vanalles uitproberen met patiënten terwijl dat niet altijd nut heeft, maar ze moeten dit leren"

"ils sortent de l'école, ils n'ont pas beaucoup d'expérience"

Paresseux & nonchalants

Les jeunes sont considérés comme moins impliqués dans le travail proprement dit. Ils se laissent séduire par d'autres tâches (privées) pendant les heures de travail.

Les jeunes ont plus de capacités *multitâche* et préfèrent également cette manière de travailler sur le lieu de travail.

"travailler avec des écouteurs" "zitten heel de dag op fb en youtube, komen gewoon hun broek verslijten" "être au boulot, sans travailler, régler ses factures, tous les trucs qu'on n'a pas le temps de faire à la maison" "opteren voor het gemakkelijkste, minder collegiaal" "maandag niet komen werken"

Ils ont également un taux d'absentéisme élevé et ne s'inquiètent pas trop de la pression du travail accrue qui résulte de leur absence pour leurs collègues.

"à l'aéroport : le jeune va tomber malade par hasard le dimanche matin alors que la personne casée avec un enfant, n'aura pas de problème pour se lever à 4h30"

Les jeunes indiquent qu'ils sont souvent surqualifiés et ne trouvent de ce fait pas le job approprié. Ceci a pour effet qu'ils sont moins motivés.

“Ik moet nu onder mijn niveau werken en daarom ben ik niet gemotiveerd, ze zouden mij de kans moeten geven om me mijn ding te laten doen”

Arrogants et assez sûrs d’eux

Selon les travailleurs participants, les travailleurs jeunes se donnent à fond, ils sont souvent hautement qualifiés (plus qualifiés que la génération précédente) et se donnent la priorité. En tant que chercheur, nous voyons que les jeunes occupent souvent des postes supérieurs, ce qui irrite les travailleurs plus âgés. Les jeunes du groupe imputent pour leur part cela à la jalousie.

“j’ai une amie qui est caissière depuis des années, ils engagent des petites jeunes qui viennent de sortir de l’école, pour faire la direction de management, elle n’accepte pas de se faire diriger par un petit jeune alors qu’elle, ça fait 30 ans qu’elle travaille là”

L’âge est encore trop souvent considéré comme un motif de respect/de hiérarchie, mais les travailleurs jeunes ne se reconnaissent plus dans ce concept.

“dans notre société, on a cette hiérarchisation par l’âge”

Les jeunes indiquent qu’ils doivent davantage faire leurs preuves. Mais ils partent du principe qu’ils possèdent les talents nécessaires pour réussir.

“on va devoir prouver bien plus que quelqu’un qui est plus âgé”

“vous parlez de nouvelles technologies et le jeune gars Zuckerberg, il est tout à fait crédible” “als ze niet willen dan gaan ze het ook niet doen” “ze hebben het gevoel dat ze echt wel bagage bijhebben, soms is hun attitude niet correct t.o.v. de job”

Les jeunes manifestent cette assurance mais disent ne pas être prétentieux, même s’ils sont parfois perçus comme tels.

“moi j’en suis convaincu, je suis capable de tout faire, il suffit de me montrer, mais par contre je ne m’en vante pas” “moi c’est mal vu, c’est ce que je trouve quand on va trop vite à leur goût” Ouderen “je pense qu’il va se casser la gueule, et j’attends qu’il se casse la gueule”

Exigeants

Les travailleurs jeunes semblent également beaucoup plus user de leur grade. Ils se concentrent sur WIFM (what's in it for me) et posent de nombreuses exigences (principalement en termes de salaire). Ils peuvent poser ces exigences parce qu'ils sont hautement **qualifiés**. L'école devrait toutefois mettre les choses au point parce que ces exigences sont souvent irréalistes.

"Instable, ce côté je veux toujours plus et les jeunes ont cette mentalité de mouvement et de changement" "veel jongeren komen werken van wat kan ik krijgen, wat zijn mijn rechten"

Les travailleurs plus âgés, en revanche, estiment moins grandes leurs chances sur le marché du travail et posent moins d'exigences.

"s'ils cherchent un emploi, ce n'est pas de leur plein gré, ils vont donc plus accepter n'importe quoi qu'un jeune"

Equilibre vie professionnelle/vie privée

Les jeunes n'optent plus à 100% pour un job et souhaitent davantage profiter de la vie.

"les jeunes vont faire la balance de ce que nous ne faisons pas, c'est la balance entre vie privée et vie professionnelle, nous c'était carrière, carrière..." "c'est ma santé avant tout" "vooral het idee van overuren"

"de jeugd denkt veel meer na over wat ze willen met hun leven"

"veel die 80% werken omdat ze tijd voor zichzelf willen, niet zo ambitieus enkel doen wat ze zelf willen"

Les plus âgés se rendent compte que les temps ont changé et qu'il y a plus de possibilités. Nous constatons d'une certaine façon en tant que chercheur une certaine jalousie vis-à-vis des jeunes, ils ont des opportunités que l'ancienne génération n'a jamais eues.

"in onze tijd waren al die systemen er niet van halftijds werken..."

"zwangerschapsverlof was voor ons maar enkele weken"

Ouderen appreciëren deze denkwijze maar wijzen jongeren toch op hun jobverantwoordelijkheid.

Nous constatons en tant que chercheur que nous vivons à une époque incertaine sur le plan économique. C'est pourquoi nous devons peut-être revenir à cette mentalité. Les travailleurs devront peut-être travailler plus dur et les employeurs poseront des exigences

élevées aux travailleurs. À cause de la crise, les travailleurs devront faire des concessions (p. ex. travailler plus d'heures par semaine, etc.) s'ils veulent conserver leur emploi.

“c'est la société qui fait cela” “ils profitent, ils voyagent”

Ambitieux et carriéristes

Les jeunes semblent surtout concentrés sur leur propre carrière au cours de la discussion de groupe. Il semble qu'ils profitent mieux, ils se mettent moins au service de l'entreprise. Ils voient que l'entreprise ne les gardera pas non plus s'ils ne cadrent plus avec les business plans. C'est pourquoi ils donnent la priorité à leur intérêt personnel.

“faire un max de formations qu'ils vont rajouter dans le CV et ça va leur permettre de trouver mieux”

Les travailleurs jeunes s'expriment aussi beaucoup à ce sujet, ils ne veulent pas travailler en dessous de leur niveau et n'hésitent pas à demander une augmentation salariale ou une promotion.

“les petits jeunes se plaignent tout le temps, ils ne sont jamais contents de ce qu'ils ont” “ma mère a 35 ans de carrière, elle ne va pas demander une promotion”

Instables & dépendants

Selon les travailleurs participants, les jeunes avancent encore à pas prudents dans la vie et doivent encore opérer de nombreux choix importants. Ceci a pour effet qu'ils peuvent paraître assez incertains en ce qui concerne leur vie privée. Les travailleurs plus âgés sont bien entendu déjà mieux installés et cela demande moins d'énergie.

*“la relation copain/copine ça joue beaucoup, ça change moins quand on est plus âgé”
“sneller opgeven” “il vit chez papa et maman” “il a des gosses mais il ne sait pas comment rouler, il ne sait pas comment gérer”
“minder verantwoordelijkheidsgevoel”*

Manque de respect & individualistes

Tous les participants s'entendent pour dire que les jeunes semblent dépourvus de respect, mais ils ont un autre rapport plus direct avec la hiérarchie.

Nous déduisons ce qui suit à propos des travailleurs jeunes de l'analyse. Ce n'est pas parce

qu'il y a quelqu'un au-dessus d'eux qu'ils doivent respecter cette personne. C'est à cette personne de mériter leur respect. Les jeunes réagissent dès lors fermement à l'injustice qui leur est faite, p. ex. dénigrement. Les travailleurs plus âgés supporteront plus facilement sans rechigner.

Il est en effet toutefois possible qu'un certain type de jeunes manque selon les participants vraiment de respect, mais cela résulte alors de leur éducation.

Dans une entreprise où règne une ambiance décontractée et agréable, les travailleurs plus âgés signalent que les jeunes peuvent faire preuve de beaucoup de respect.

“si la personne plus âgée te dénigre, alors tu auras tendance à manquer de respect”

Les jeunes semblent se sentir moins attirés par le syndicat, ce qui indiquerait une attitude moins solidaire. Selon les travailleurs plus âgés, ceci est du au fait qu'ils n'ont pas assez conscience de ce qu'il se passe sur le lieu de travail.

“il y a une conscience que les jeunes n'ont pas parce que ils ne sont pas assez responsables, peut-être parce que ils ne se rendent pas compte de ce qui leur arrive”

Pas loyaux

Une dernière image typique du travailleur jeune est celle de 'jobhopper'. Ils ne seraient pas fidèles à un job et changeraient d'emploi sans raison fondée.

Il ressort, lors de la conversation de groupe, que ceci n'est pas nécessairement négatif et qu'il est important de rompre le pouvoir de l'employeur. Les travailleurs attirent l'attention sur le fait que l'employeur est lui aussi moins loyal envers ses travailleurs.

“veel makkelijker uit de job stappen, geen probleem mee”

4.2.2.2 Image positive de 'trop jeune' au travail

Orientés Internet

Les jeunes ont grandi avec l'informatique et l'Internet et les maîtrisent parfaitement. Il s'agit pour eux d'un hobby et d'une passion. Pendant la discussion, on leur colle l'étiquette de personnes orientées Internet.

"toute la journée sur facebook" "on voit les petits enfants qui manipulent ces trucs, je me méfie de jouer à la PS avec eux" "voor computer moet je naar jongeren gaan omdat ze er meer van kennen"

Dynamiques

Selon les participants, le travailleur jeune est encore plein d'enthousiasme et s'attaque aux choses sans attendre.

Ouverts et avides d'apprendre

Selon les participants, cette génération a encore tout devant elle et peut encore être surprise. On compare dès lors les jeunes à une page vierge et on les considère comme prêts à apprendre.

Créatifs et innovateurs

Grâce à leur ouverture d'esprit et à leur vision différente, ils peuvent développer de nouvelles opinions. Ils se distinguent à cet égard nettement du travailleur plus âgé, qui est figé.

Génération qui ose s'exprimer

Ils s'expriment sans crainte et défendent leurs droits.

"avec les jeunes on est plus vite à l'aise, et on parle plus de choses personnelles"
"ze zijn mondiger, mochten wij in onze tijd niet zeggen" "ze laten hun niet doen"

4.2.2.3 Les préjugés jeunes/vieux sont-ils liés au genre ?

Il a été demandé lors de la discussion de groupe s'il existait une différence entre l'homme âgé et la femme âgée et entre l'homme jeune et la femme jeune. Les exemples cités ici se rapportent toujours aux préjugés liés au genre. Ceux-ci sont en effet davantage répandus que ceux liés à l'âge. Aucun mélange de préjugés, dont un lié à l'âge, ne ressort parmi les travailleurs participants. Ce n'est pas parce qu'une femme est plus âgée qu'elle se voit attribuer d'autres caractéristiques qu'un homme. Les travailleurs évoquent ici par exemple le fossé salarial qui fait que les femmes doivent davantage faire leurs preuves, la femme perfectionniste et exigeante, etc. Les femmes opteraient aussi plus rapidement pour le temps partiel.

À la question concrète de savoir si le genre et l'âge sont liés, les travailleurs signalent ne voir aucune différence entre l'homme âgé et la femme âgée ou entre l'homme jeune et la femme jeune.

“elles sont plus exigeantes avec elles-mêmes” “plus responsables” “les collègues femmes qui ont moins de 35 ans, ce sont vraiment des plaies, il faut que ça aille comme elles le veulent” “ce n'est pas pour rien que les homes sont remplis de femmes et pas d'hommes”

4.2.3 La perception des stéréotypes jeunes/vieux

4.2.3.1 Attitudes par rapport aux préjugés jeunes/vieux

Les travailleurs ne sont **pas fort conscients** du fait que le critère de distinction de l'âge est interdit par la loi lors de l'embauche (et dans les offres d'emploi). Ils adoptent ici la même attitude laxiste que les employeurs. Ils partent du principe, tout comme les employeurs, que la personne doit convenir à la fonction. Si ce n'est pas le cas, la personne doit changer de job. Les travailleurs sont familiarisés avec cette approche du travail (la bonne personne pour la fonction) et adhèrent à cette approche rigide.

“je werkt volgens je leeftijd”

Les travailleurs ressentent toutefois les préjugés **plus fortement** que les employeurs. Ils sont très présents parmi les travailleurs. Les travailleurs signalent également qu'ils considèrent de nombreux préjugés comme la vérité. Ils voient ces préjugés se confirmer sur le lieu de travail, p. ex. la lenteur des travailleurs plus âgés.

Les travailleurs affirment que l'ambiance et la gestion des ressources humaines peuvent avoir un impact important sur ces préjugés. Ils engagent aussi indirectement leur responsabilité à cet égard. C'est en fin de compte le travailleur proprement dit qui se sert des préjugés.

Ils signalent eux-mêmes que les préjugés ne font pas ressortir le meilleur du travailleur et que cela peut conduire à des situations désagréables.

“Harcèlement, lutte quotidienne” “Ennui, incompréhension, injustice”

4.2.3.2 Contact entre les jeunes et les plus âgés sur le lieu de travail

4.2.3.2.1 Qu'est-ce qui fonctionne ?

Les travailleurs sont conscients du fait qu'une bonne collaboration peut avoir un effet enrichissant. Ils se rendent compte qu'il peut y avoir une **interaction** intéressante entre les jeunes et les plus âgés. Ils affirment également que le contact avec une autre catégorie d'âge peut parfois aussi tout simplement être plaisant.

“dans mon service on est assez nombreux toutes origines, toutes éducations parce qu'on est dans une institution européenne, je ne le ressens pas trop »

Dans les grandes entreprises, il y a selon les travailleurs une plus grande conscience de la diversité au sein des équipes que dans les PME. Un contact personnel se crée de ce fait et l'on peut faire preuve de davantage de compréhension l'un envers l'autre. Dans certaines situations, la collaboration est obligatoire, ce qui profite à la relation.

*“ze leren je kennen en dan komen ze met hun problemen af”
“het is voor ons ook leuk om hen bezig te horen en omgekeerd” “nous on apprend des jeunes mais eux apprennent aussi de nous, c'est un peu un prêté pour un rendu” “we noemen elkaar wel ‘ouwe’ en ‘snotaap’ maar dat is de mentaliteit, leren van de meest ervaren personen” “tof team en iedereen springt voor elkaar in”*

Le ressenti personnel dépend fortement de **l'attitude personnelle** : est-on capable de relativiser et de ne pas généraliser ou choisit-on la voie facile (suivre les préjugés et ne pas réfléchir soi-même) ?

En cas de véritable collaboration, les travailleurs se rendent compte que le concept jeunes/vieux n'est pas un critère pour un bon ou un mauvais contact.

4.2.3.2.2 Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ?

Le premier niveau semble le plus innocent, il s'agit ici des petites remarques. On les dit en blaguant, mais elles sont à vrai dire assez blessantes.

“on dit ça en rigolant mais ça colle à la peau, on en rigole sur le lieu de travail, parce que personne n'y croit mais ça ressort toujours”

L'attitude de l'entreprise est cruciale à cet égard : laisse-t-on passer ou intervient-on ?

En outre, le fait est que les travailleurs jeunes/travailleurs plus âgés subissent de véritables conséquences de ces préjugés.

Conséquences des préjugés pour les travailleurs jeunes

Il s'agit pour les jeunes du **manque d'expérience**, qui les empêche d'aller plus loin que la première ronde de sollicitation. On recherche en effet des personnes qui ont de 2 à 10 années d'expérience. Ce manque d'expérience les empêche de démarrer dans le monde du travail... et d'acquérir de l'expérience. Il apparaît ainsi un cercle vicieux qui doit être brisé. Ils n'ont pas d'expérience donc ils ne sont pas embauchés, mais ils n'ont pas d'expérience parce qu'ils ne sont pas embauchés. Ceci engendre beaucoup de frustration auprès des jeunes et a pour effet qu'ils doivent parfois opter pour un emploi en dessous de leur niveau.

“il m'ont dit : ah non, vous n'avez pas assez d'expérience” “ils ne nous laissent pas l'occasion de démarrer, si tout le monde pense comme ça, on n'a jamais d'expérience”

“un jeune qui n'a pas d'expérience, on ne le regarde même pas”

“ze zetten op vacature altijd 3 jaar ervaring dus schoolverlaters vallen weg”

Une fois qu'ils sont capables de briser ce cercle vicieux et de trouver du travail, ils indiquent eux-mêmes moins ressentir les préjugés.

Conséquences des préjugés pour les travailleurs plus âgés

Les conséquences pour les travailleurs plus âgés semblent plus radicales, il semble aussi qu'ils sont assez impuissants face aux préjugés. La pensée économique en est la cause, et ils n'ont aucun impact là-dessus.

“ervaring kan je opbouwen maar voor 55+ is het moeilijker”

- Tout d'abord, les jeunes s'attaquent parfois **durement** aux travailleurs plus âgés. Ils sont peu respectueux et ne se gênent pas pour se moquer des plus âgés.
- Il y a en outre le fait est qu'ils entrent peu en considération pour une **augmentation de salaire ou une promotion**. Ils semblent en fin de carrière et n'ont plus droit à ces avantages. Ainsi, la réaction des participants au cas de la compagnie aérienne qui ne souhaite plus investir dans un pilote plus âgé, est plutôt molle. Les travailleurs comprennent qu'il ne rapporte plus assez et s'y résignent.

“monde capitaliste” “vraag is: wij gaan in u investeren, ga je dat nog opbrengen”

“on se disait avec un collègue qu'on avait besoin d'une augmentation parce que ça commence à bien faire et un petit jeune de 30 ans comme nous sort. Mais vous n'en avez pas besoin vous, vous avez votre pension” “je krijgt minder kansen”

- La conséquence la plus douloureuse pour les plus âgés est la **pression que l'on exerce sur eux pour faire la place aux jeunes**. Ils ne sont plus désirés sur le marché du travail et piquent soi-disant les emplois des jeunes. Il semble presque que le travailleur plus âgé devrait avoir honte d'en encore venir travailler parce qu'ainsi, il fait du tort au travailleur jeune.

"on se demande toujours quand il va dégager pour laisser la place à quelqu'un"

"on doit bouger parce qu'on prend la place de l'un ou l'autre qui est capable"

"weggepromoveerd" "gewoon van de ene op de andere dag, een andere taak geven"

"ouderen die na pensioen nog komen werken, waarom geven ze plaats niet aan jongeren"

Les travailleurs plus âgés se rendent très bien compte que les employeurs préfèrent la main-d'œuvre plus jeune parce qu'elle coûte moins cher. Ils indiquent également que les employeurs préfèrent les jeunes pour rajeunir l'image de l'entreprise.

"mijn baas nu ook, die vraagt mij om te lachen: wanneer ga je nu op brugpensioen, we lachen ermee maar we weten wat de ondertoon is: ik zou liever met een jonger ploeg staan" "moi, j'ai vu des personnes âgées qu'on surveillait pour voir si elles faisaient des erreurs car on voulait les virer, on trouvait qu'elles n'étaient plus assez rentables, c'est les collègues qui faisaient ça, ils notaient toutes les erreurs"

Les travailleurs participants semblent très tolérants vis-à-vis de ce comportement envers les plus âgés. Ils en tiennent la réalité économique pour responsable. Ils se rendent compte que ce n'est pas toujours éthique mais en font porter la responsabilité à l'employeur.

"c'est dégueulasse mais c'est normal" "c'est tellement courant que c'est normal, que cela ne choque même pas"

"je trouve cela normal, salon de l'auto, on vend des voitures donc des jeunes"

- Les travailleurs plus âgés sont de ce fait plus vulnérables au **licenciement**. Les employeurs préfèrent être débarrassés des coûts élevés. Il est en outre également très difficile pour les travailleurs plus âgés de retrouver du travail. Ils n'arrivent plus à se défaire des préjugés qu'ils ne peuvent réfuter. Ils admettent en outre parfois qu'ils sont en effet exténués, par exemple, et qu'ils comprennent pourquoi les entreprises ne veulent plus d'eux.

"jeter les plus âgés, ça va leur coûter plus cher sur le coup mais après ils vont engager des petits jeunes qui leur coûteront moins"

4.2.3.2.3 Interaction jeunes/vieux

Selon les travailleurs participants, le problème est que les travailleurs sont trop souvent subdivisés en deux groupes sur le lieu de travail : les jeunes contre les plus âgés.

*“Stigmatisering, wij en zij, jongeren en ouderen extra in de verf gezet”
“soms enorme kloof tussen de bijna gepensioneerden en de starters”*

Les travailleurs plus âgés se plaignent de ne pas arriver à s’intégrer dans un groupe de travailleurs jeunes, ils se sentent exclus. Cette situation les font se sentir mal, surtout lorsqu’ils sont en minorité.

*“de jongeren organiseerden heel veel etentjes, komen eten”
“ik ga ook niet met hen naar concert maar eten wel samen” “wij zijn te zot, te vrolijk en ouderen persoon zou er niet in passen” “oudere persoon zou dat niet snappen, dat zou niet klikken” “zien elkaar ook buiten de werksfeer en moeilijk met oudere”*

En tant que chercheur, nous nous devons de mentionner ici que la règle ‘qui se ressemble s’assemble’ s’applique également sur le lieu de travail. On se sent mieux entre gens du même âge. Surtout les jeunes souhaitent travailler avec des jeunes.

“si j’ai des problèmes et que j’ai besoin de parler, je vais me tourner vers un collègue de mon âge car j’estime que sa vie est plus similaire à la mienne que quelqu’un de 60 ans”

Il ressort de l’analyse qu’il y a trop peu de véritable contact entre les deux groupes en dehors des heures de travail. Par exemple, les deux groupes mangent trop peu souvent ensemble pour que les générations puissent se comprendre. Ce sont principalement les jeunes qui excluent les plus âgés et moins les plus âgés qui excluent les jeunes. Les plus âgés se sentent attirés par le monde des jeunes et souhaitent apprendre des jeunes.

4.2.3.3 Causes perçues des préjugés jeunes/vieux

Les travailleurs recherchent également la cause dans la **nouvelle attitude face à la vie**. Celle-ci résulte pour les jeunes de leur situation (p. ex. ils devront travailler plus longtemps et choisissent dès lors de profiter maintenant déjà davantage de la vie). Leur contexte de vie est différent, ce qui a pour effet qu'ils font des choix différents.

Nous voyons en tant que chercheur que la compréhension nécessaire n'est pas toujours présente entre les deux générations. Les plus âgés s'irritent surtout du comportement assez frivole des jeunes et de leur manque de respect, mais en même temps, cela les attire.

“verwend nest, zegt elke generatie over elke generatie”

“vroeger trouwde je voor 40 jaar nu 5x”

“wij zijn opgevoed dat je tegen de meester goedemorgen moest zeggen”

4.2.4 Gérer les préjugés jeunes/vieux au travail

4.2.4.1 Evolution perçue

Selon les travailleurs participants, il semble que les frictions entre les jeunes et les plus âgés au travail ne feront que s'intensifier. Ils adoptent en effet des positions opposées par rapport au débat sur les pensions. Cette opposition est plus forte parmi les néerlandophones que les francophones. L'analyse nous permet de conclure ce qui suit :

- **Les travailleurs plus âgés** s'opposent à la prolongation de la carrière, ils pensent que d'autres solutions sont possibles, que d'autres sources financières sont disponibles. Ils considèrent également leur pension comme leur droit. Ils ont payé les pensions de la génération précédente, à présent c'est aux jeunes de payer leur pension. Savoir que la pyramide des âges est moins avantageuse pour ces jeunes et qu'il y a moins de jeunes pour payer un groupe plus important de vieux, ne les intéresse pas.

“er is altijd geld te vinden”

- **Les jeunes** s'inclinent devant la situation et partent du principe qu'ils devront travailler plus longtemps que la génération précédente. Dès lors, les plus âgés qui sont selon eux naïfs et égoïstes, les exaspèrent. Ils craignent également que le système social ne pourra plus payer leur propre pension et qu'ils devront donc eux-mêmes payer l'addition.

“wij als jongeren gaan voor ons eigen pensioen moeten zorgen”

Nous constatons encore en tant que chercheur que les travailleurs plus âgés deviendront encore plus âgés sur le lieu de travail (p. ex. n'arrêteront plus en moyenne vers 55 ans mais continueront jusqu'à 65 ans), de sorte que la différence d'âge avec les starters (20-25 ans) se creusera encore et que la compréhension mutuelle sera encore plus difficile. Une pénurie sur le marché du travail fera en sorte que les plus âgés devront travailler plus longtemps. S'ils ne le font pas, le régime social actuel ne pourra pas être financé. Deux types de travailleurs feront de ce fait leur apparition dans le groupe des plus âgés : les motivés contre les démotivés.

“on les remet au boulot” “il y a tout un potentiel humain qui n'est pas utilisé”

“nu al tekort op de arbeidsmarkt”

Les jeunes auront selon certains, du fait de cette pénurie, une plus grande sécurité d'emploi, mais selon d'autres moins de sécurité d'emploi du fait que les plus âgés resteront plus longtemps au travail.

“les personnes âgées vont plus travailler donc il y aura moins de boulot pour les jeunes”

Suite à la **crise économique**, la société devient encore plus dure. La quête de la personne la plus performante s'intensifie et les plus faibles sont exclus.

“virer des gens de 30 ans pour ceux de 20 ans !”

“on est en train d'aller vers l'ultralibéralisme, qui ne peut pas contenir de mesures sociales”

4.2.4.2 Comment s'attaquer au problème ?

Les travailleurs participants semblent peu créatifs pour trouver des solutions au problème. Ils semblent déclinier toute responsabilité.

Pour eux, c'est aux employeurs et aux pouvoirs publics de résoudre le problème.

“CV anonymes, il faut faire comme dans The Voice, engager sans regarder”

Selon eux, il est crucial que les mentalités changent, ce qui se fera également avec le temps.

“il faut juste qu'on s'habitue à voir les personnes plus âgées travailler”

Tout comme les employeurs, ils osent également remettre le cadre de travail actuel en question. Ils sont ouverts à un débat sur l'ancienneté, par exemple (l'ancienneté doit-elle se baser sur les connaissances ou sur le nombre d'années prestées, p. ex. ?).

Selon eux, il faut chercher comment garder les plus âgés au travail de manière sensée. Ils pensent ainsi aux emplois de fin de carrière, par exemple. Les travailleurs plus âgés peuvent, à la fin de leur carrière, assumer des fonctions de coaching. Il faut toutefois que le courant passe entre le travailleur plus âgé et le travailleur jeune.

Il est en outre essentiel que le travailleur plus âgé indique y être favorable et ne préfère pas continuer à exercer son job actuel. Il ne peut donc pas être question d'une obligation.

“verpleegster van 55 jaar met haar rug kan die niet meer aan maar die zou dan iets anders moeten kunnen” “rimpeldagen wat uitbreiden”

“redbulldagen, ouwemannekes dagen”

Ils sont d'accord avec les employeurs/délégués syndicaux pour dire que les équipes hétérogènes sont intéressantes et peuvent éviter les problèmes.

Il sera important que les plus âgés deviennent plus visibles sur le lieu de travail et qu'ils se fassent davantage entendre au lieu de s'éteindre tout doucement !

4.2.4.3 Perception des mesures

4.2.4.3.1 Connaissance des mesures

La connaissance spontanée des mesures parmi les travailleurs est assez limitée. Dans la partie quantitative de l'étude, nous voyons toutefois que la connaissance assistée est très élevée.

La seule mesure universellement connue venant spontanément à l'esprit est la **prépension**.

*“la loi de l'égalité des chances, la parité dans les administrations publiques”
“au bout de 2 ou 3 ans on double le préavis”*

Les francophones reviennent toujours sur le **plan win-win**. Il s'agit d'un plan qui stimule financièrement l'employeur à engager des jeunes peu qualifiés de moins de 26 ans, des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et des demandeurs d'emploi qui le sont déjà depuis 1 à 2 ans. Selon les travailleurs francophones, ce plan s'adresse principalement aux jeunes. Leur connaissance est donc assez limitée. Ils signalent que ce plan accorde à certains groupes des avantages au détriment d'autres groupes.

“ma fille a été virée de son job car elle n'avait pas le plan win-win!”

4.2.4.3.2 Attitudes par rapport aux mesures

Nous constatons une implication spontanée assez faible concernant ces mesures. Les travailleurs se rendent compte que cela les concerne mais se montrent très distants par rapport à ces mesures. Cela ne veut pas dire qu'ils ne se montrent pas favorables à ces mesures. Ils sont bien entendu partisans de toutes sortes de mesures positives leur rendant la vie agréable (tel que démontré dans la phase quantitative de l'étude).

Ils sont toutefois en faveur d'incitants financiers. Les travailleurs jeunes défendent ici les mesures qui leur sont profitables et les travailleurs plus âgés, les mesures financières qui s'adressent à eux. Chaque travailleur agit ici dans son propre intérêt.

“nodig en nuttig”

Il est aussi toujours difficile de faire bien pour les deux groupes, aider un groupe semble indirectement rendre les choses plus difficiles pour l'autre groupe.

“on favorise les jeunes” “tirer dans le vent, ça ne sert à rien”

Ils ne sont pas non plus contre des sanctions pour motiver davantage les employeurs.

“arrêter de donner des incitants mais des amendes”

Il est en outre essentiel de combattre les abus.

4.2.4.3.3 Appréciation de quelques mesures spécifiques

Prépension

La prépension est une mesure bien connue. Les avis sont toutefois fort partagés à cet égard.

Certains travailleurs plus âgés attendent leur prépension avec impatience, ils voient cela comme une opportunité de commencer à profiter d'un repos bien mérité. De ce fait, les plus âgés se considèrent eux-mêmes comme plus rapidement exténués et vieux. C'est précisément à cause du régime de la prépension qu'ils s'exténuent. Les travailleurs plus âgés sont traités de fou lorsqu'ils ne saisissent pas l'opportunité de la prépension.

“kans voor ouderen om nog op vervroegd pensioen te vertrekken, bij ons heb je ook ouderen waarvan ze zeggen, je bent al 56 zou je niet vertrekken” “het wordt eerder negatief gezien als je blijft, je wordt al snel een oude zak bij ons in de haven”

Si les plus âgés restaient plus longtemps au travail dans le futur, de nombreux préjugés disparaîtraient.

“c'est bien que l'on puisse remettre les personnes plus âgées au boulot, ça évite les clichés, le vieux doit aller à la retraite”

Il ne faut pas oublier que toutes les personnes plus âgées n'attendent pas leur pension avec impatience. Ces travailleurs ont peur de ne plus rien signifier dans la société et d'être socialement exclus. Ils se sentent inutiles dans la société. Ils vont donc précisément s'investir encore plus au cours des dernières années de leur carrière.

“chez nous, il y a un service de psychologie qui prépare les gens à la retraite parce que souvent il y a une dépression après”

Le régime de la prépension n'est en outre plus tenable dans le futur, car nous devons tous travailler plus longtemps. Cela frustre les jeunes parce que les plus âgés ont droit à des

avantages qui n'existeront plus pour eux. Toutes les générations souhaitent en toute honnêteté pouvoir arrêter de travailler plus tôt, mais cela doit toutefois être une possibilité et non une obligation. La prépension fait également l'objet d'abus, ce qui la discrédite.

“er is vroeger teveel geprofiteerd van prepensioen”

“brugpensioen is geen positieve maatregel”

Autres mesures

D'autres mesures font également l'objet de beaucoup de compréhension de la part des travailleurs, telles que les jours de vacances jeunes, l'augmentation des congés pour les plus âgés, etc. Les deux groupes sont toutefois sévères l'un pour l'autre. Les mesures qui les concernent sont utiles et nécessaires, celles qui concernent l'autre groupe sont superflues, p. ex. un travailleur plus âgé signale que les jeunes ne doivent pas être soutenus pour leur premier emploi, s'ils ne travaillent pas, c'est parce qu'ils ne veulent pas travailler.

“si le fait de trouver un boulot n'est pas une motivation suffisante, le problème, c'est la société” “die projecten zijn er voor mensen die het niet goed hebben gedaan op school, om hen toch nog iets van hun leven te laten maken. Om het negatieve zelfbeeld weg te halen”

“overheid steekt veel geld in maar ouderen zijn er de dupe van” “voor jongeren wordt er echt heel veel gedaan” “jonge werklozen willen niet werken”

Les travailleurs estiment que les mesures ne peuvent en aucun cas devenir une obligation, mais seulement constituer une possibilité, p. ex. une puéricultrice dans une crèche doit pouvoir continuer à travailler si elle le souhaite.

Une répartition entre les âges, en cas de licenciement collectif, est accueillie de manière positive. Une telle décision est actuellement surtout prise sur la base de considérations financières et les jeunes/plus âgés en pâtissent.

“nu eerst kijken naar diegene die renderen en die er het laatst is komen werken”

“je moet niet kijken naar het goedkoopste maar ook op langer termijn”

4.2.4.3.4 Rapport entre les mesures et les préjugés

Selon les travailleurs, les préjugés existent de toute façon. Des mesures ne pourront pas y changer grand-chose. La corrélation entre la mesure et le préjugé peut uniquement être démontrée dans la partie quantitative à l'aide d'un test T.

L'analyse démontre toutefois que la prépension renforce la perception négative des travailleurs plus âgés. En raison de l'existence de la prépension, les travailleurs plus âgés aspirent à celle-ci et sont plus rapidement démotivés dans leur carrière. Un état d'esprit qui se reflète sur leurs collègues. Les travailleurs plus âgés sont de ce fait généralement considérés comme 'exténués'.

Selon les participants, la réalité démontre toutefois qu'il ne faut pas généraliser, il y a de nombreux travailleurs plus âgés qui n'aspirent pas à leur pension et qui sont encore jeunes/dynamiques au travail.

5 Étude quantitative auprès des travailleurs



5.1 Objectifs

L'étude quantitative va apporter une réponse aux questions suivantes :

A. Images stéréotypées sur l'âge (et la manière dont elles évoluent)

- Quels sont les principaux stéréotypes sur les différents groupes d'âges au sein de la population ?
- Quelle est la situation spécifique des jeunes et des plus âgés (et l'image qu'ils ont éventuellement les uns des autres) ?
- Quelle est l'importance de l'impact des stéréotypes et des préjugés au travail ?

B. Impact des mesures légales

- Quel est l'effet des législations et réglementations en question sur la perception tenue par rapport à l'âge ?

C. Visions de la discrimination sur base de l'âge au travail

- Quelle attitude discriminatoire (ou attitude que vous percevez comme discriminatoire) survient le plus souvent dans l'ambiance de travail (discrimination sur base de l'âge) ?
- Dans quelle mesure la discrimination sur base de l'âge est-elle perçue comme un problème sociétal important ?

5.2 Méthodologie

5.2.1 Choix de la méthode d'enquête

Les entretiens ont été réalisés en face à face au domicile des répondants, au moyen de la méthode CAPI⁷ après une prise de rendez-vous préalable. Lors des entretiens, la technologie CAPI la plus récente a été utilisée, chaque enquêteur disposant de son propre ordinateur portable. Pour ce faire, Ipsos travaille avec un système que l'on appelle Voxco, qui implique que les enquêteurs renvoient leurs questionnaires complétés par internet. Le contrôle des enquêtes – et par conséquent le suivi des questions – est dès lors quasi immédiat, ce qui facilite la mise en œuvre des éventuelles approches correctives nécessaires.

5.2.2 Questionnaire

Sur la base du desk research et des résultats de l'étude qualitative, Ipsos a élaboré un questionnaire pour la phase quantitative. Le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme a été étroitement impliqué dans la mise au point du questionnaire. Vous pouvez consulter l'instrument de mesure définitif à l'annexe 2.

Avant le début du projet, le questionnaire développé a été testé dans le cadre d'une enquête-pilote auprès de 20 répondants (10 NL, 10 FR).

Tableau 1 : Nombre d'enquêtes-pilotes réalisées

Tableau 1 : Nombre d'enquêtes-pilotes réalisées

	NL	FR	Durée moyenne
< 26 ans	4	3	26 min
26-44 ans	3	4	32 min
45+	3	3	34 min
Total	10	10	30 min

Pour les deux groupes linguistiques, 10 enquêtes-pilotes ont été réalisées, pour lesquelles une répartition équitable a été respectée à travers les différentes catégories d'âges.

La durée moyenne de l'enquête chez les jeunes a été sensiblement plus courte que chez les plus âgés (26 min contre 34 min). La durée moyenne générale était d'environ 30 minutes.

La plupart des répondants ont indiqué que les questions étaient posées dans le bon ordre. Ils ont montré suffisamment d'intérêt et d'attention pour le sujet. Le questionnaire ne contenait pas de transitions brutales et n'a pas provoqué de confusions ni de sentiments négatifs. Seuls quelques répondants ont eu un sentiment amer face à quelques questions sur le racisme et la couleur de peau lorsque la question portait sur l'engagement de nouveaux travailleurs.

5.2.3 Population sondée

L'enquête s'adressait aux Belges actifs et demandeurs d'emploi âgés de 18 à 65 ans. Les étudiants et les pensionnés n'ont donc pas été pris en considération pour cette étude qui se focalise sur les préjugés et les stéréotypes sur l'âge au travail.

5.2.4 Échantillon

Taille de l'échantillon

Le Centre souhaitait un échantillon représentatif de Belges actifs et demandeurs d'emploi. Ipsos a donc interrogé environ 1 000 individus (997 pour être précis).

Cette taille d'échantillon garantit une fiabilité de 95% et l'erreur statistique maximale suivante (sur base d'un test t) :

n=	Fréquence observée (%)													
	1 ou 99	2 ou 98	3 ou 97	4 ou 96	5 ou 95	10 ou 90	15 ou 85	20 ou 80	25 ou 75	30 ou 70	35 ou 65	40 ou 60	45 ou 55	50
1.000	0.6	0.9	1.1	1.2	1.4	1.9	2.2	2.5	2.7	2.8	3.0	3.0	3.1	3.1

Échantillonnage

Pour la composition de l'échantillon, nous avons utilisé un échantillonnage stratifié ou encore un **échantillonnage aléatoire par quotas**. Ipsos a procédé comme suit :

1. Stratification préliminaire selon la province, le degré d'urbanisation

En Belgique, on distingue :

- 11 strates sur la base des provinces,
- 5 strates sur la base du degré d'urbanisation : grandes villes, villes régionales, petites villes, autres communes en zone urbaine et communes hors zone urbaine
- Le croisement de ces variables nous donne 55 cellules.

2. Tirage aléatoire des communes de l'échantillon

Dans chacune des cellules définies ci-avant, une série de communes ont ensuite été tirées au sort aléatoirement à concurrence d'au moins 10 entretiens ou un multiple de 10 entretiens, et ce en fonction du nombre d'habitants dans la commune. Les communes les plus peuplées se sont vues attribuer davantage d'entretiens.

L'échantillon brut a été divisé en 200 grappes avec 20 adresses par grappe. Le nombre de grappes par commune sélectionnée était proportionnel au nombre d'habitants.

Pour réaliser les 1 000 entretiens, Ipsos a tiré **un échantillon brut de 4 000 adresses**.

3. Tirage d'échantillon par quota d'individus

Pour garantir la représentativité de l'échantillon pour le groupe de référence, on a utilisé, pour chaque commune sélectionnée, des quotas qui correspondent à la structure de la population belge âgée de 18 à 65 ans, selon les données 2008 du CIM⁸, en fonction du sexe (hommes vs. femmes), de l'âge (5 catégories) et de l'activité professionnelle (actif vs. inactif). Au niveau global, des quotas ont également été imposés sur les différents statuts professionnels (indépendants, cadres, employés, ouvriers, demandeurs d'emploi).

⁸ Le CENTRE D'INFORMATIONS SUR LES MÉDIAS, le CIM, est né en 1971 de la fusion de l'OFADI (premier organisme d'identification de la diffusion des titres de presse en Belgique) et du CESBP (premier organisme belge de mesure d'audience).

Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, l'échantillon final des Belges actifs et demandeurs d'emploi interrogés devait comporter 45% de femmes et 55% d'hommes ; dont 10% devaient être des Belges âgés de 18 à 25 ans, 56% des Belges âgés de 26 à 44 ans et 34% des Belges âgés de 45 ans et plus ; 60% des entretiens devaient être réalisés en Flandre, 9% en Région de Bruxelles-Capitale et 31% en Wallonie. Et pour finir, il fallait interroger 88% de Belges actifs contre 12% de Belges demandeurs d'emploi.

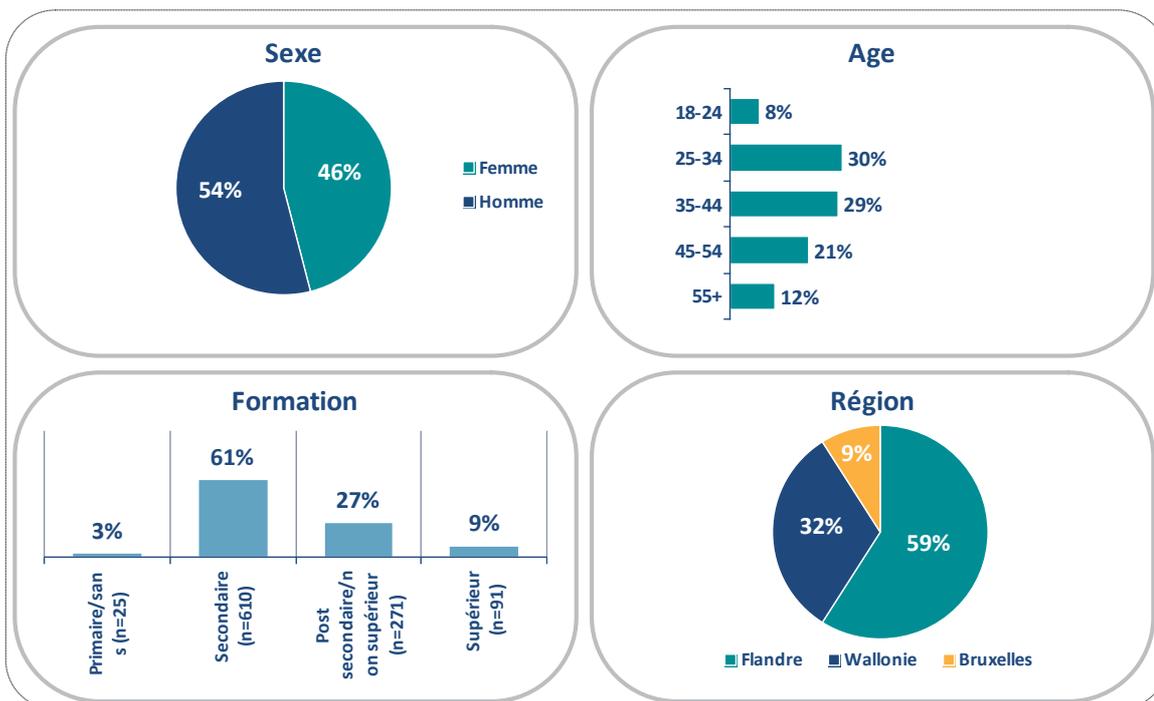
Tableau 2 : Répartition de la population de Belges actifs et demandeurs d'emploi âgés de 18 à 65 ans inclus

Statut professionnel	
Indépendant	11%
Employé, cadre de la direction	1%
Employé, Cadre	9%
Autres employés (travail de bureau)	16%
Autres employés (pas travail de bureau)	24%
Ouvriers	27%
Demandeurs d'emploi	12%
Région	
Flandre	60%
Bruxelles	9%
Wallonie	31%
Sexe	
Hommes	55%
Femmes	45%
Age	
18-25	10%
26-44	56%
45+	34%

Caractéristiques générales

Dans le cadre de l'enquête, nous avons sondé l'opinion de 54% d'hommes et 46% de femmes. L'échantillon comporte 8% de 18-24 ans, 30% de 25-34 ans, 29% de 35-44 ans, 21% de 45-54 ans et 12% de 55-65 ans. Les entretiens ont été réalisés en Flandre (59%), à Bruxelles (9%) et en Wallonie (32%).

Graphique 7 : Profil socio-démographique de l'échantillon



Parmi les actifs et demandeurs d'emploi interrogés, 3% n'avaient pas de diplôme ou avaient un diplôme de l'enseignement primaire, la grande majorité avait un diplôme de l'enseignement secondaire (61%), 27% un diplôme supérieur non universitaire et 9% un diplôme supérieur universitaire. Cette répartition est assez proche de celle de la population.

La catégorie 'primaire/sans diplôme' semble, à première vue, sous-représentée dans notre échantillon, mais les pensionnés ne font pas partie de notre échantillon et les personnes 'plus âgées' ont souvent un niveau de formation plus faible, il est donc logique que la catégorie 'primaire/sans diplôme' soit moins représentée dans notre échantillon.

Dans le Tableau 3, nous comparons la répartition selon la formation pour notre échantillon d'une part et pour les statistiques des autorités fédérales d'autre part, sur la base de l'étude « Enquête sur les Forces de Travail ». Les deux populations étudiées ne sont pas tout à fait pareilles (échantillon : 18-65 ; autorités fédérales : 15-64), mais en ce qui concerne les

personnes ayant un niveau de formation supérieur, les données de notre échantillon sont très similaires : 36% dans notre échantillon vs. 30% selon les statistiques du SPF.

Tableau 3 : Comparaison de la répartition des niveaux de formation entre notre échantillon et les statistiques du SPF Économie

	Echantillon (18-65) (Pas d'étudiants, pas de pensionnés!)	Statistiques (15-64) SPF Economie*
Primaire / Sans éducation	3%	12,6%
Secondaire	61%	57%
Supérieur non universitaire	27%	19,7%
Supérieur universitaire	9%	10,8%

* (2011) Population active (travailleurs et chômeurs) et inactive depuis 1999 basé sur l'Enquête sur les Forces de Travail, par année, province, sexe, classe d'âge et niveau d'éducation

Carrière professionnelle

Dans notre enquête, nous avons cherché à connaître les opinions des 13% de demandeurs d'emploi et des 87% d'actifs. 11% des répondants ont un statut d'indépendant, 2% sont employés cadres supérieurs⁹, 9% sont employés cadres inférieurs¹⁰, 17% sont employés avec principalement du travail de bureau et 24% sont employés mais leur travail principal n'est pas un travail de bureau, comme les enseignants, les infirmières, la police.

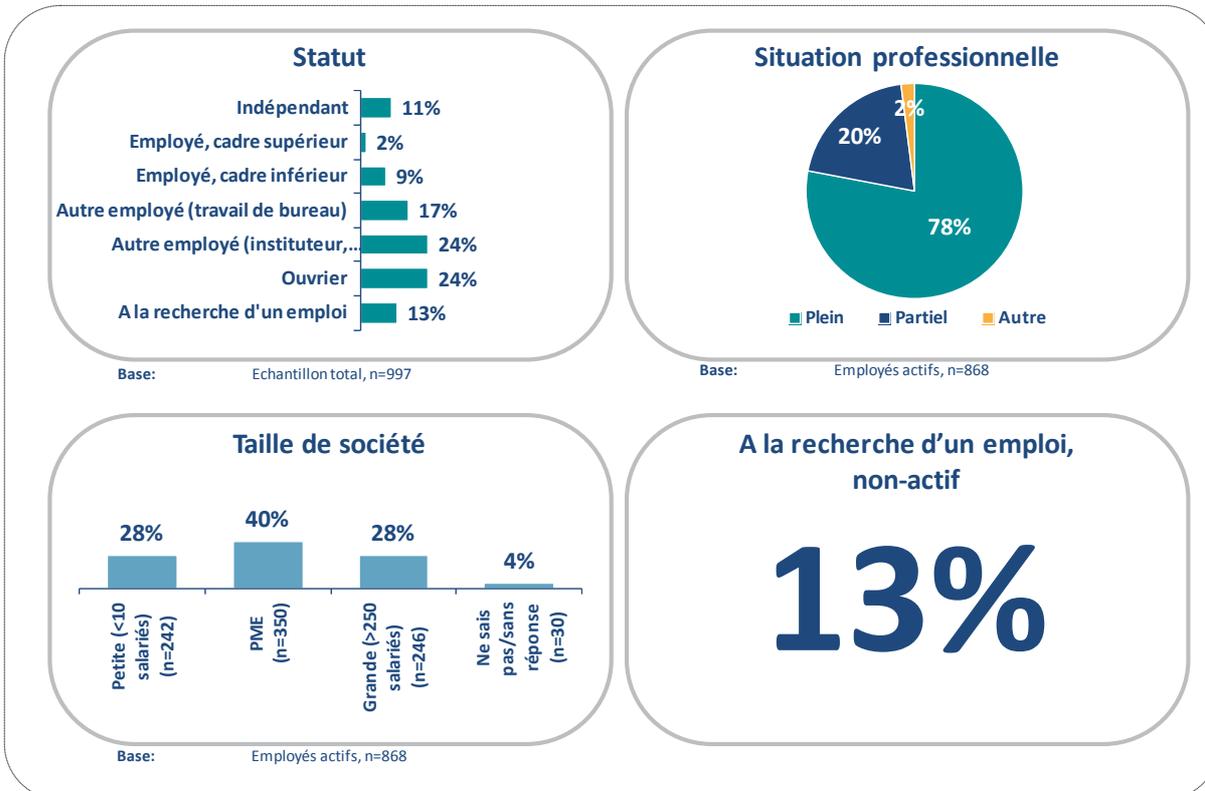
78% des personnes interrogées travaillent à temps plein, 20% à temps partiel. Ce pourcentage augmente de manière significative avec l'âge : 16% des 25-44 ans travaillent à temps partiel ; chez les 45-54 ans et les plus de 55 ans, ce chiffre passe à respectivement 25% et 27%. Ce sont toujours principalement les femmes qui travaillent à temps partiel (33% contre 9% pour les hommes).

9 Membre de la direction générale, cadre supérieur (directeur, administrateur, ...) responsable d'au moins 5 salariés

10 Ne faisant pas partie de la direction générale, responsable d'au moins 5 salariés

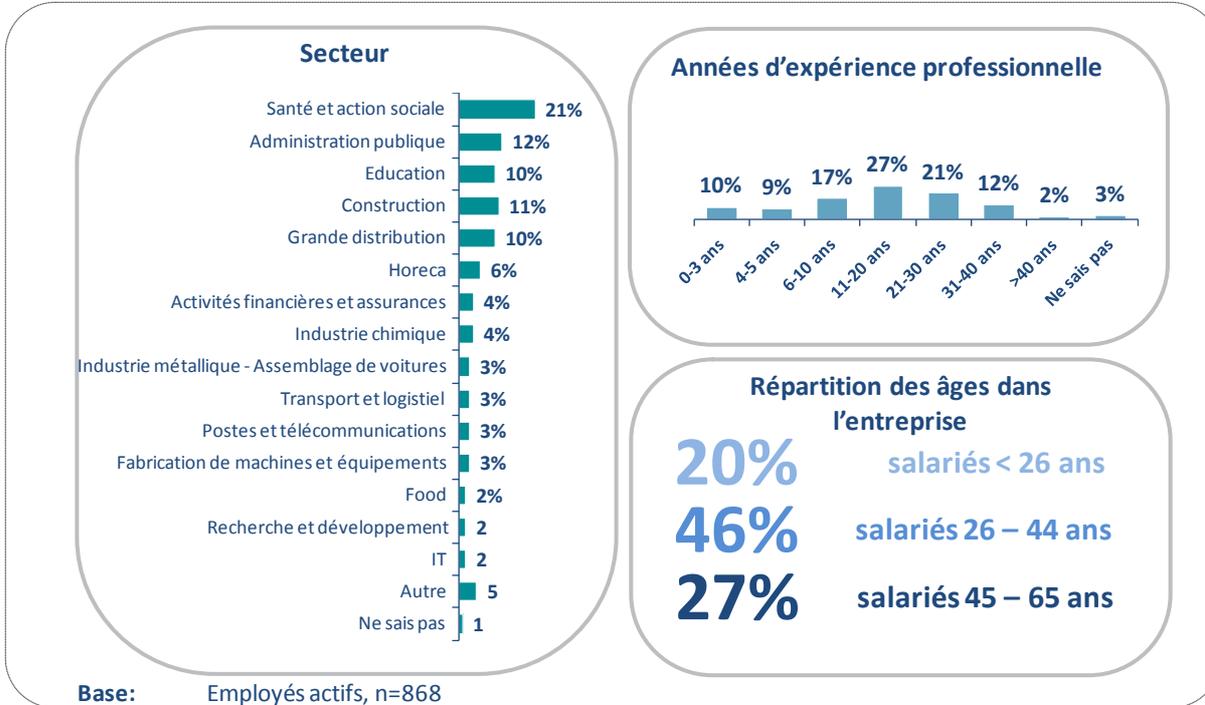
On ne constate pas de différences en ce qui concerne le chômage sauf sur la base de la formation : 16% des répondants avec un diplôme de l'enseignement secondaire contre 6% avec un diplôme supérieur. Sur la base de l'âge, nous constatons les différences suivantes : on retrouve le plus grand groupe de demandeurs d'emploi parmi les 18-24 ans (21%), les 25-34 ans (14%) et les plus de 55 ans (17%). 28% travaillent dans une petite entreprise, 40% dans une PME et 28% dans une grande entreprise.

Graphique 8 : Profil d'emploi de l'échantillon



Les répondants sont issus de 15 secteurs différents. Près d'1 répondant sur 5 a une expérience professionnelle de 5 ans ou moins, 17% ont entre 6 et 10 ans d'expérience, 27% ont entre 11 et 20 ans d'expérience. 35% de l'échantillon a déjà plus de 20 ans d'expérience, dont 2% travaillent même depuis plus de 40 ans.

Graphique 9 : Profil professionnel de l'échantillon



Nous avons demandé aux répondants de décrire la répartition des âges dans l'entreprise où ils travaillent. Dans une entreprise moyenne, 20% du personnel a moins de 26 ans, 46% à entre 26 et 44 ans et 27% a entre 45 et 65 ans. Il apparaît cependant que les jeunes (18-24 ans) travaillent plus souvent dans une entreprise où la proportion de jeunes (< 26 ans) est significativement plus importante (36%). Les 25-34 ans estiment la part des 26-44 ans dans leur entreprise à 53% et les 35-44 ans à 50%. Les plus de 45 ans estiment la proportion de collègues du même âge dans leur entreprise également plus élevée que dans les autres catégories d'âge (35%). Il est difficile de savoir si ces résultats indiquent qu'une catégorie d'âge déterminée est effectivement plus souvent employée dans une entreprise avec un nombre significativement plus élevé de collègues du même âge, ou si les répondants des différentes catégories d'âge surestiment la proportion de collègues du même âge dans leur entreprise lorsqu'ils doivent y estimer la répartition des âges.

	TPE	PME	GE
< 26 ans	19%	21%	20%
26-44 ans	48%	49%	43%
45-65 ans	28%	26%	29%

Il est ressorti des groupes de discussion avec des employeurs que ceux-ci estimaient qu'une bonne répartition était l'idéal ; pourtant ils ne cherchent généralement pas à avoir une répartition représentative sur la base de l'âge, sauf dans les grandes entreprises.

5.3 Variables utilisées pour l'analyse

5.3.1 Variables socio-démographiques classiques

Les résultats sont analysés en fonction de l'âge (5 catégories : 18-25 ; 26-35 ; 35-44 ; 45-54 ; 55-65), du sexe, de la région où habite le répondant (Flandre, Bruxelles, Wallonie) et du niveau de formation (pas de diplôme/diplôme de l'enseignement primaire, diplôme de l'enseignement secondaire et diplôme de l'enseignement supérieur).

5.3.2 Variables liées au travail

Dans le présent rapport, les résultats seront analysés (si pertinent) en fonction du statut professionnel, du secteur d'activité dans lequel le travailleur est actif ou cherche du travail¹¹, de l'activité professionnelle (actif vs. inactif), de la situation professionnelle (temps plein, temps partiel, autre) et de la taille de l'entreprise (très petite entreprise, PME, grande entreprise).

Dans notre analyse, nous avons aussi examiné les répondants qui, au cours des 5 dernières années, se sont sentis victimes de discrimination en raison de leur âge. L'hypothèse est que les répondants ayant connu la discrimination sont moins influencés par les stéréotypes parce qu'ils ont appris, à leurs dépens, quels sont les inconvénients des préjugés.

5.3.3 Variables sur la base d'un traitement statistique

La variable « fréquence des contacts » avec des collègues jeunes/plus âgés a été établie sur la base de la question 5 du questionnaire. La fréquence des contacts avec des collègues jeunes/plus âgés a chaque fois été définie selon trois catégories :

¹¹ Les secteurs pour lesquels nous disposons d'un nombre suffisant d'interviews sont le secteur de la construction, le secteur de la distribution, l'horeca, l'administration publique, l'enseignement et, enfin, le secteur des soins de santé et services sociaux. Les secteurs pour lesquels nous disposons de moins de 50 interviews n'ont pas été repris dans l'analyse par secteur.

Jamais

Il s'agit de répondants qui ont déclaré ne jamais travailler avec le groupe-cible concerné.

Parfois

Cette catégorie comprend les répondants qui ont indiqué « une fois par mois » ou « plusieurs fois par an ou moins ».

Souvent

Il s'agit des répondants qui ont indiqué qu'ils étaient en contact « chaque jour » ou « chaque semaine » avec le groupe-cible concerné.

5.4 Test de significativité par rapport au non-échantillon

Le traitement statistique des données nous permet de vérifier si le résultat statistique d'une question pour un groupe-cible particulier (par exemple, les Flamands) est supérieur ou inférieur au résultat statistique de cette même question mais pour un autre groupe-cible (par exemple, les Wallons). Ce test de significativité est effectué pour un groupe-cible (échantillon) par rapport aux autres groupes-cibles (non-échantillon).

On ne mentionne dans le rapport (dans les commentaires qui accompagnent les graphiques et les tableaux) que les résultats statistiquement significatifs ; en d'autres termes, les résultats qui peuvent être considérés comme importants d'un point de vue statistique par rapport aux autres groupes-cibles. Ces chiffres sont entourés en vert ou en rouge.

5.5 Résultats de l'enquête

5.5.1 Perception de la limite d'âge jeune/vieux

On a demandé aux répondants à partir de quel âge ils pensaient que les employeurs considéraient que quelqu'un était *vieux* et à partir de quel âge ils considéraient eux-mêmes que quelqu'un était vieux sur le marché du travail. On leur a ensuite posé les mêmes questions, mais pour déterminer l'âge limite auquel on est considéré comme *jeune*. Le décalage entre la limite d'âge pour être considéré comme « vieux » aux yeux des employeurs (perception par les travailleurs !) et aux yeux des travailleurs est plus important que pour le qualificatif « jeune » (respectivement 50 & 55 ans vs. 29 & 30 ans).

Graphique 10 : Comparaison de la perception de la limite d'âge jeune/vieux entre les employeurs et les travailleurs

Age moyen "vieux" selon les employeurs par rapport aux employés



A quel âge pensez-vous que les employeurs considèrent quelqu'un comme vieux ?

Age moyen "vieux" selon les employés



A quel âge estimez-vous quelqu'un comme de vieux sur le marché du travail ?

Age moyen "jeune" selon les employeurs par rapport aux employés



Jusqu'à quel âge pensez-vous que les employeurs considèrent quelqu'un comme un jeune employé ?

Age moyen "jeune" selon les employés



Jusqu'à quel âge considérez-vous un jeune employé comme quelqu'un de jeune sur le marché du travail ?

Pour les plus de 45 ans, la limite d'âge pour être considéré comme « vieux » par les employeurs est plus élevée que pour les moins de 45 ans (51 ans vs. 48 ans pour les

18-25 ans). Pour ce qui est de la limite d'âge pour être considéré comme « jeune », nous ne constatons pas de différences significatives entre les différentes catégories d'âge.

Tableau 4 : Comparaison de la perception de la limite d'âge jeune/vieux aux yeux d'un/une

	Indépendant (A) n=106	Cadre (B) n=112	Employé (C) n=401	Ouvrier (D) n=239	En recherche (E) n=129
en moyenne en années					
Plus âgé selon l'employeur	52 C	51 C	49	50	48
Plus âgé selon l'employé	57 CD	55	55	55	54
Jeune selon l'employeur	28 ABC	31 A	30 E	29	28
Jeune selon l'employé	29 E	32 E	31	30	29

Le Tableau 4 nous montre que les indépendants placent la limite d'âge pour « vieux » (57 ans) plus haut que les employés et les ouvriers (55 ans pour les deux). En d'autres termes, les indépendants collent à un individu une étiquette de « vieux » 2 années plus tard. On peut peut-être expliquer cela par le fait que les indépendants ne doivent pas « s'arrêter » de travailler à l'âge de 65 ans et qu'ils ont donc moins à l'esprit cet âge limite.

Tableau 5 : Comparaison de la perception de la limite d'âge jeune/vieux aux yeux d'un/une

	Construction (A) n=84	Distribution (B) n=83	Horéca (C) n=52	Adm. Publ. (D) n=104	Education (E) n=85	Santé (E) n=135
en moyenne en années						
Plus âgé selon l'employeur	51	50	49	50	51	50
Plus âgé selon l'employé	54	54	54	54	56 A	55
Jeune selon l'employeur	28	29	28	30 A	30 A	29
Jeune selon l'employé	28	30	28	31 A	31	31 A

Dans l'enseignement, on colle à un travailleur l'étiquette de « vieux » à partir de 56 ans, ce qui est nettement plus tard que dans le secteur de la construction, où l'on est considéré comme « vieux » en moyenne à partir de 54 ans. C'est certainement à cause de l'idée de « travail physique » que l'on associe aux métiers du secteur de la construction.

Nous avons déjà signalé précédemment que, selon une étude du Flanders Field of Creativity menée auprès des employeurs, 84% des employeurs considèrent un travailleur de 55 ans comme « vieux ». Ces résultats se rapprochent donc fortement des résultats présentés ci-dessus et qui portent sur la perception (aux yeux des travailleurs) de la limite d'âge pour être considéré comme « vieux » par les employeurs.

5.5.2 À quelle fréquence les jeunes et les plus âgés travaillent-ils ensemble ?

Les salariés sont le plus souvent en contact quotidien avec des collègues plus âgés. Et 7 sur 10 ont au moins un contact hebdomadaire avec des collègues plus jeunes sur le lieu de travail.

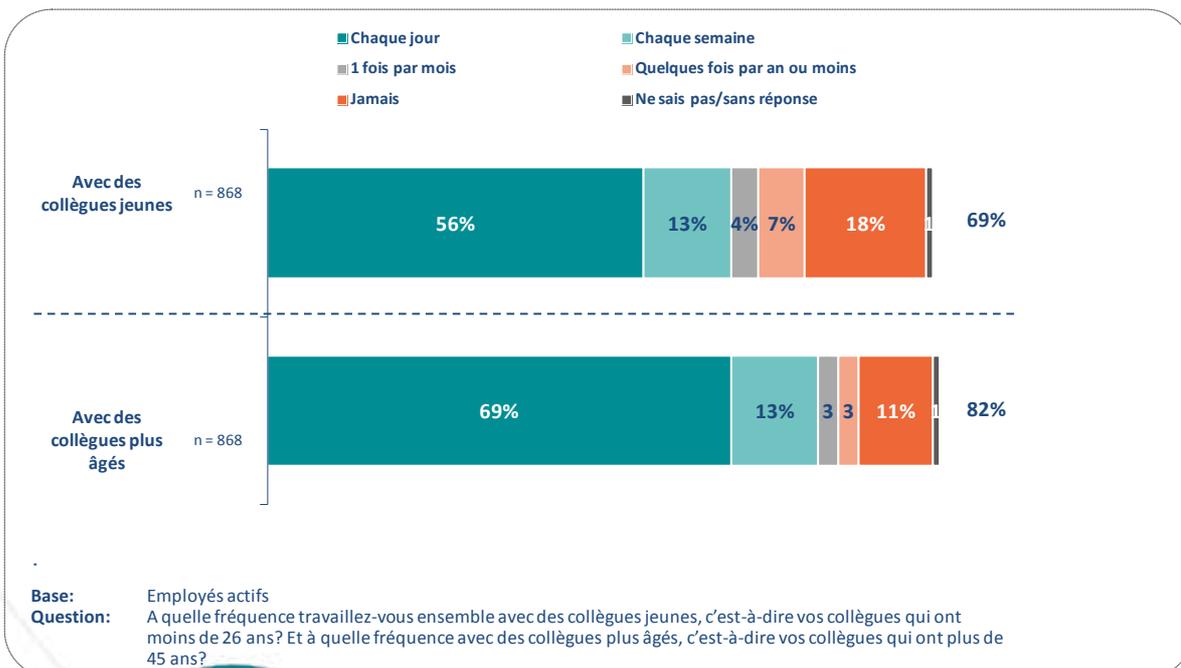
Les 18-24 ans travaillent le plus souvent quotidiennement avec des collègues de moins de 26 ans (66% vs. 50% chez les 45-54 ans). Les 35-44 ans travaillent significativement plus quotidiennement avec des collègues de plus de 45 ans (74%) comparativement au groupe des 18-34 ans (62%).

Les hommes sont plus souvent que les femmes en contact quotidien avec des jeunes (59% vs. 51%).

À Bruxelles, la réponse « jamais de contact avec des collègues plus âgés » revient significativement moins souvent (1% vs. 12% en Flandre, 13% en Wallonie).

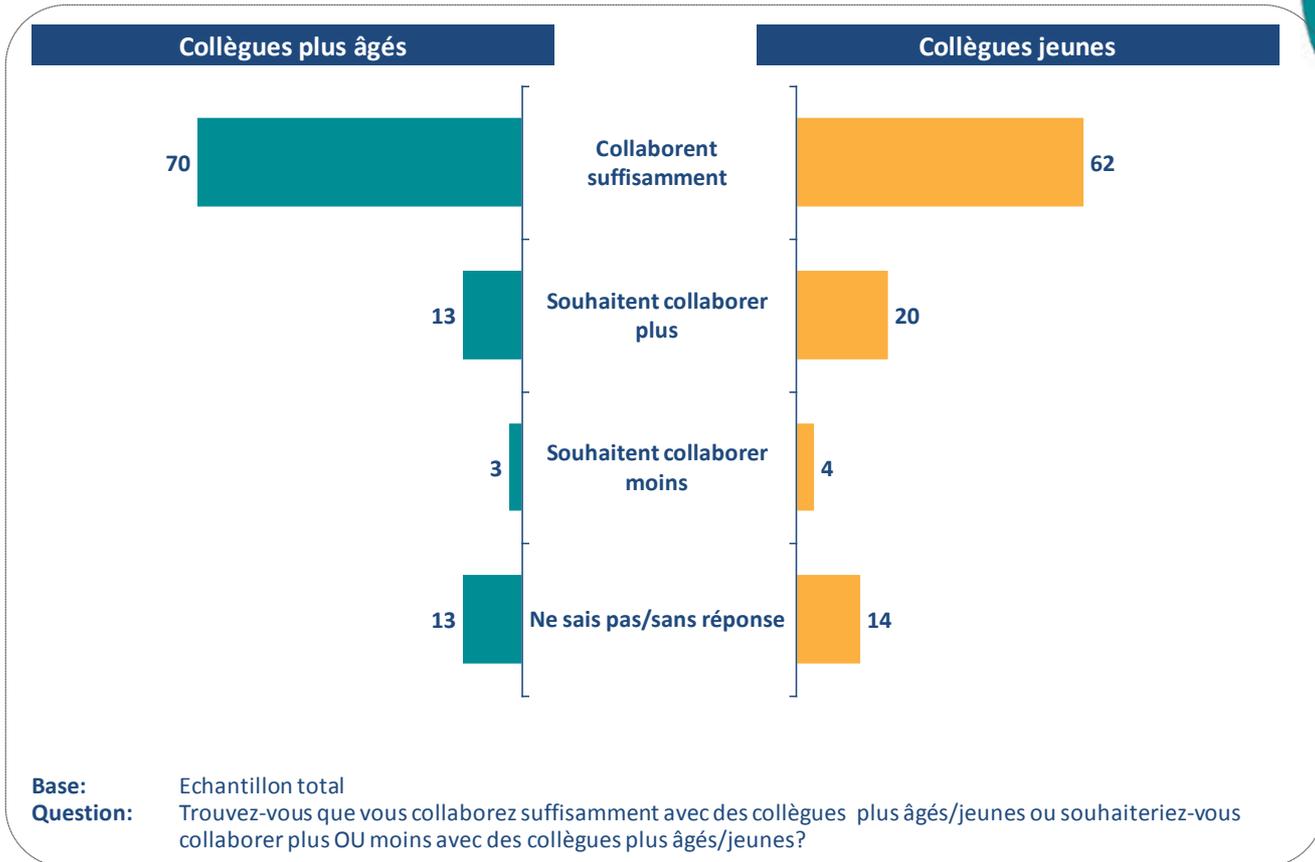
Les indépendants travaillent et/ou sont moins en contact quotidien avec des jeunes (<26 ans) que les cadres, les employés ou les ouvriers (25% vs. 64%, 60%, 58%). Davantage d'indépendants ne travaillent jamais ni avec des jeunes collègues (38% vs. 19% en moyenne) ni des collègues plus âgés (31% vs. 11% en moyenne).

Graphique 11 : Fréquence des contacts avec des collègues jeunes et plus âgés



L'envie de travailler davantage avec des jeunes collègues dépasse l'envie de travailler avec des collègues plus âgés. 1 personne interrogée sur 5 souhaite travailler davantage avec des jeunes collègues, 13% souhaitent travailler davantage avec des collègues plus âgés.

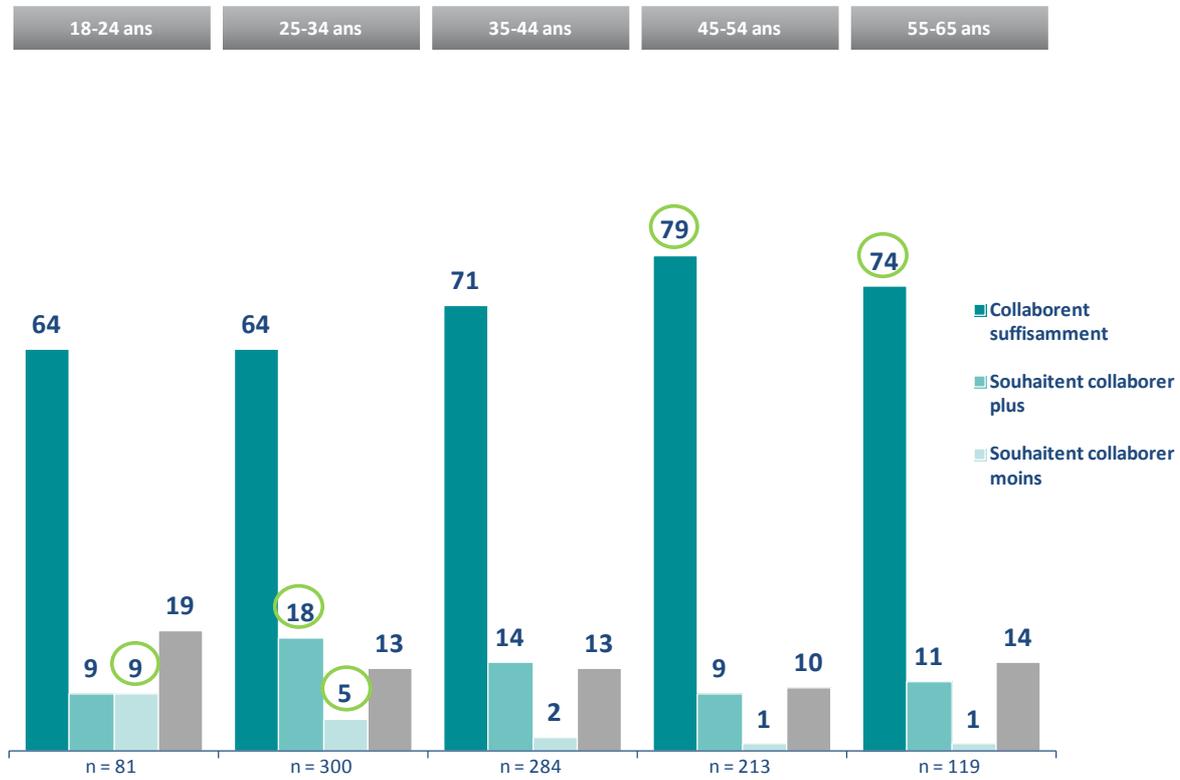
Graphique 12 : Satisfaction des contacts avec des collègues jeunes et plus âgés



La Graphique 13 nous indique que ce sont les personnes plus âgées qui sont les plus satisfaites des contacts avec des collègues du même âge. Les 18-34 ans sont significativement plus demandeurs d'avoir moins de contacts. Pourtant, 18% des 25-34 ans souhaitent aussi collaborer significativement davantage.

Selon les jeunes travailleurs, l'homogénéité des groupes d'âges est davantage appréciée dans les relations informelles, alors que l'âge n'est pas important lorsqu'il s'agit de travailler ensemble (Social patterns of relation to work, 2008). La Graphique 13 montre bien que les jeunes sont davantage demandeurs de plus de collaboration avec des collègues du même âge (environ un quart). Les personnes plus âgées souhaitent significativement plus souvent travailler moins avec eux (6 à 7%). En Belgique francophone, le souhait d'avoir plus de collaboration avec des collègues plus âgés est plus important (20% vs. 9%) comparativement à la Belgique néerlandophone. Même chose pour le souhait de collaborer davantage avec des collègues plus jeunes (27% vs. 15%).

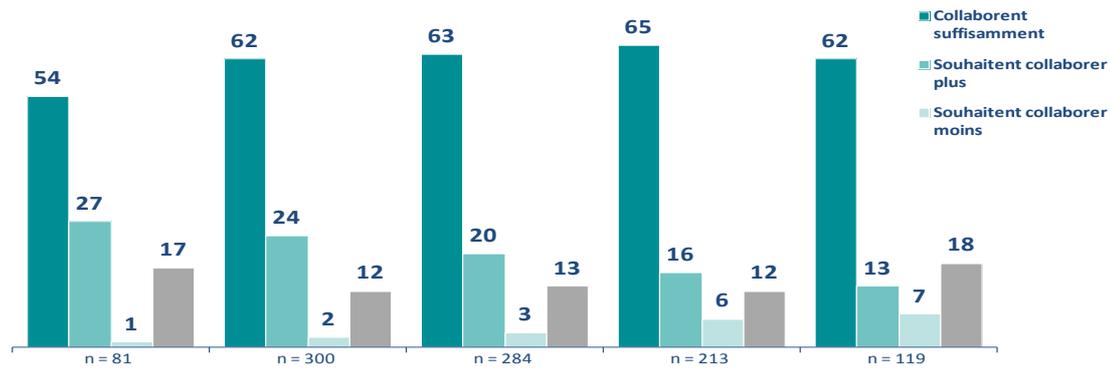
Graphique 13 : Satisfaction des contacts avec des collègues plus âgés, selon l'âge



Base: Echantillon total

Question: Trouvez-vous que vous collaborez suffisamment avec des collègues plus âgés ou souhaiteriez-vous collaborer plus OU moins avec des collègues plus âgés?

Graphique 14 : Satisfaction des contacts avec des collègues plus jeunes, selon l'âge



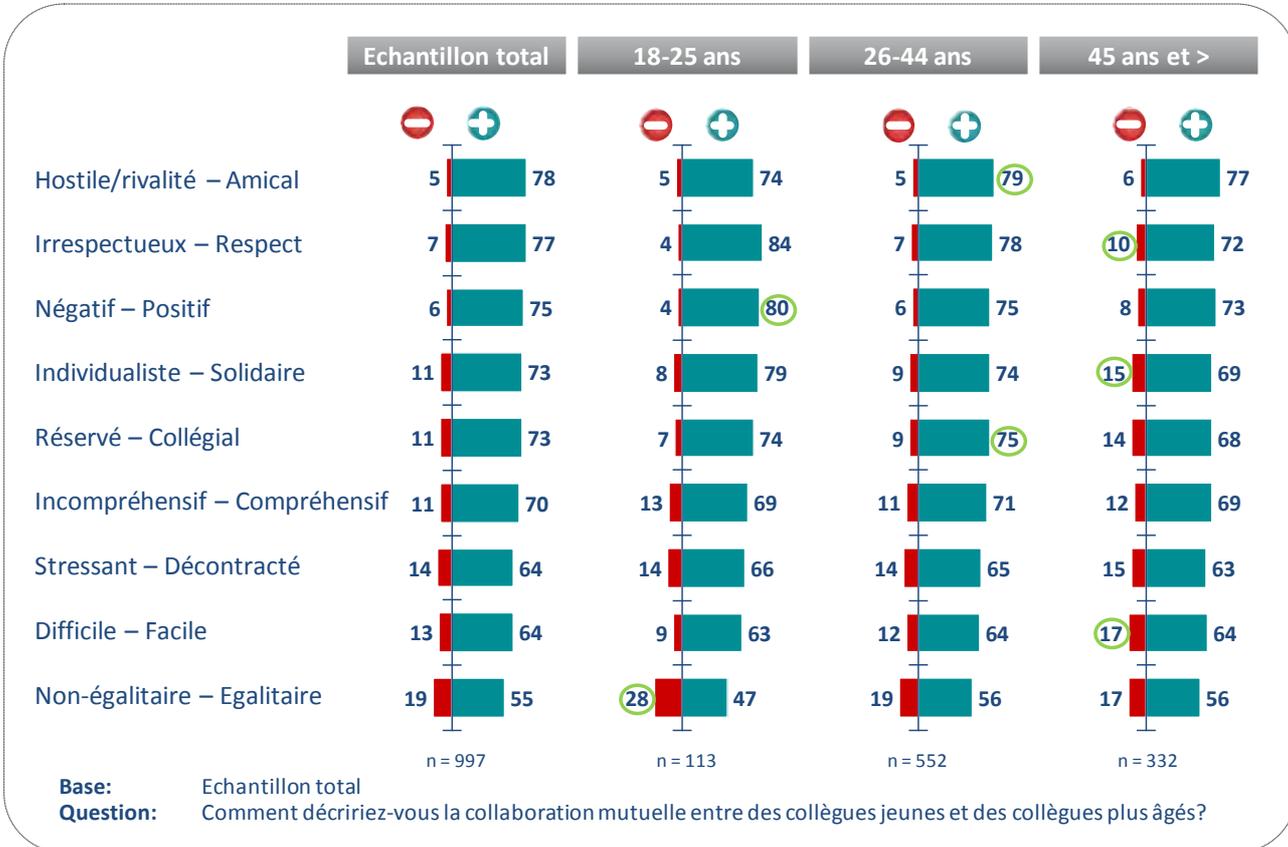
Base: Echantillon total
Question: Trouvez-vous que vous collaborez suffisamment avec des jeunes collègues ou souhaiteriez-vous collaborer plus OU moins avec des jeunes collègues?

5.5.3 Qualité des relations intergénérationnelles

Comment des personnes d'âges différents travaillent-elles ensemble ? Qu'en est-il de la solidarité ou de la tension entre les générations au travail ?

Trois-quarts des relations intergénérationnelles sont amicales, respectueuses et positives. Une personne sur cinq décrit pourtant ces relations comme non-égalitaires, 14% les considèrent stressantes. Les travailleurs les plus jeunes décrivent plus souvent la collaboration mutuelle entre jeunes collègues et collègues plus âgés comme positive (80%) mais, pourtant, souvent aussi comment non-égalitaire (28%). Le groupe des médios (26-44 ans) utilise davantage les termes « amicale » (79%) et « collégiale » pour définir cette collaboration. Les plus de 45 ans sont significativement plus nombreux à décrire la relation entre les juniors et les seniors comme irrespectueuse (10%), individualiste (15%) et difficile (17%).

Graphique 15 : Qualité des relations intergénérationnelles, selon l'âge

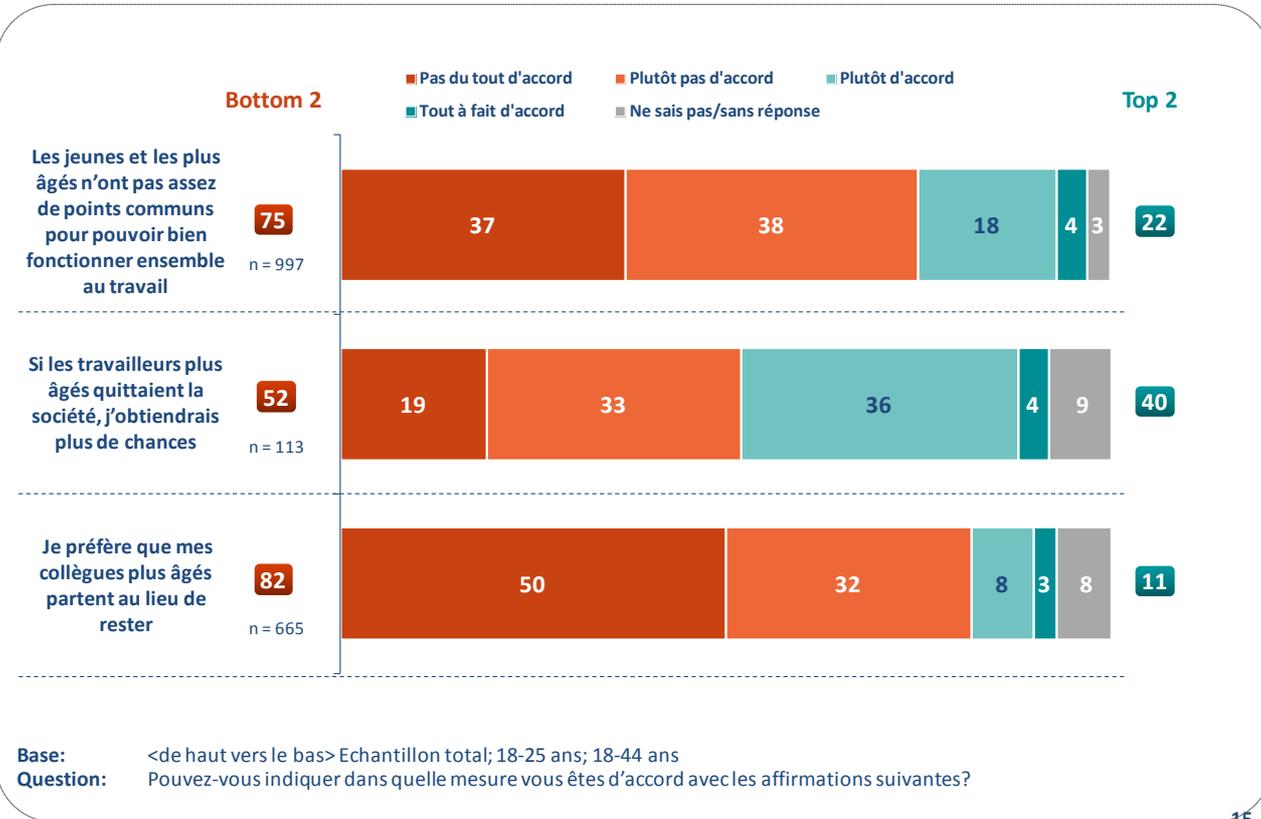


Comparativement aux néerlandophones, les francophones qualifient significativement plus la relation entre juniors et seniors de stressante (6% vs. 2%), réservée (16% vs. 7%), incompréhensive (17% vs. 7%), difficile (18% vs. 11%), négative (9% vs. 4%), hostile (7% vs. 5%) mais surtout non-égalitaire (28% vs. 14%).

1 personne sur 5 se plaint du manque de points communs entre jeunes et vieux pour pouvoir bien fonctionner ensemble au travail. Le groupe des médiums se plaint significativement moins de ce manque (18% vs. 27% et 24% pour respectivement les 18-34 ans et les + de 45 ans). En Belgique francophone, le manque de points communs entre jeunes et vieux est un handicap plus important (28%) que dans la partie néerlandophone du pays (17%).

4 jeunes sur 10 considèrent qu'ils ont plus de chances si les travailleurs plus âgés quittent le marché du travail. 1 sur 10 préfère les voir partir que rester. Dans le sud du pays, on est significativement plus de cet avis que dans le nord du pays (16% vs. 6%).

Graphique 16: Qualité des relations intergénérationnelles



5.5.4 Fréquence des divers stéréotypes sur les travailleurs plus âgés

La Graphique 19 donne les pourcentages de personnes de l'échantillon, toutes catégories confondues, qui sont d'accord ou non ou n'ont pas d'opinion sur les 31 stéréotypes, classés par ordre décroissant selon le nombre de personnes qui ont affirmé être « d'accord¹² ».

La dernière colonne de droite dans la Graphique 18 indique l'évolution des réponses par rapport à 2004. La comparaison que nous faisons ici se base sur les données disponibles de l'étude « *Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé* » réalisée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale¹³. Lorsqu'aucun pourcentage d'évolution n'est indiqué, c'est parce qu'il s'agit de nouvelles affirmations ajoutées dans ce questionnaire et qui ne faisaient donc pas partie de la série de stéréotypes évalués dans l'étude susmentionnée.

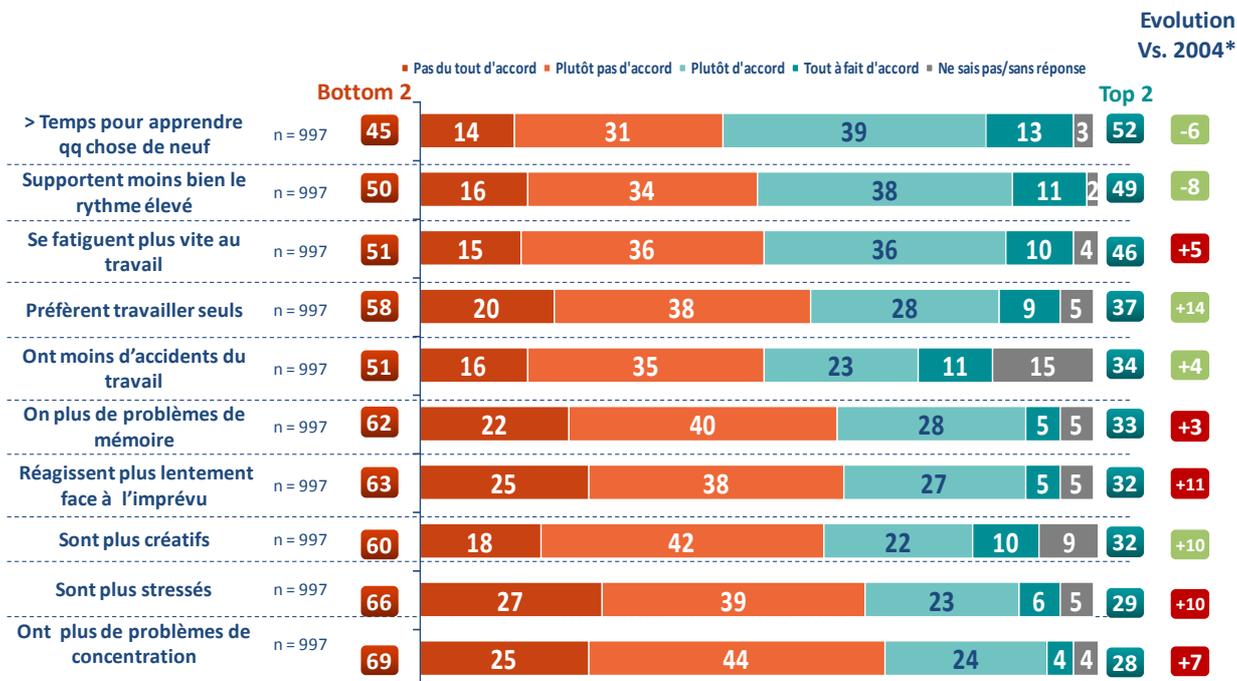
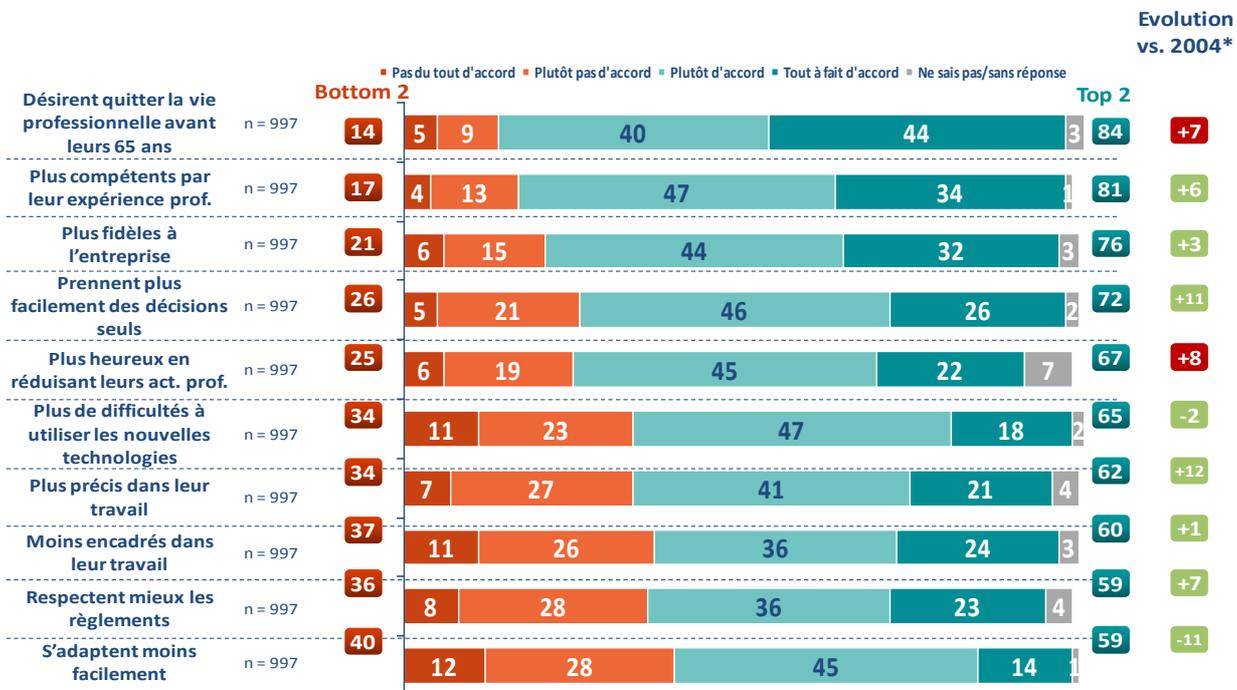
Dans la même ligne que cette première étude, les stéréotypes évalués et qui concernent les travailleurs plus âgés ont été abordés sous 9 angles de vues différents :

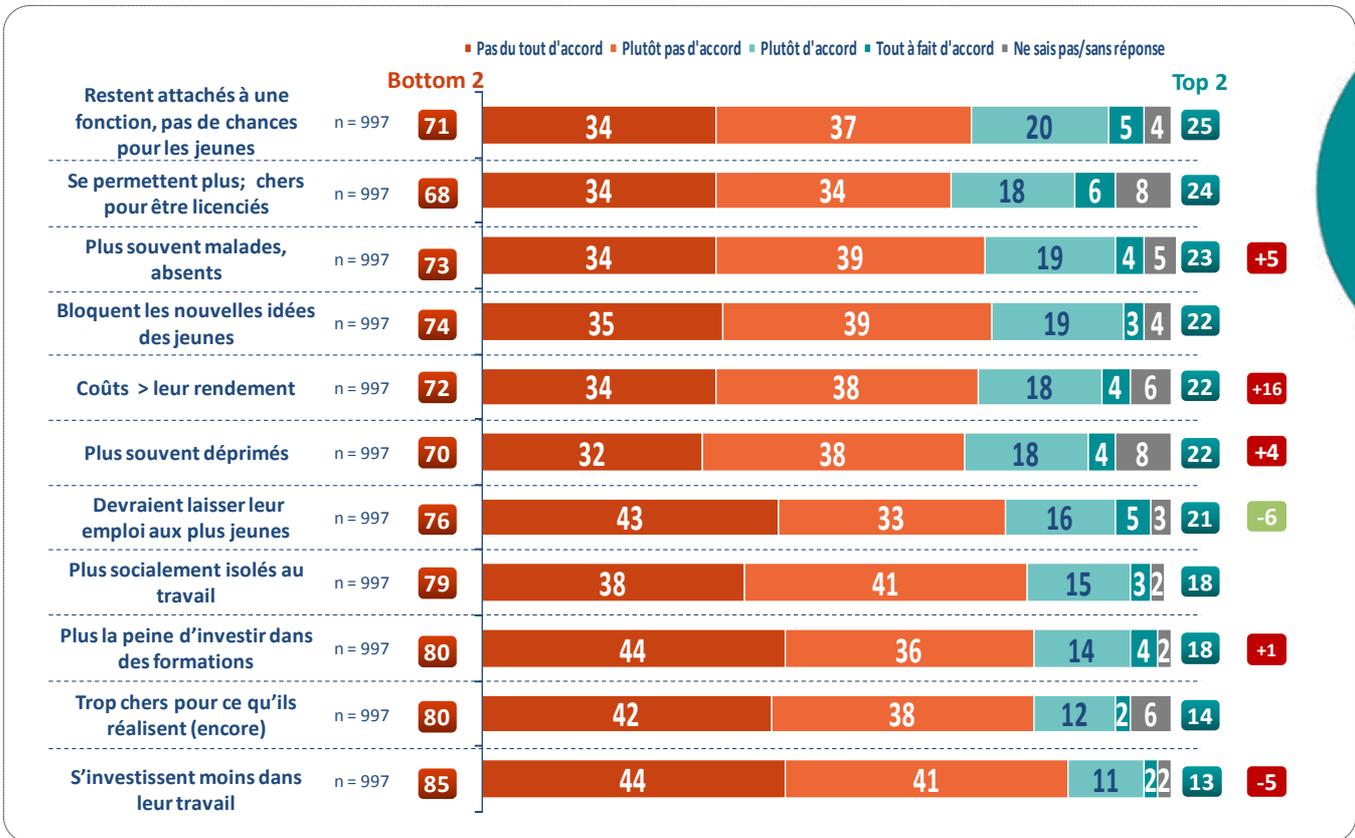
- Autonomie au travail
- Motivation pour le travail
- Difficultés mentales et cognitives
- Difficultés physiques
- Problèmes relationnels
- Capacité d'apprentissage
- Expérience professionnelle
- Efficacité, qualité du travail
- Société

12 Cela représente la somme des pourcentages 'plutôt d'accord' et 'tout à fait d'accord'. Dans la Graphique 18, ceci est indiqué sous 'Top 2'. 'Bottom 2' regroupe la part des répondants qui ont indiqué 'plutôt pas d'accord' et 'pas du tout d'accord'.

13 Dans cette enquête, 864 répondants belges âgés de 20 à 65 ans avaient été interrogés en face à face. Cette population ne correspond pas exactement à la population interrogée dans la présente enquête. Nous avons en effet, pour notre étude, questionné des actifs et des demandeurs d'emploi âgés de 18 à 65 ans. Mais dans les faits, notre échantillon comprend seulement huit répondants (0,80%) de 18-19 ans. La différence entre les deux échantillons est donc négligeable.

Graphique 17: Stéréotypes et préjugés sur les travailleurs plus âgés





Les personnes plus âgées sont perçues comme des travailleurs qui souhaitent s'arrêter de travailler avant l'âge de la pension (84%). Beaucoup (67%) partagent aussi l'idée que les travailleurs plus âgés sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles. Lorsque nous comparons ces résultats avec ceux de 2004, nous constatons que ce stéréotype s'est renforcé de 7 à 8%. On perçoit nettement l'impact du contexte actuel de la modification du régime des pensions et du débat en cours sur le sujet.

Les principaux glissements par rapport à 2004 concernent les « coûts » par rapport au rendement des « seniors ». Ainsi 14% estiment que les travailleurs plus âgés sont trop chers pour ce qu'ils réalisent encore et 22% qu'ils coûtent trop cher par rapport à leur rendement. Ce dernier chiffre a progressé de 16% par rapport à 2004. En revanche, 81% indiquent que les travailleurs plus âgés sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle ; on constate ici une progression de 6%.

Les travailleurs plus âgés ne sont pas seulement valorisés pour leur expérience professionnelle mais également pour leur fidélité (76%).

Même s'il y a toujours deux-tiers qui pensent que les seniors éprouvent plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies, nous constatons, sur ce point, une baisse de 2% comparativement à 2004. De même, moins de répondants (-6%) semblent partager l'idée que les travailleurs plus âgés mettent plus de temps pour apprendre quelque chose de neuf, c'est le cas également de l'image stéréotypée selon laquelle ils supporteraient moins bien les rythmes de travail élevés même si environ 1 répondant sur 2 partage ces idées. Dans la même ligne, nous constatons que le préjugé selon lequel les seniors s'adaptent moins facilement au changement est moins répandu (-11%) avec 6 répondants sur 10 qui le pensent.

Face à ces changements positifs dans la perception, on note quand même quelques changements négatifs. Ainsi, un nombre de répondants significativement plus important qu'en 2004 estiment que les travailleurs plus âgés se fatiguent plus vite au travail (+5%), réagissent plus lentement face à l'imprévu (+11%), sont plus stressés (+10%), et ont plus de problèmes de concentration (+7%). Ils seraient aussi plus souvent malades/absents (+5%).

Un quart des répondants estiment que les travailleurs plus âgés doivent laisser la place à la jeune génération et qu'ils se permettent plus de choses à cause du coût élevé de leur licenciement. 18% estiment que cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation continue des travailleurs plus âgés.

Le nombre de personnes qui ont indiqué « sans opinion » reste limité sauf pour les réponses « moins d'accidents du travail », « plus créatifs », « plus souvent déprimés », « se permettent plus parce qu'ils estiment que cela coûte trop cher de les licencier » et « sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles ».

Un cinquième des répondants estiment que les travailleurs plus âgés doivent céder leur place aux jeunes ; cette opinion est moins répandue qu'en 2004 (-6%). Il semble donc que la proportion de gens qui pensent que les personnes plus âgées doivent rester au travail augmente.

Dans la précédente étude, l'analyse des stéréotypes questionnés a montré que la plupart pouvaient être groupés en 9 facteurs relativement homogènes, ayant tous leurs propres caractéristiques et leur propre logique.

Stéréotypes concernant la capacité d'adaptation

- Les travailleurs plus âgés supportent moins bien les rythmes de travail élevés
- Les travailleurs plus âgés mettent plus de temps pour apprendre quelque chose de neuf

- Les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies
- Les travailleurs plus âgés s'adaptent moins facilement au changement

Stéréotypes concernant le sentiment de responsabilité

Ce groupe rassemble 4 stéréotypes à connotation positive.

- Les travailleurs plus âgés sont plus précis dans leur travail
- Les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à l'entreprise
- Les travailleurs plus âgés ont moins d'accidents du travail
- Les travailleurs plus âgés respectent mieux les règlements

Stéréotypes concernant les capacités cognitives

- Les travailleurs plus âgés réagissent plus lentement face à l'imprévu
- Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire
- Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de concentration
- Les travailleurs plus âgés sont plus créatifs

Stéréotypes concernant les aspects émotionnels

- Les travailleurs plus âgés sont plus stressés
- Les travailleurs plus âgés sont plus souvent déprimés
- Les travailleurs plus âgés sont plus souvent absents

Stéréotypes concernant les aspects économiques

- Les travailleurs plus âgés sont moins efficaces et moins productifs
- Cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation continue des travailleurs plus âgés
- Les travailleurs plus âgés coûtent trop cher par rapport à leur rendement
- Les travailleurs plus âgés sont trop chers pour ce qu'ils réalisent (encore)

Stéréotypes concernant l'expérience professionnelle

Cette catégorie comprend 3 préjugés positifs :

- Les travailleurs plus âgés prennent plus facilement des décisions seuls
- Les travailleurs plus âgés doivent être moins encadrés dans leur travail
- Les travailleurs plus âgés sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle

Stéréotypes concernant la fin de carrière

- Les travailleurs plus âgés devraient laisser leur emploi aux plus jeunes
- Les travailleurs plus âgés désirent quitter la vie professionnelle avant leurs 65 ans
- Les travailleurs plus âgés sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles

Stéréotypes concernant l'isolement social

- Les travailleurs plus âgés sont plus socialement isolés au travail
- Les travailleurs plus âgés préfèrent travailler seuls

Pour chacun de ces groupes de préjugés, les stéréotypes concernés et les différences importantes dans les réponses vont être identifiés dans les deux paragraphes suivants, sur la base de la formation, du statut, de la situation professionnelle, de la taille de l'entreprise et du secteur d'une part (5.5.5), et sur la base de l'âge, du sexe et de la région d'autre part (5.5.6).

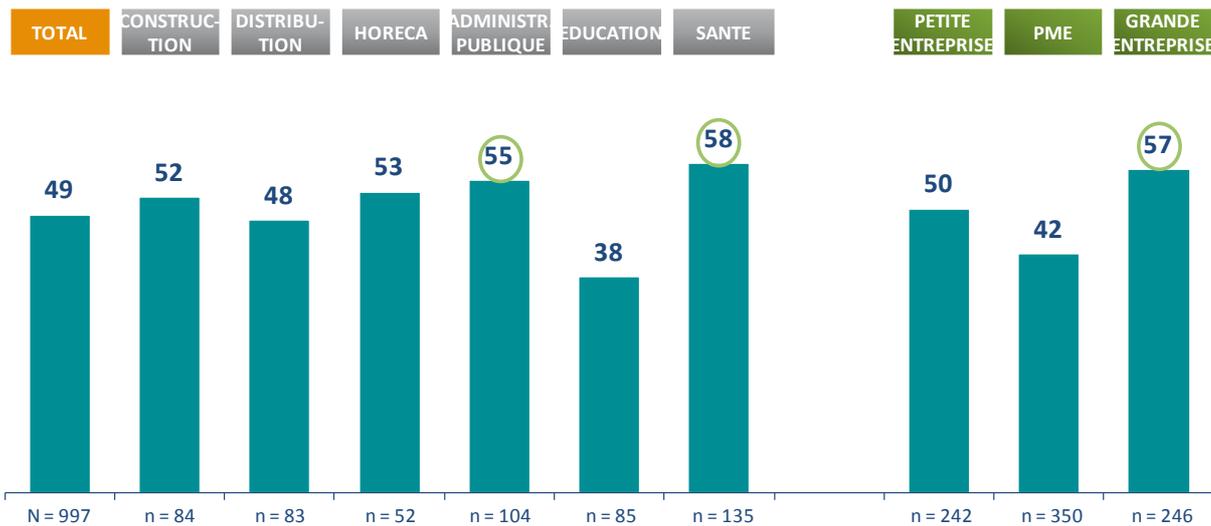
5.5.5 Divers stéréotypes sur les travailleurs plus âgés en fonction du profil du travailleur

A. Groupe de stéréotypes concernant la capacité d'adaptation

Préjugé concernant l'augmentation de la charge de travail

Graphique 18: Préjugé concernant l'augmentation de la charge de travail

Les travailleurs plus âgés supportent moins bien les rythmes de travail élevés



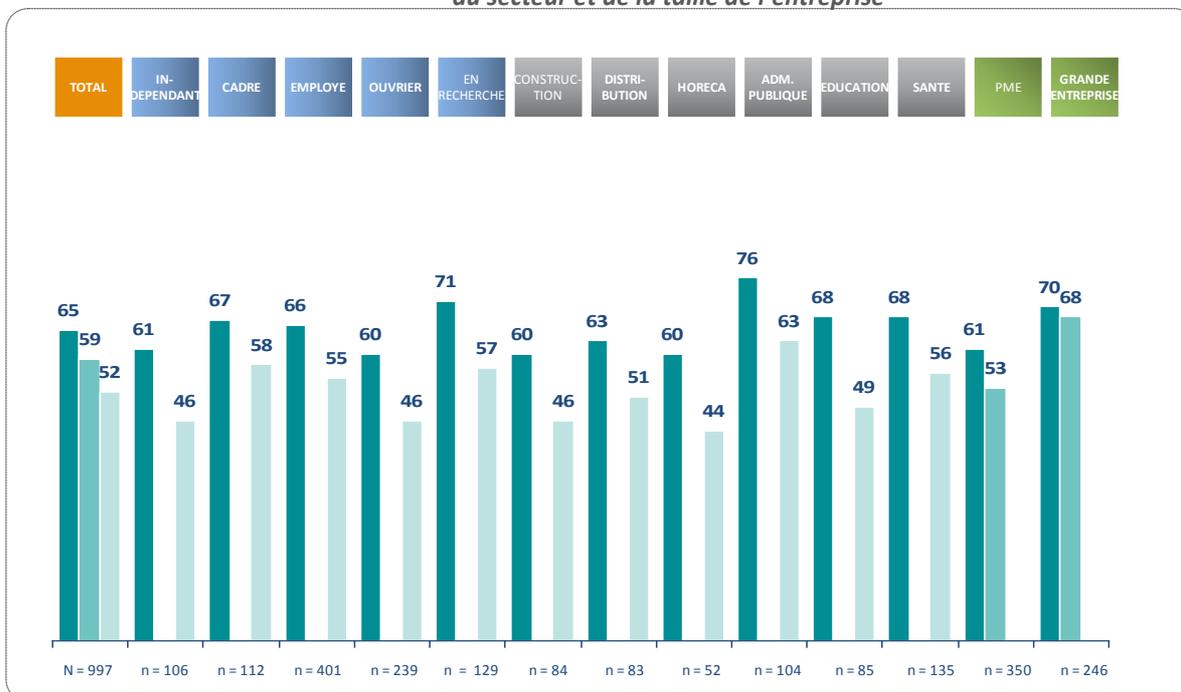
Dans le secteur des soins de santé et services sociaux (58%) ainsi que dans l'administration publique (55%), le préjugé selon lequel les travailleurs plus âgés supporteraient moins bien une augmentation de la charge de travail est plus présent que dans l'enseignement (38%).

Comparativement aux PME (42%), il y a également, dans les grandes entreprises, significativement plus de travailleurs qui pensent que les travailleurs âgés ont des difficultés lorsque le rythme de travail augmente (57%).

Préjugé concernant la capacité d'apprentissage des travailleurs plus âgés

- Les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies
- Les travailleurs plus âgés s'adaptent moins facilement au changement
- Les travailleurs plus âgés mettent plus de temps pour apprendre quelque chose de neuf

Graphique 19: Préjugés concernant la capacité d'apprentissage des travailleurs plus âgés, en fonction du statut, du secteur et de la taille de l'entreprise



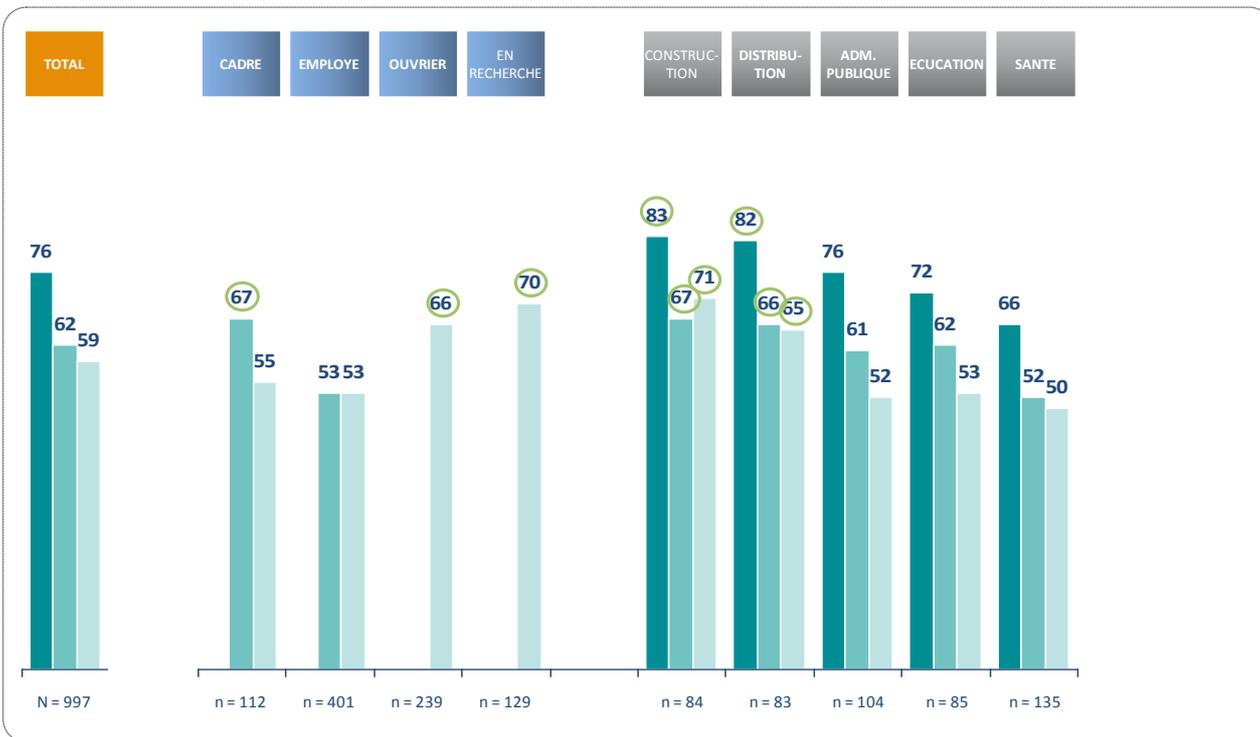
Les demandeurs d'emploi sont significativement plus nombreux à penser que les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies, comparativement aux ouvriers. Avec les cadres et les employés, les demandeurs d'emploi pensent davantage que les travailleurs plus âgés ont besoin de plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau, comparativement aux ouvriers. L'utilisation des nouvelles technologies par les travailleurs plus âgés est davantage perçue comme difficile par les travailleurs de l'administration publique (76%), de l'enseignement (68%) et du secteur des soins de santé et services sociaux (68%).

L'image stéréotypée des travailleurs âgés ayant une capacité d'apprentissage plus limitée sévit davantage dans les grandes entreprises que dans les PME.

B. Groupe de stéréotypes concernant le sentiment de responsabilité des plus âgés

- Les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à l'entreprise
- Les travailleurs plus âgés sont plus précis dans leur travail
- Les travailleurs plus âgés respectent mieux les règlements

Graphique 20:



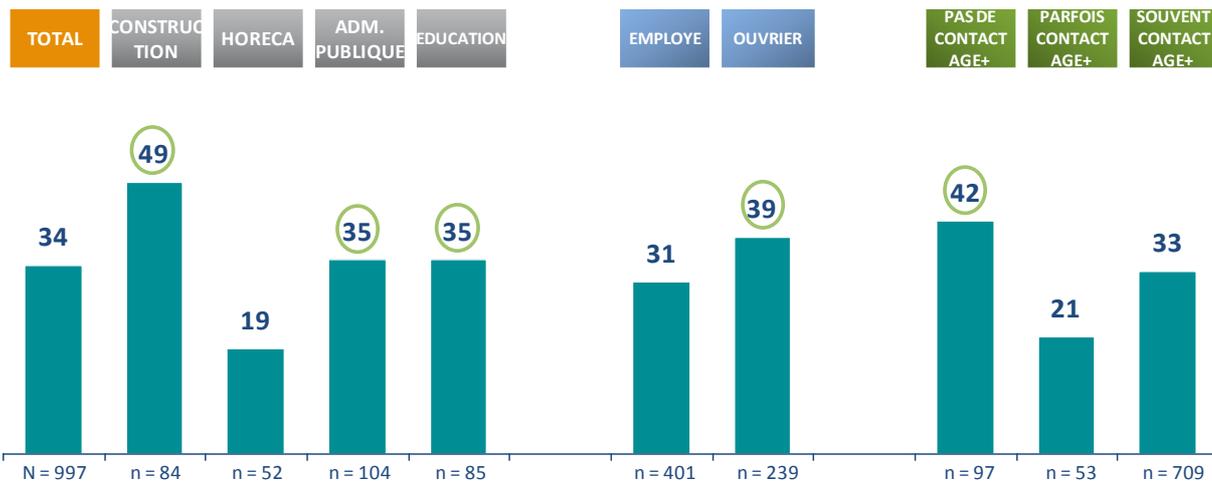
Les cadres perçoivent significativement plus les travailleurs plus âgés comme étant plus précis dans leur travail (par rapport aux jeunes) comparativement aux employés. Dans le secteur de la construction et de la distribution, on relève des préjugés plus positifs sur le sentiment de responsabilité des travailleurs plus âgés en général, comparativement au secteur de la santé, et – dans une moindre mesure – à l'administration publique et à l'enseignement.

Chez les personnes qui ne sont jamais en contact avec des travailleurs plus âgés, on trouve plus souvent l'idée que les travailleurs plus âgés sont plus fidèles (84% vs. 64% 'parfois en contact').

Préjugés concernant les accidents du travail

Graphique 21:

Les travailleurs plus âgés ont moins d'accidents du travail



L'opinion des ouvriers diffère très peu de celle des employés sur ce point. 4 ouvriers sur 10 sont d'accord avec cette affirmation, tandis que 3 employés sur 10 attribuent significativement moins les accidents du travail aux travailleurs plus âgés et donc davantage aux jeunes. L'industrie du bâtiment, l'administration publique et l'enseignement ont cette image positive des travailleurs plus âgés, davantage que l'horeca.

Accessoirement, il est intéressant de constater que ceux qui ne sont jamais en contact avec des travailleurs plus âgés au travail ont significativement davantage cette image positive des travailleurs plus âgés (42% vs. 33% 'souvent en contact avec des travailleurs plus âgés').

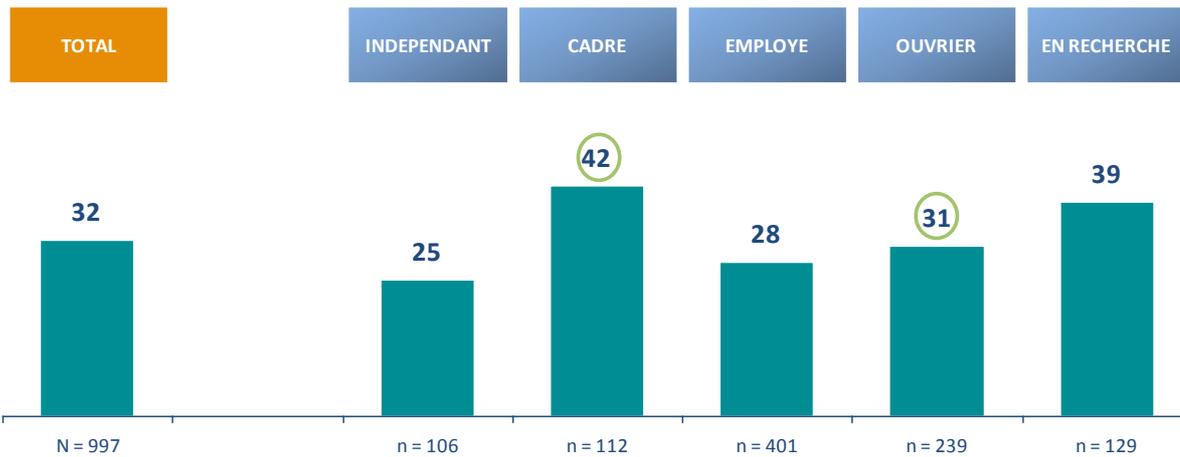
C. Groupe de stéréotypes concernant les capacités cognitives

Les personnes ayant un diplôme de l'enseignement secondaire ont des préjugés négatifs plus forts sur les capacités cognitives des travailleurs plus âgés, que les personnes ayant un diplôme supérieur. Les ouvriers et les demandeurs d'emploi ont ce même préjugé, davantage que les cadres et les employés. Nous ne constatons pas de différences entre les différents secteurs.

Préjugé sur le temps de réaction des travailleurs plus âgés

Graphique 22:

Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire



Préjugé sur la mémoire des travailleurs plus âgés

Par rapport aux 43% de demandeurs d'emploi qui pensent que les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire, seulement 28% de cadres pensent la même chose. 28% de personnes ayant un diplôme supérieur sont du même avis, et 36% de travailleurs ayant un diplôme de l'enseignement secondaire.

Préjugé sur l'attention des travailleurs plus âgés

Les ouvriers (32%) et les demandeurs d'emploi (36%) sont plus nombreux que les employés (23%) à croire au stéréotype des travailleurs plus âgés ayant des problèmes de concentration.

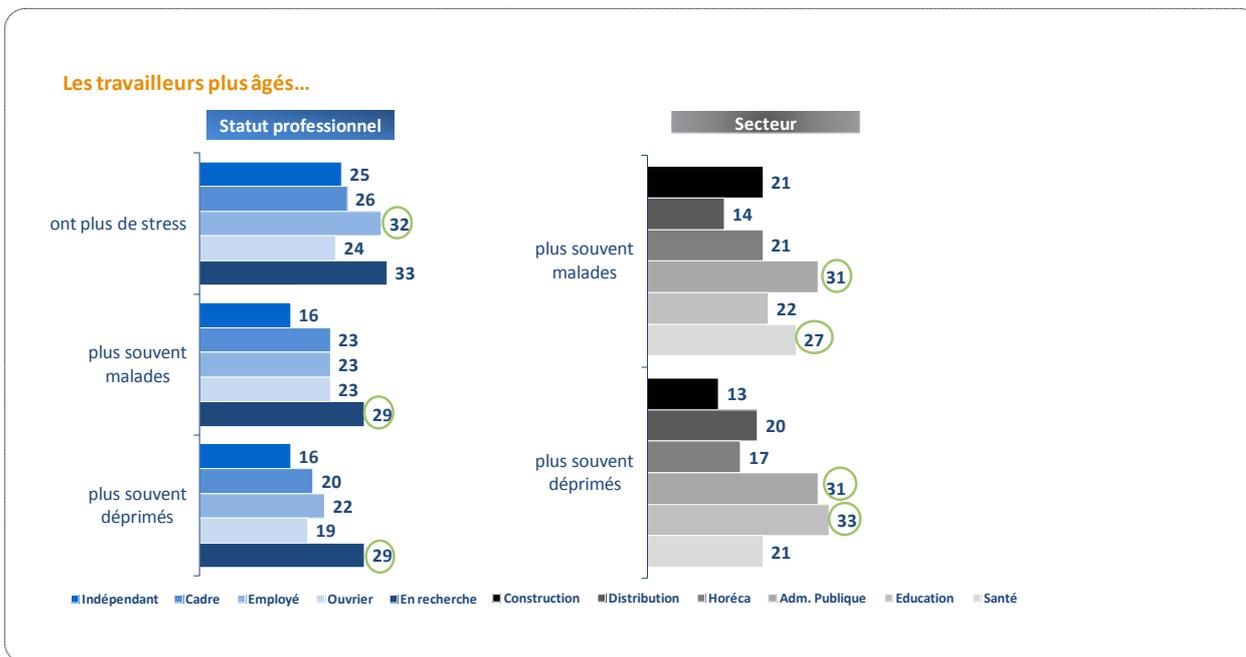
Préjugé sur la créativité des travailleurs plus âgés

La capacité créative des plus âgés est pourtant davantage valorisée par les groupes qui estiment moins performantes leurs capacités cognitives, à savoir les travailleurs ayant un diplôme de l'enseignement secondaire, les ouvriers et les demandeurs d'emploi. On retiendra que les personnes qui ne sont jamais en contact avec des collègues plus âgés ont l'image que ces derniers sont plus créatifs (40% vs. 29% 'souvent en contact').

D. Groupe de stéréotypes concernant les aspects émotionnels

Les employés sont plus nombreux que les ouvriers à penser que les travailleurs plus âgés sont plus stressés que les jeunes (32% vs. 24%). Les demandeurs d'emploi ont davantage le préjugé que les travailleurs plus âgés sont plus souvent déprimés (29%) et plus souvent absents du travail (29%).

Graphique 23:



L'idée que les travailleurs plus âgés sont plus souvent dépressifs est plus fréquente dans l'enseignement (33%) et l'administration publique (31%) que dans le secteur des soins de santé (21%).

E. Groupe de stéréotypes concernant les aspects économiques

Préjugé sur la productivité et les prestations

- Les travailleurs plus âgés coûtent trop cher par rapport à leur rendement
- Les travailleurs plus âgés sont trop chers pour ce qu'ils réalisent (encore)
- Les employés plus âgés se permettent plus parce qu'ils trouvent qu'ils coûtent quand même trop cher pour être licenciés

Les cadres¹⁴ sont significativement plus nombreux à penser que les travailleurs plus âgés coûtent trop cher par rapport à leur rendement (35% vs. 22% en moyenne). Les cadres et les demandeurs d'emplois ont davantage le préjugé que les travailleurs plus âgés sont trop chers pour ce qu'ils présentent (19%). Ce préjugé sur les coûts salariaux non proportionnels au rendement est plus présent dans le secteur de la santé et dans l'administration publique (resp. 31%) et moins dans le secteur de la distribution (18%).

Les ouvriers considèrent plus souvent les travailleurs plus âgés comme des travailleurs qui se permettent davantage de choses parce que leur licenciement coûte trop cher, comparativement aux employés (28% pour les ouvriers vs. 21% pour les employés).

- Cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation continue des travailleurs plus âgés

Un nombre significativement plus important d'ouvriers estiment que cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation des travailleurs plus âgés (23% vs. 18% en moyenne). Il est également intéressant d'épingler que les personnes qui ne sont jamais en contact avec des travailleurs plus âgés sont les plus nombreuses à penser que cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation des travailleurs plus âgés (24% vs. 9% parfois, 18% souvent).

F. Groupe de stéréotypes concernant l'expérience professionnelle

Nous retrouvons ici 3 préjugés positifs :

- Les travailleurs plus âgés prennent plus facilement des décisions seuls
- Les travailleurs plus âgés doivent être moins encadrés dans leur travail
- Les travailleurs plus âgés sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle

Les préjugés positifs sur l'expérience professionnelle des travailleurs plus âgés se retrouvent dans une moindre mesure dans l'esprit des personnes avec un diplôme supérieur. Ce sont

14 Les top managers auraient, en général, moins de préjugés que la ligne hiérarchique qui est plus directement responsable des embauches (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2004-2005).

surtout les ouvriers et les demandeurs d'emploi qui véhiculent ces stéréotypes positifs, et moins les employés. On note le même phénomène dans les secteurs de la construction et de la distribution, et moins dans le secteur des soins de santé et dans l'administration publique.

G. Groupe de stéréotypes concernant la fin de carrière

Préjugé sur le souhait de pension anticipée

- Les travailleurs plus âgés devraient laisser leur emploi aux plus jeunes
- Les travailleurs plus âgés désirent quitter la vie professionnelle avant leurs 65 ans
- Les travailleurs plus âgés sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles

Les demandeurs d'emploi sont plus nombreux (34%) à penser que les travailleurs plus âgés devraient laisser leur place aux jeunes, mais les autres statuts professionnels pensent quasiment la même chose.

Le préjugé selon lequel les travailleurs plus âgés souhaitent mettre un terme définitif à leur carrière avant l'âge de la pension est significativement plus présent chez les employés (86%) et les ouvriers (82%) que chez les indépendants (73%). Les secteurs dans lesquels on rencontre les stéréotypes les plus forts sont l'enseignement (91%), l'administration publique (89%) et le secteur des soins de santé (87%). Cette idée se rencontre davantage dans les grandes entreprises et les PME que dans les petites entreprises (resp. 91% et 84% vs. 74%). Ceux qui sont souvent en contact avec des travailleurs plus âgés sont aussi plus nombreux à penser que les travailleurs plus âgés souhaitent anticipativement mettre un terme définitif à leur carrière (85% vs. 76% 'jamais en contact').

Les demandeurs d'emploi et les employés sont plus nombreux que les cadres à penser que les travailleurs plus âgés seraient plus heureux s'ils réduisaient leurs activités professionnelles (resp. 71% et 69% vs. 59%). C'est un préjugé partagé par beaucoup plus de travailleurs du secteur de la santé et des services sociaux que ceux du secteur de la construction (73% vs. 59%).

H. Groupe de stéréotypes concernant l'isolement social

Préjugé sur la prise de décisions par les travailleurs plus âgés

- Les travailleurs plus âgés sont plus socialement isolés

Préjugé sur l'autonomie des travailleurs plus âgés

- Les travailleurs plus âgés préfèrent travailler seuls

Un nombre plus important d'ouvriers et de demandeurs d'emploi que d'employés sont d'avis que les travailleurs plus âgés sont plus souvent socialement isolés au travail (resp. 21% et 25% vs. 14%). Il y a aussi significativement plus d'ouvriers qui les considèrent comme une catégorie d'âge qui préfère travailler de manière autonome (44%).

I. Préjugé concernant la motivation pour le travail

Le préjugé selon lequel les travailleurs plus âgés s'investissent moins dans leur travail est plus fort (mais de manière limitée) chez les ouvriers que chez les employés (16% vs. 10%). Les personnes qui sont souvent en contact avec des travailleurs plus âgés pensent moins que ceux-ci s'investissent moins dans leur travail que les gens qui n'ont pas de contacts réguliers avec les travailleurs plus âgés (12% vs. 25%).

J. Préjugé sur la notion de « vieux » par rapport à « jeune »

Les cadres et les demandeurs d'emploi sont les plus nombreux à penser que les travailleurs plus âgés restent attachés à leur fonction et par conséquent ne laissent pas leurs chances aux jeunes (35% et 29%) ; l'enseignement et le secteur des soins de santé sont du même avis (resp. 27%) et moins le secteur de la construction (14%).

Dans notre analyse des préjugés à l'égard des travailleurs plus âgés, nous avons aussi examiné quel pouvait être l'impact d'avoir été victime de discrimination sur le marché du travail ces cinq dernières années, en raison de son âge.

Il ressort de cette analyse que les victimes de sentiments de discrimination sont significativement moins nombreux à croire que les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à leur entreprise (29% vs. 71%), mais pensent en revanche que ces travailleurs sont plus souvent déprimés (28% vs. 19%), plus souvent malades ou absents (30% vs. 20%) et qu'ils se permettent davantage parce qu'ils savent que leur licenciement impliquerait des coûts plus élevés (30% vs. 21%). Ils pensent aussi significativement plus que les autres que les travailleurs plus âgés s'attachent à leur fonction et ne laissent par conséquent pas de chances aux jeunes (34% vs. 20%) et, dans le prolongement de cette idée, qu'ils devraient céder leur place aux jeunes (27% vs. 19%).

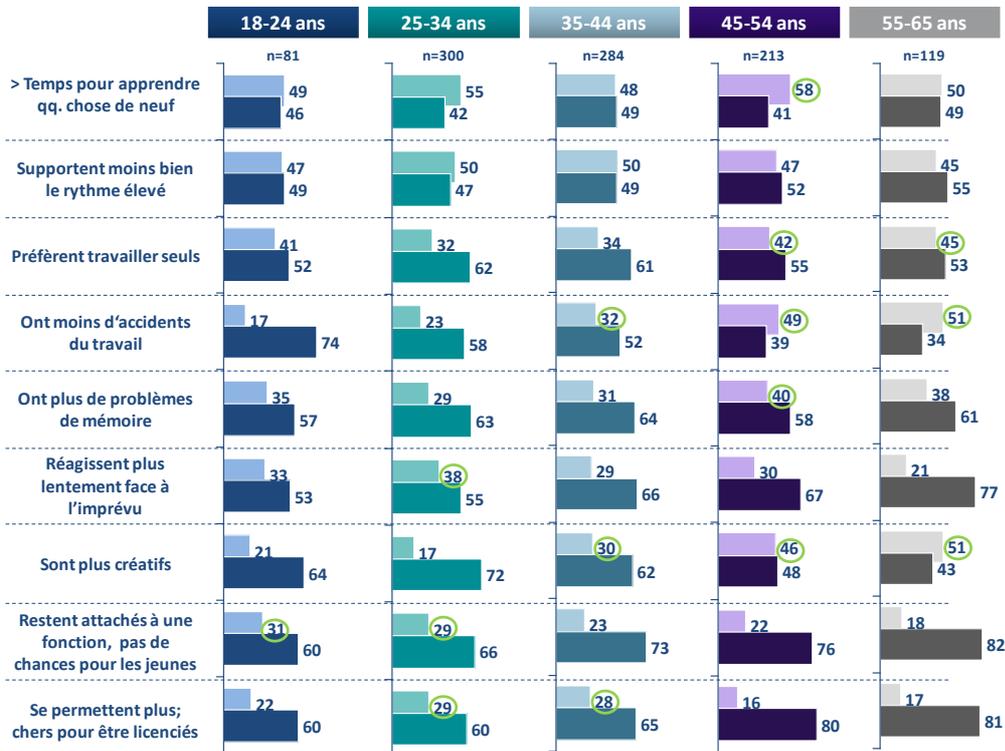
5.5.6 Divers stéréotypes sur les travailleurs plus âgés en fonction de l'âge, du sexe et de la région

L'opinion selon laquelle les travailleurs plus âgés souhaiteraient arrêter de travailler avant l'âge actuel de la pension est partagée par davantage de 45-54 ans (88%), tout comme l'idée que ces travailleurs seraient plus heureux s'ils réduisaient leurs activités professionnelles (74%).

En règle générale, on remarque que les travailleurs plus âgés approuvent significativement davantage les stéréotypes positifs (sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle, sont plus fidèles, prennent plus facilement des décisions seuls, sont plus précis, doivent être moins encadrés, respectent mieux les règlements, ont moins d'accidents du travail, sont plus créatifs) et qu'à contrario, les jeunes semblent davantage partager les préjugés négatifs sur les travailleurs plus âgés (s'adaptent moins facilement au changement, réagissent plus lentement face à l'imprévu, restent attachés à une fonction et ne laissent donc pas leurs chances aux jeunes, se permettent davantage en raison des « frais élevés pour leur licenciement », sont plus souvent malades, coûtent trop cher par rapport à leur rendement, sont plus socialement isolés au travail, s'investissent moins).

Par contre les 45-54 ans sont significativement plus nombreux à être d'accord avec l'idée que les travailleurs plus âgés ont besoin de plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau, ont plus de problèmes de mémoire, et que cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation continue des seniors. Cette dernière affirmation est aussi davantage partagée par les plus de 55 ans.

Graphique 24: Stéréotypes et préjugés sur les travailleurs plus âgés, en fonction de l'âge





On ne remarque pas de différences significatives entre l'opinion des hommes et celles des femmes, à une exception près. Deux-tiers des hommes pensent que les travailleurs plus âgés doivent être moins encadrés dans leur travail, alors que seulement 55% des femmes partagent ce point de vue.

Pour quasiment la moitié des stéréotypes questionnés, nous constatons des différences régionales. À Bruxelles, on est moins d'accord avec le stéréotype selon lequel les travailleurs plus âgés souhaitent arrêter leurs activités professionnelles avant leurs 65 ans, mais aussi le fait qu'ils éprouveraient plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies, et qu'ils seraient trop chers pour ce qu'ils prestent (encore).

En Flandre, moins de personnes croient au préjugé selon lequel les travailleurs plus âgés supportent moins bien les rythmes de travail élevés et sont plus vite fatigués, comparativement à Bruxelles et à la Wallonie.

En Wallonie, on rencontre des stéréotypes et des préjugés sur les travailleurs plus âgés qui sont plus ancrés qu'en Flandre ou à Bruxelles. Ainsi en Wallonie, certains stéréotypes sur les difficultés mentales et cognitives des travailleurs plus âgés sont l'avis de davantage de personnes. Les Wallons considèrent davantage les travailleurs plus âgés comme étant des travailleurs avec plus de problèmes de mémoire (39%), plus de problèmes de concentration (35%), qui sont plus souvent malades ou absents (31%). De même, le préjugé selon lequel les travailleurs plus âgés s'investissent moins dans leur travail est plus présent en Wallonie (19%) ainsi que l'idée que ces personnes préfèrent travailler seules (43%).

Pour finir, les Wallons sont significativement plus nombreux à penser que les travailleurs plus âgés refusent leurs chances aux jeunes et bloquent les nouvelles idées des travailleurs plus jeunes. Pour résumer, nous dirons que dans le sud du pays, les stéréotypes à l'égard des travailleurs plus âgés sont plus négatifs qu'en Flandre ou à Bruxelles.

Tableau 6 : Stéréotypes et préjugés sur les travailleurs plus âgés, en fonction de la région

Travailleurs âgés	Flandre 	Bruxelles 	Wallonie 
n	587	87	323
Stéréotypes concernant la fin de carrière			
Désirent quitter la vie professionnelle avant leurs 65 ans	86%	70%	82%
Devraient laisser leur emploi aux plus jeunes	16%	21%	32%
Stéréotypes concernant le scapacités d'adaptation			
Les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies	66%	51%	67%
Les travailleurs plus âgés supportent moins les rythms de travail élevés	43%	56%	57%
Stéréotypes concernant les capacités cognitives			
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de concentration	23%	24%	35%
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire	31%	25%	39%
Stéréotypes concernant les capacités émotionnelles			
Les travailleurs plus âgés sont plus souvent malades, absents	19%	23%	31%
Stéréotypes concernant les aspects économiques			
Coûtent trop cher par rapport à leur rendement	22%	14%	26%
Sont trop chers pour ce qu'ils réalisent (encore)	14%	6%	17%
Cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation continue des plus âgés	14%	17%	25%
Stéréotypes concernant l'isolement social			
Préfèrent travailler seuls	33%	39%	43%
Sont plus socialement isolés au travail	15%	14%	25%
Stéréotypes concernant la relation jeune - vieux			
Restent attachés à une fonction; donnent pas de chances aux jeunes	20%	25%	33%
Bloquent les nouvelles idées des travailleurs plus jeunes	19%	22%	28%
Stéréotypes concernant la motivation			
S'investissent moins dans leur travail	10%	8%	19%

5.6 Fréquence des divers stéréotypes sur les travailleurs plus jeunes

Dans notre étude, les stéréotypes portant sur les jeunes au travail peuvent être regroupés sous 6 catégories ayant chacune leurs propres caractéristiques et leur propre logique.

Groupe de stéréotypes concernant la motivation au travail

- Les jeunes travailleurs veulent vite faire carrière
- Les jeunes travailleurs prêtent plus d'attention à l'équilibre entre le travail et la vie privée
- Les jeunes se préoccupent plus de leurs droits et de leur rémunération que du travail en soi
- Les jeunes préfèrent travailler de 9 à 5

Groupe de stéréotypes concernant l'assertivité et les capacités de communication

- Les jeunes s'expriment plus au travail que les plus âgés
- Les jeunes pensent qu'ils peuvent faire mieux, que les travailleurs plus âgés, à cause des études qu'ils ont faites

Groupe de stéréotypes concernant la discipline et le sentiment de responsabilité

- Les jeunes travailleurs sont trop critiques envers leur employeur
- Pendant les heures de travail, les jeunes sont trop souvent occupés avec des choses qui n'ont rien à voir avec le travail (par exemple Facebook; YouTube, etc.)
- Les jeunes travailleurs arrivent plus souvent en retard au travail

Groupe de stéréotypes concernant les aspects économiques

- Les jeunes travailleurs doivent travailler plus dur pour gagner moins
- Les jeunes travailleurs sont plus efficaces et plus productifs
- Les jeunes sont paresseux

Groupe de stéréotypes concernant les capacités sociales

- Les jeunes travailleurs sont moins collégiaux que les travailleurs plus âgés
- Les jeunes travailleurs sont moins ouverts à faire quelque chose hors du travail, ensemble avec les collègues

Groupe de stéréotypes concernant la carrière des jeunes

- Beaucoup de jeunes travaillent au-dessous de leur niveau parce que sinon, ils n'obtiennent pas de chances sur le marché du travail
- Les jeunes prennent les emplois des plus âgés

Pour chacune de ces catégories de préjugés, nous allons, dans les paragraphes suivants, identifier les stéréotypes concernés et les principales différences dans les réponses, sur la base de l'âge, du sexe, de la région, de la formation, du statut, de la situation professionnelle, de la taille de l'entreprise et du secteur.

5.6.1 Divers stéréotypes sur les travailleurs plus jeunes en fonction de l'âge, du sexe et de la région

Les stéréotypes qui reviennent le plus souvent sont ceux qui concernent la motivation au travail et l'assertivité, les capacités de communication des jeunes.

Près de 8 répondants sur 10 pensent que les jeunes veulent faire rapidement carrière, une opinion que partagent toutes les catégories d'âge. 2 répondants sur 3 les considèrent comme une génération qui prête plus d'attention à l'équilibre entre travail et vie privée ; sur ce point aussi toutes les catégories d'âge sont d'accord. Environ 6 répondants sur 10 estiment que les jeunes s'expriment plus au travail que leurs collègues plus âgés (58%) et qu'ils pensent qu'ils peuvent faire mieux que les travailleurs plus âgés à cause des études qu'ils ont faites (57%) ; cette opinion est partagée par davantage de travailleurs plus âgés.

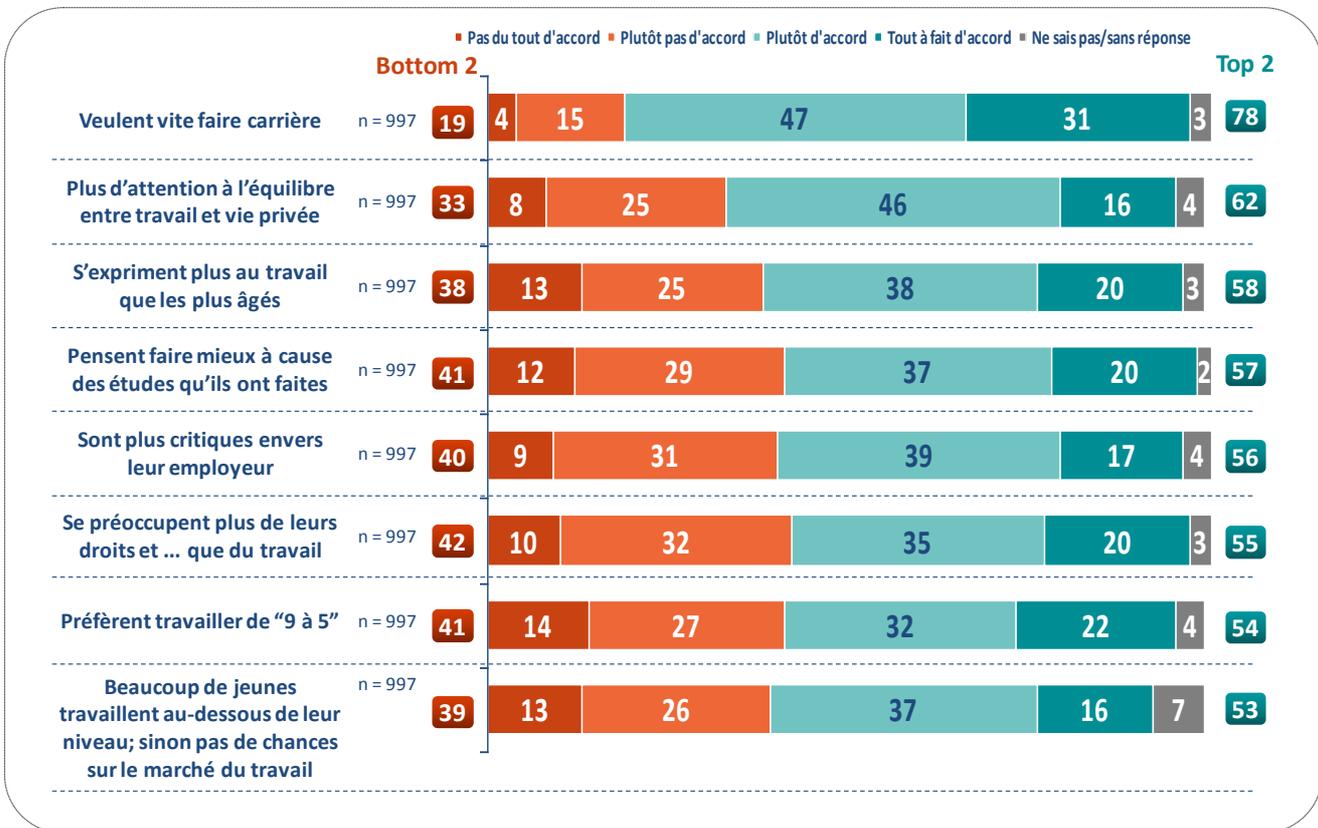
56% estiment que les jeunes sont trop critiques envers leur employeur ; ce pourcentage grimpe même jusqu'à 64% selon les 45-54 ans et jusqu'à 67% selon les plus de 55 ans.

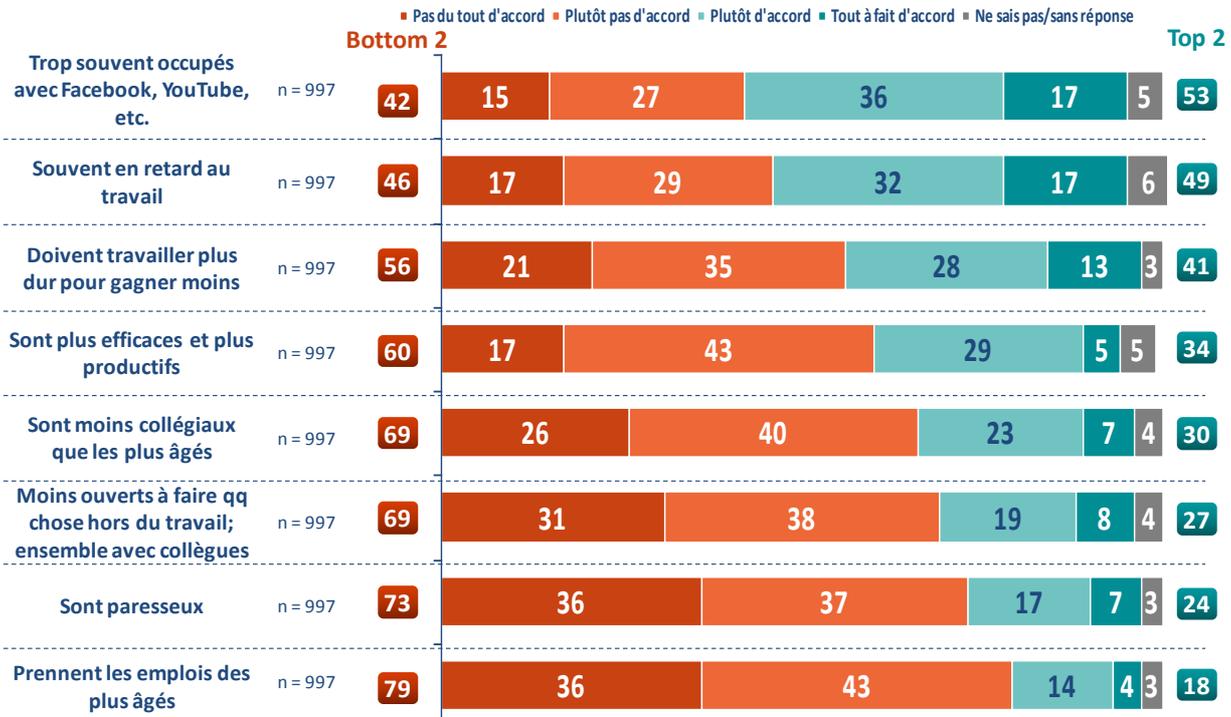
55% sont d'avis que les jeunes se préoccupent plus de leurs droits et de leurs rémunération que du travail en soi, et qu'ils auraient une mentalité « 9 à 5 ». Une petite majorité pense que beaucoup de jeunes travaillent en-dessous de leur niveau parce qu'autrement ils n'auraient pas de chances sur le marché du travail ; cette idée est significativement plus répandue chez les 25-34 ans (58%).

1 répondant sur 2 considère que les jeunes sont des travailleurs moins disciplinés : ils sont souvent trop occupés avec des choses qui n'ont rien à voir avec le travail (Facebook, YouTube etc.) et arrivent plus souvent en retard au travail. En ce qui concerne le fait qu'ils soient trop occupés avec des choses qui n'ont rien à voir avec le travail, nous constatons que les 25-34 ans sont significativement plus nombreux à être de cet avis (51%) que les 18-24 ans (35%).

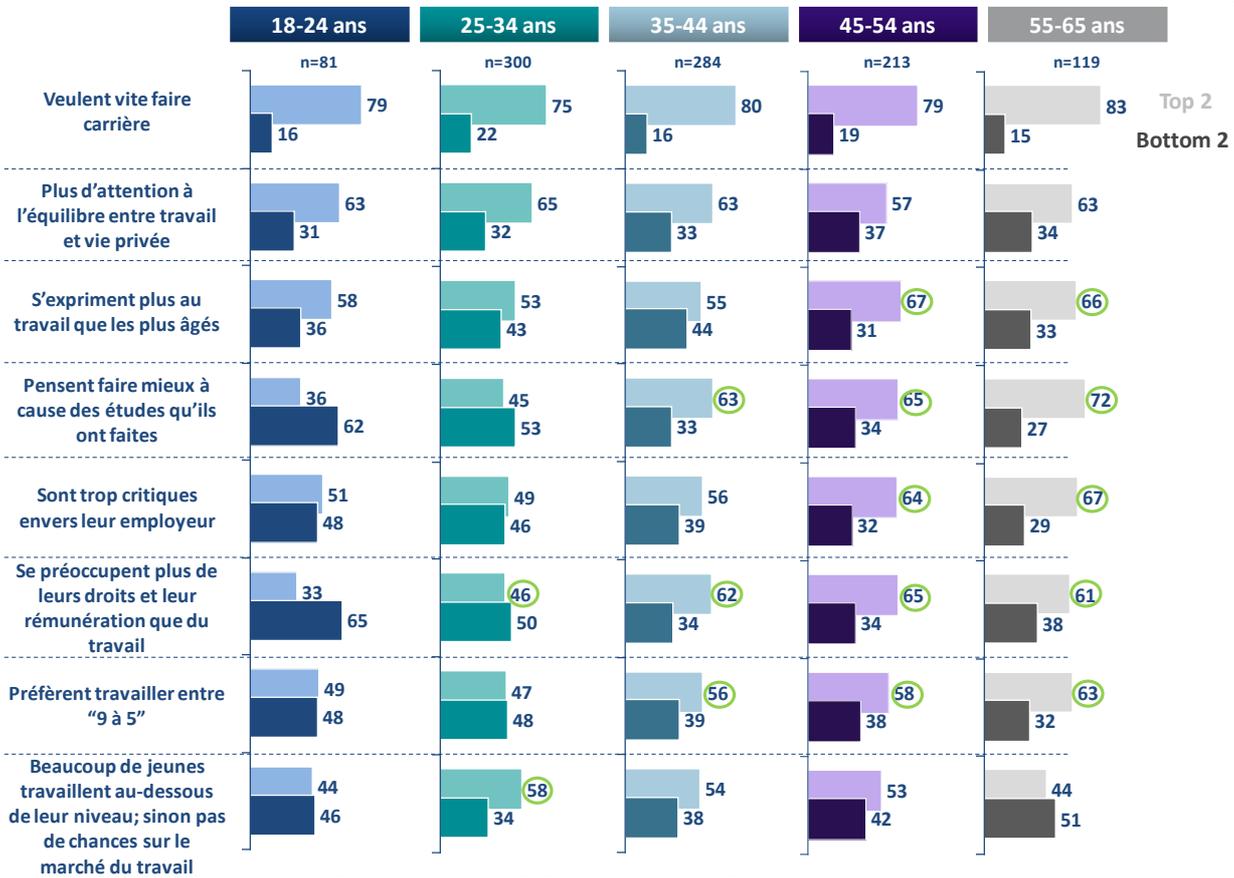
4 répondants sur 10 estiment en revanche que les jeunes doivent travailler plus dur pour gagner moins. Les plus de 45 ans sont toutefois moins nombreux à le penser. Un tiers estime que ces plus jeunes travailleurs sont plus efficaces et plus productifs, mais moins collégiaux que leurs collègues plus âgés et moins ouverts à faire quelque chose en dehors du travail avec leurs collègues. Plus de 7 répondants sur 10 trouvent que la jeune génération de travailleurs n'est pas paresseuse. Les jeunes ne sont pas non plus perçus comme un groupe qui prend le travail des plus âgés (18%).

Graphique 25: Stéréotypes et préjugés sur les travailleurs plus jeunes





Graphique 26: Stéréotypes et préjugés sur les travailleurs plus jeunes, en fonction de l'âge





Comme pour les stéréotypes et préjugés sur les travailleurs plus âgés, on note peu ou pas de différences entre hommes et femmes quant aux préjugés sur les travailleurs plus jeunes, à une exception près. Les hommes sont significativement plus nombreux que les femmes à penser que les jeunes travailleurs veulent faire carrière rapidement (81% vs. 75%).

On constate toutefois quelques différences marquantes au niveau régional.

Comparativement aux Flamands, les Bruxellois mais surtout les Wallons sont significativement plus nombreux à penser que les jeunes travailleurs préfèrent travailler de 9 à 5, et qu'ils se préoccupent plus de leurs droits et de leur rémunération que du travail en soi.

Tableau 7 : Stéréotypes et préjugés sur les jeunes travailleurs, en fonction de la région

Jeunes travailleurs	Flandre 	Bruxelles 	Wallonie 
n	587	87	323
Les jeunes préfèrent travailler de "9 à 5"	48%	54%	65%
Se préoccupent plus de leurs droits et de leur rémunération que du travail en soi	47%	59%	70%
Sont moins ouverts à faire qq chose hors du travail	24%	12%	35%
Les jeunes s'expriment plus au travail que les plus âgés	66%	33%	52%
Travaillent au-dessous de leur niveau; sinon pas de chances sur le marché de travail	47%	56%	63%
Les jeunes travailleurs sont trop critiques envers leur employeur	53%	54%	62%
Trop souvent occupés avec des choses qui n'ont rien à voir avec le travail (Facebook...)	50%	45%	60%
Les jeunes travailleurs arrivent plus souvent en retard au travail	46%	45%	55%
Les jeunes travailleurs doivent travailler plus dur pour gagner moins	39%	40%	46%
Sont moins collégiaux que les travailleurs plus âgés	24%	29%	41%
Les jeunes sont paresseux	20%	26%	32%
Les jeunes prennent les emplois des plus âgés	12%	17%	27%

Les Bruxellois sont significativement moins d'accord avec l'affirmation selon laquelle les jeunes travailleurs sont moins ouverts à faire quelque chose en dehors du travail avec leurs collègues (12%). Ils estiment également moins que les jeunes s'expriment plus au travail que les plus âgés (33% vs. 52% en Wallonie et 66% en Flandre).

En Wallonie, on remarque, tout comme pour les travailleurs plus âgés, une image sociale plus négative des jeunes travailleurs, comparativement à la Flandre et à Bruxelles. Ainsi, les jeunes travailleurs sont significativement davantage perçus comme trop critiques envers leur employeur (62%), comme étant, pendant les heures de travail, trop souvent occupés avec des choses qui n'ont rien à voir avec le travail (60%), comme arrivant plus souvent en retard au travail (55%), comme étant moins collégiaux (41%) et paresseux (32%). On les perçoit aussi significativement davantage comme un groupe qui prend le travail aux plus âgés (27%).

Dans notre analyse, nous avons aussi vérifié si le fait d'avoir ou non des contacts réguliers avec les jeunes avait un impact sur les stéréotypes que l'on peut avoir. Il ressort de cette analyse que les personnes qui ne sont jamais en contact avec les jeunes au travail ont généralement une image plus négative du jeune travailleur. Ils sont significativement plus nombreux, que les personnes qui sont régulièrement en contact avec les jeunes, à estimer que les jeunes pensent qu'ils peuvent faire mieux à cause des études qu'ils ont faites (71% vs. 51%), qu'ils sont moins efficaces et moins productifs (71% vs. 58%), qu'ils préfèrent travailler de 9 à 5 (64% vs. 51%), qu'ils se préoccupent plus de leurs droits et de leur rémunération que du travail en soi (63% vs. 52%), qu'ils sont moins collégiaux (37% vs. 27%), moins sociaux (34% vs. 24%) et, pour finir, qu'ils prennent les emplois des plus âgés (23% vs. 16%).

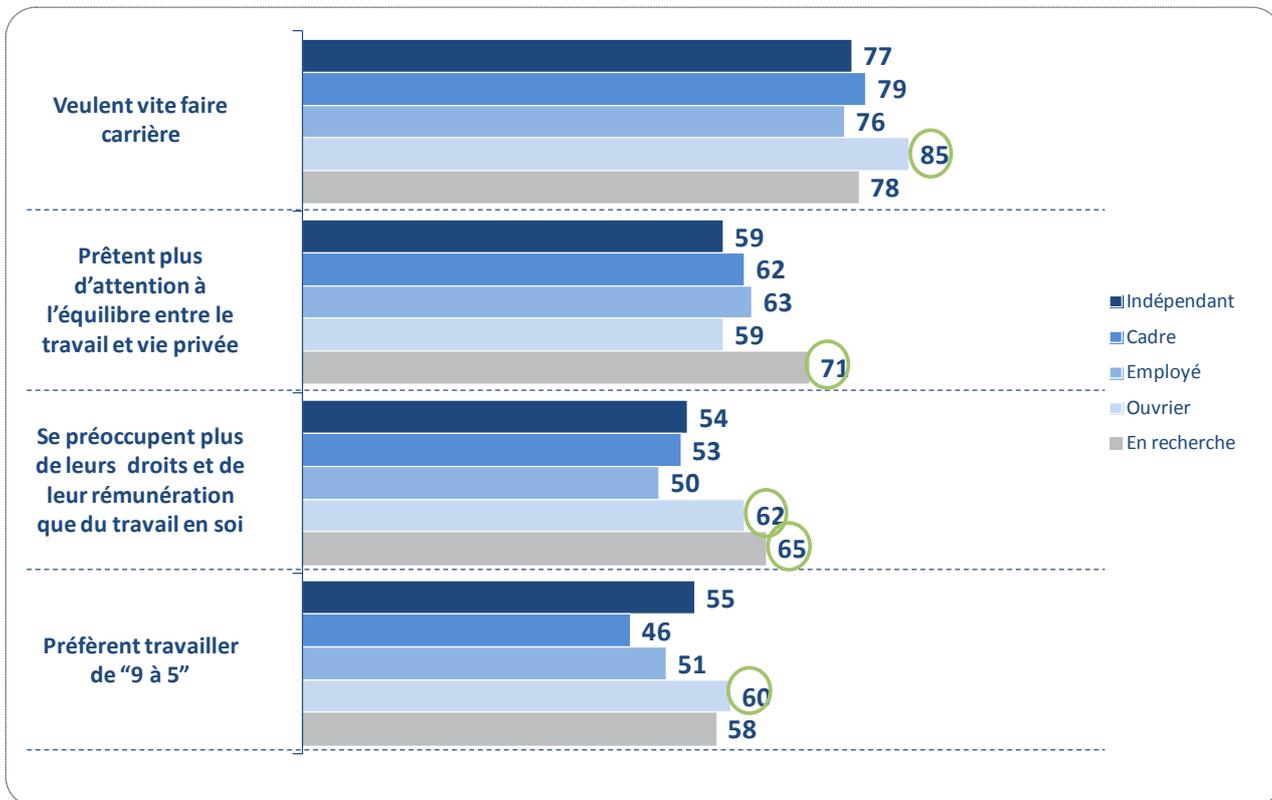
5.6.2 Divers stéréotypes sur les travailleurs plus jeunes, en fonction du profil du travailleur

Dans le paragraphe suivant, nous allons parcourir les stéréotypes sur les jeunes, en fonction du profil de travailleur des répondants ; c'est-à-dire le statut professionnel, le secteur, la taille de l'entreprise dans laquelle le répondant travaille.

A. Groupe de stéréotypes concernant la motivation au travail

On remarque qu'en règle générale, les ouvriers et les demandeurs d'emploi sont significativement davantage d'accord avec les stéréotypes sur la motivation au travail des travailleurs plus jeunes.

Graphique 27:



Les ouvriers considèrent les jeunes comme des personnes qui veulent rapidement faire carrière (85%). Dans le prolongement, nous constatons que ce préjugé est le plus fort dans le secteur de la construction et le secteur de la distribution (resp. 88% et 82%) et qu'il est moins présent dans l'enseignement (67%), le secteur de la santé (73%) et l'horeca (73%).

La plupart des groupes semblent partager de façon équivalente l'idée que les jeunes prêtent plus d'attention à l'équilibre entre travail et vie privée, même si les demandeurs d'emploi en sont plus convaincus (71%).

« Les jeunes se préoccupent plus de leurs droits et de leur rémunération que du travail en soi » est un préjugé que l'on entendra davantage dans la bouche d'un ouvrier et d'un demandeur d'emploi que dans celle d'un employé (resp. 62% et 65% vs. 50%). Les secteurs

ouvriers typiques comme celui de la construction et de la distribution (57%, 65%) mais aussi l'administration publique (59%) sont plus de cet avis que les enseignants (47%).

Comparativement aux ouvriers, les cadres et les employés sont moins nombreux à penser que l'on puisse reprocher aux jeunes d'avoir une mentalité « 9 à 5 » (60% vs. resp. 46% et 51%). On retrouve également ce préjugé plus souvent dans les petites entreprises et les PME que dans les grandes entreprises (resp. 57% vs. 46%).

B. Groupe de stéréotypes concernant l'assertivité et les capacités de communication

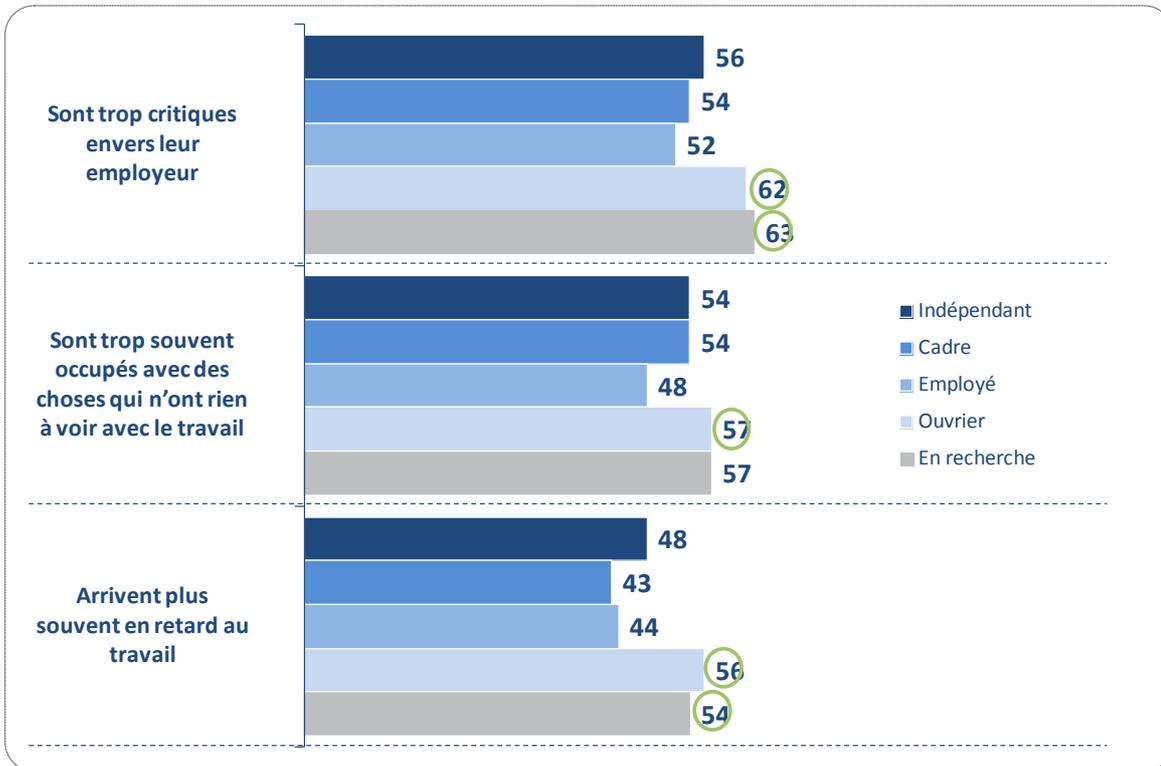
Comparativement aux employés, les ouvriers sont significativement plus nombreux à penser que les jeunes s'expriment davantage que les plus âgés (64% vs. 56%). Dans le secteur de la distribution, ce préjugé sur les jeunes est moins présent que dans le secteur de la construction (48% vs. 64%).

« *Les jeunes pensent qu'ils peuvent faire mieux à cause des études qu'ils ont faites* » semble être une opinion davantage partagée par les demandeurs d'emploi que par les cadres et les employés (64% vs. resp. 49% et 54%). Dans l'enseignement, ce préjugé se rencontre moins (40%) que dans l'administration publique (59%) et le secteur de la santé.

C. Groupe de stéréotypes concernant la discipline et le sentiment de responsabilité

Les ouvriers prêtent plus aux jeunes une attitude trop critique envers l'employeur que les demandeurs d'emploi et les employés (52% vs. 62% et 63%). C'est surtout dans le secteur de la santé que l'on rencontre ce préjugé, et moins dans l'administration publique (64% vs. 47%).

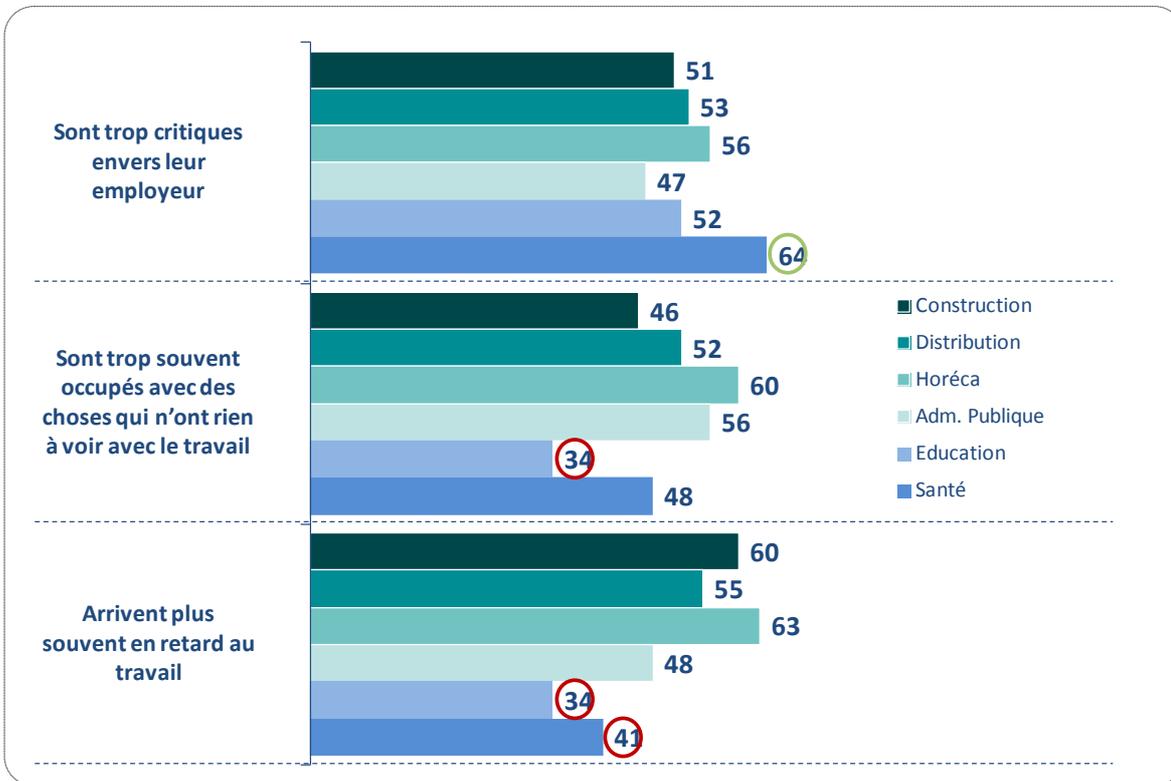
Graphique 28:



Comparativement aux employés, les ouvriers pensent davantage que les jeunes sont trop souvent occupés avec des choses qui n'ont rien à voir avec le travail (57% vs. 48%). C'est dans l'enseignement que ce préjugé est le moins fortement présent (34%).

Les ouvriers et les demandeurs d'emploi considèrent davantage les jeunes comme des personnes qui arrivent en retard au travail (56% et 54%). Ce préjugé est moins fort dans l'enseignement (34%) et le secteur de la santé (41%).

Graphique 29:



D. Groupe de stéréotypes concernant les aspects économiques

Les différents statuts professionnels sont d'accord de façon équivalente sur les préjugés concernant les aspects économiques. Dans le secteur de la construction, on estime dans une moindre mesure, par rapport à l'horeca et au secteur de la santé (30% vs. resp. 54% en 44%), que les travailleurs plus jeunes doivent travailler plus dur pour gagner moins.

Comparativement aux autres secteurs, l'administration publique attribue moins aux jeunes le préjugé positif d'être plus efficaces et plus productifs (24%). Dans les petites entreprises et les PME, les jeunes bénéficient significativement plus de ce préjugé positif que dans les grandes entreprises (resp. 36% vs. 28%).

E. Groupe de stéréotypes concernant les capacités sociales

- Les jeunes travailleurs sont moins collégiaux que les travailleurs plus âgés
- Les jeunes travailleurs sont moins ouverts à faire quelque chose hors du travail, ensemble avec les collègues

Comparativement aux employés, les ouvriers et les demandeurs d'emploi estiment davantage que les jeunes sont moins collégiaux que les plus âgés (26% vs. resp. 34% et 37%). 23% des employés estiment que les jeunes travailleurs sont moins ouverts à faire quelque chose en dehors du travail avec les collègues. C'est moins que pour les autres statuts.

F. Groupe de stéréotypes concernant la carrière des jeunes

64% des demandeurs d'emploi approuvent l'idée que de nombreux jeunes travaillent en-dessous de leur niveau parce qu'autrement ils n'auraient pas de chances sur le marché du travail ; 52% seulement de la population active est du même avis. Les secteurs dans lesquels on considère le plus que les jeunes ont moins de chances sur le marché du travail sont l'administration publique (66%) et le secteur de la distribution (54%), le secteur de la construction étant beaucoup moins de cet avis (37%).

5.7 Mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail

Les deux principaux groupes-cibles de la politique de l'emploi sont jusqu'ici :

- Les jeunes, en particulier les moins qualifiés
- Les travailleurs plus âgés et les chômeurs plus âgés

L'un des objectifs de cette étude est de vérifier si les mesures gouvernementales liées à l'âge ont un effet sur les stéréotypes et les préjugés sur les travailleurs plus jeunes/plus âgés.

Pour pouvoir mesurer l'impact de telles lois, réglementations et mesures de politique sur la perception tenue liée à l'âge, nous avons réalisé une analyse approfondie de ces mesures légales sur la base des informations disponibles sur les sites web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et du SPF Personnel et Organisation, ainsi que la Note de Politique Générale Emploi¹⁵.

Quelques mesures en faveur des **jeunes** dont l'impact sera (en partie) examiné :

- Pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel : soutenir les jeunes via un bonus de démarrage, encourager les employeurs à accorder un bonus de stage lorsque des places de stages sont créées
- Pour les jeunes qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire (<26 ans) : le régime des premiers emplois avec trois instruments :
 - une obligation pour certains employeurs d'engager des jeunes
 - une réduction des charges patronales pour tous les employeurs qui engagent des jeunes faiblement qualifiés
 - une réduction supplémentaire temporaire du coût salarial au moyen d'une allocation de travail pour les employeurs qui engagent des jeunes très faiblement qualifiés
- Pour tous les jeunes : l'introduction d'un système spécifique de vacances jeunes

15 [DOC 53 1964/015] Chambre des Représentants de Belgique. Document parlementaire de la 53^e législature.

Les mesures de politique pour les travailleurs **plus âgés** sur le marché du travail concernent différentes cibles :

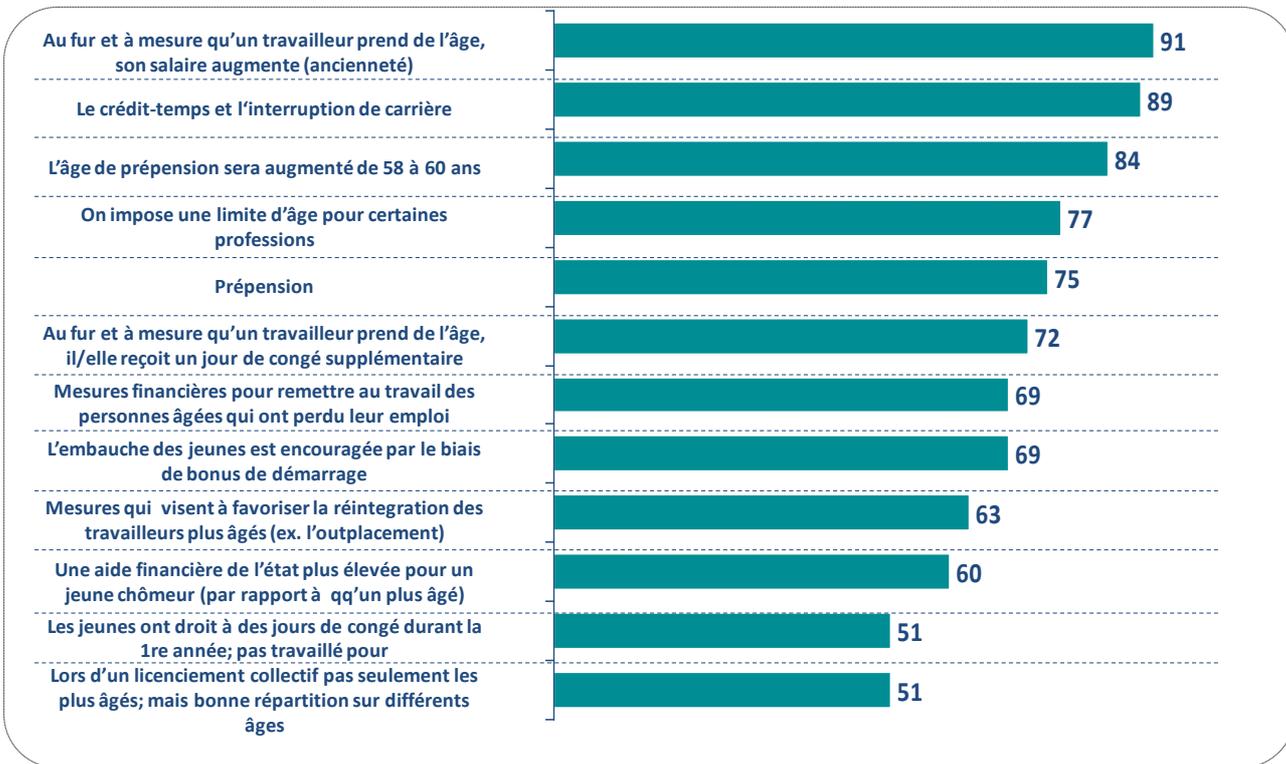
- Mesures pour freiner la sortie anticipée du marché du travail en démantelant les systèmes qui encouragent une telle sortie anticipée (p.ex. : prépension conventionnelle, pseudo-prépensions)
- Mesures visant à faciliter la réintégration de travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi (complément de reprise du travail pour le travailleur plus âgé, pour les patrons une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale)
- Mesures visant à favoriser la réintégration de travailleurs plus âgés qui sont sur le point d'être licenciés (les travailleurs licenciés d'au moins 45 ans seront pris en charge dans une cellule de mise à l'emploi obligatoire, droit à une offre de reclassement professionnel pour la même catégorie d'âge)

On ne peut parler d'un impact des mesures légales sur les stéréotypes et les préjugés à l'égard des travailleurs plus jeunes/plus âgés que lorsque les gens sont au courant de ces mesures légales. Via le questionnaire, nous avons cherché à savoir quelles connaissances la population active et les demandeurs d'emploi avaient des mesures légales faisant appel au critère discriminatoire de l'âge.

5.7.1 Connaissance des mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail

D'une manière générale, il semble que la population active et les demandeurs d'emploi sont bien au courant des mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail. Il ressort de la Graphique 31 que les mesures gouvernementales liées à l'âge les mieux connues sont généralement celles qui concernent les travailleurs plus âgés plutôt que celles qui concernent les jeunes travailleurs.

Graphique 30: Connaissance des mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail



La mesure d'ancienneté qui stipule que plus le travailleur prend de l'âge, plus son salaire augmente, est connue par 91% des actifs et des demandeurs d'emplois. La récente adaptation du système de la prépension dans lequel l'âge est passé de 58 à 60 ans est connu par plus de 8 répondants sur 10. Il est étonnant (et illogique !) de constater que « seulement » trois-quarts des répondants sont au courant du système de la prépension dans lequel les travailleurs d'un certain âge qui sont licenciés, ont droit à une allocation de chômage fixe et à une indemnité supplémentaire due par leur ancien employeur.

Les trois mesures gouvernementales les moins connues sont celle qui permet aux employeurs qui embauchent un jeune chômeur de recevoir une aide financière de l'Etat plus élevée que les employeurs qui embauchent un chômeur plus âgé (60%), celle qui prévoit que les jeunes ont droit à des jours de congé durant leur première année de travail bien qu'ils n'aient pas travaillé pour (51%) et que lors d'un licenciement collectif, on doit faire attention qu'il n'y ait pas seulement des travailleurs plus âgés qui soient licenciés, mais on doit respecter une bonne répartition sur différents âges (51%).

Tableau 8 : Connaissance des mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail, en fonction de la région

	Flandre 	Bruxelles 	Wallonie 
n	587	587	323
Le crédit-temps et l'interruption de carrière	94%	89%	81%
Au fur et à mesure qu'un travailleur prend de l'âge, son salaire augmente (ancienneté).	93%	91%	88%
La prépension	81%	66%	66%
Des mesures financières sont prévues pour remettre au travail des personnes âgées qui ont perdu leur emploi.	80%	48%	55%
Au fur et à mesure qu'un travailleur prend de l'âge, il/elle reçoit un jour de congé supplémentaire.	77%	63%	67%
Il y a des mesures qui visent à favoriser la réintégration des travailleurs plus âgés (par exemple l'outplacement).	69%	58%	55%
Lors d'un licenciement collectif, on doit faire attention qu'il n'y ait pas seulement des travailleurs plus âgés qui soient licenciés, mais on doit respecter une bonne répartition sur différents âges.	54%	37%	49%
Les jeunes ont droit à des jours de congé durant leur première année de travail bien qu'ils n'aient pas travaillé pour.	56%	45%	46%
L'embauche de jeunes est encouragée par le biais de bonus de démarrage	66%	67%	74%
Les employeurs qui embauchent un jeune chômeur, reçoivent une aide financière de l'Etat plus élevée que les employeurs qui embauchent un chômeur plus âgé.	55%	51%	73%

Les hommes et les femmes semblent connaître les mesures gouvernementales de façon équivalente. Toutefois, les hommes sont plus au courant du système de prépension (78% vs. 71%) ; les femmes, en revanche, connaissent mieux les systèmes de crédit-temps et d'interruption de carrière que les hommes (92% vs. 87%).



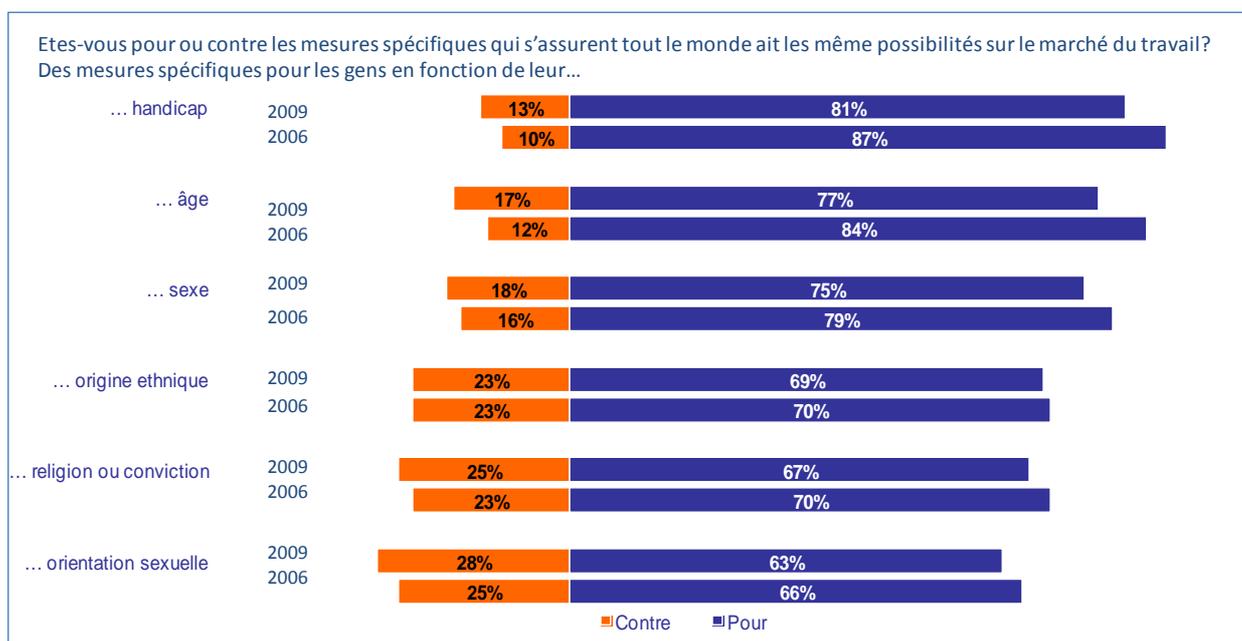
C'est en Flandre que la connaissance des mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail est la plus forte. En Wallonie, on est cependant plus au courant de la mesure qui prévoit que les jeunes ont droit à des jours de congé durant leur première année de travail bien qu'ils n'aient pas travaillé pour (74%), mais aussi de la mesure qui stipule que les employeurs qui embauchent un jeune chômeur, reçoivent une aide financière de l'Etat plus élevée que les employeurs qui embauchent un chômeur plus âgé.

5.7.2 Soutien des mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail

Dans l'étude de l'Eurobaromètre « Discrimination dans l'UE en 2009 », on avait demandé aux répondants s'ils étaient pour ou contre des mesures spécifiques destinées à donner à tous des chances égales sur le marché du travail.

Il ressort de la Graphique 32 qu'en 2009, 77% des Européens étaient favorables à de telles mesures pour lutter contre la discrimination en fonction de l'âge. En 2006, 84% des Européens se prononçaient encore en faveur de telles mesures. L'étude montre une légère baisse progressive du soutien à de telles mesures, à l'exception de l'origine ethnique pour laquelle les opinions restent inchangées.

Graphique 31: Attitude par rapport aux mesures gouvernementales pour l'égalité des chances sur le marché du travail

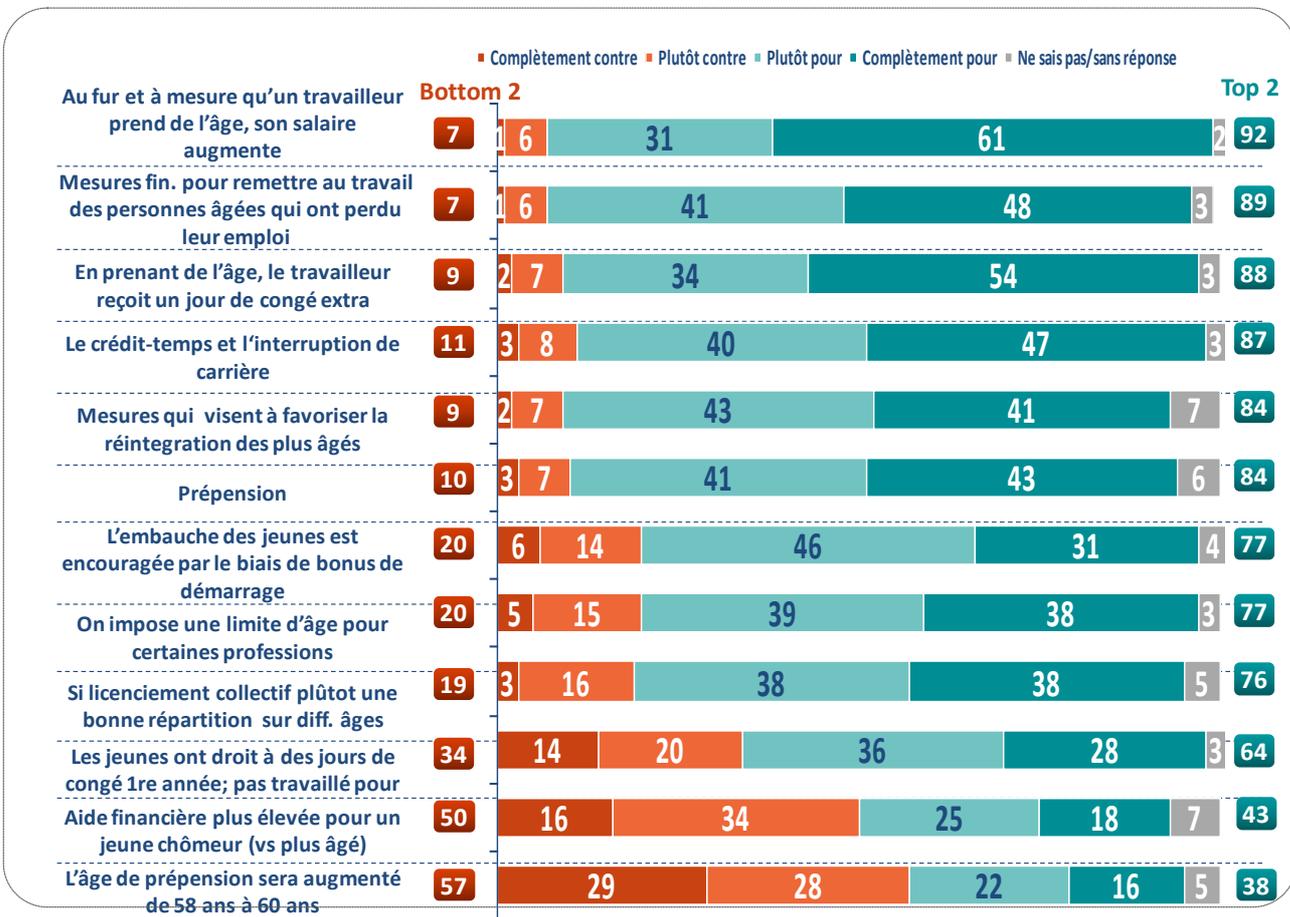


Source : Étude de l'Eurobaromètre « Discrimination dans l'UE en 2009 »

Ces informations correspondent aux résultats de notre propre étude : en moyenne, 70% des actifs et des demandeurs d'emploi soutiennent les mesures gouvernementales liées à l'âge pour le marché du travail.

La plupart des mesures liées à l'âge sont soutenues par l'ensemble de la population. L'augmentation de l'âge de la prépension n'est toutefois soutenue que par 38% des répondants. La mesure gouvernementale qui reçoit le plus de soutien, et ce, quel que soit l'âge, est la mesure d'ancienneté (92%) qui stipule qu'au fur et à mesure qu'un travailleur prend de l'âge son salaire augmente.

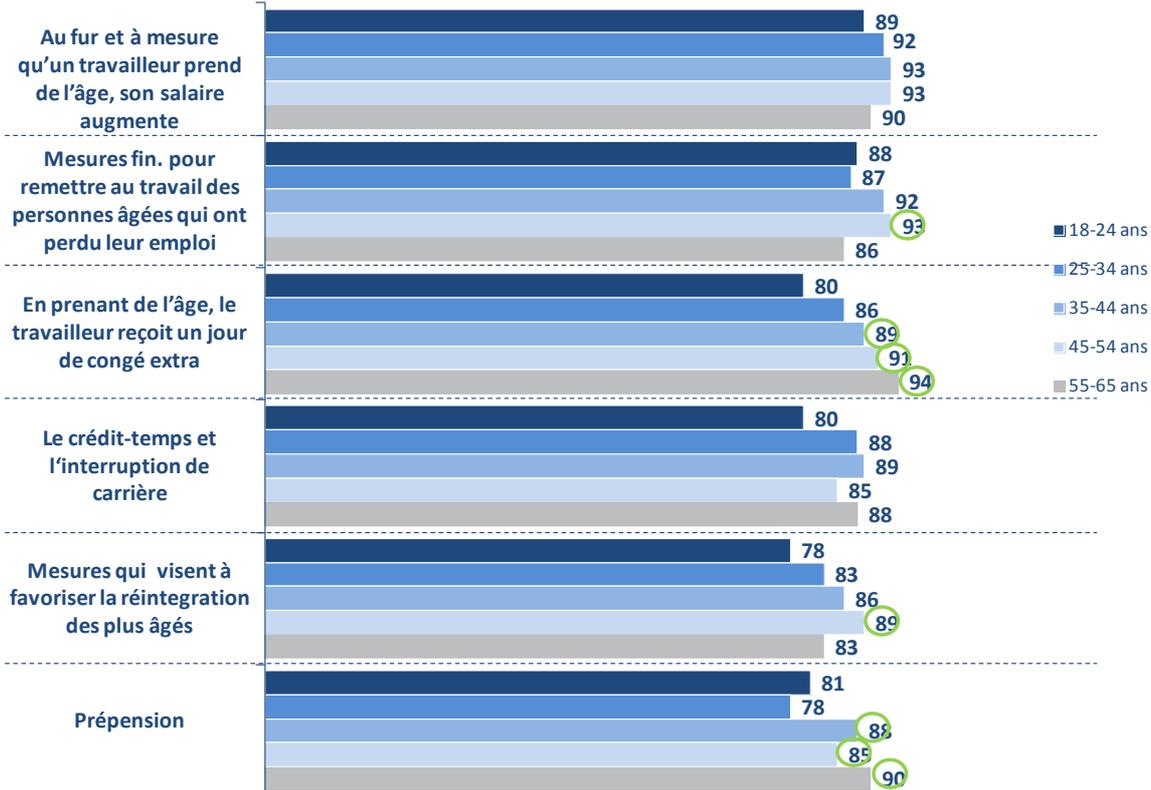
Graphique 32: Attitude à l'égard des mesures gouvernementales relatives au marché du travail

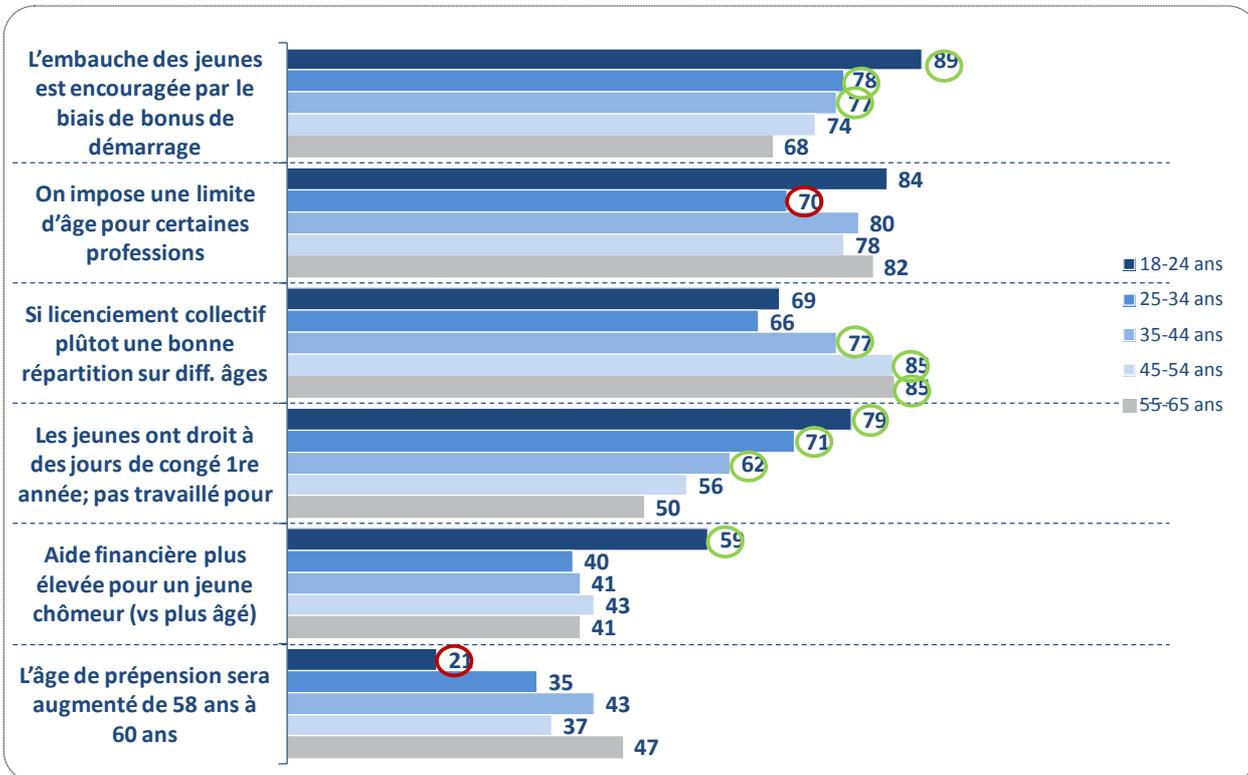


La mesure d'ancienneté et les systèmes de crédit-temps et d'interruption de carrière sont les seules mesures gouvernementales qui reçoivent autant de soutien de la part de toutes les catégories d'âge, comme l'indique la Graphique 33. Contrairement à la mesure

d'ancienneté, le jour de congé supplémentaire accordé au travailleur à mesure qu'il prend de l'âge est significativement davantage soutenu par les plus de 35 ans.

Graphique 33: Part de personnes qui soutiennent les mesures gouvernementales (liées à l'âge) pour le marché du travail, en fonction de l'âge (%)





Les 45-54 ans sont significativement plus nombreux à soutenir les mesures financières prévues pour remettre au travail les travailleurs plus âgés qui ont perdu leur emploi (93%) ainsi que les mesures qui visent à favoriser la réintégration des travailleurs plus âgés (par exemple l'outplacement) (89%).

D'une part, le système de la prépension est significativement plus soutenu par les médians et les seniors sur le marché du travail, et d'autre part la mesure qui préconise l'augmentation de l'âge de la prépension de 58 à 60 ans est moins soutenue par les travailleurs les plus jeunes (21% vs. 47% chez les + de 55 ans).

Imposer une limite d'âge pour l'exercice de certaines professions (p.ex. pompiers, arbitres...) est la mesure la moins soutenue par les 25-34 ans ; ce groupe est assurément celui qui correspond le mieux aux tranches d'âge pour ces professions.

Bien que 80% des 18-24 ans soutiennent le jour de congé supplémentaire accordé au travailleur à mesure qu'il prend de l'âge, seuls 50% des plus de 55 ans soutiennent les jours de vacances jeunes.

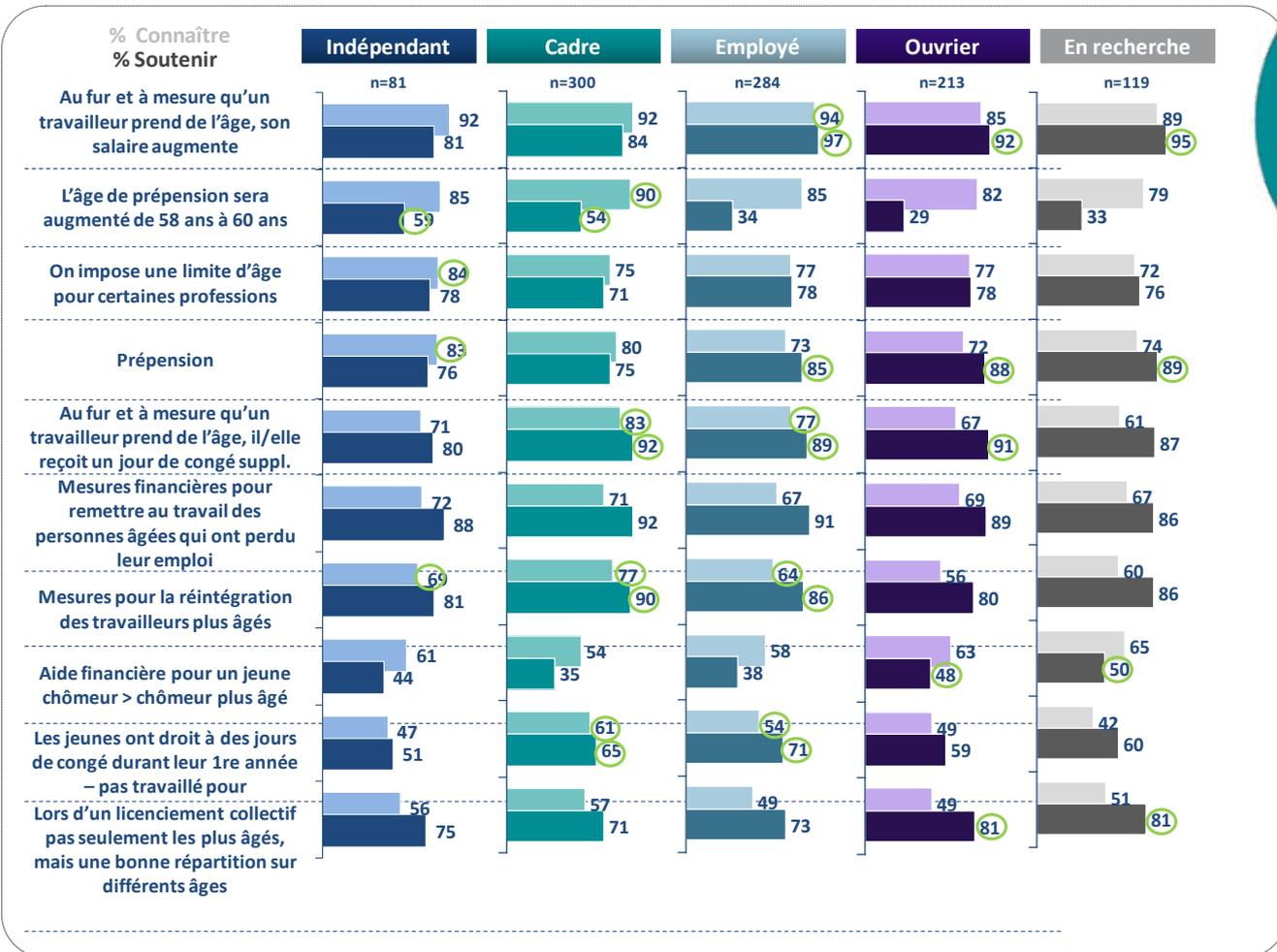
Dans les grandes lignes, les hommes et les femmes soutiennent de façon équivalente les mesures gouvernementales ; notons toutefois que 43% des hommes soutiennent l'augmentation de l'âge de la prépension contre 32% des femmes. On constate aussi un nombre significativement plus grand de femmes qui approuvent le crédit-temps et l'interruption de carrière (89% vs. 85%), ainsi que les mesures (comme l'outplacement) qui visent à favoriser la réintégration des travailleurs plus âgés (87% vs. 82%).

En règle générale, on constate qu'en Flandre les mesures gouvernementales sont non seulement mieux connues, elles sont aussi davantage soutenues, comme le montre le Tableau 9: Part des personnes qui soutiennent les mesures gouvernementales (liées à l'âge) sur le marché du travail en fonction de la région (%). En Wallonie, pourtant, on trouve davantage de personnes qui soutiennent le système de la prépension (88%) qu'en Flandre. L'augmentation de l'âge de la prépension est moins soutenue en Wallonie (24%) qu'en Flandre (45%) et à Bruxelles (40%).

Tableau 9: Part des personnes qui soutiennent les mesures gouvernementales (liées à l'âge) sur le marché du travail en fonction de la région (%)

	Flandre 	Bruxelles 	Wallonie 
n	587	587	323
Crédit-temps et interruption de carrière	94%	89%	81%
Au fur et à mesure qu'un travailleur prend de l'âge, son salaire augmente (ancienneté)	93%	91%	88%
La prépension	81%	66%	66%
Des mesures financières sont prévues pour remettre au travail des personnes âgées qui ont perdu leur emploi.	80%	48%	55%
Au fur et à mesure qu'un travailleur prend de l'âge, il/elle reçoit un jour de congé supplémentaire.	77%	63%	67%
Il y a des mesures qui visent à favoriser la réintégration des travailleurs plus âgés (par exemple l'outplacement).	69%	58%	55%
Lors d'un licenciement collectif, on doit faire attention qu'il n'y ait pas seulement des travailleurs plus âgés qui soient licenciés, mais on doit respecter une bonne répartition sur différents âges.	54%	37%	49%
Les jeunes ont droit à des jours de congé durant leur première année de travail bien qu'ils n'aient pas travaillé pour.	56%	45%	46%
L'embauche de jeunes est encouragée par le biais de bonus de démarrage.	66%	67%	74%
Les employeurs qui embauchent un jeune chômeur, reçoivent une aide financière de l'Etat plus élevée que les employeurs qui embauchent un chômeur plus âgé.	55%	51%	73%

Graphique 34:



Il ressort de la Graphique 35 que ce sont les cadres et les employés qui, en général, connaissent le mieux et soutiennent le plus les mesures gouvernementales liées à l'âge, même si la mesure de l'ancienneté, la prépension et le jour de congé supplémentaire accordé au travailleur à mesure qu'il prend de l'âge sont des mesures davantage soutenues par les ouvriers. Les ouvriers et les demandeurs d'emploi défendent significativement davantage la mesure qui prévoit que, lors d'un licenciement collectif, on fasse attention à ce qu'il n'y ait pas seulement des travailleurs plus âgés qui soient licenciés, mais où l'on respecte une bonne répartition sur différents âges.

Tableau 10 : Part de personnes qui connaissent et soutiennent les mesures gouvernementales (liées à l'âge)

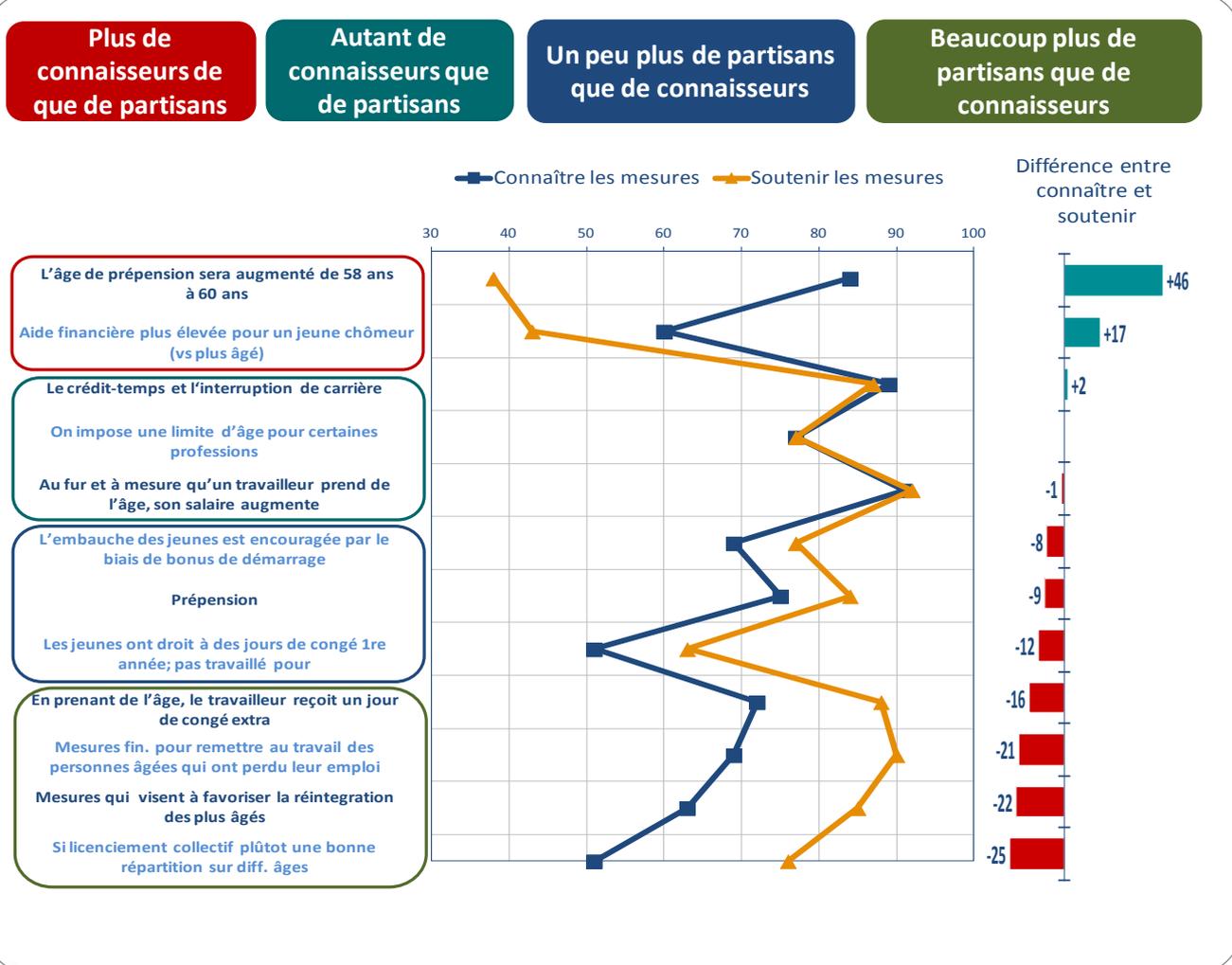
	Total n=997		Construction n=84		Distribution n=83		Horeca n=52		Secteur public n=104		Enseignement n=85		Soins de santé n=135	
	Connaît	Soutient	Connaît	Soutient	Connaît	Soutient	Connaît	Soutient	Connaît	Soutient	Connaît	Soutient	Connaît	Soutient
Au fur et à mesure qu'un travailleur prend de l'âge, il/elle reçoit un jour de congé supplémentaire	72	88	69	87	69	90	58	81	87	91	47	81	84	93
L'embauche de jeunes est encouragée par le biais de bonus de démarrage	69	77	75	75	69	80	62	79	74	77	62	78	73	74
On impose une limite d'âge pour certaines professions	77	77	81	85	83	70	71	69	78	83	76	78	74	74
Lors d'un licenciement collectif, on doit faire attention qu'il n'y ait pas seulement des travailleurs plus âgés qui soient licenciés, mais on doit respecter une bonne répartition sur différents âges.	51	76	49	77	70	75	58	79	52	74	48	72	46	69
Les employeurs qui embauchent un jeune chômeur, reçoivent une aide financière de l'Etat plus élevée que les employeurs qui embauchent un chômeur plus âgé.	60	43	60	51	65	41	62	50	52	31	53	44	74	48
La prépension	75	84	76	75	78	88	65	77	72	86	71	82	79	89
L'âge de la prépension sera relevé de 58 ans à 60 ans	84	38	76	38	88	37	81	52	88	40	95	29	86	34
Les jeunes ont droit à des jours de congé durant leur première année de travail bien qu'ils n'aient pas travaillé pour	51	63	52	54	45	51	48	60	55	74	59	71	54	68
Il y a des mesures qui visent à favoriser la réintégration des travailleurs plus âgés (par exemple l'outplacement).	63	85	65	80	70	76	62	85	67	88	61	86	60	85
Le crédit-temps et l'interruption de carrière	89	87	79	80	87	81	85	83	94	93	92	88	99	94

Le système de la prépension est le mieux connu dans le secteur des soins de santé et des services sociaux (74%) et moins dans l'horeca. La possibilité de prendre sa pension anticipativement est également davantage soutenue dans le secteur de la santé (89%) ainsi que dans le secteur de la distribution (88%).

C'est dans l'enseignement que l'on trouve le plus grand nombre de personnes qui connaissent l'augmentation de l'âge de la prépension (95%), ainsi que dans l'administration publique et dans le secteur de la distribution (resp. 88%). Les travailleurs de l'horeca sont les moins opposés à cette nouvelle mesure : plus de la moitié d'entre eux soutiennent l'augmentation de deux ans de l'âge de la prépension, alors que la moyenne est de seulement 38%.

5.7.3 Une typologie des mesures gouvernementales liées à l'âge

Graphique 35: Part des personnes qui connaissent et soutiennent les mesures gouvernementales (liées à l'âge)



Dans la Graphique 36, nous opposons la part des personnes qui connaissent et soutiennent les mesures gouvernementales liées à l'âge. Ainsi nous distinguons quatre groupes de mesures gouvernementales. Un premier groupe rassemble les mesures **davantage connues que soutenues**. Il s'agit de la mesure récente qui prévoit d'augmenter l'âge de la prépension de 58 à 60 ans et de la mesure qui stipule que les employeurs qui embauchent un jeune chômeur, reçoivent une aide financière de l'Etat plus élevée que les employeurs qui embauchent un chômeur plus âgé.

Le deuxième groupe est constitué par les mesures **autant connues que soutenues**. Il s'agit de la mesure d'ancienneté, du crédit-temps et de l'interruption de carrière, et de l'imposition d'une limite d'âge pour certaines professions.

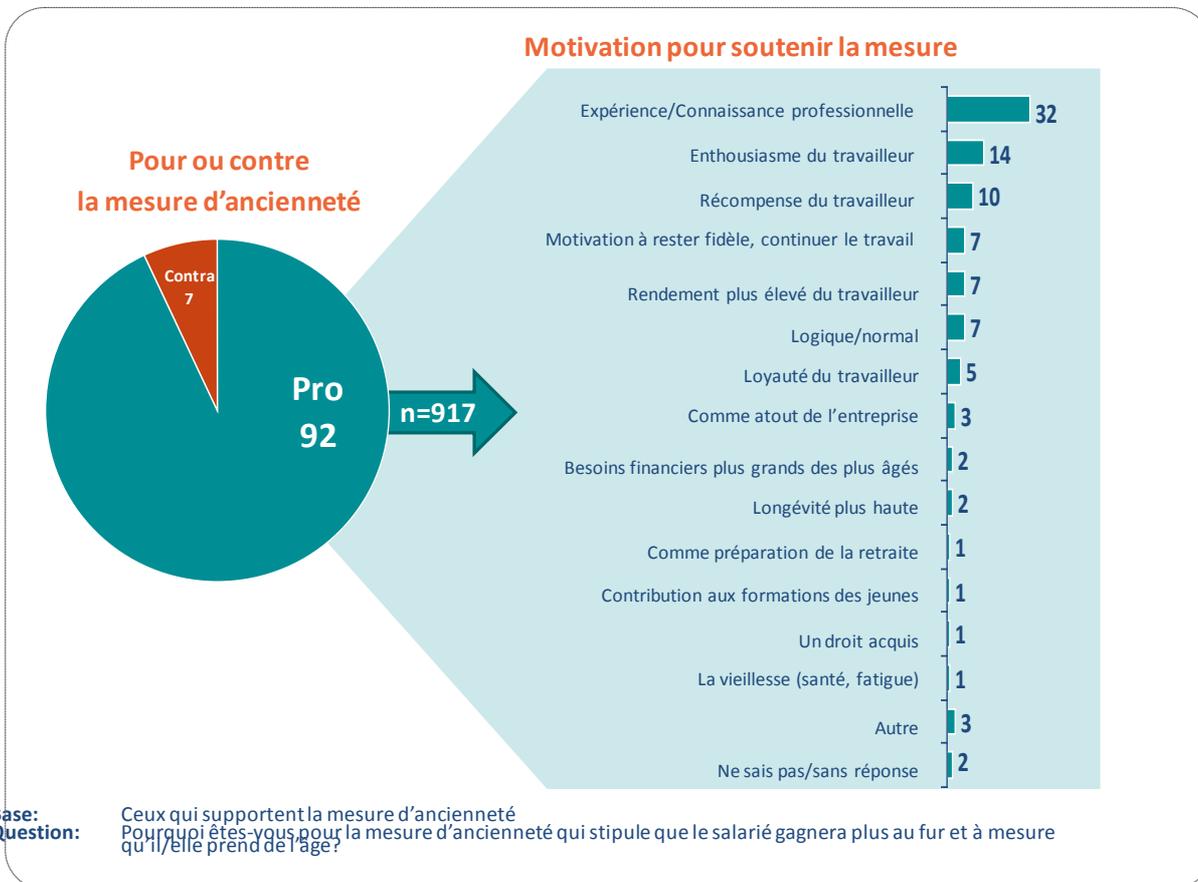
Le troisième groupe rassemble les mesures **un peu plus soutenues que connues** : la prépension, l'embauche de jeunes encouragée par le biais de bonus de démarrage et les jours de vacances jeunes.

Et pour finir, dans le quatrième groupe, on distingue les mesures **beaucoup plus soutenues que connues** : le jour de congé supplémentaire accordé au travailleur à mesure qu'il prend de l'âge, les mesures financières ou non pour la réintégration des travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi, et enfin la mesure qui prévoit que lors d'un licenciement collectif, on fasse attention à ce qu'il n'y ait pas seulement des travailleurs plus âgés qui soient licenciés, mais où l'on respecte une bonne répartition sur différents âges.

5.7.4 Motifs de soutien de la mesure d'ancienneté

La mesure d'ancienneté n'est pas seulement la mesure la plus connue, elle est aussi la plus soutenue.

Graphique 36: Motivation à soutenir la mesure d'ancienneté



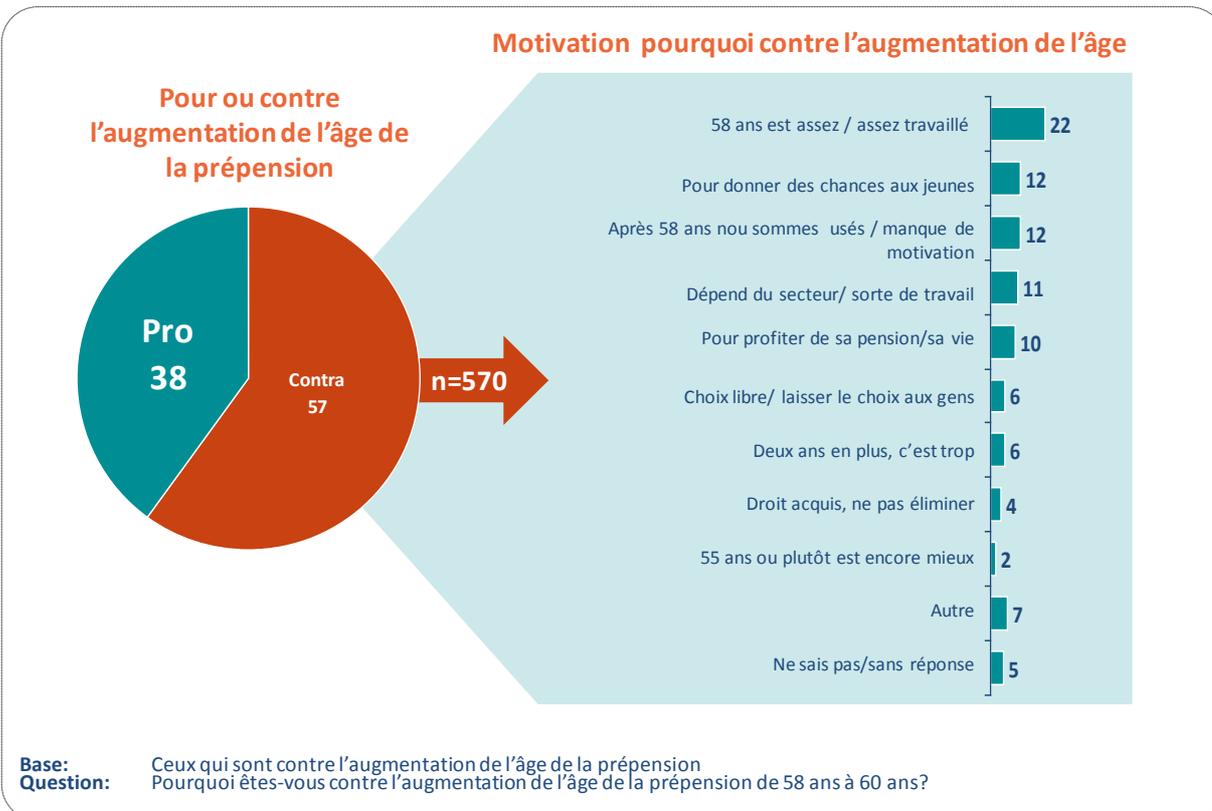
Pas moins de 92% des répondants soutiennent la mesure d'ancienneté qui prévoit qu'au fur et à mesure qu'un travailleur prend de l'âge, son salaire augmente. Les travailleurs soutiennent la mesure d'ancienneté principalement pour les motifs d'expérience professionnelle (32%), d'engagement de longue durée (14%) et de récompense méritée (10%). 7% voient la mesure d'ancienneté comme un stimulant pour continuer à travailler et à rester fidèle à l'entreprise. 5% la considèrent comment une récompense pour la fidélité du travailleur. 7% soutiennent la mesure parce qu'ils sont convaincus qu'au fur et à mesure que le travailleur prend de l'âge, il réalise de meilleures prestations, il obtient un rendement supérieur.

5.7.5 Motifs de non-soutien de l'augmentation de l'âge de la prépension

L'augmentation de l'âge de la prépension est une mesure très connue mais soutenue dans une moindre mesure. Une majorité (57%) des actifs et des demandeurs d'emploi est opposée à cette mesure.

Cette opposition est surtout dictée par l'idée d'avoir déjà assez travaillé (22%). **Un peu plus de 1 répondant sur 10 (12%) est contre l'adaptation de la prépension parce que cela empêche la création d'emplois pour les jeunes.** Une même proportion (12%) avance l'argument du 'manque de motivation' comme raison de s'opposer à l'augmentation de l'âge de la prépension. 10% y sont opposés parce que cela retarde le moment où l'on pourra profiter de sa pension/de la vie. 10% y sont opposés parce que cela retarde le moment où l'on pourra profiter de sa pension/de la vie.

Graphique 37: Motivation pour s'opposer à l'augmentation de l'âge de la prépension





D'une part, les jeunes travaillent déjà en-dessous de leur niveau sinon ils n'ont pas de chances sur le marché du travail. D'autre part, les travailleurs plus âgés doivent rester au travail plus longtemps. Le manque d'emplois pour les jeunes suite à la présence (prolongée) des travailleurs plus âgés sur le marché du travail ne va-t-il pas s'intensifier dans le futur ? Une partie de la solution se trouve sans aucun doute dans la création d'emplois, mais également dans le développement d'alternatives plus flexibles pour l'emploi des jeunes et des plus âgés.

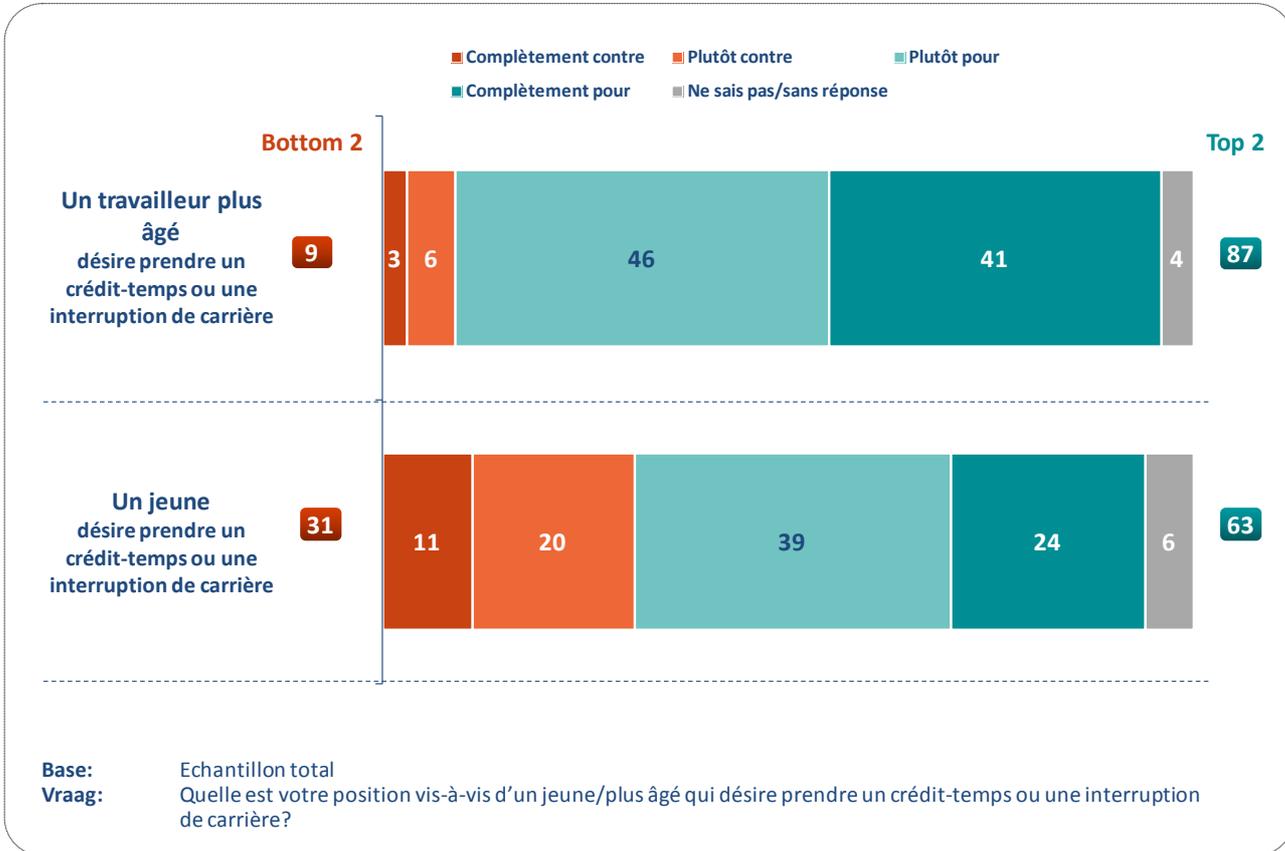
5.8 Le système de crédit-temps ou interruption de carrière

Près de 9 Belges actifs ou demandeurs d'emploi sur 10 connaissent les systèmes de crédit-temps et d'interruption de carrière qui offrent aux travailleurs la possibilité de réduire ou d'arrêter temporairement leur carrière professionnelle, quel que soit leur âge. Quasiment autant de répondants (87%) soutiennent également ces systèmes non-liés l'âge. Ces systèmes sont à la fois les mieux connus et les plus soutenus dans l'enseignement, l'administration publique et le secteur de la santé.

Malgré le fait que tout le monde puisse prendre un crédit-temps ou une interruption de carrière, un collègue plus âgé sera cependant mieux compris qu'un jeune s'il recourt à ces mesures. Un Belge sur trois est opposé (plus ou moins fortement) à ce qu'un jeune souhaite interrompre ou diminuer temporairement sa carrière ; seulement 1 sur 10 est opposé à ce qu'un travailleur plus âgé ait ce souhait.

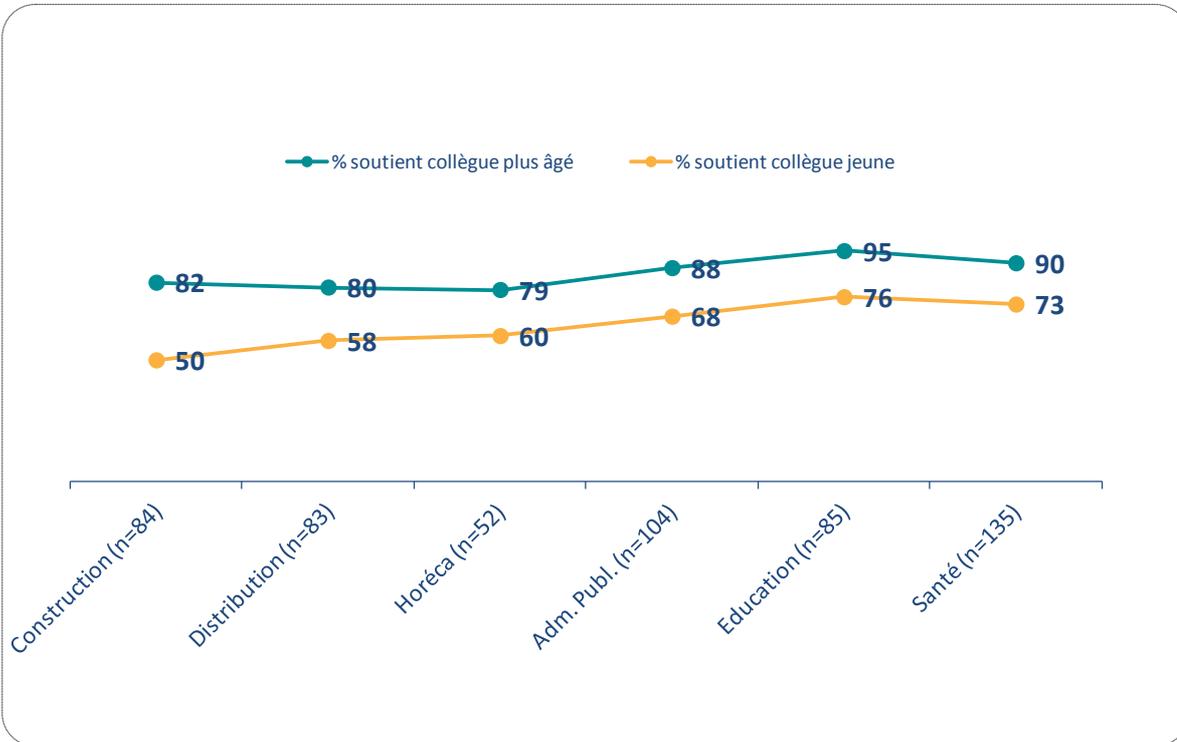
Les femmes se montrent cependant plus positives que les hommes face à un jeune qui souhaite arrêter temporairement sa carrière (68% vs. 58%). On retrouve davantage cette attitude positive à l'égard des jeunes en Flandre (66%) et à Bruxelles (72%) et moins en Wallonie (54%). En Wallonie, on est en revanche significativement plus positif face à un travailleur plus âgé qui aurait le même souhait (91% vs. 85% en Flandre et 80% à Bruxelles).

Graphique 38: Attitude à l'égard des jeunes et des plus âgés qui souhaitent prendre une interruption de carrière ou un crédit-temps



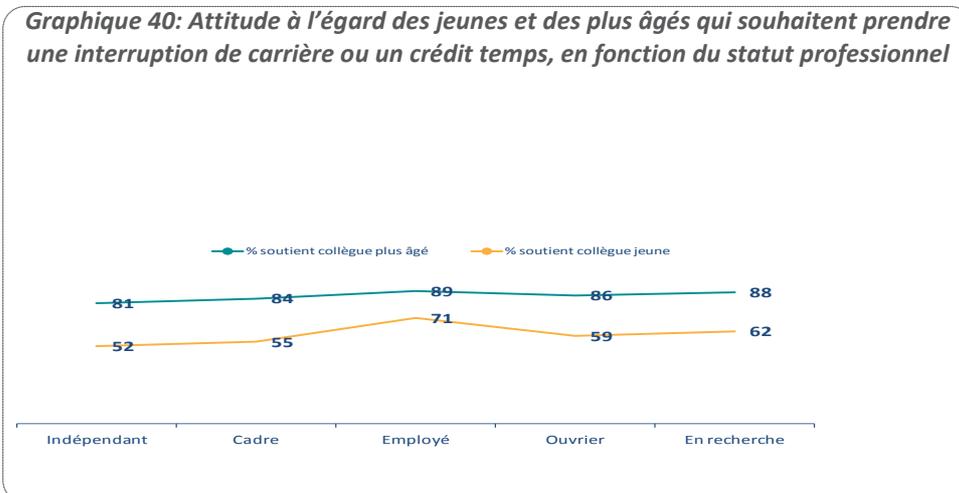
Dans le secteur de la construction, les jeunes qui souhaitent interrompre temporairement leur carrière sont les moins bien compris (50%). Il s'agit aussi du secteur où le décalage entre le soutien du même souhait pour un jeune ou un travailleur plus âgé pour cette mesure est le plus grand : 32% de plus de Belges actifs et demandeurs d'emploi du secteur de la construction soutiennent un travailleur plus âgé plutôt qu'un jeune. C'est dans le secteur de la santé que le décalage est le plus faible, même si 17% ont plus de compréhension envers un travailleur plus âgé qu'envers un jeune qui souhaite prendre un crédit-temps ou une interruption de carrière.

Graphique 39: Attitude à l'égard des jeunes et des plus âgés qui souhaitent prendre une interruption de carrière ou un crédit temps, en fonction du secteur



Tous les statuts professionnels se montrent, de façon équivalente, plus positifs à l'égard d'un travailleur plus âgé qui souhaite prendre un crédit-temps qu'à l'égard d'un jeune ; les jeunes peuvent toutefois compter sur une plus grande compréhension de la part des employés.

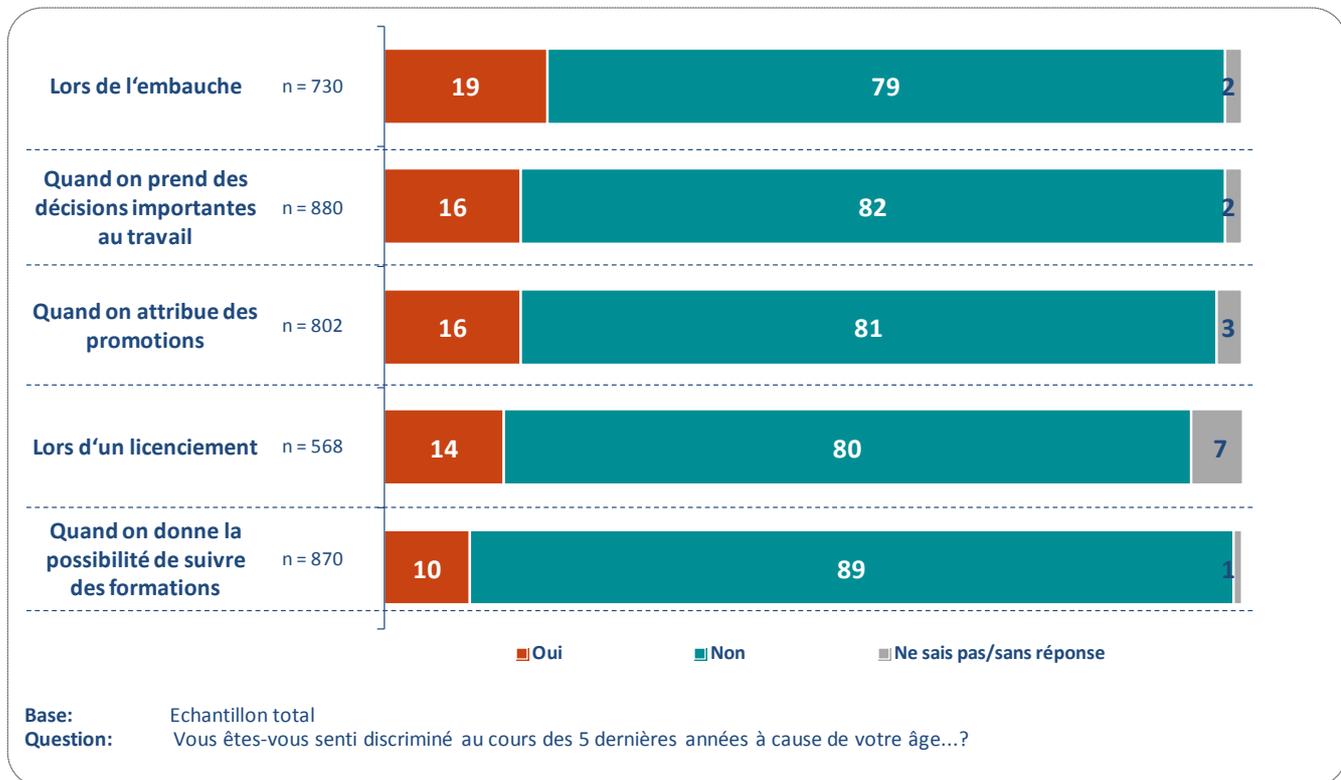
Graphique 40: Attitude à l'égard des jeunes et des plus âgés qui souhaitent prendre une interruption de carrière ou un crédit temps, en fonction du statut professionnel



5.9 Attitude discriminatoire sur base de l'âge au travail

Les sentiments de discrimination surviennent le plus souvent lors d'une embauche (19%), lors de la prise de décisions importantes (16%) et lorsque l'on attribue des promotions (16%). Lors d'un licenciement, 14% peuvent, le cas échéant, éprouver des sentiments de discrimination et 10% lorsque l'on donne la possibilité de suivre une formation.

Graphique 41: Sentiments de discrimination ressentis à cause de l'âge chez les Belges actifs et demandeurs d'emploi au cours des 5 dernières années en %



5.9.1 Attitude discriminatoire sur base de l'âge au travail, en fonction du profil socio-démographique

On constate dans la Graphique 43 que ce sont les jeunes qui se sentent le plus souvent victimes de discrimination, que ce soit lors de l'embauche (30%), lors de la prise de décisions importantes (32%), lorsque l'on attribue des promotions (25%), lors d'un licenciement (30%) et quand on donne la possibilité de suivre des formations (16%). Ce n'est que pour l'embauche que l'on constate une différence significative pour les plus de 55 ans, par rapport aux 35-44 ans (26% vs. 12%).

Alors que 12% des plus de 55 ans se sont sentis discriminés lors d'un licenciement au cours des cinq dernières années, pas moins de 30% de 18-24 ans ont ressenti la même chose à cette même occasion.

Graphique 42: Sentiments de discrimination ressentis à cause de l'âge chez les Belges actifs et demandeurs d'emploi au cours des 5 dernières années en %, en fonction de l'âge



L'étude de l'Eurobaromètre avait également cherché à connaître les expériences personnelles de discrimination au cours des 12 derniers mois. Il en ressort que l'âge est la raison la plus couramment évoquée par les personnes qui se disent victimes de discrimination, avec 6% d'Européens qui affirment avoir ressenti cette discrimination au cours de l'année écoulée. L'âge est suivi par le sexe (3%), l'origine ethnique (3%), le handicap (2%), la religion (1%) et l'orientation sexuelle (1%).

Dans notre étude, nous ne constatons pas de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les sentiments de discrimination au travail.

Sur le plan régional, en revanche, nous voyons que les sentiments de discrimination sont plus présents en Wallonie, et ce pour toutes les situations professionnelles questionnées.

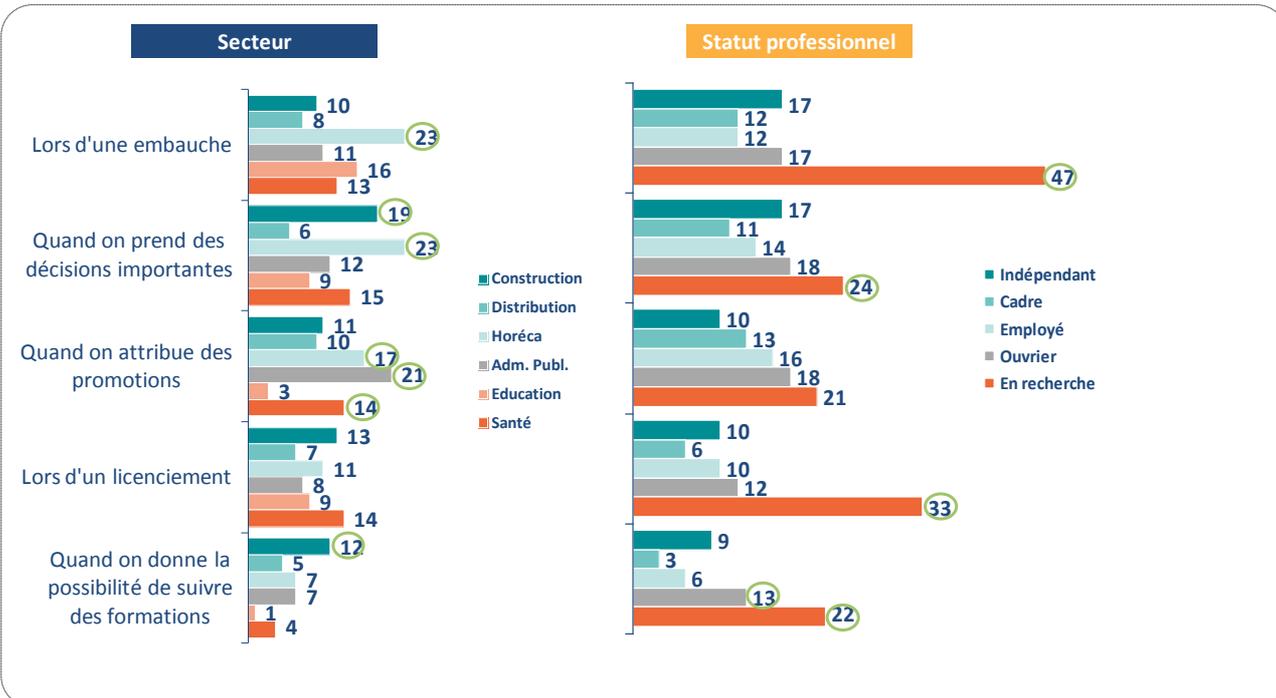
Tableau 11 : Sentiments de discrimination ressentis à cause de l'âge chez les Belges actifs et demandeurs d'emploi au cours des 5 dernières années en %, en fonction de la région

	Flandre 	Bruxelles 	Wallonie 
À l'embauche	15%	16%	27%
Lors de prises de décisions importantes	14%	12%	21%
Lors de la possibilité de formation	6%	12%	16%
Lors de promotions	11%	11%	28%
Lors du licenciement	10%	11%	22%

5.9.2 Attitude discriminatoire sur base de l'âge au travail, en fonction du profil social et professionnel

On remarque dans la Graphique 44 que les gens qui travaillent ou cherchent du travail dans l'horeca éprouvent significativement plus de sentiments de discrimination en raison de leur âge à l'embauche (23%), lors de la prise de décisions importantes (23%) et lorsque l'on attribue des promotions (17%). Comparativement à d'autres secteurs, on ressent dans le secteur de la construction davantage de discrimination liée à l'âge lorsque l'on donne l'occasion de suivre des formations (12%) mais également lorsqu'il faut prendre des décisions importantes (19%).

Graphique 43: Sentiments de discrimination ressentis à cause de l'âge chez les Belges actifs et demandeurs d'emploi au cours des 5 dernières années en %, en fonction du secteur et du statut professionnel



Lors de l'attribution de promotions, les travailleurs de l'administration publique (21%) mais aussi ceux qui travaillent dans le secteur des soins de santé et services sociaux (14%) se sentent significativement plus victimes de discrimination à cause de leur âge.

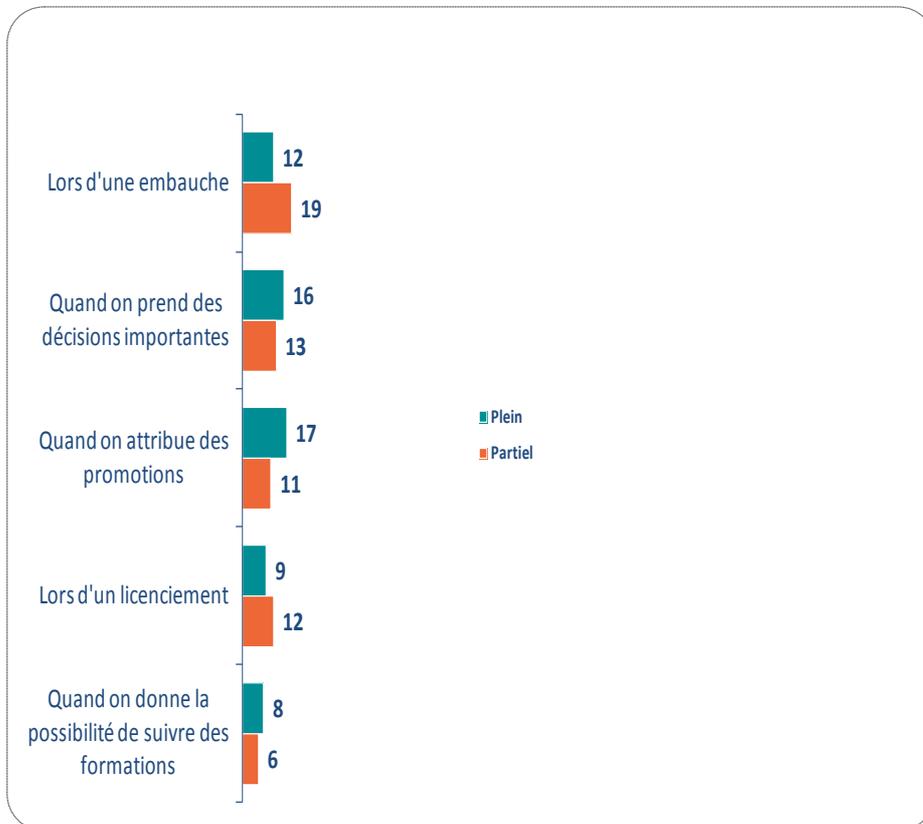
Lorsque nous analysons les résultats en fonction du statut professionnel, il apparaît tout de suite que les demandeurs d'emploi se sentent le plus souvent victimes de discrimination

sauf lors de l'attribution de promotions, où ils n'ont éprouvé ni plus ni moins de sentiments de discrimination à cause de leur âge. N'oublions pas que la majorité des demandeurs d'emploi sont des juniors et des seniors : 18-24 ans (21%), 25-34 ans (14%) et plus de 55 ans (17%).

Les ouvriers font également part d'un sentiment de discrimination plus important en raison de leur âge lorsque l'on donne l'occasion de suivre des formations (13%).

Dans les groupes focus, nous avons constaté que les délégués syndicaux, les employeurs et les directeurs RH considéraient que toute personne qui s'écartait quelque peu de la norme était susceptible de faire l'objet de stéréotypes. La moindre caractéristique qui nous rend différent peut conduire à des préjugés, même le travail à temps plein par rapport au travail à temps partiel. Les images stéréotypées peuvent être à la base de la discrimination. Les résultats quantitatifs ne révèlent pas de différences significatives entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne les sentiments de discrimination.

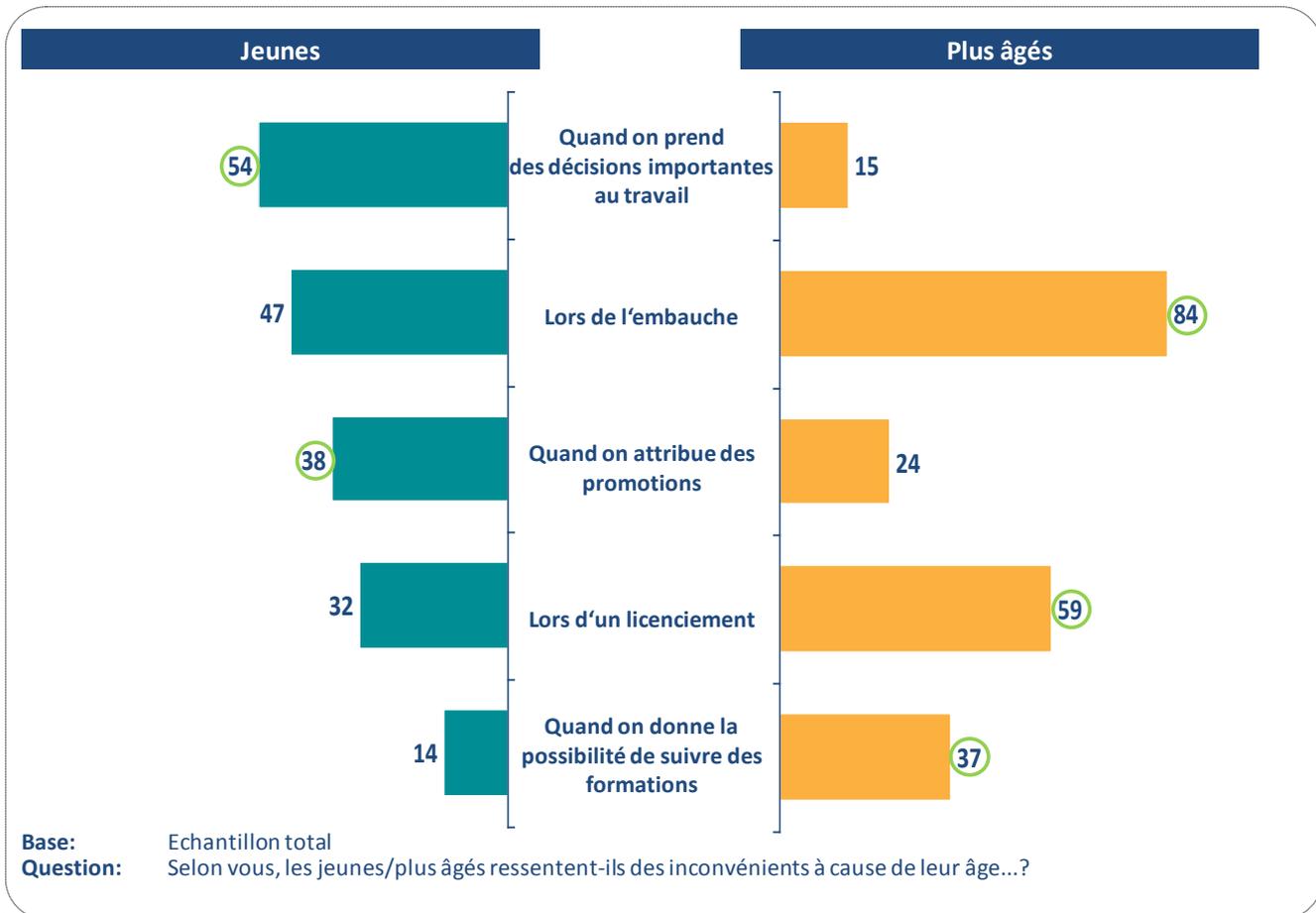
Graphique 44: Sentiments de discrimination ressentis à cause de l'âge chez les Belges actifs et demandeurs d'emploi au cours des 5 dernières années en %, en fonction du secteur et du statut professionnel



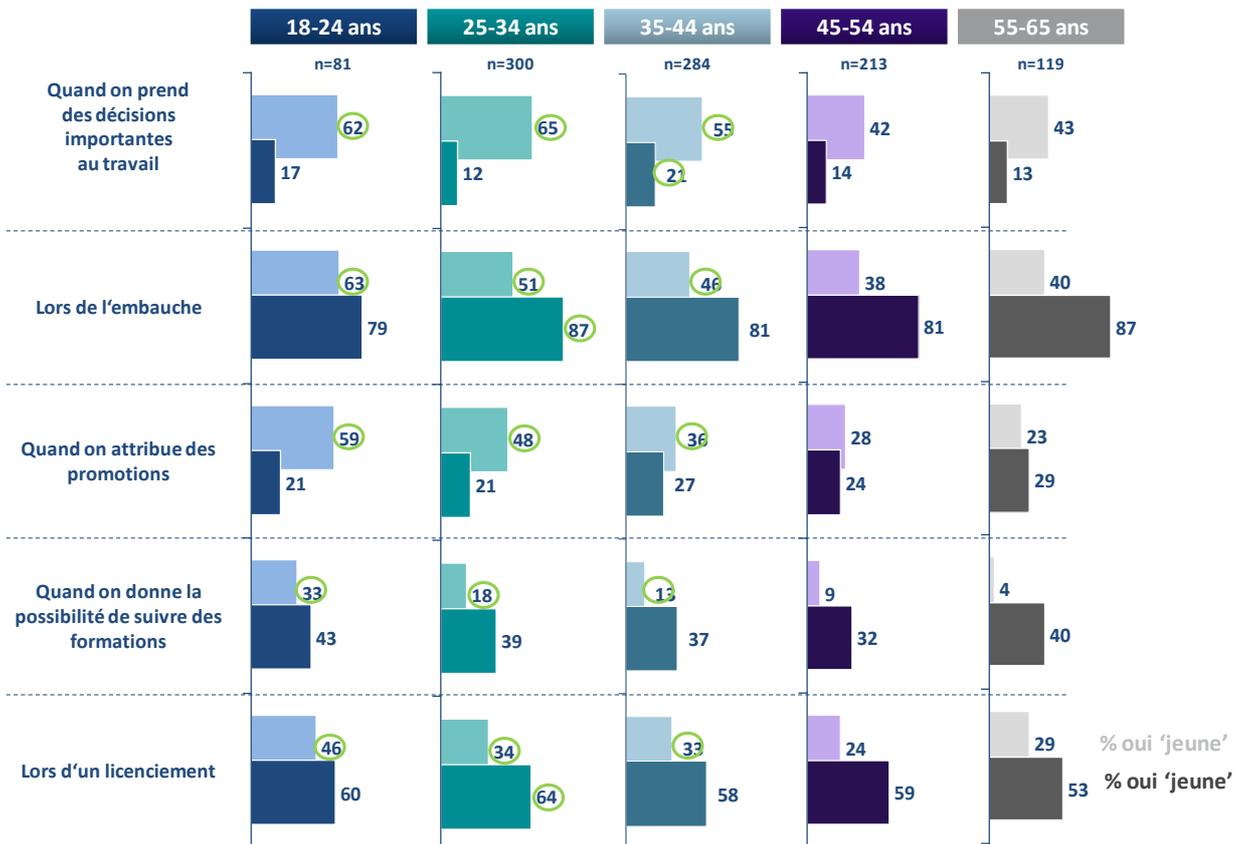
5.10 Perception du degré de discrimination chez les jeunes et les plus âgés

En plus de les interroger sur leurs propres sentiments de discrimination, nous avons demandé aux répondants dans quelle mesure l'âge pouvait être un inconvénient sur le marché du travail pour les jeunes et les plus âgés. Les jeunes sont perçus comme les principales victimes de discrimination lors de la prise de décisions importantes (54%) et lors de l'attribution de promotions (38%). Les travailleurs plus âgés sont perçus comme les principales victimes de discrimination lors de l'embauche (84%), lors d'un licenciement (59%) et pour les formations (37%).

Graphique 45: Comment les actifs et les demandeurs d'emploi perçoivent les inconvénients vécus par les jeunes et les plus âgés en raison de leur âge



Graphique 46: Comment les actifs et les demandeurs d'emploi perçoivent les inconvénients vécus par les jeunes et les plus âgés en raison de leur âge, en fonction de l'âge



Dans la Graphique ci-dessus, les couleurs claires indiquent la part de répondants qui estiment que les jeunes sont désavantagés, et les couleurs foncées la part de répondants qui pensent que les travailleurs plus âgés sont désavantagés en raison de leur âge pour chacune des situations reprises ci-dessus. Les jeunes se considèrent eux-mêmes comme les plus grandes victimes de discrimination lorsqu'il est question de la prise de décisions importantes et de l'attribution de promotions. Les travailleurs plus âgés se considèrent comme les principales victimes de discrimination lors de l'embauche et lors des licenciements. Les plus âgés estiment que lors de l'attribution de promotions, ni les jeunes ni les plus âgés ne sont davantage victimes de discrimination que les autres en raison de leur (jeune) âge.

5.11 Stéréotypes et préjugés concernant l'âge et le genre

Graphique 47: Stéréotypes et préjugés concernant l'âge et le genre



6 répondants sur 10 pensent que les femmes plus âgées souhaitent partir à la pension plus tôt que leurs collègues masculins. Les femmes sont significativement encore plus d'accord sur ce point que les hommes (64% vs. 56%). Un répondant sur trois parmi les actifs et demandeurs d'emploi estime que les jeunes femmes au travail sont souvent des garces. Un quart se range derrière l'image stéréotypée du jeune homme trop focalisé sur ses hobbies pour vraiment se consacrer à son travail. Un cinquième estime qu'au travail les hommes plus âgés oublient plus vite que les femmes plus âgées. Les femmes sont significativement plus nombreuses que les hommes (20% vs. 15%) à penser que les hommes plus âgés gaspillent plus leur temps au travail dans des discussions informelles avec d'autres collègues, que les femmes.

En ce qui concerne les préjugés combinés entre l'âge et le genre, nous constatons également des stéréotypes plus forts en Wallonie. En général, c'est dans le secteur de la construction

que l'on trouve le stéréotypage le plus fort combinant l'âge et le genre. Dans le secteur des soins de santé, on pense aussi davantage que les femmes plus âgées souhaitent prendre leur pension plus tôt que les hommes plus âgés, tout comme dans l'administration publique (resp. 64% en 66%).

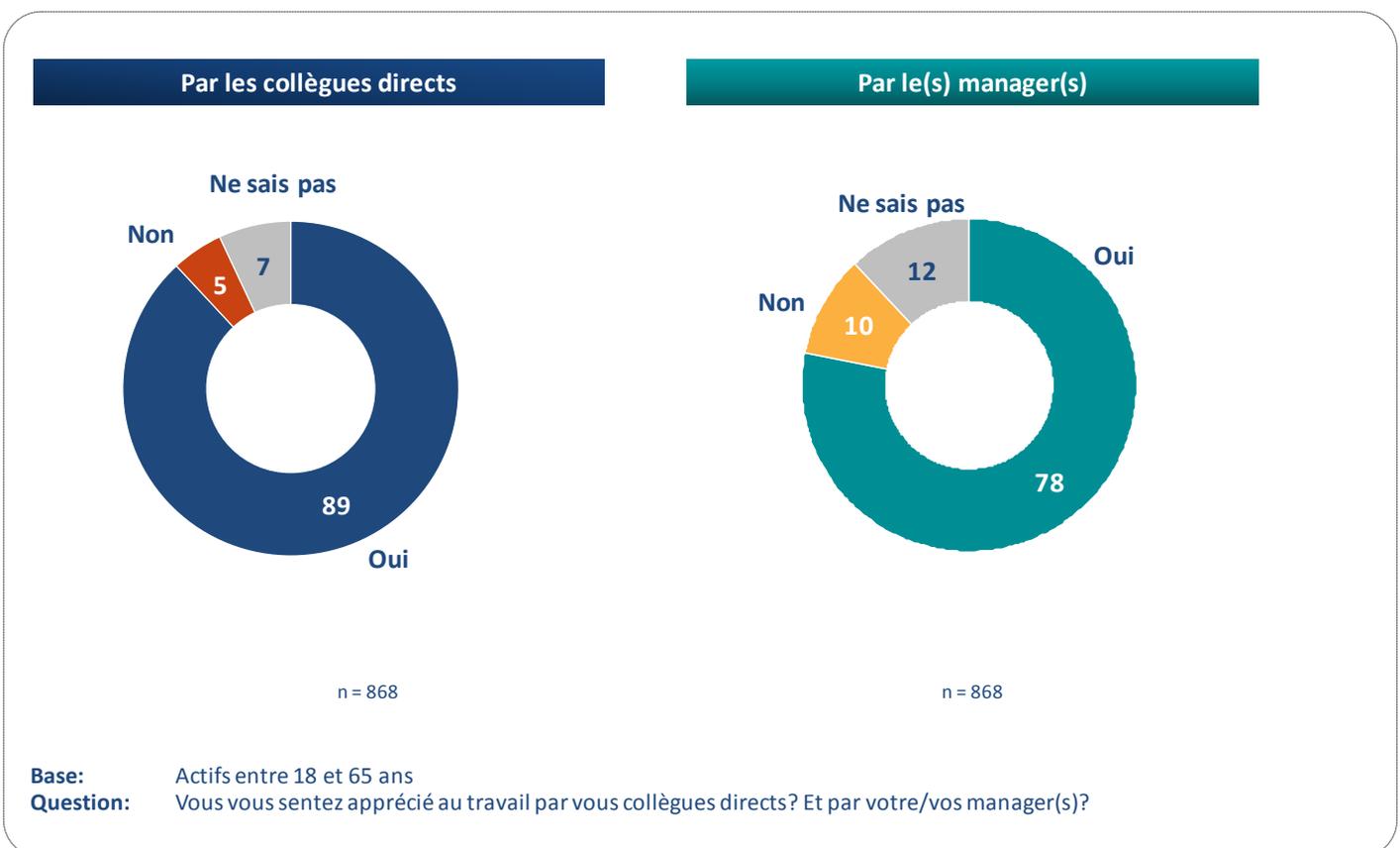
« *Les hommes plus âgés gaspillent plus leur temps au travail, en ayant des discussions informelles avec d'autres collègues, que les femmes plus âgées* » est un préjugé que l'on entendra davantage venant d'une personne du secteur des soins de santé, que de quelqu'un qui travaille dans l'horeca (22% vs. 10%).

Le stéréotype du jeune homme trop focalisé sur ses hobbies pour se consacrer à son travail est plus fréquent dans le secteur de la construction (31%), beaucoup moins dans le secteur des soins de santé (17%).

5.12 Différences dans la valorisation des jeunes et des plus âgés par les collègues et les employeurs

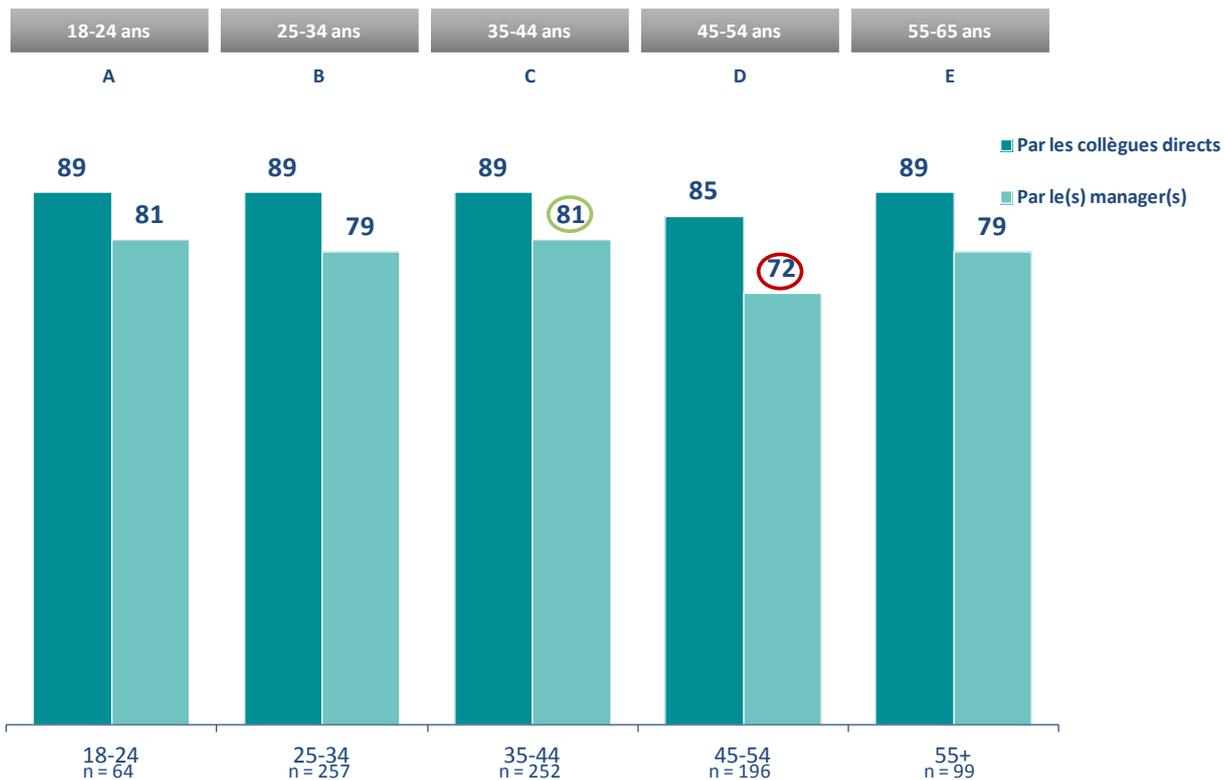
La Graphique 50 indique que 9 collaborateurs sur 10 dans notre échantillon se sentent appréciés par leurs collègues directs. 8 sur 10 se sentent appréciés par leur(s) manager(s) ; 12% ne se prononcent pas.

Graphique 48: Sentiment de valorisation au travail par les collègues directs et le(s) manager(s) auprès de la population active



Nous ne constatons pas de différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le sentiment de valorisation autant par les collègues directs que par les managers ; il n'y a pas non plus de différence entre les différentes régions.

Graphique 49: Sentiment de valorisation au travail par les collègues directs et le(s) manager(s) auprès de la population active, en fonction de l'âge

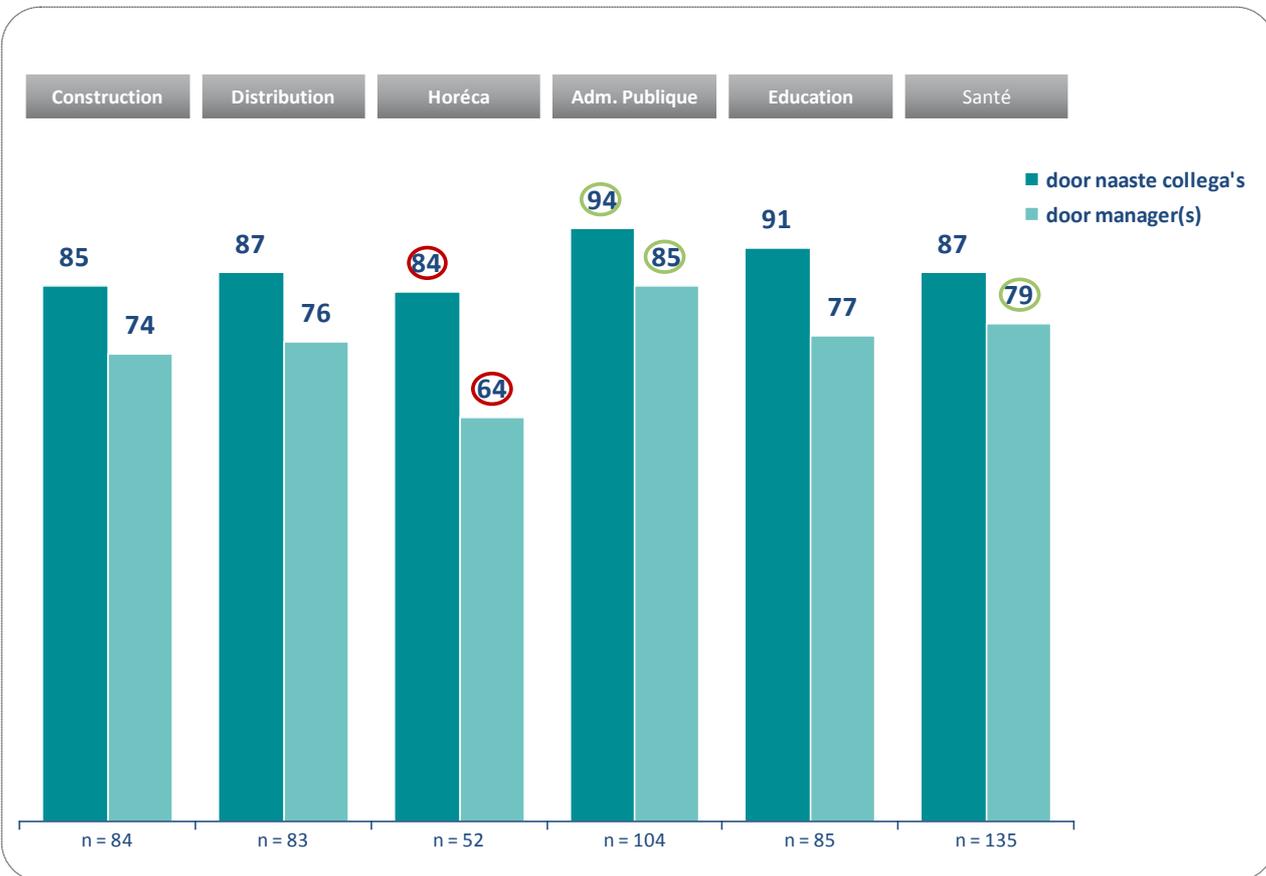


Base: Actifs entre 18 et 65 ans
Question: Vous vous sentez apprécié au travail par vos collègues directs? Et par votre/vos manager(s)?
CD: 95% significatif niveau

Lorsque l'on regarde les résultats présentés dans la Graphique 50, on constate que les managers ne valorisent les 18-34 ans ni plus ni moins que les plus de 55 ans. Tout semble pourtant indiquer que les employeurs valorisent davantage les 35-44 ans que les 45-54 ans (81% vs. 72%). Se pourrait-il que les 35-44 ans combinent les qualités des jeunes et des plus âgés ? Ils ont déjà une certaine expérience professionnelle et une certaine maturité, mais peuvent encore y associer le dynamisme propres aux jeunes travailleurs.

Selon l'étude du Flanders Field of Creativity, 55% seulement des travailleurs plus âgés se sentiraient appréciés. Ce résultat est plus préoccupant que les 72% de 45-54 ans ou les 79% de plus de 55 ans de notre échantillon qui se sentent valorisés par leurs managers.

Graphique 50: Sentiment de valorisation au travail par les collègues directs et le(s) manager(s) auprès de la population active, en fonction du secteur



C'est dans l'administration publique que l'on se sent non seulement le plus apprécié par ses collègues directs (94%) mais également par le(s) manager(s) (85%). L'inverse est d'application dans le secteur horeca : ces travailleurs sont les moins valorisés tant par les collègues directs (84%) que les managers (64%).

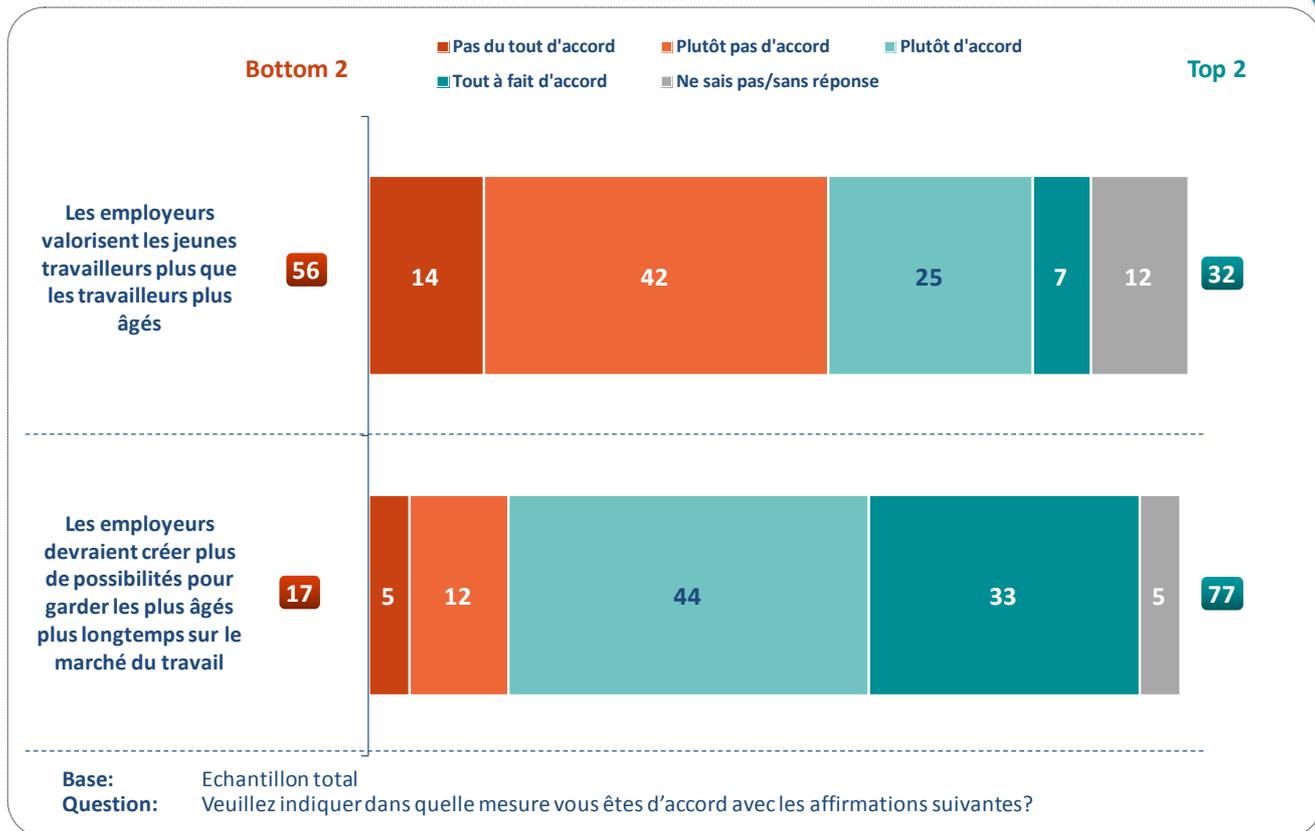
C'est dans le secteur de la construction, l'horeca et le secteur de la distribution, que l'on ignore le plus si l'on est apprécié par l'employeur (resp. 19%, 17% et 16%).

L'étude qualitative de l'UCL (Cap Sciences humaines ; 2008) s'était attachée à examiner l'image liée à l'âge auprès des fonctionnaires des services publics fédéraux (en d'autres termes l'administration publique). Les répondants avaient indiqué que le management attachait moins d'importance à la valorisation des plus âgés qu'à celle des jeunes. Les enquêteurs avaient alors avancé que les relations entre les jeunes travailleurs et les

travailleurs plus âgés semblaient donc influencées par la culture de l'organisation. Les relations entre jeunes et plus âgés prennent forme à travers la culture de l'organisation¹⁶.

Le manque de valorisation est évoqué par les travailleurs plus âgés de l'administration publique comme l'une des raisons de partir à la pension anticipée (Aslan & de Biolley, 2008).

Graphique 51: Perception de l'attitude (souhaitable) des employeurs par les actifs et les demandeurs d'emploi



Lorsque nous regardons les résultats de la Graphique 52, l'hypothèse selon laquelle les employeurs valoriseraient davantage les jeunes que les plus âgés est réfutée. Il ressort des sentiments de valorisation rapportés dans cette étude que les jeunes et les plus âgés sont autant appréciés par les managers. Nous apprenons par la Graphique 52 qu'1 répondant sur 3 parmi les actifs et les demandeurs d'emploi considère quand même que les employeurs valorisent davantage les jeunes que les plus âgés. Il est à noter que toutes les catégories d'âge, et par conséquent les jeunes aussi, sont d'accord sur ce point de façon équivalente.

16 Aslan M., Thys R. & de Biolley I. (2008). Recherche sur les représentations sociales de la diversité au sein de la fonction publique fédérale belge, Cap Sciences humaines UCL

3 répondants sur 4 attendent davantage de la part des employeurs pour garder les plus âgés plus longtemps au travail, par exemple via le travail à temps partiel, des horaires de travail plus flexibles, des adaptations ergonomiques ou l'attribution d'autres tâches. Cette attente est encore plus forte chez les médians et les seniors : 35-44 ans (81%), 45-54 ans (85%) et plus de 55 ans (80%), ainsi que dans le secteur public (82%), chez les cadres (84%) et les employés (81%).

Les demandes du Fonds de l'expérience professionnelle¹⁷ concernent essentiellement des changements de fonctions (44%), viennent ensuite les améliorations ergonomiques (29%) et les adaptations dans l'organisation du travail (17%).

¹⁷ Le Fonds de l'expérience professionnelle (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) accorde un soutien financier aux employeurs qui veulent lancer des projets destinés à maintenir au travail les plus de 45 ans.

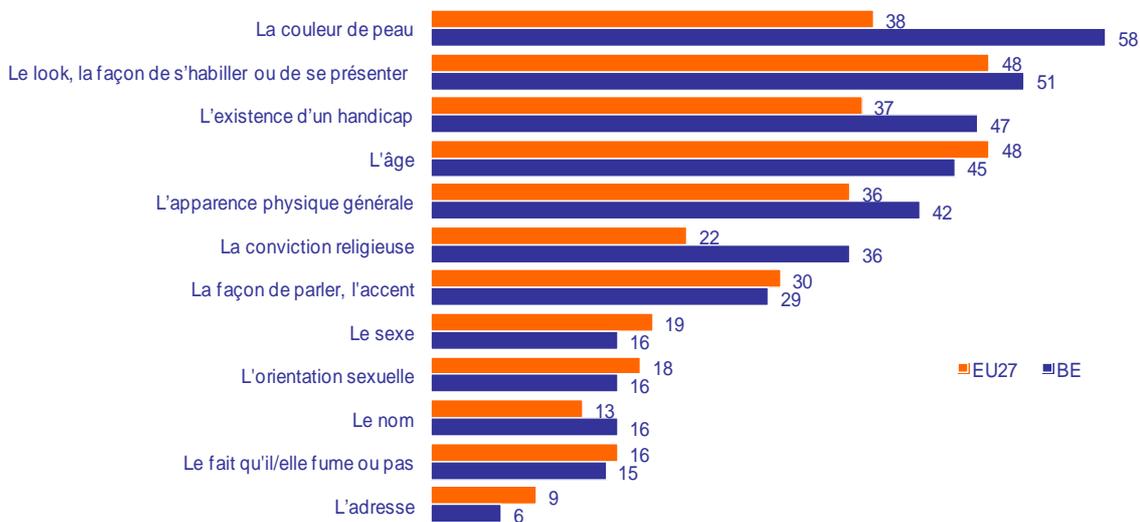
5.13 Perception de l'ampleur de l'attitude discriminatoire sur base de l'âge au travail comme problème sociétal

L'un des objectifs de la présente étude était également d'essayer de savoir dans quelle mesure la discrimination sur base de l'âge au travail est vécue comme un problème sociétal important. Pour répondre à cette question, nous faisons appel à une étude antérieure.

Dans le cadre d'une Étude de l'Eurobaromètre¹⁸, 1.000 interviews en face à face ont été réalisées en Belgique en juin 2010, sur le sujet de la discrimination.

Graphique 52: Perception de l'importance des critères de recrutement discriminatoires

En Belgique, lorsqu'une entreprise cherche à embaucher quelqu'un et qu'elle a le choix entre deux candidats de compétences et de qualifications égales, quels sont, dans la liste suivante, tous les critères qui, selon vous, peuvent défavoriser un candidat ?



Source: Eurobarometre 71.2 'La discrimination dans l'UE en 2009' - 1000 interviews face-to-face, 2009

L'ordre dans lequel sont cités les critères de recrutement discriminatoires est différent en Belgique, comparativement à la moyenne européenne. La couleur de peau ou l'origine ethnique du candidat, sa façon de s'habiller ou de se présenter, et l'existence d'un handicap font partie des critères les plus souvent cités. L'expression d'une conviction religieuse a

18 Discrimination dans l'UE en 2009, Eurobaromètre Spécial 317

également été citée plus souvent en Belgique comme critère de recrutement discriminatoire.

45% des Belges estiment que l'âge joue en défaveur du candidat lorsqu'une entreprise belge souhaite engager quelqu'un et qu'elle a le choix entre deux candidats avec des compétences et qualifications égales. En Belgique, l'âge est dès lors le critère de recrutement discriminatoire qui vient en 4^e position par ordre d'importance.

L'étude de l'Eurobaromètre a également interrogé les répondants sur leurs expériences personnelles avec la discrimination au cours des douze derniers mois. Il ressort de cette étude que l'âge est la raison la plus souvent citée dans les expériences rapportées par les répondants, avec 6% d'Européens qui disent s'être sentis discriminés au cours de l'année écoulée. Après l'âge viennent le sexe (3%), l'origine ethnique (3%), le handicap (2%), la religion (1%) et l'orientation sexuelle (1%).

Les opinions sur la gravité de la discrimination sur base de l'âge a profondément changé entre 2008 et 2009. La crise économique est le facteur qui a motivé ce changement d'opinion. Au niveau européen, la perception de l'ampleur de la discrimination sur base de l'âge a progressé de 52% à 58%. On n'a pas demandé aux répondants de faire une distinction entre un âge jeune et un âge plus avancé.

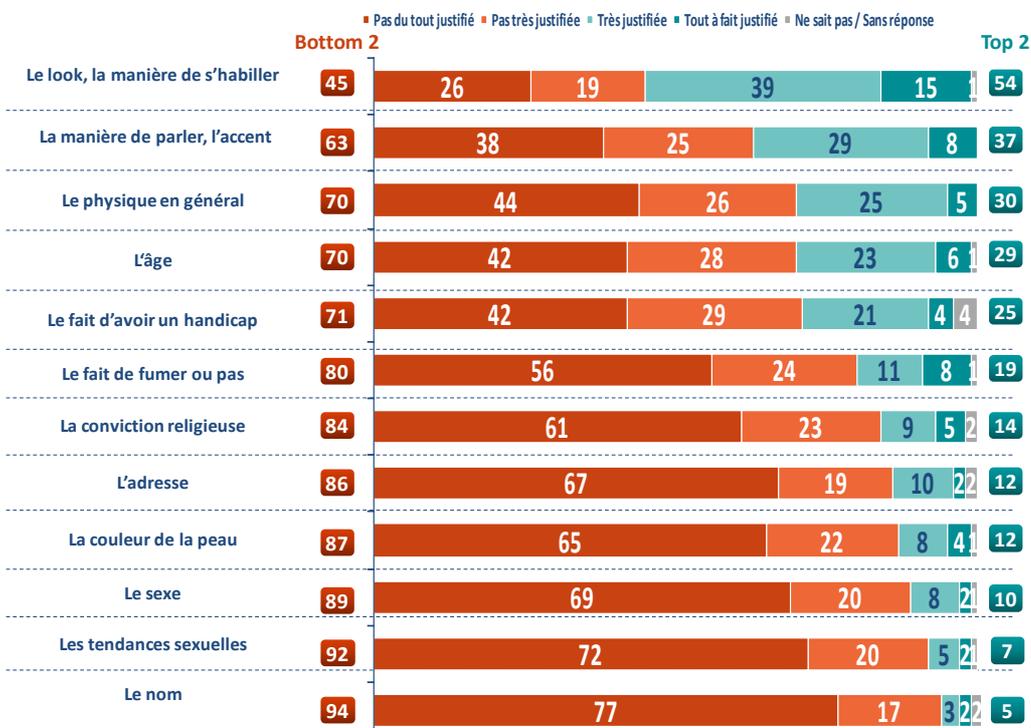
Lorsqu'il s'agit de discrimination, la crise a surtout fait augmenter la discrimination sur base de l'âge. Il y a ici une forte relation entre la crise économique et la perception renforcée d'une discrimination sur base de l'âge : 64% des Européens indiquent que la crise économique va favoriser une augmentation de la discrimination sur base de l'âge sur le marché du travail.

5.14 Justification de la discrimination par les employeurs lors de l'embauche

On a demandé aux répondants dans quelle mesure ils justifient l'attitude des employeurs qui, lors de l'embauche, font une distinction entre deux candidats avec des compétences et qualifications égales, sur la base d'une série de critères distinctifs.

Il ressort de la Graphique 55 que l'âge est le premier critère (distinctif) inhérent à la personne le plus souvent justifié, après les caractéristiques extérieures du candidat, comme le look, la manière de s'habiller, l'apparence du candidat, la manière de parler, l'accent et le physique en général. La discrimination sur base de la couleur de peau et du sexe est justifiée par resp. 12% en 10%.

Graphique 53: Justification de l'attitude discriminatoire des employeurs sur base de plusieurs critères de recrutement



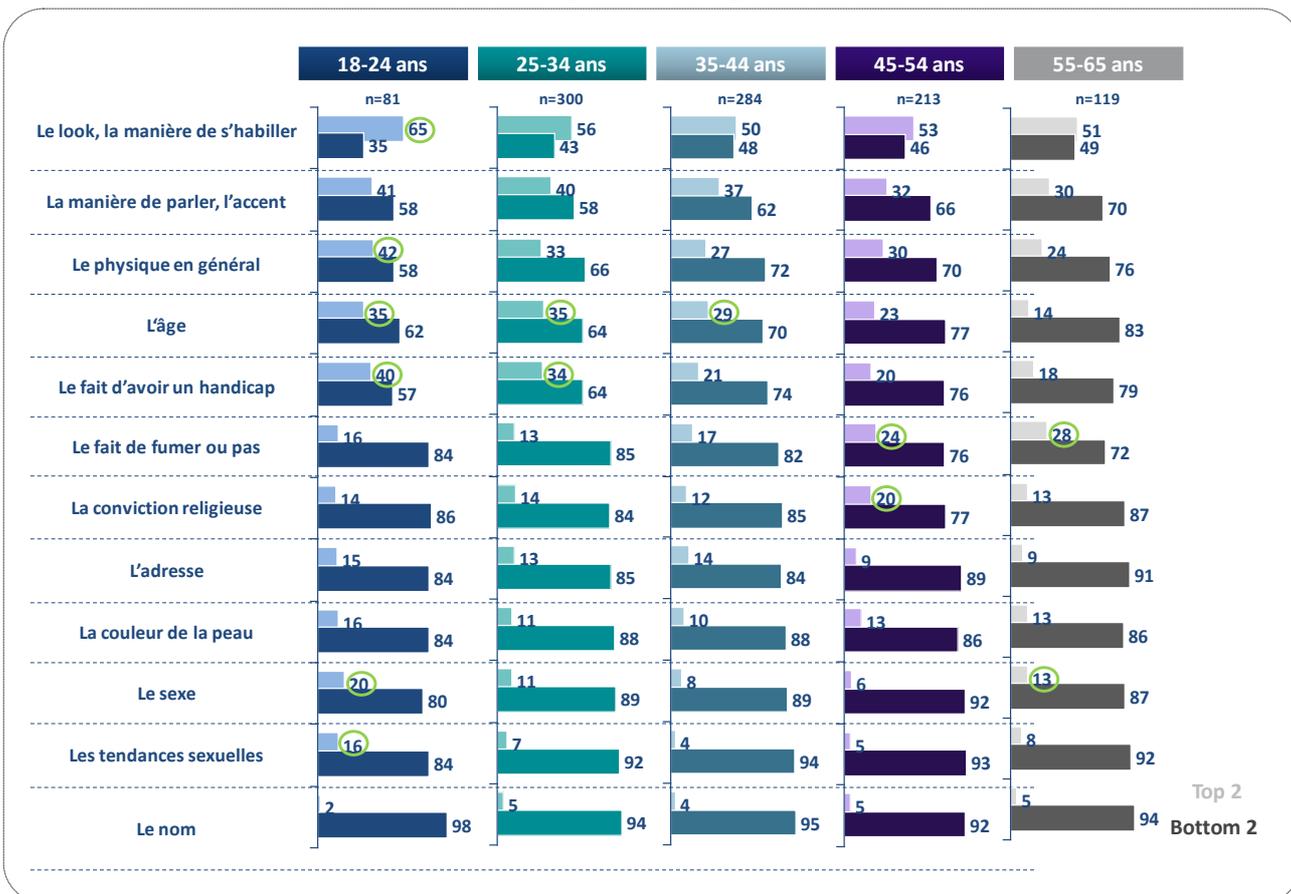
Base: Echantillon total

Vraag: In welke mate vindt u het (niet) gerechtvaardigd dat sommige werkgevers bij aanwerving een onderscheid maken tussen 2 kandidaten met gelijke vaardigheden en kwalificaties obv...

La discrimination sur base de l'âge est davantage justifiée par les personnes de moins de 45 ans (29% à 35%). Les plus de 45 ans justifient beaucoup moins un tel comportement (23% des 45-54 ans et 14% des 55-65ans). Les hommes sont aussi plus nombreux que les femmes à justifier l'âge comme critère distinctif (32% vs. 24%).

Les jeunes minimisent significativement plus le fait que les employeurs fassent une distinction entre deux candidats « équivalents » sur la base de critères extérieurs comme la façon de s'habiller, l'apparence et le physique en général. Ils justifient aussi significativement plus la discrimination lors de l'embauche en raison de l'existence d'un handicap (40% des 18-24 ans et 34% des 25-34 ans), tout comme en raison de l'orientation sexuelle du candidat.

Graphique 54: Justification par les actifs et les demandeurs d'emploi de l'attitude discriminatoire des employeurs, en fonction de l'âge



Le degré de justification entre les hommes et les femmes diffère pour les employeurs qui font une distinction sur base d'un handicap (28% vs. 23%), du sexe (13% vs. 7%) et de l'apparence physique générale du candidat (33% vs. 27%).

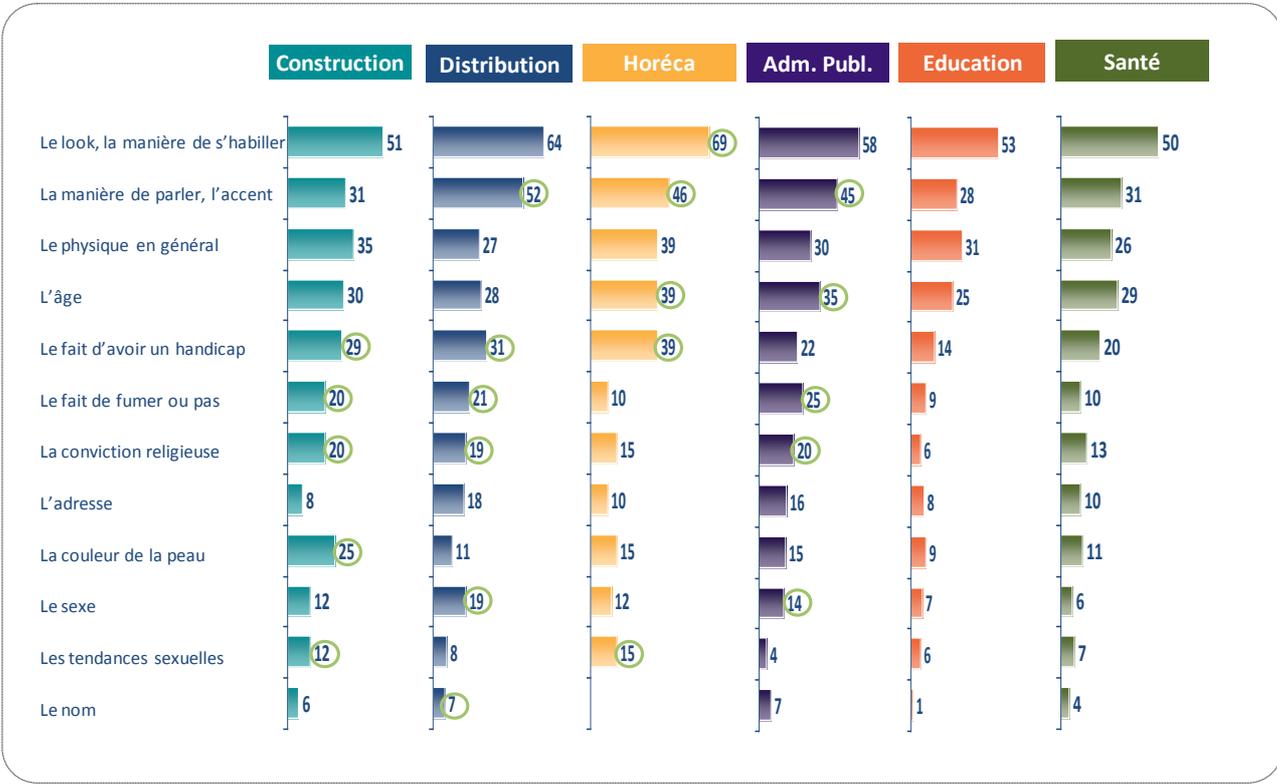
Tableau 12 : Justification par les actifs et les demandeurs d'emploi de l'attitude discriminatoire des employeurs, en fonction de la région

	Flandre 	Bruxelles 	Wallonie 
n	587	587	323
Age	24%	30%	35%
Façon de s'habiller	49%	59%	61%
Couleur de peau	12%	5%	14%
Handicap	21%	29%	34%
Aspect physique général	37%	23%	20%
Façon de parler, accent	34%	49%	37%
Sexe	8%	10%	14%
Orientation sexuelle	5%	9%	9%
Adresse	9%	14%	17%

Vous avez pu lire plus avant dans ce rapport qu'il existait en Wallonie un stéréotypage beaucoup plus fort des jeunes travailleurs et des travailleurs plus âgés. Les Wallons stéréotypent non seulement davantage certaines catégories d'âges, ils minimisent aussi significativement plus souvent l'attitude des employeurs qui, lors de l'embauche, discriminent les candidats sur base de l'âge (35%). En plus de l'âge, les Wallons enregistrent aussi des scores plus élevés pour justifier des critères discriminatoires comme le handicap (34%), l'adresse (17%), le sexe (14%) et l'orientation sexuelle, comparativement aux Flamands.

À Bruxelles, on accepte significativement plus (49%) que les employeurs fassent une distinction entre des candidats équivalents simplement sur base de leur façon de parler, de leur accent. Toutefois, les Bruxellois justifient beaucoup moins la discrimination sur base de la couleur de peau que les Wallons et les Flamands (5% vs. resp. 14% et 12%).

Graphique 55: Justification par les actifs et les demandeurs d'emploi de l'attitude discriminatoire des employeurs, en fonction du secteur

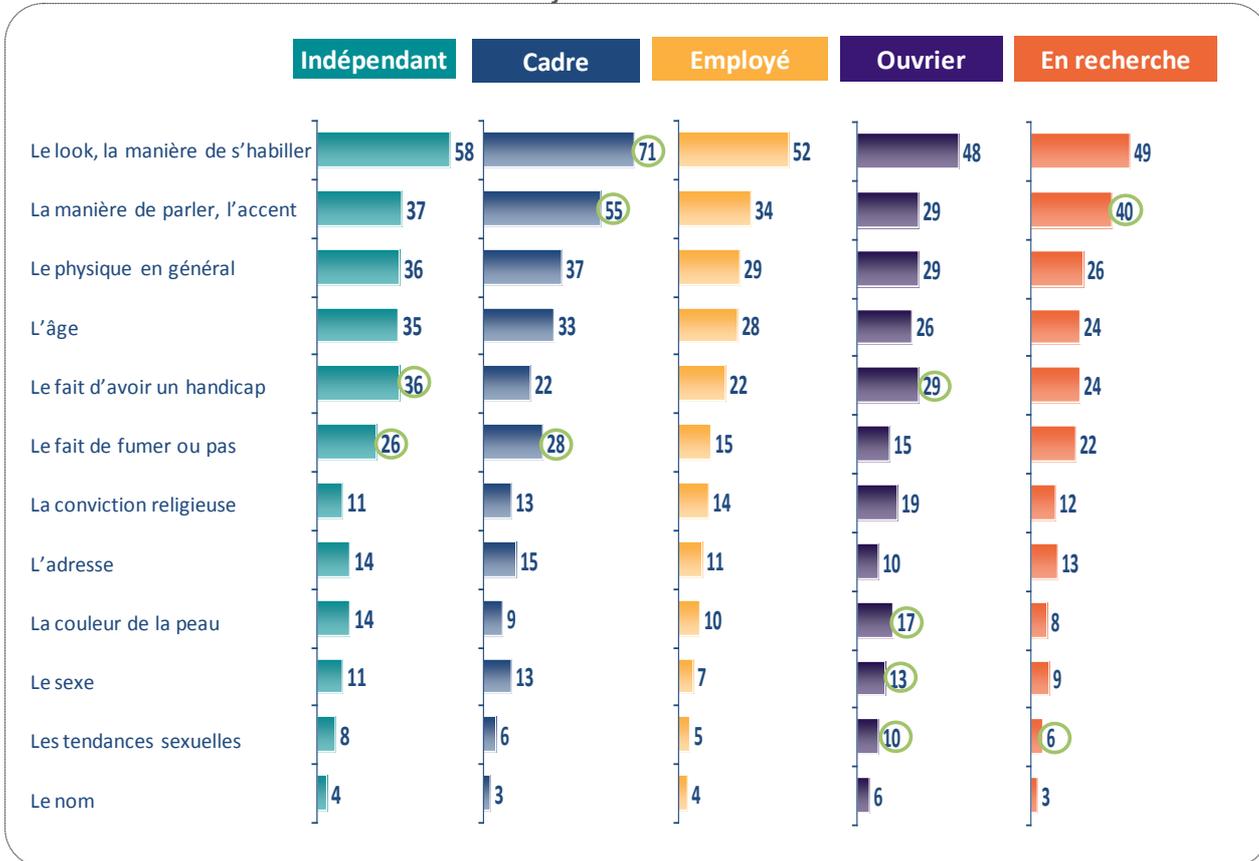


En règle générale, c'est dans l'enseignement et dans le secteur des soins de santé que l'on minimise le moins l'attitude discriminatoire des employeurs lors de l'embauche.

La discrimination sur base de l'âge lors de l'embauche est significativement plus justifiée dans le secteur horeca (39%) et dans l'administration publique (35%).

Ce sont les actifs et les demandeurs d'emploi du secteur de la construction (25%) qui légitiment le plus les employeurs qui, lors de l'embauche, font une distinction entre deux candidats équivalents sur base de la couleur de peau.

Graphique 56: Justification par les actifs et les demandeurs d'emploi de l'attitude discriminatoire des employeurs, en fonction du statut



La discrimination sur base de l'âge lors de l'embauche n'est pas justifiée de façon équivalente par tous les statuts professionnels. Les indépendants minimisent plus la discrimination sur base de l'existence d'un handicap (36%) et le fait de fumer ou pas (26%).

Les cadres justifient davantage la discrimination sur base du look (71%), la manière de parler (55%) et le fait de fumer ou pas (28%).

Les ouvriers justifient le plus la discrimination sur base de l'existence d'un handicap (29%), de la couleur de peau (17%), du sexe (13%) et de l'orientation sexuelle du candidat (10%).

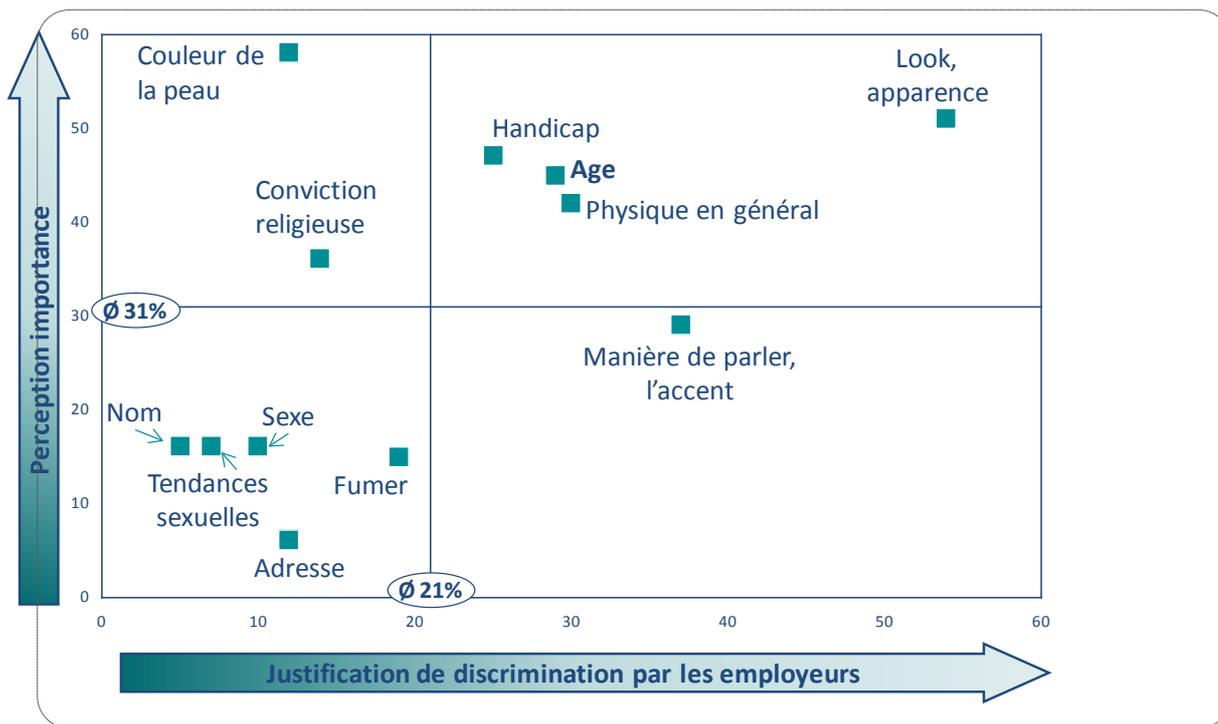
Les demandeurs d'emploi minimisent le plus l'attitude discriminatoire des employeurs sur base de la façon de parler (40%) et de l'orientation sexuelle (6%).

Ce sont les employés qui minimisent le moins l'attitude discriminatoire des employeurs quel qu'en soit le motif.

5.15 Motifs de discrimination à l'embauche, en fonction de la perception de son ampleur et de la justification par les travailleurs

La Graphique ci-dessous présente les résultats de l'étude qui concernent la justification des motifs de discrimination à l'embauche par rapport aux résultats de l'étude de l'Eurobaromètre relatifs à la perception de l'importance des critères de recrutement.

Graphique 57: Perception de l'importance des critères de recrutement et justification de la discrimination sur base de ces motifs par les employeurs lors de l'embauche



À côté du look/de la manière de s'habiller, de l'apparence physique générale et de l'existence d'un handicap, l'âge est un critère de recrutement discriminatoire perçu comme fortement désavantageux/avantageux (important) mais qui est justifié par les actifs et les demandeurs d'emploi.

La discrimination sur base de la couleur de peau et des convictions religieuses d'un candidat est par contre beaucoup moins justifiée, mais ces critères sont perçus comme des facteurs importants qui peuvent jouer en défaveur du candidat.



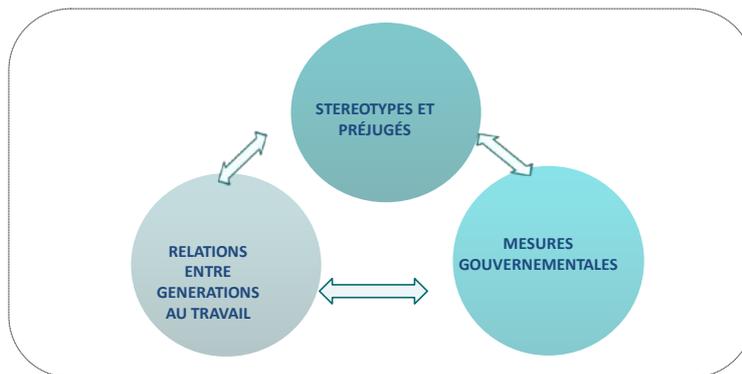
Le sexe, l'orientation sexuelle, le nom du candidat, le fait de fumer ou pas et l'adresse sont des critères distinctifs perçus comme moins importants, et sont quand même moins bien compris.

La manière de parler, l'accent du candidat est davantage fortement justifié que perçu comme un critère discriminatoire important lors de l'embauche.

5.16 L'âge est-il un critère distinctif neutre, non-discriminatoire ou le législateur social doit-il quand même faire attention lorsqu'il l'utilise ?

Dans ce chapitre, nous souhaitons répondre à la question centrale de l'étude, qui demande : « Quel est l'impact des règles et des mesures qui utilisent le critère distinctif de l'âge sur la perception tenue par rapport à l'âge ? ».

Graphique 58: Modèle conceptuel de l'étude quantitative auprès des travailleurs



Pour pouvoir répondre à cette question, nous avons recours au **test-t** ; il s'agit d'un test statistique qui porte sur deux échantillons indépendants (bien qu'obtenus via un seul et même tirage d'échantillon). Dans ce test, les résultats, et plus précisément les scores moyens, des deux groupes sont mis en comparaison. Pour la question de notre étude, il s'agit d'une comparaison entre, d'une part, le groupe des travailleurs qui connaissent une mesure spécifique (qui utilise le critère distinctif de l'âge), et d'autre part, le groupe qui ne connaît pas la mesure qui porte sur une série de stéréotypes et de préjugés. L'hypothèse nulle est chaque fois la suivante : « Les scores moyens des deux groupes ne diffèrent pas l'un de l'autre ». En d'autres termes, leur perception des jeunes travailleurs et celle des travailleurs plus âgés ne diffèrent pas l'une de l'autre.

Le Tableau 13 donne le résultat de cette analyse statistique pour l'impact des stéréotypes sur les travailleurs plus âgés. Dans ce tableau, le **rouge** veut dire « pas de différence significative entre les moyennes » (l'hypothèse nulle est juste), l'**orange** signifie « différence significative avec une fiabilité de 90 à 94% » (hypothèse nulle rejetée) et le **vert** signifie « différence significative avec une fiabilité minimale de 95% (hypothèse nulle rejetée). Un signe 'plus' signifie que le groupe de personnes qui connaissent la mesure fédérale concernée relative à l'emploi sont significativement plus d'accord avec le préjugé ou stéréotype, un signe 'moins' signifie qu'ils sont moins d'accord avec la perception formulée sur le jeune ou le plus âgé.

Le lien entre les stéréotypes et préjugés sur les jeunes et les plus âgés d'une part, et les lois et mesures existantes qui utilisent le critère distinctif de l'âge d'autre part, sera discuté dans les paragraphes suivants, d'abord pour les mesures concernant les travailleurs plus âgés et ensuite pour les mesures destinées à soutenir les travailleurs plus jeunes. Nous discuterons à chaque fois de l'impact des mesures en commençant par la mesure la mieux connue et en terminant par la mesure la moins bien connue.

Tableau 13: Résultats du test-t : stéréotypes sur les plus âgés & lois et mesures qui utilisent le critère distinctif de l'âge

		Plus de congé	Mesures fin.	Ancienneté	Lic. collectif	Prépension	Prépension + 2ans	Outplacement	Bonus d'embauche	Limite d'âge	> Allocation	Vacances jeunes
10	Les travailleurs plus âgés supportent moins les rythms de travail élevés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Les travailleurs plus âgés mettent plus de temps pour apprendre qq chose de neuf	+	+	-	-	+	-	-	-	-	-	+
4	Les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies	+	-	+	-	+	-	+	-	-	-	+
5	Les travailleurs plus âgés s'adaptent moins facilement au changement	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
SENTIMENT DE RESPONSABILITE												
12	Les travailleurs plus âgés sont plus précis dans leur travail	-	-	-	+	+	-	+	+	-	+	-
3	Les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à l'entreprise	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	-
15	Les travailleurs plus âgés ont moins d'accidents du travail	+	+	-	+	-	+	+	+	+	+	-
11	Les travailleurs plus âgés respectent mieux les règlements	-	+	-	+	+	+	+	+	+	+	-
CAPACITES COGNITIVES												
20	Les travailleurs plus âgés réagissent plus lentement face à l'imprévu	-	-	-	-	+	-	+	-	-	-	+
14	Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire	-	+	-	+	+	-	+	+	-	-	+
19	Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de concentration	-	-	-	+	+	-	+	+	-	-	+
17	Les travailleurs plus âgés sont plus créatifs	-	+	-	+	+	-	+	+	+	+	-
ASPECTS EMOTIONNELS												
21	Les travailleurs plus âgés sont plus stressés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Les travailleurs plus âgés sont plus souvent déprimés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Les travailleurs plus âgés sont plus souvent malades, absents	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ASPECTS ECONOMIQUES												
25	Cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation continue des plus âgés	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-
27	Coûtent trop cher par rapport à leur rendement	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30	Sont trop chers pour ce qu'ils réalisent (encore)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
31	Se permettent plus → ils coûtent quand même trop pour être licencié	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE												
2	Sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+
6	Prennent plus facilement des décisions seuls	-	-	-	+	-	-	+	+	+	+	+
8	Doivent être moins encadrés dans leur travail	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+
FIN DE CARRIERE												
1	Désirent quitter la vie professionnelle avant leurs 65 ans	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-
7	Sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles	+	-	-	+	+	+	+	-	-	-	+
16	Devraient laisser leur emploi aux plus jeunes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
ISOLATION SOCIALE												
26	Sont plus socialement isolés au travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Préfèrent travailler seuls	-	-	-	-	-	-	-	+	-	+	-
RELATION JEUNE – PLUS AGE												
28	Restent attachés à une fonction; donnent pas de chances aux jeunes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
29	Bloquent les nouvelles idées des travailleurs plus jeunes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PERTE DE MOTIVATION												
23	S'investissent moins dans leur travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Le Tableau 14 donne le résultat des tests-t pour l'impact des lois et des mesures fédérales relatives à l'emploi sur les stéréotypes concernant les jeunes travailleurs. Nous y avons appliqué le même code couleur.

Tableau 14: Résultat du test-t : stéréotypes sur les jeunes & lois et mesures qui utilisent le critère distinctif de l'âge

	Plus de congé	Mesures fin.	Ancienneté	Lic. collectif	Prépendion	Prépendion + 2ans	Outplacement	Bonus d'embauche	Limite d'âge	> Allocation	Vacances jeunes
ETHIQUE DE TRAVAIL											
Les jeunes travailleurs veulent vite faire carrière				+	+			+		+	
Prêtent plus d'attention à l'équilibre entre le travail et la vie privée	+						+			+	+
Se préoccupent plus de leurs droits et de leur rémunération que du travail en soi			-	+	+		+	+		+	-
Les jeunes préfèrent travailler de "9 à 5"				+				+	+	+	
ASSERTIVITE ET CAPACITES DE COMMUNICATION											
Les jeunes s'expriment plus au travail que les plus âgés	+	+			+			+	+	+	
Pensent pouvoir faire mieux à cause des études qu'ils ont faites			-	+			+	+	+	+	
DISCIPLINE ET SENTIMENT DE RESPONSABILITE											
Les jeunes travailleurs sont trop critiques envers leur employeur		+		+			+	+	+	+	
Trop souvent occupés avec des choses qui n'ont rien à voir avec le travail (Facebook...)			-	+		-				+	-
Les jeunes travailleurs arrivent plus souvent en retard au travail		+		+			+			+	
ASPECTS ECONOMIQUES											
Les jeunes travailleurs doivent travailler plus dur pour gagner moins			+	-			-				
Les jeunes travailleurs sont plus efficaces et plus productifs				-							
Les jeunes sont paresseux				+						+	
CAPACITES SOCIALES											
Sont moins collégiaux que les travailleurs plus âgés			-	+			+			+	
Sont moins ouverts à faire qq chose hors du travail			-	+			+	+	+	+	
CARRIERE											
Travaillent au-dessous de leur niveau; sinon pas de chances sur le marché de travail				-					-		
Les jeunes prennent les emplois des plus âgés				+		-					

5.16.1 Mesures relatives aux travailleurs plus âgés

Impact de la mesure d'ancienneté

Les travailleurs et les demandeurs d'emploi qui connaissent la mesure d'ancienneté – il s'agit d'une grosse majorité (9 sur 10¹⁹) – sont significativement plus d'accord avec le stéréotype selon lequel les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies. Ils ne considèrent pas les plus âgés comme des travailleurs plus précis ou comme des personnes qui respectent mieux les règlements. Ils sont également moins d'avis que les plus âgés devraient laisser leur place aux plus jeunes.

Graphique 59: Impact sur les stéréotypes et préjugés sur les plus âgés

CAPACITE D'ADAPTATION
Les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies
Les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies
Les travailleurs plus âgés ne sont pas plus précis dans leur travail
Les travailleurs plus âgés ne respectent pas mieux les règlements
FIN DE CARRIERE
Les travailleurs plus âgés ne devraient pas laisser leur emploi aux plus jeunes

On pourrait s'attendre à ce que les répondants qui connaissent la mesure d'ancienneté (à mesure que le travailleur prend de l'âge, son salaire augmente) tiennent plus à des préjugés à connotation économique comme 'les travailleurs plus âgés coûtent trop cher par rapport à leur rendement' mais ce n'est pourtant pas le cas.

Graphique 60: Impact sur les stéréotypes et préjugés sur les jeunes

ETHIQUE DE TRAVAIL
Les jeunes ne se préoccupent pas plus de leurs droits, etc. que du travail en soi
ASSERTIVITE ET CAPACITES DE COMMUNICATION
Les jeunes ne pensent pas pouvoir faire mieux à cause des études qu'ils ont faites
DISCIPLINE ET SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Ne sont pas trop souvent occupés avec des choses qui n'ont rien à voir avec le travail (Facebook...)
ASPECTS ECONOMIQUES
Les jeunes travailleurs doivent travailler plus durs pour gagner moins
CAPACITES SOCIALES
Les jeunes ne sont pas moins collégiaux que les travailleurs plus âgés
Jongeren staan niet minder open om buiten het werk samen iets te doen met collega's

19 Parmi ceux qui connaissent la mesure d'ancienneté, on trouve significativement plus de plus de 45 ans, de Belges néerlandophones, de personnes avec un diplôme supérieur, et d'employés.

La mesure d'ancienneté semble avoir un impact positif sur l'étouffement dans l'œuf de stéréotypes négatifs sur les jeunes, comme l'image des jeunes qui se préoccupent plus de leurs droits et de leur rémunération que du travail en soi, qui sont prétentieux, qui s'occupent trop de choses qui n'ont rien à voir avec le travail, qui sont moins collégiaux, moins sociaux. Ceux qui connaissent la mesure d'ancienneté sont significativement plus d'accord avec l'affirmation selon laquelle les jeunes doivent travailler plus dur pour gagner moins.

Impact de l'augmentation de l'âge de la prépension

Le nouveau gouvernement a récemment décidé de repousser l'âge de la prépension de 58 à 60 ans. Cette modification du système des prépensions a interpellé 84% des actifs et des demandeurs d'emploi, et encore davantage les plus de 45 ans, les Flamands et les cadres.

Il ressort de notre analyse que les travailleurs et les demandeurs d'emploi qui connaissent cette nouvelle mesure ont une image positive du sentiment de responsabilité et de l'expérience professionnelle des travailleurs plus âgés. Ils sont également significativement plus nombreux à penser que cela vaut encore la peine d'investir dans la formation continue des travailleurs plus âgés, et que les plus âgés ne sont pas touchés par la perte de motivation. Ils vivent également mieux la relation de travail avec les jeunes.

Le groupe de personnes qui sont au courant de l'augmentation de 2 ans de l'âge de la prépension pense significativement davantage que les travailleurs plus âgés souhaitent quitter la vie professionnelle avant leurs 65 ans et se sentent plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles.

Graphique 61: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés

SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à l'entreprise
Les travailleurs plus âgés ont moins d'accidents du travail
Les travailleurs plus âgés respectent mieux les règlements
ASPECTS ECONOMIQUES
Investir dans la formation continue des travailleurs plus âgés vaut la peine
Se permettent pas plus; coûtent quand même trop cher pour être licencié
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE
Sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle
Doivent être moins encadrés dans leur travail
FIN DE CARRIERE
Désirent quitter la vie professionnelle avant leurs 65 ans
Sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles
RELATION JEUNE – PLUS AGE
Bloquent pas les nouvelles idées des travailleurs jeunes
PERTE DE MOTIVATION
Les travailleurs plus âgés ne s'investissent pas moins dans leur travail

Impact du système de la prépension

Trois-quarts des actifs et des demandeurs d'emploi connaissent le système de la prépension dans lequel les travailleurs d'un certain âge qui sont licenciés, ont droit à une allocation de chômage fixe et à une indemnité supplémentaire due par leur ancien employeur. Ce groupe de personnes comporte davantage de plus de 45 ans, d'hommes et de Flamands.

Lorsque nous opposons ce groupe qui connaît le système au groupe qui ne connaît pas le système de la prépension, nous constatons que ceux qui connaissent le système ont davantage l'idée persistante que le travailleur plus âgé est quelqu'un qui a besoin de plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau, qui a plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies, et qui a des capacités cognitives plus limitées. Ils perçoivent davantage les plus âgés comme des travailleurs qui souhaitent arrêter leurs activités professionnelles avant l'âge de la pension et qui sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles.

Graphique 62: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés

CAPACITE D'ADAPTATION
Les travailleurs plus âgés mettent plus de temps pour apprendre qq chose de neuf
Les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies
SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les travailleurs plus âgés sont plus précis dans leur travail
Les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à l'entreprise
Les travailleurs plus âgés respectent mieux les règlements
CAPACITES COGNITIVES
Les travailleurs plus âgés réagissent plus lentement face à l'imprévu
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de concentration
Les travailleurs plus âgés sont plus créatifs
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE
Plus compétents du fait de leur expérience professionnelle
Doivent être moins encadrés dans leur travail
FIN DE CARRIERE
Désirent quitter la vie professionnelle avant leurs 65 ans
Sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles

Le groupe des personnes qui connaissent le système de la prépension n'ont pourtant pas une image uniquement plus négative du travailleur plus âgé sur certains plans (capacité d'adaptation, capacités cognitives, désir de mettre un terme à sa carrière), mais ils ont sur d'autres plans (sentiment de responsabilité, expérience professionnelle) une image plus positive que les personnes qui ne connaissent pas le système.

Graphique 63: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés

ETHIQUE DE TRAVAIL
Les jeunes travailleurs veulent vite faire carrière
Les jeunes se préoccupent plus de leurs droits et de leur rémunération que du travail en soi
ASSERTIVITE ET CAPACITES DE COMMUNICATION
Les jeunes s'expriment plus au travail que les plus âgés

À côté de stéréotypes négatifs sur les travailleurs plus âgés, le système de la prépension semble aussi engendrer une image négative du jeune travailleur quant à sa motivation au travail ; le système contribue à donner du jeune l'image de quelqu'un qui veut faire carrière rapidement et qui se préoccupe davantage de ses droits et de sa rémunération que du travail en soi.

Lors d'une table ronde organisée par la Fondation Roi Baudouin (2007) sur les relations intergénérationnelles au travail, il a été demandé de formuler autrement le système de la prépension. La pension anticipée est invariablement présentée comme un droit mais dans la réalité, elle est toujours la conséquence de la décision que prend un employeur de licencier des travailleurs. La mesure du « chômeur bénéficiant d'une indemnité de l'entreprise » est présentée comme une alternative.

Impact d'un jour de congé supplémentaire à mesure que le travailleur prend de l'âge

Les répondants qui savent qu'à mesure qu'un travailleur prend de l'âge il reçoit un **jour de congé supplémentaire** (72%) ont significativement davantage l'image d'un travailleur plus âgé qui est plus fidèle à son entreprise et qui a moins d'accidents du travail.

Le jour de congé supplémentaire accordé au travailleur qui prend de l'âge semble toutefois favoriser l'idée que le travailleur plus âgé est davantage perçu comme quelqu'un qui a une capacité d'adaptation plus limitée : il a besoin de plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau, il a plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies et s'adapte moins facilement au changement. Nous voyons aussi que ceux qui connaissent la mesure du « jour de congé supplémentaire » estiment significativement plus que les travailleurs plus âgés coûtent trop cher par rapport à leur rendement *et* qu'ils sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles.

Graphique 64: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés

CAPACITE D'ADAPTATION
Les travailleurs plus âgés mettent plus de temps pour apprendre qq chose de neuf
Les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies
Les travailleurs plus âgés s'adaptent moins facilement au changement
CAPACITES COGNITIVES
Les travailleurs plus âgés réagissent plus lentement face à l'imprévu
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de concentration
FIN DE CARRIERE
Sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles

Pour cette mesure, nous ne constatons pas de différences notables quant à son impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes, entre les personnes qui la connaissent et celles qui ne la connaissent pas.

Impact des mesures financières destinées à la réintégration des travailleurs plus âgés qui ont perdu leur emploi

Les répondants qui savent qu'il existe des **mesures financières** pour **réintégrer** sur le marché du travail les **travailleurs plus âgés** qui ont perdu leur emploi (69%) approuvent davantage le stéréotype du travailleur plus âgé qui est plus fidèle à son entreprise, qui a moins d'accidents du travail et qui respecte mieux les règlements.

Graphique 65: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés

CAPACITE D'ADAPTATION
Les travailleurs plus âgés mettent plus de temps pour apprendre qq chose de neuf
Les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies
SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les travailleurs plus âgés sont plus précis dans leur travail
Les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à l'entreprise
Les travailleurs plus âgés respectent mieux les règlements
CAPACITES COGNITIVES
Les travailleurs plus âgés réagissent plus lentement face à l'imprévu
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de concentration
Les travailleurs plus âgés sont plus créatifs
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE
Plus compétents du fait de leur expérience professionnelle
Doivent être moins encadrés dans leur travail
FIN DE CARRIERE
Désirent quitter la vie professionnelle avant leurs 65 ans
Sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles

Les répondants qui connaissent cette mesure sont significativement moins d'accord avec le fait que les travailleurs plus âgés éprouvent des difficultés lors d'une augmentation de la charge de travail. Les répondants qui ne sont pas au courant de cette mesure estiment significativement plus que les travailleurs plus âgés devraient laisser leur place aux jeunes.

L'existence de mesures financières destinées à réintégrer sur le marché du travail les travailleurs plus âgés qui ont perdu leur emploi semble pourtant contribuer à un stéréotype négatif du travailleur plus âgé qui coûte trop cher par rapport à son rendement, qui a besoin de plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau, qui a plus de problèmes de mémoire.

Graphique 66: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes

ASSERTIVITE ET CAPACITES DE COMMUNICATION
Les jeunes s'expriment plus au travail que les plus âgés
DISCIPLINE ET SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les jeunes travailleurs sont trop critique envers leur employeur
Les jeunes travailleurs arrivent plus souvent en retard au travail

Impact des mesures de réintégration

Deux-tiers des répondants connaissent les mesures (comme l'outplacement) destinées à favoriser la réintégration des travailleurs plus âgés. Les personnes qui connaissent ces mesures pensent significativement davantage que les travailleurs plus âgés ont des difficultés à utiliser les nouvelles technologies, mais elles ne pensent pas que les plus âgés résistent moins bien à des rythmes de travail élevés. Elles épinglent davantage les limites des capacités cognitives : les travailleurs plus âgés réagissent plus lentement face à l'imprévu, ont plus de problèmes de mémoire et de concentration. Pour contrebalancer cette perception plus négative, on trouve une perception plus positive, en l'occurrence celle qui concerne le sentiment de responsabilité et l'expérience professionnelle des travailleurs plus âgés.

Graphique 67: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés

CAPACITE D'ADAPTATION
Les travailleurs plus âgés ne supportent pas moins bien les rythms de travail élevés
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes à utiliser les nouvelles technologies
SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les travailleurs plus âgés sont plus précis dans leur travail
Les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à l'entreprise
Les travailleurs plus âgés ont moins d'accidents du travail
Les travailleurs plus âgés respectent mieux les règlements
CAPACITES COGNITIVES
Les travailleurs plus âgés réagissent plus lentement face à l'imprévu
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de concentration
Les travailleurs plus âgés sont plus créatifs
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE
Sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle
Doivent être moins encadrés dans leur travail
FIN DE CARRIERE
Sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles

Impact de la bonne répartition sur différents âges en cas de licenciement collectif

Les personnes qui connaissent la mesure stipulant qu'en cas de **licenciement collectif** on doit faire attention à ce qu'il n'y ait pas seulement des travailleurs plus âgés qui soient licenciés, mais que l'on doit respecter **une bonne répartition sur différents âges**, ont clairement une image plus positive du sentiment de responsabilité des travailleurs plus âgés et de leur expérience professionnelle (plus compétents, doivent être moins encadrés, prennent plus facilement des décisions seuls). Ils estiment également moins que les plus âgés éprouvent des difficultés face à l'augmentation de la charge de travail, mais ils les perçoivent quand même comme des gens qui sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles.

Graphique 68: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés

CAPACITE D'ADAPTATION
Les travailleurs plus âgés supportent moins bien les rythmes de travail élevés
SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les travailleurs plus âgés sont plus précis dans leur travail
Les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à l'entreprise
Les travailleurs plus âgés ont moins d'accidents du travail
Les travailleurs plus âgés respectent mieux les règlements
CAPACITES COGNITIVES
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de concentration
Les travailleurs plus âgés sont plus créatifs
ASPECTS ECONOMIQUES
Plus la peine d'investir dans la formation continue des travailleurs plus âgés
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE
Sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle
Preignent plus facilement des décisions seuls
Doivent être moins encadrés dans leur travail
FIN DE CARRIERE
Sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles
RELATION JEUNE – PLUS AGE
Bloquent pas les nouvelles idées des travailleurs jeunes

Graphique 69: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes

ETHIQUE DE TRAVAIL
Les jeunes travailleurs veulent vite faire carrière
Se préoccupent plus de leurs droits et de leur rémunération que du travail en soi
Les jeunes préfèrent travailler de "9 à 5"
ASSERTIVITE ET CAPACITES DE COMMUNICATION
Les jeunes pensent qu'ils peuvent faire mieux à cause des études qu'ils ont faites
DISCIPLINE ET SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les jeunes travailleurs sont trop critiques envers leur employeur
Les jeunes sont trop souvent occupés avec des choses qui n'ont rien à voir avec le travail (par exemple Facebook, YouTube)
Les jeunes arrivent plus souvent en retard au travail
ASPECTS ECONOMIQUES
Les jeunes travailleurs ne doivent pas travailler plus dur pour gagner moins
Les jeunes travailleurs ne sont pas plus efficaces et productifs
Les jeunes sont paresseux
CAPACITES SOCIALES
Les jeunes sont moins collégiaux que les travailleurs plus âgés
Sont moins ouverts à faire qq chose hors du travail, ensemble avec les collègues
CARRIERE
Beaucoup de jeunes ne travaillent pas au-dessous de leur niveau; sinon pas de chances sur le marché du travail
Les jeunes travailleurs prennent les emplois des plus âgés

Les gens qui connaissent la mesure destinée à protéger les travailleurs plus âgés lors d'un licenciement collectif en imposant une répartition entre les différentes catégories d'âges semblent stéréotyper plus souvent les jeunes comme étant des travailleurs avec une moins grande motivation au travail, moins de discipline, comme étant paresseux et pas plus efficaces que les plus âgés, et ayant moins de capacités sociales. Ils considèrent significativement plus les jeunes comme une menace ; ils prendraient les emplois aux plus âgés.

5.16.2 Mesures relatives aux jeunes travailleurs

Impact de l'imposition de limites d'âge pour certaines professions

Plus de trois-quarts des actifs et des demandeurs d'emploi connaissent l'instauration de limites d'âge pour certaines professions, comme les arbitres, les pilotes et les pompiers. Cette différenciation apparemment neutre sur base de l'âge pour l'exercice d'une certaine profession amène les personnes qui connaissent cette mesure à être significativement plus d'accord avec les préjugés positifs sur les travailleurs plus âgés, comme le sentiment de responsabilité, les capacités cognitives et émotionnelles, et l'expérience professionnelle ; ils sont significativement moins d'accord avec l'image du travailleur plus âgé qui serait plus précis et plus stressé.

Graphique 70: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés

SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les travailleurs plus âgés ne sont pas plus précis dans leur travail
Les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à l'entreprise
Les travailleurs plus âgés ont moins d'accidents du travail
Les travailleurs plus âgés respectent mieux les règlements
CAPACITES COGNITIVES
Les travailleurs plus âgés sont plus créatifs
ASPECTS EMOTIONNELS
Les travailleurs plus âgés ne sont pas plus stressés
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE
Sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle
Doivent être moins encadrés dans leur travail

Graphique 71: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes

ETHIQUE DE TRAVAIL
Les jeunes travailleurs préfèrent travailler de "9 à 5"
ASSERTIVITE ET CAPACITES DE COMMUNICATION
Les jeunes s'expriment plus au travail que les plus âgés
Les jeunes pensent qu'ils peuvent faire mieux à cause des études qu'ils ont faites
DISCIPLINE ET SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les jeunes travailleurs sont trop critiques envers leur employeur
CAPACITES SOCIALES
Sont moins ouverts à faire qq chose hors du travail, ensemble avec les collègues
CARRIERE
Beaucoup de jeunes ne travaillent pas au-dessous de leur niveau; sinon pas de chances sur le marché du travail

Impact du soutien à l'embauche des jeunes via des bonus de démarrage

Près de 7 répondants sur 10 savent que l'on encourage l'embauche de jeunes via des bonus de démarrage

Graphique 72: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes

ETHIQUE DE TRAVAIL
Les jeunes travailleurs veulent vite faire carrière
Se préoccupent plus de leurs droits et de leur rémunération que du travail en soi
Les jeunes préfèrent travailler de "9 à 5"
ASSERTIVITE ET CAPACITES DE COMMUNICATION
Les jeunes s'expriment plus au travail que les plus âgés
Les jeunes pensent qu'ils peuvent faire mieux à cause des études qu'ils ont faites
DISCIPLINE ET SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les jeunes travailleurs sont trop critiques envers leur employeur
CAPACITES SOCIALES
Sont moins ouverts à faire qq chose hors du travail, ensemble avec les collègues

Ces personnes ont essentiellement, sur les personnes plus âgées, des préjugés plus positifs.

Graphique 73: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés

SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les travailleurs plus âgés sont plus précis dans leur travail
Les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à l'entreprise
Les travailleurs plus âgés ont moins d'accidents du travail
Les travailleurs plus âgés respectent mieux les règlements
CAPACITES COGNITIVES
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire
Les travailleurs plus âgés sont plus créatifs
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE
Sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle
Prendent plus facilement des décisions seuls
ISOLATION SOCIAL
Préfèrent travailler seuls

Impact d'une aide financière plus élevée pour les employeurs qui embauchent des jeunes chômeurs que pour ceux qui embauchent des chômeurs plus âgés

Cette mesure est connue par 60% de la population interrogée. Elle ne donne pas lieu de façon marquée à une image négative des travailleurs plus âgés ; au contraire, ces personnes perçoivent les travailleurs plus âgés comme des travailleurs ayant un plus grand sentiment de responsabilité, et une expérience professionnelle.

Graphique 74: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les plus âgés

CAPACITE D'ADAPTATION
Les travailleurs plus âgés ne s'adaptent pas moins facilement au changement
SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les travailleurs plus âgés sont plus précis dans leur travail
Les travailleurs plus âgés sont plus fidèles à l'entreprise
Les travailleurs plus âgés ont moins d'accidents du travail
Les travailleurs plus âgés respectent mieux les règlements
CAPACITES COGNITIVES
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de mémoire
Les travailleurs plus âgés ont plus de problèmes de concentration
Les travailleurs plus âgés sont plus créatifs
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE
Sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle
Prendent plus facilement des décisions seuls
Doivent être moins encadrés dans leur travail
FIN DE CARRIERE
Sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles
Devraient laisser leur emploi aux plus jeunes
ISOLATION SOCIAL
Préfèrent travailler seuls

Graphique 75: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes

ETHIQUE DE TRAVAIL
Les jeunes travailleurs veulent vite faire carrière
Prêtent plus d'attention à l'équilibre entre le travail et la vie privée
Se préoccupent plus de leurs droits et de leur rémunération que du travail en soi
Les jeunes préfèrent travailler de "9 à 5"
ASSERTIVITE ET CAPACITES DE COMMUNICATION
Les jeunes s'expriment plus au travail que les plus âgés
Les jeunes pensent qu'ils peuvent faire mieux à cause des études qu'ils ont faites
DISCIPLINE ET SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Les jeunes travailleurs sont trop critiques envers leur employeur
Les jeunes sont trop souvent occupés avec des choses qui n'ont rien à voir avec le travail (par exemple Facebook, YouTube)
Les jeunes arrivent plus souvent en retard au travail
ASPECTS ECONOMIQUES
Les jeunes sont paresseux
CAPACITES SOCIALES
Les jeunes sont moins collégiaux que les travailleurs plus âgés
Sont moins ouverts à faire qq chose hors du travail, ensemble avec les collègues

Impact des jours de vacances jeunes

Graphique 76: Impact sur les stéréotypes et les préjugés sur les jeunes

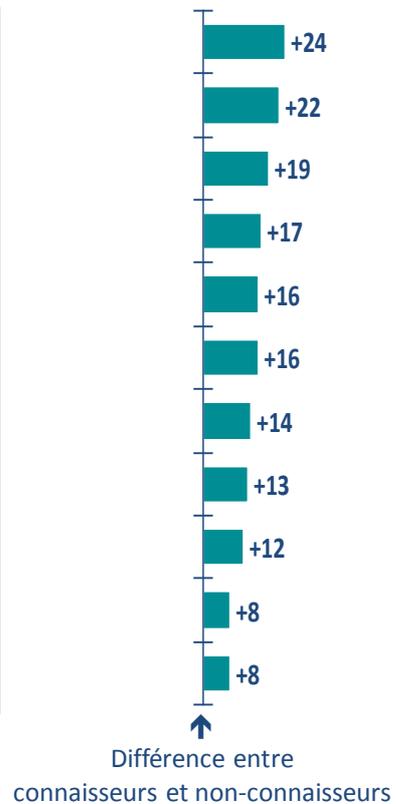
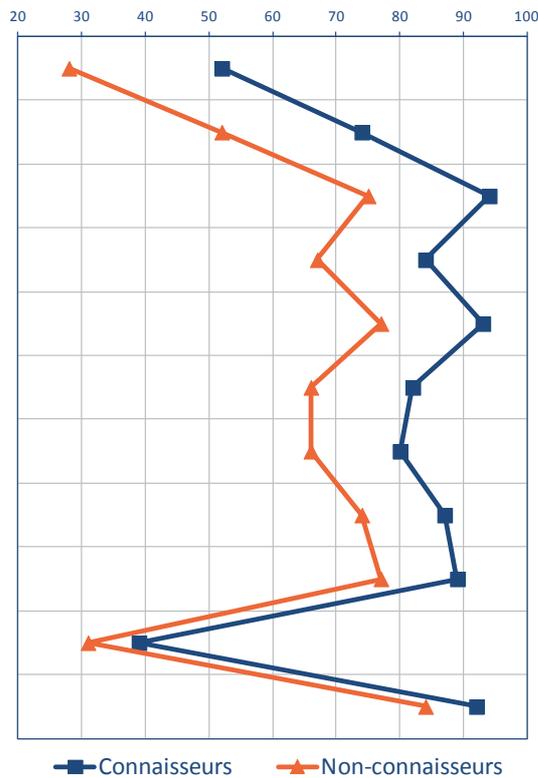
ETHIQUE DE TRAVAIL
Les jeunes prêtent plus d'attention à l'équilibre entre le travail et la vie privée
Ne se préoccupent pas plus de leurs droits, etc. que du travail en soi
DISCIPLINE ET SENTIMENT DE RESPONSABILITE
Ne sont pas trop souvent occupés avec des choses qui n'ont rien à voir avec le travail (Facebook...)

Nous ajouterons qu'il ressort aussi de cette analyse que ceux qui connaissent la mesure la soutiendront significativement plus souvent. Ce principe s'applique à toutes les mesures gouvernementales liées à l'âge.

Graphique 77: Lien entre la connaissance et le soutien des mesures gouvernementales liées à l'âge

Soutenir les mesures gouvernementales liées à l'âge quant à la connaissance de la mesure

- Aide financière de l'Etat à l'embauche de jeune chômeur
- Jours de congé pour les jeunes
- Jours de congé supplémentaire quand les travailleurs deviennent plus âgés
- Lors d'un licenciement collectif, une bonne répartition sur différents âges
- Avec l'âge, son salaire augmente
- Embauche de jeunes est encouragée par le biais de bonus de démarrage
- Limite d'âge pour certaines professions
- Pré-pension
- Réintégration des travailleurs plus âgés (par exemple l'outplacement)
- Relever l'âge de retraite anticipée
- Mesures financières pour personnes âgées qui ont perdu leur emploi.



6 Conclusions et recommandations



CONCLUSIONS

À l'occasion de l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle (2012), nous souhaitons par cette étude, d'une part mesurer la présence ou l'absence de stéréotypes et de préjugés concernant l'âge au travail, et d'autre part évaluer l'impact des lois et mesures gouvernementales relatives à l'emploi pour les jeunes et les plus âgés sur la catégorisation sociale de ces groupes d'âge. Nous avons ainsi tenté de donner une réponse à la question centrale de notre étude :

« Quel est l'impact des lois et des mesures gouvernementales relatives à l'emploi qui utilisent le critère distinctif de l'âge sur la perception tenue liée à l'âge ? »

Dans l'étude quantitative menée auprès des travailleurs et des demandeurs d'emploi, nous nous sommes d'abord posé la question de savoir si l'image stéréotypée sur les jeunes travailleurs et les travailleurs plus âgés est un exposant des variables sous-jacentes aussi bien démographiques que liées à l'emploi. Outre le genre, l'âge, le niveau de formation, le domicile, le statut professionnel, le secteur dans lequel la personne travaille, nous avons aussi examiné si la fréquence des contacts avec des jeunes et des plus âgés sur le lieu de travail avait aussi une influence sur le stéréotypage.

Relations intergénérationnelles au travail

Les trois-quarts des relations intergénérationnelles sont conviviales, respectueuses et positives. Un répondant sur cinq les décrit pourtant comme non-égalitaires. Ce sont surtout les travailleurs les plus jeunes qui considèrent non-égalitaire la collaboration entre jeunes et plus âgés au travail. Les travailleurs plus âgés décrivent davantage la relation comme irrespectueuse, individualiste et difficile. Ils se plaignent d'avoir des difficultés à s'intégrer dans un groupe de jeunes.

Il existe peu de points communs entre l'univers des jeunes et celui des plus âgés. Il y a peu de contacts en dehors des heures de travail, il semble que chacun recherche la présence de collègues de son âge. Les plus âgés se montrent toutefois plus positifs à l'égard des jeunes. Ils ont envie de mieux comprendre leurs enfants/petits-enfants via le contact avec des collègues plus jeunes.

Les employeurs et les représentants syndicaux des grandes entreprises déclarent voir davantage de problèmes au niveau des relations intergénérationnelles.

Existe-t-il des stéréotypes et des préjugés sur les jeunes et les plus âgés au travail ?

Si oui, quels sont-ils ?

Les travailleurs sont conscients des stéréotypes et des préjugés au travail. Ils reconnaissent qu'il existe une catégorisation sociale des jeunes et des plus âgés. On est « vieux » lorsqu'on a 50 ou 55 ans, et « jeune » jusqu'à 30 ans. L'âge n'est pas uniquement associé à un âge spécifique, mais également à des caractéristiques spécifiques. Ainsi « être vieux » est lié à des dispositions mentales ('exténué') ; « être jeune » est associé au nombre d'années d'expérience professionnelle (moins de 2 ans) et au fait d'être libre de toute obligation.

Les travailleurs plus âgés sont perçus comme une main d'œuvre qui présente des capacités d'adaptation plus limitées, un plus grand sentiment de responsabilité, des capacités cognitives réduites, plus de stress, des absences plus fréquentes pour cause de maladie, mais une plus grande expérience professionnelle et davantage de maturité.

Au jour d'aujourd'hui, les plus âgés sont cependant avant tout perçus comme des travailleurs qui souhaitent arrêter de travailler avant l'âge actuel de la pension fixé à 65 ans. En 2012, cette perception est plus répandue qu'il y a huit ans²⁰. L'image stéréotypée du travailleur plus âgé qui a des capacités d'adaptation réduites est en revanche moins présente aujourd'hui : ces travailleurs auraient moins de difficultés à utiliser les nouvelles technologies, ils n'auraient pas besoin de plus de temps que les jeunes pour apprendre quelque chose de nouveau et s'adaptent mieux à une augmentation du rythme de travail. Face à cette diminution du stéréotypage négatif du travailleur plus âgé sur ce plan, on note cependant une augmentation de la perception des plus âgés comme une main d'œuvre caractérisée par davantage de problèmes de concentration, plus de stress et un plus grand absentéisme pour cause de maladie.

Les jeunes, eux, sont perçus comme des travailleurs ayant moins de motivation au travail, moins de discipline, ils sont exigeants, pas fidèles, inexpérimentés, arrogants et sûrs d'eux, mais ont de meilleures capacités à communiquer, un caractère dynamique et une envie d'apprendre.

Une petite majorité estime que de nombreux jeunes doivent travailler en-dessous de leur niveau sinon ils n'ont pas de chances sur le marché du travail. Il s'agit là aussi d'un « préjugé » dont se plaignent davantage les jeunes eux-mêmes ; il semble que cela ne soit pas véritablement un préjugé mais plutôt une idée qui repose sur une certaine réalité. Le

²⁰ En 2004 le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a mené une étude sur les stéréotypes concernant les travailleurs plus âgés (Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé, Direction générale Humanisation du travail).

problème des jeunes est surtout leur manque d'expérience. Ils n'ont pas de chances parce qu'ils n'ont pas d'expérience, et parce qu'ils n'ont pas d'expérience, ils n'ont pas de chances sur le marché du travail. Ils sont pour ainsi dire prisonniers d'un cercle vicieux.

L'un des stéréotypes les plus généralement acceptés, que l'on soit jeune ou vieux, est celui du jeune qui accorde plus d'importance à l'équilibre entre travail et vie privée. Il s'agit aussi du stéréotype le plus fort, à une exception près, sur les jeunes, après celui du jeune qui veut faire rapidement carrière. Aujourd'hui les jeunes regardent le travail d'une manière différente ; ils travaillent pour vivre. Ils aspirent à un bon équilibre entre leur travail et leur vie privée et ne veulent plus attendre la fin de leur carrière pour profiter de la vie. Cette catégorisation sociale n'est pas négative en soi. Les travailleurs plus âgés ont du respect pour les jeunes qui œuvrent à une meilleure qualité de vie. Pour les jeunes, aspirer à plus d'équilibre entre travail et vie privée est peut-être une « stratégie de survie » dictée par le contexte sociétal dans lequel ces jeunes vont devoir travailler plus longtemps que la génération actuelle des travailleurs plus âgés.

Ce n'est pas un hasard si le stéréotype le plus fort lié aux jeunes comme aux plus âgés peut être associé à la façon dont le travail est intégré dans la vie. D'un côté, on a le plus âgé qui est perçu comme quelqu'un qui souhaite arrêter de travailler avant l'âge de la pension, et de l'autre, on a le jeune qui recherche un compromis plus équilibré entre travail et vie privée. Le débat actuel autour de la réforme des pensions est sans aucun doute aussi à la base de cette image.

Qui est le plus partial à l'égard des travailleurs plus âgés ?

En règle générale, on peut dire que les jeunes soient plus critiques à l'égard des plus âgés et que les plus âgés soient plus critiques à l'égard des jeunes. Les travailleurs plus âgés approuvent davantage les stéréotypes positifs, tandis que les jeunes semblent davantage partager les préjugés négatifs sur les travailleurs plus âgés.

On note une exception sur ce point : les plus de 45 ans sont davantage d'accord avec l'idée que les travailleurs plus âgés ont besoin de plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau, qu'ils ont plus de problèmes de mémoire, et qu'investir dans la formation permanente des seniors ne vaut plus la peine. La perception selon laquelle les travailleurs plus âgés souhaiteraient arrêter de travailler avant l'âge actuel de la pension est également davantage partagée par les plus âgés, tout comme l'idée que ces travailleurs sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles.

En règle générale, les personnes qui ont un diplôme supérieur ont moins de préjugés (négatifs) que les personnes **moins qualifiées**. Les hommes et les femmes ont autant (ou

aussi peu) de préjugés sur les travailleurs plus âgés. Dans le sud du pays, on remarque cependant un stéréotypage plus négatif envers les travailleurs plus âgés qu'en Flandre ou à Bruxelles. En **Wallonie**, on partage davantage l'image d'un travailleur plus âgé qui a plus de difficultés cognitives, qui est plus souvent absent pour cause de maladie, qui est moins motivé, et qui ne laisse pas leur chance aux jeunes.

C'est dans le **secteur des soins de santé et le secteur des services sociaux, le secteur public et l'enseignement** que nous constatons la catégorisation la plus négative au sujet des travailleurs plus âgés.

Les travailleurs employés dans le **secteur des soins de santé et des services sociaux** ont davantage le préjugé que les plus âgés supportent moins bien une augmentation de la charge de travail, ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies, coûtent trop cher par rapport à leur rendement. Le fait qu'ils s'accrochent à une fonction, et que ce faisant ils ne laissent pas leur chance aux jeunes est aussi un préjugé que l'on rencontre plus souvent. Ils sont davantage perçus (comparativement à d'autres secteurs) comme une main d'œuvre qui souhaite mettre un terme définitif à sa carrière avant l'âge de la pension et qui est plus heureuse lorsqu'elle réduit ses activités professionnelles. On y rencontre moins l'idée que les travailleurs plus âgés prennent plus facilement des décisions seuls, qu'ils doivent être moins encadrés et qu'ils sont plus compétents du fait de leur expérience professionnelle.

Dans **l'administration publique**, on partage davantage le préjugé selon lequel les travailleurs plus âgés supportent moins bien les rythmes de travail élevés, ainsi que l'idée qu'ils ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies, qu'ils sont plus souvent déprimés, qu'ils coûtent trop cher par rapport à leur rendement et qu'ils souhaitent arrêter définitivement de travailler avant l'âge de la pension.

Dans **l'enseignement**, on trouve davantage la perception que les travailleurs plus âgés sont plus souvent déprimés, qu'ils s'accrochent à leur fonction, et ce faisant ne donnent pas leur chance aux jeunes. L'enseignement est cependant le secteur avec l'image stéréotypée la plus forte sur le travailleur âgé qui souhaite arrêter définitivement sa carrière avant l'âge de la pension (91%). Il ressort toutefois des résultats que les enseignants considèrent un travailleur comme 'vieux' à partir de 56 ans. C'est un âge plus tardif que celui cité par le secteur de la construction. Dans le même temps, nous constatons que c'est dans l'enseignement que sévit le plus fortement l'idée que les plus âgés veulent définitivement arrêter de travailler avant l'âge de la pension. Il n'est pas logique en soi que les enseignants qualifient de « vieux » plus tardivement un travailleur et que l'on perçoive quand même les

plus âgés comme des travailleurs qui souhaitent rester moins longtemps au travail. Des mesures exceptionnelles sont d'application dans l'enseignement, en ce qui concerne la fin de carrière²¹. Même si ce point n'a pas été spécifiquement examiné dans cette étude, ce constat pourrait d'une certaine façon indiquer qu'un lien possible existe entre les mesures gouvernementales et le stéréotypage.

Comparativement au secteur de l'enseignement, on colle plus tôt (54 ans) à un travailleur l'étiquette de 'vieux' dans **le secteur de la construction** ; on peut peut-être l'expliquer par la lourdeur des travaux physiques impliquées par un emploi dans ce secteur. Par ailleurs, on note dans le secteur de la construction principalement plus de préjugés positifs sur les travailleurs plus âgés : ces derniers ont un plus grand sentiment de responsabilité, moins d'accidents du travail, et plus d'expérience professionnelle. L'idée selon laquelle les travailleurs plus âgés sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles est moins présente dans le secteur de la construction.

Les indépendants sont les moins partiaux à l'égard des travailleurs plus âgés. Ils considèrent qu'un travailleur est « vieux » à un âge plus tardif. Le statut d'indépendant n'oblige aucun travailleur à prendre sa pension à un âge déterminé. Une hypothèse pourrait être la suivante : les employés et les ouvriers, confrontés à l'âge obligatoire de la pension, ont dans la tête déjà plus tôt qu'un travailleur est « vieux » sur le marché du travail.

Les ouvriers, les employés, les cadres, les demandeurs d'emploi, tous ont des préjugés sur les travailleurs plus âgés ; mais ces préjugés sont différents pour chacun.

Les ouvriers ont aussi bien plus de préjugés positifs que de préjugés négatifs. Selon eux, les travailleurs plus âgés se permettent beaucoup plus de choses parce qu'ils savent que cela coûte trop cher de les licencier. Ils les considèrent comme un groupe dans lequel il ne vaut plus la peine d'investir pour des formations. Ils voient davantage les travailleurs plus âgés comme une catégorie d'âge qui préfère travailler seule, mais qui reste plus créative, qui prend plus facilement des décisions seule, qui doit être moins encadrée et qui est plus compétente du fait de son expérience professionnelle. En revanche, la perception la plus répandue du plus âgé est celle d'un travailleur moins motivé. Le préjugé selon lequel les

²¹ En Flandre, les enseignants peuvent aujourd'hui prendre leur pension à 60 ans. Cependant ils ont la possibilité de choisir le système de 'Mise à disposition pour convenances personnelles avant la pension', mieux connu dans le milieu de l'enseignement comme TBS 58+. Les enseignants peuvent donc arrêter de travailler à 58 ans – les enseignants d'école maternelle à 56 ans – et recevoir, jusqu'à l'âge légal de la pension fixé à 60 ans, une allocation d'attente. L'introduction de la réforme des pensions par le gouvernement fédéral implique entre autres une augmentation de l'âge de la pension à 62 ans, avec pour conséquence que les enseignants qui ont opté pour le système TBS 58+ percevront cette allocation d'attente pendant au moins deux années supplémentaires.

travailleurs plus âgés souhaitent arrêter définitivement leur carrière professionnelle avant l'âge de la pension est davantage partagé par les ouvriers.

Les employés pensent davantage que les travailleurs plus âgés sont plus stressés que les jeunes. Le préjugé selon lequel les plus âgés veulent arrêter de travailler avant l'âge de la pension est plus présent chez les employés, tout comme l'idée que les plus âgés sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles.

Les cadres considèrent les plus âgés comme des travailleurs dont le salaire n'est plus proportionnel au rendement. Ils voient les plus âgés, certes, comme étant plus précis dans leur travail, mais ceci est contrebalancé par le préjugé selon lequel ils ont besoin de plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau. De tous les statuts professionnels, ce sont eux qui pensent le plus que les plus âgés restent accrochés à leur fonction, et ce faisant, empêchent les jeunes d'avoir leur chance sur le marché du travail ; en revanche, ils pensent moins que les travailleurs plus âgés sont plus heureux lorsqu'ils réduisent leurs activités professionnelles.

Les demandeurs d'emploi ont uniquement plus de préjugés négatifs. Ils pensent davantage que les plus âgés ont plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies, qu'ils ont besoin de plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau et qu'ils ont plus de problèmes de concentration. Ils les voient aussi comme des travailleurs plus souvent absents pour cause de maladie, plus souvent déprimés et souvent plus socialement isolés au travail. Ils estiment davantage que les travailleurs plus âgés doivent céder leur place aux jeunes, et qu'ils s'accrochent à leur fonction et ce faisant, ne laissent pas leur chance aux jeunes. Selon eux, les travailleurs plus âgés seraient aussi plus heureux s'ils réduisaient leurs activités professionnelles.

Qui est le plus partial à l'égard des jeunes travailleurs ?

Les plus de 45 ans ont plus de préjugés à l'égard des jeunes que les jeunes à l'égard d'eux-mêmes : ils estiment dans une plus forte mesure que les jeunes s'expriment davantage, mais aussi qu'ils pensent qu'ils peuvent faire mieux à cause des études qu'ils ont faites. On leur reproche également d'être trop critiques envers l'employeur. Les plus de 45 ans sont moins d'accord sur le fait que les jeunes doivent travailler plus dur pour gagner moins.

Il semble que les hommes et les femmes ont la même catégorisation sociale en ce qui concerne les travailleurs plus jeunes.

En Wallonie, on remarque, comme pour les travailleurs plus âgés, une catégorisation sociale plus négative des jeunes travailleurs, comparativement à la Flandre et à Bruxelles (moins de

motivation au travail, moins de discipline, moins de collégialité, paresse et l'idée qu'ils prennent le travail des plus âgés).

De tous les statuts professionnels, ce sont les ouvriers qui ont de loin la perception la plus négative des travailleurs plus jeunes. Ils leur reprochent non seulement d'avoir moins de motivation au travail, mais aussi d'être trop critique envers l'employeur, d'avoir moins de discipline et moins de collégialité. Les cadres estiment beaucoup moins qu'il faut reprocher aux jeunes de préférer travailler de 9h à 5h.

Dans l'horeca et le secteur des soins de santé, l'idée que les travailleurs plus jeunes doivent travailler plus dur pour gagner moins est plus présente. Dans le secteur de la santé, on reproche cependant plus aux jeunes d'être trop critiques envers l'employeur. Dans le secteur public, on a l'image d'un jeune qui a moins de chances sur le marché du travail.

Dans les grandes entreprises, enfin, les jeunes travailleurs sont perçus comme plus efficaces et productifs (comparativement aux plus âgés).

Le fait d'avoir moins de contacts avec les jeunes et les plus âgés conduit-il à un plus grand stéréotypage, ou est-ce le contraire ?

Plus de 8 travailleurs sur 10 ont au moins chaque semaine des contacts avec des collègues plus âgés ; c'est cependant 10% de plus que pour les contacts avec des collègues plus jeunes. Le souhait de collaborer davantage avec des jeunes est plus grand que celui de travailler avec des plus âgés.

Il semble que le contact avec des travailleurs plus âgés conduise à un stéréotypage autant négatif que positif. Les travailleurs qui ne sont jamais en contact avec des collègues plus âgés ont davantage l'idée que les plus âgés sont plus fidèles, plus créatifs et qu'ils ont moins d'accidents du travail. D'autre part, ils estiment aussi plus souvent que cela ne vaut plus la peine d'investir dans la formation des travailleurs plus âgés. Les personnes qui sont souvent en contact avec des plus âgés pensent plus souvent que ces travailleurs veulent s'arrêter plus tôt de travailler que les gens qui ne sont jamais en contact avec eux.

Avoir des contacts avec des jeunes, en revanche, semble n'effacer que des préjugés négatifs. Ceux qui ne sont jamais en contact avec des jeunes au travail en ont clairement une image plus négative. Ils perçoivent les jeunes davantage comme prétentieux à cause des études qu'ils ont faites, ils sont aussi selon eux moins efficaces et moins productifs, ont une mentalité « 9 à 5 », se préoccupent davantage de leurs droits et de leur rémunération que du travail en soi, sont moins collégiaux et prennent le travail des plus âgés.

Il est clair que les employeurs doivent répondre au souhait d'une plus grande collaboration avec les jeunes. Promouvoir les contacts va permettre de combattre le stéréotypage négatif à l'égard de quelqu'un qui débute sa carrière. En règle générale, il faut tendre vers des groupes plus hétérogènes au travail ; cela aidera à démentir les préjugés. Les employeurs en sont conscients mais ils n'y travaillent pas activement.

Les plus âgés sont-ils les principales victimes de la discrimination sur base de l'âge ?

On entend souvent dire que les employeurs valorisent davantage les jeunes travailleurs que les plus âgés. Sur la base des sentiments de valorisation rapportés par les répondants pour eux-mêmes, il semble quand même que les jeunes et les plus âgés sont appréciés de façon équivalente par les managers. Le groupe des médians est celui qui se sent le plus valorisé. Pourtant on constate qu'1 répondant sur 3 a l'idée que les employeurs apprécient plus les jeunes que les plus âgés.

Au moins 8% des répondants ont éprouvé, au cours des 5 dernières années, des sentiments de discrimination en raison de la catégorie d'âge où ils se trouvent. Le sentiment d'une discrimination sur base de l'âge touche autant les jeunes que les plus âgés. Les jeunes surtout lors de la prise de décisions importantes, lors de l'embauche et du licenciement ; les plus âgés surtout lors de l'embauche, du licenciement et de l'attribution de promotions. Ce sont les 'juniors' sur le marché du travail (18-34 ans) qui ressentent le plus la discrimination sur base de l'âge, et ce lors de la prise de décisions importantes, lors de l'embauche, lors de l'attribution de promotions, pour participer à des formations et lors d'un licenciement.

Cette constatation est en contradiction avec la perception vivante que les plus âgés sont les principales victimes lors de l'embauche, des licenciements et pour les formations. Lorsqu'il est question des sentiments de discrimination rapportés par les répondants pour eux-mêmes, il semble que ce soit justement les jeunes qui se sentent les plus grandes victimes.

Sur le marché actuel du travail, on constate que les jeunes comme les plus âgés ont le moins envie de se retrouver dans les souliers d'un travailleur plus âgé. Les préjugés sur cette catégorie d'âge sont plus nombreux. On n'est que brièvement « jeune » au cours de sa carrière (2 à 5 ans maximum) alors que quand on est « vieux », on est – aux yeux du travailleur moyen – tout de même vieux pendant les 10 dernières années de sa carrière.

À quel niveau se trouve, sur l'agenda sociétal, l'ampleur de la discrimination sur base de l'âge ?

Même si les travailleurs reconnaissent l'existence de stéréotypes et de préjugés, ils ne sont pas pour autant conscients qu'il n'est pas permis de faire une distinction sur base de l'âge lors de l'embauche. À l'image des employeurs, ils adoptent une attitude laxiste et semblent même justifier cette attitude discriminatoire des employeurs. Près d'1 répondant sur 3 trouve qu'une discrimination sur base de l'âge lors de l'embauche est justifiée. L'âge est le premier critère de recrutement (distinctif) inhérent à la personne qui est le plus minimisé par les travailleurs, après les caractéristiques extérieures du candidat (look, manière de parler, apparence physique générale).

L'argument utilisé par les employeurs et les travailleurs pour minimiser la discrimination sur base de l'âge au travail est la rentabilité économique. La rentabilité des travailleurs occupe une place centrale dans l'actuel marché du travail. On agit, on décide en fonction du principe de « la bonne personne pour le job » ; la personne doit s'adapter au job et non l'inverse. Dans l'avenir, cette façon de penser deviendra indéfendable. D'une part, les travailleurs plus âgés ne conviendront plus toujours à leur fonction actuelle mais ils devront continuer à travailler, et d'autre part les jeunes qui auraient le soi-disant bon profil se feront plus rares.

Les mesures fédérales pour l'emploi orientées vers les jeunes et les plus âgés contribuent-elles au stéréotypage ou justement pas ?

Les actifs et demandeurs d'emploi semblent bien au courant des mesures gouvernementales liées à l'âge, même si leur connaissance spontanée reste limitée. Par contre, les mesures qui concernent les travailleurs plus âgés sont nettement mieux connues que celles qui concernent les jeunes.

La mesure d'ancienneté qui prévoit qu'à mesure qu'un travailleur prend de l'âge, son salaire augmente, est connue par plus de 9 travailleurs sur 10. Cette mesure gouvernementale reçoit aussi le plus de soutien, et ce aussi bien de la part des jeunes que des plus âgés (> 9 sur 10).

La récente adaptation du système des pensions qui prévoit de repousser l'âge de la prépension de 58 à 60 ans est connue par plus de 8 répondants sur 10. Et elle est soutenue par 4 répondants sur 10. 1 répondant sur 5 seulement parmi les plus jeunes travailleurs y est favorable contre près de la moitié des plus de 55 ans. Les jeunes y voient une atteinte aux privilèges des travailleurs plus âgés, en d'autres termes une atteinte à leur propre avenir.

Via les mesures orientées vers les jeunes et les plus âgés, la politique de l'emploi des autorités fédérales essaie de favoriser l'emploi de manière indirecte en concertation avec les interlocuteurs sociaux. Il ressort également de l'analyse des résultats que le législateur social, en plus de favoriser l'emploi éventuel, contribue sans nul doute inconsciemment et indirectement à la création de stéréotypes sur les jeunes et les plus âgés qui dépendent des mesures spécifiques liées à l'âge.

Ainsi, le système de la prépension engendre davantage la perception tenue d'un travailleur plus âgé qui a besoin de plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau, qui a plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies et qui a des capacités cognitives plus limitées. L'existence de ce système semble aussi contribuer à favoriser l'image d'un travailleur plus âgé qui souhaite arrêter de travailler avant l'âge de la pension et qui est plus heureux lorsqu'il réduit ses activités professionnelles. On pourrait s'attendre à ce que la mesure d'ancienneté conduise à penser que *les travailleurs plus âgés coûtent trop cher par rapport à leur rendement* mais ce n'est pourtant pas le cas.

L'impact de telles mesures n'est pas uniquement négatif ; elles semblent contribuer à un stéréotypage positif du groupe-cible, et, dans certains cas, elles contribueraient donc à donner une image plus négative du groupe opposé. La mesure d'ancienneté participe à une image plus positive sur les jeunes ; l'augmentation de l'âge de la prépension de 58 à 60 ans, à donner une image plus positive des plus âgés.

Comment les stéréotypes et les préjugés vont-ils évoluer dans le futur ?

Plus des deux-tiers de la population européenne croient que la crise économique contribue à faire progresser l'ampleur de la discrimination sur base de l'âge.

Les employeurs estiment que les préjugés vont évoluer soit de manière positive soit de manière négative. Les positivistes partent du principe que les préjugés vont diminuer grâce à une politique de l'emploi qui tient compte de la diversité, mais aussi grâce à une présence plus longue de (plus de) travailleurs plus âgés sur le marché du travail qui trouveront leur place (ils ne seront plus un groupe minoritaire). Les négativistes croient que les préjugés sont propres à la race humaine et prévoient qu'ils vont augmenter suite à la crise. Notre société individualiste n'aide en rien, selon eux, à dépasser les préjugés.

Nous aimerions, pour finir, attirer l'attention sur le fait que les préjugés reposent parfois sur une certaine réalité. On a d'un côté le travailleur plus âgé qui s'est 'entièrement' investi pendant toute sa carrière, et de l'autre le jeune qui sait qu'il va devoir travailler plus longtemps et qui recherche donc une façon équilibrée de donner une place à son travail dans sa vie.

À la fin d'une carrière professionnelle, il faut aussi rechercher ce genre d'équilibre. Lorsque l'on imagine l'avenir, on se rend compte que les plus âgés devraient avoir la possibilité de planifier leur travail de façon flexible dans leur vie, pour qu'ils soient aussi préparés à continuer à travailler plus longtemps. Les deux groupes, jeunes et plus âgés, vont devoir rester au travail plus longtemps compte tenu des glissements démographiques et du contexte économique, mais avec pour chaque groupe des privilèges *et* un soutien : au début, pendant mais aussi à la fin de la carrière.

RECOMMANDATIONS

Les recommandations que nous formulons ici découlent des entretiens que nous avons eus durant la phase qualitative avec les employeurs et les travailleurs. Il ne s'agit donc pas de conseils précieux des enquêteurs. Mais il ne s'agit pas non plus de recommandations spécifiques du Centre.

Nous tenions à les faire partager, en guise de première piste de réflexion.

Faire prendre conscience à toutes les parties de l'existence de préjugés

La mission est de faire prendre conscience à **toutes les parties** (employeurs, délégués syndicaux, travailleurs et écoles) de l'existence de préjugés en général (comment ils fonctionnent, quel danger ils peuvent représenter ou pas,...). On ne doit pas oublier de considérer les employeurs, les directeurs HR et les délégués syndicaux comme un groupe-cible pour la formation. La conscientisation via des cas concrets dans une approche qui peut leur convenir.

Comparativement à d'autres préjugés, la prise de conscience de l'existence de préjugés liés à l'âge est un peu faible ; **faire prendre conscience de cette problématique** pourrait donc être plus difficile. L'éducation sur l'âge est nécessaire tant à l'attention des travailleurs que des employeurs, p.ex. une offre d'emploi peut-elle mentionner un âge... Il faut donner une formation claire sur le fait que l'âge ne peut légalement pas être un critère de recrutement.

Sensibiliser sur les préjugés en général est un chemin possible. À côté de cela, il est important d'aborder spécifiquement la problématique des préjugés jeune/vieux au travail. Un processus de prise de conscience est d'une importance capitale pour éviter que cette problématique soit minimisée et excusée. Mais il ne faut pas non plus trop communiquer sur le sujet, au risque d'apporter de l'eau au moulin des préjugés.

Les travailleurs et les employeurs ne savent pas comment ils doivent aborder les préjugés qui se trouvent confirmés par la réalité. Il est donc important de les aider sur ce point.

L'acteur principal dans cette histoire, c'est **le travailleur**. Il représente le groupe-cible. La responsabilité principale incombe aux pouvoirs publics, c'est à eux d'agir. Les médias aussi ont leur responsabilité et il faut la leur indiquer.

Supprimer le principe de « la bonne personne pour le job »

Le problème, c'est la **façon de penser sur le marché du travail** : on part toujours du job et non du travailleur. Il s'agit toujours de la quête de la bonne personne pour le job. Si la personne ne convient plus, il faut en trouver une nouvelle. On croit qu'économiquement c'est cela le modèle le plus rentable. Renverser cette façon de penser relève donc du véritable défi : chercher le bon job pour le travailleur individuel.

L'existence de préjugés comme celui qui veut que les jeunes attachent plus d'importance à l'équilibre travail/vie privée est fortement lié au **contexte sociétal**. Il faut donc toujours replacer les préjugés à la lumière de ce contexte.

Il faut également, dans ce contexte, suivre la façon dont va évoluer cette attitude face à la vie. La crise économique va-t-elle modifier l'attitude à l'égard du travail (p.ex. plus de craintes d'être licencié, une plus grande fidélité, ...) ?

Des actions au sein de l'entreprise

Avant toute chose, le problème doit être abordé **au sein même de l'entreprise**.

- Pour ce faire, il faut veiller à un climat agréable et une communication ouverte. C'est une tâche qui incombe au directeur HR.
- Il faut aussi repérer les problèmes le plus rapidement possible. Une formation peut aider à faire prendre conscience aux employeurs de quand et comment ils doivent intervenir.
- Les employeurs sont convaincus qu'un groupe hétérogène travaille positivement, mais eux-mêmes n'y travaillent pas activement. Il faudrait stimuler cette démarche mais pas via une réglementation (p.ex. quotas). Il faut chercher d'autres façons, comme la communication sur les entreprises qui ont une approche positive de la question (p.ex. une récompense pour l'entreprise qui applique la diversité avec le plus de réussite).
- La sensibilisation au sein de l'entreprise peut être une initiative de l'entreprise elle-même. Toutes sortes d'outils sont disponibles comme par exemple <http://www.janeelliott.com/workshop.htm>. Ils pourraient être mis à la disposition des entreprises.

Des actions en dehors de l'entreprise

Les pouvoirs publics ont aussi un grand rôle à jouer **en dehors de l'entreprise**. Leur groupe-cible, c'est aussi bien le travailleur que l'employeur/directeur HR/délégué syndical.

- On peut mettre en place une campagne de sensibilisation à l'attention des travailleurs. L'approche est essentiellement de mettre en avant des cas positifs. L'enseignement doit aussi y prendre part. Le message central est la prise de conscience de la façon dont les préjugés fonctionnent. Il n'est pas souhaitable de discuter de préjugés spécifiques, parce qu'ils pourraient s'en trouver renforcés.
- La sensibilisation à l'attention des employeurs doit plutôt se faire via des ateliers, des conférences. Le but est d'amener les employeurs à se poser des questions.
- À long terme, repenser le marché du travail sera décisif. Un premier débat social sur le sujet est déjà en cours. Les thèmes qui pourront être abordés sont la recherche d'alternatives au système de rémunération lié à l'ancienneté. Ensuite, il faut donner une nouvelle interprétation au concept du travail. La prépension doit certainement être repensée. Nous pensons ici aux emplois de fin de carrière. La société change, et le rôle que l'on joue en tant qu'individu dans la société à différents moments de sa vie change aussi. On pourrait s'appuyer sur les points forts des travailleurs plus âgés, qui pourraient par exemple occuper davantage des fonctions de conseil. On pourrait opter pour une courbe des salaires inverse. Nous devons cependant signaler, en tant qu'enquêteurs, que ni les employeurs ni les travailleurs ne sont encore prêts pour ce débat. La société n'est pas encore capable d'en voir les avantages. On n'ose pas encore renoncer à d'autres principes.

Des mesures gouvernementales rigides aux mesures gouvernementales flexibles

La question est de savoir si les **mesures gouvernementales liées à l'âge** contribuent à une solution. Les mesures gouvernementales actuelles ne sont pas toujours adéquates aux objectifs recherchés.

Il faut chercher une nouvelle approche pour les mesures gouvernementales. Travailler autour des préjugés est un processus difficile. Chaque mesure doit donc être développée de façon positive, constructive et orientée sur la pratique (p.ex. pas d'obligation, formation positive...). Les mesures ne doivent pas non plus être formulées de façon trop stricte, elles doivent être flexibles pour pouvoir être adaptées au travailleur (p.ex. pas d'âge minimum obligatoire).

Quelques exemples pour réfuter des préjugés sur les travailleurs plus âgés

« **Les travailleurs plus âgés sont plus faibles physiquement et moins productifs** » est un exemple avec lequel on s'accommode difficilement. On pourrait imaginer ici des tests objectifs pour déterminer si les travailleurs plus âgés sont encore capables. Si les plus âgés

sont demandeurs, on peut envisager de développer un nouveau type de job (plus adapté à leurs capacités physiques et qui mettent en avant leurs talents). L'essentiel c'est que le travailleur plus âgé soit d'accord et reste motivé.

« **Les travailleurs plus âgés font de la résistance au changement** », « **ne sont pas flexibles, et sont moins rapides avec les hautes technologies** », ce sont là aussi des préjugés sur lesquels on pourrait travailler. Le plus important ici c'est de veiller à une **image plus positive** du travailleur plus âgé. Des rencontres en dehors du travail pourraient y contribuer, les deux groupes – jeunes et plus âgés – pourraient apprendre à se connaître et à découvrir les points forts de chacun. Les plus âgés doivent être plus visibles.

En outre, il faut aussi motiver les plus âgés pour appréhender le changement. Il est très confortable de rester dans ce qu'on l'on connaît. On pourrait impliquer les plus âgés dans le changement, leur donner la parole pour qu'ils se sentent valorisés et que l'entreprise bénéficie aussi de leur expérience.

« **Les plus âgés exigent le respect** » et « **sont nostalgiques** » indiquent qu'il est nécessaire de travailler à une image plus positive des plus âgés. Mettre sur pied une rencontre personnelle avec des plus âgés peut aider, on peut ainsi apprendre à voir plus loin que le préjugé et découvrir la véritable personne.

Le préjugé « **Sont moins motivés** » est victime du principe de la « self fulfilling prophecy » ou prophétie autoréalisatrice. Les plus âgés sont perçus comme moins motivés. De ce fait on les traite différemment (p.ex. remarques sur leur lenteur, moins de chances de promotions, ...). Avec pour résultat qu'ils deviennent et se comportent finalement comme cela. Il faut briser cette perception, en leur attribuant un rôle nouveau, un rôle qui leur convient comme des jobs de coaching... Et là encore, il faut toujours se demander si la « self fulfilling prophecy » n'est pas à nouveau à l'œuvre dans les plans d'actions que l'on aura adoptés.

Le problème pour les jeunes est principalement le préjugé selon lequel « **ils n'ont pas d'expérience** », et qui les fait rentrer dans un cercle vicieux. On ne les engage pas parce qu'ils n'ont pas d'expérience, mais ils n'ont pas d'expérience parce qu'on ne les engage pas. Il est grand temps aussi de s'occuper de cette question.

Annexe 1

Références

RÉFÉRENCES

- Aslan M., Thys R. & de Biolley I. (2008). Recherche sur les représentations sociales de la diversité au sein de la fonction publique fédérale belge, Cap Sciences humaines UCL
- Baggio, S. & Sutter, P.-E. (2009). Les effets de l'ancienneté des salariés sur la performance sociale des entreprises françaises.
- Dirk Buyens (2006). Mobiliseren, dynamiseren en enthousiasmeren van onze toekomstige zilvervloot op de arbeidsmarkt.
- François B. (2007). Intergenerationele relaties op de werkvloer: een antwoord op de demografische uitdagingen? Koning Boudewijnstichting (2007)
- Ali Kinaze (2008). Motivation et travail et stéréotypes.
- Lagacé M., Boissonneault M.-E. & Armstrong T. (2010). La cohabitation intergénérationnelle au travail: des questions de perceptions intergroupes et de transfert des connaissances, *Télescope*, vol. 16, n°1, p. 193-207.
- Patricia Vendramin & John Cultiaux (29-30 mai 2008). Les générations face aux mutations du rapport au travail. Actes du colloque international du GT1 de l'AISLF – « Jeunesses au travail: rapports intergénérationnels et dynamiques des groupes professionnels » Brest.
- van Bastelaere D. (4 januari 2012). Grote meerderheid kmo's wil 50-plussers in dienst houden tot 65, maar werft ze niet aan... Resultaten peiling SD Worx naar aanwervingintenties van Belgische KMO's.
- Age and attitudes: Main results from a Eurobarometer Survey (1993)
- Algemene Beleidsnota Werk [DOC 53 1964/015] Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers? Parlementair document van de 53ste zittingsperiode
- Antwoord op de stereotypen betreffende de oudere werknemer (2004-2005), Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg
- Discriminatie Diversiteit – Jaarverslag 2011 (Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding)
- Equinet European Network of Equality bodies (2011). Tackling Ageism and Discrimination in the context of the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2012.



European Commission, Directorate-General for Research Citizen and governance in a knowledge-based society (2007). Generational approach to the social patterns of relation to work.

Flanders District of Creativity, Onderzoek naar Leeftijdsbewust personeelsbeleid, onderzoek bij 1.500 werkgevers en werknemers over ouderen op de arbeidsmarkt

Intergenerational Solidarity 2009, Flash Eurobarometer

Koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk (B.S. 3.6.1999; Errata: B.S. 5.11.1999)

La perception mutuelle des générations. Au-delà des stéréotypes, le travail quotidien. Association pour une Fondation Travail-Université (2008). *Social patterns of relation to work*. Avec le soutien du ministère de la communauté Française, Service de l'éducation permanente.

Leeftijd en werk: over inzet en inzetbaarheid van ouderen op de werkvloer, (2007), Lessius Hogeschool, KULeuven, Hiva

Predictors of attitudes to age across Europe 2011

Question de générations, La Libre Belgique (2011)

Annexe 2

Membres du comité d'accompagnement



Membres du comité d'accompagnement

Hildegard Van Hove, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Stefaan Peirman, Diversiteitsconsulent ACV

Mie Moerenhout, Vlaamse Ouderenraad

Annemie Pernet, attaché, permanente Belgische vertegenwoordiging bij de EU, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Michelle Claus, adviseur VBO

Isabel Devriendt, Vlaamse Jeugdraad

Luc Jansen, CAS Seniors

Gregory Jac, Conseil de l'aide à la jeunesse, santé et sport de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Michel Rosenfeldt, Le Centre d'Education Populaire André Genot