

flashlight pour les personnes  
en charge de conduite

# EVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE et vieillissement



Dr Anne Katrin Matyssek

**visana**

A votre service, tout simplement.

*Chers seniors de demain, chers jeunes d'hier,  
ce flashlight pour les personnes en charge  
de conduite aborde, en env. 15 minutes, le  
vieillissement et la conduite des  
collaborateurs/trices plus âgés/es.*



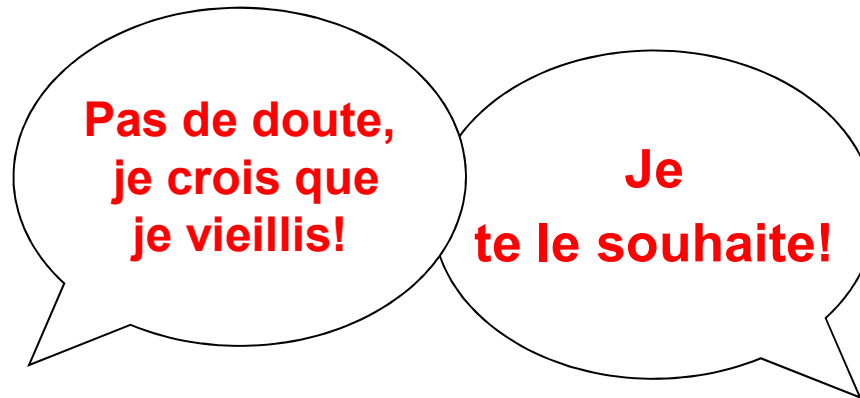
# Quel est le thème du jour? Quels en sont les effets?

- Une jeune personne en charge de conduite reprend la charge d'une équipe existante, à laquelle appartient également un collaborateur de 62 ans. Lorsque la personne en charge de conduite s'adresse à ce collaborateur en question, en raison d'une erreur évidente, ce dernier lui dit: «Vous n'y connaissez rien. Je fais déjà ce travail depuis très longtemps.»
- Un collaborateur veut s'inscrire à une formation continue. La responsable du développement du personnel lui dit: «Je vois que vous avez déjà 55 ans. Je dois d'abord m'entretenir avec votre personne en charge de conduite, si elle estime que la formation souhaitée en vaut encore la peine en ce qui vous concerne.»

Les deux cas se sont réellement produits, tout simplement parce que les préjugés envers les employés/es plus âgés/es, mais également envers les personnes de conduite plus jeunes sont encore monnaie courante. D'où la question: à quel âge est-on considéré/e comme «plus âgé/e»? Dans certaines communes, il existe déjà un «groupe de travail 35+».

Ce flashlight pour les personnes en charge de conduite traite de l'évolution démographique, surtout du vieillissement dans le monde du travail (processus biologique qui nous affecte toutes et tous jour après jour) et de la conduite des employés/es plus âgés/es. Bonne lecture et restez en forme!

# Les préjugés sont monnaie courante



La citation ci-dessus illustre déjà à quel point «vieillir» chez nous a une connotation négative. Et c'est regrettable. De plus, la façon de vieillir aujourd'hui, qui diffère en réalité de celle de nos grand-parents, n'est pas prise en compte. Il suffit seulement de penser à Katja Ebstein, au regretté Udo Jürgens ou à Johannes Heesters. Ce dernier, à 100 ans passé, a pris des cours de théâtre et de chant plusieurs fois par semaine. Il s'est investi énormément pour rester en forme.

L'évolution démographique et le recul de l'âge de départ à la retraite auront pour conséquence que nous travaillerons encore jusqu'à l'âge de 66 ans ½.

## COMMENT souhaitez-vous vieillir?

Comme pour la plupart des gens, vous souhaitez être en bonne santé et en pleine forme. Beaucoup ajoutent les critères tels que: être indépendant/e, être assuré/e financièrement, avoir beaucoup d'amis/es et de connaissances, être engagé/e, actif/ve, avoir de la joie de vivre.

## Et que faites-vous dès aujourd'hui pour y parvenir?

L'âge est  
l'accumulation de  
ce qui a été semé  
durant les  
décennies passées.

# QUE POUVEZ- VOUS FAIRE?

Cette semaine,  
vous pouvez directement faire un  
essai en suivant les **mini-conseils**  
suivants pour vieillir en bonne santé et  
en pleine forme:



1.

**Pour votre santé physique,**

vous pouvez faire beaucoup également sur votre lieu de travail. C'est justement la somme de toutes ces petites choses qui nous maintiennent en forme, hormis le sport pratiqué après le travail: la bouteille d'eau sur le bureau, se mettre debout souvent ou monter la table haute, prendre les escaliers au lieu de l'ascenseur, veiller à se nourrir de manière équilibrée et bien aérer.

2.

**Pour votre santé mentale,**

il est important que vous vous accordiez des pauses régulières et que vous vous exerciez au passage et à la déconnexion en mode détente. Recharger vos batteries en prenant correctement du recul par rapport à vos pensées et idéalement également par rapport à l'espace dans lequel vous vous trouvez. Dans votre sphère privée, prenez régulièrement du temps pour vous, c'est-à-dire du temps que vous consacrez uniquement à vos besoins. Montrez vraiment que vous vous prenez au sérieux et que vous prenez soin de vous.

3.

**Pour votre santé sociale,**

les collègues sont très importants. Un cercle d'amis/es, des relations de couple satisfaisantes et votre famille jouent tout naturellement aussi un rôle très important. Toutefois, vous passez souvent beaucoup plus de temps avec vos collègues (de travail). Entretenez un bon climat au sein de l'entreprise (conseil de base: allez manger parfois avec des personnes différentes).

# CONSEILS CONCRETS SUPPLEMENTAIRES POUR SE MAINTENIR EN FORME LONGTEMPS DANS LE MONDE DU TRAVAIL:

- Posez-vous la question dès aujourd'hui, 4x par an, à quoi ressemblera votre vie dans 10, 20, 30 ans et ce que vous faites pour y parvenir.
- Suivez une formation continue et perfectionnez-vous. Ne restez pas sur vos acquis. Avec tout ce que vous apprenez, vous contribuez à maintenir votre employabilité («aptitude à l'emploi»).
- N'oubliez pas que nos compétences évoluent, mais elles ne se perdent pas. Est-il vrai qu'un rien vous stresse plus aujourd'hui qu'il y a 10 ans?
- Cultivez une image positive face au vieillissement. Inspirez-vous consciemment des personnes qui vieillissent avec dignité et avancent dans la vie avec plein d'énergie par rapport à d'autres «personnes âgées».
- Contribuez à tordre le cou aux préjugés envers les collègues plus âgés/es en soulignant leurs compétences.



Et nous voici déjà à la deuxième partie de ce flashlight qui vous est destiné, en tant personnes en charge de conduite et à la question suivante: qu'est-ce qui caractérise la conduite des employés/es plus âgés/es? Y-a-t-il vraiment des spécificités?

L'employé/e plus âgé/e...

- ... n'apporte plus rien et compromet mes objectifs
- ... en sait peut-être plus que moi, il/elle sait tout mieux que tout le monde
- ... n'est plus ouvert/e aux changements
- ... n'accepte rien venant de moi
- ... remet mon autorité en question
- ... est jaloux/se de moi, parce qu'il/elle n'a pas réussi
- ... utilise ses pépins de santé comme moyen pour obtenir une retraite anticipée

Rien de tel que du neuf, a-t-on coutume de dire. Mais rien ne vaut l'expérience professionnelle acquise. Il existe un changement au niveau des qualités, mais aucun appauvrissement de manière générale.

**Quelle est l'image que vous vous faites**

- ...des collaborateurs/trices âgés/es de 25 ans?
- ... de ceux/celles âgés/es de 45 ans?
- ... de ceux/celles âgés/es de 65 ans?

**Reconnaissez-vous les différences au niveau des compétences? Avec qui vous sentez-vous le plus à l'aise?**

La conséquence de ces appréhensions est:

**un facteur de déficit dans la tête,**

qui se traduit dans les comportements de conduite concrets  
et qui comporte le danger de la

**«prophétie auto-réalisatrice»**

(self-fulfilling prophecy)

Celui qui a peu confiance en un/e collaborateur/trice,  
lui confiera peu de tâches importantes et  
maintiendra ainsi l'opinion qu'il a de cette personne, par ex. «qu'il/elle n'apporte plus  
rien».

Il est donc important que vous, en tant que personnes en charge de conduite, vous  
remettiez constamment en question l'image que vous avez du vieillissement.

## CHANGEMENTS ASSOCIES AU VIEILLISSEMENT:

- **Condition physique**
  - **Résistance**
- **Résistance au stress**
- **Rapidité en matière de traitement de l'information**
  - **Créativité**
  - **Rapidité**

- **Connaissances dues à l'expérience**
  - **Plaisir à travailler**
  - **Capacité de jugement**
    - **Discipline/Fiabilité**
  - **Compétences sociales**
- **Connaissance du réseau**
  - **Loyauté**
  - **Circonspection**



# «Comment? On lui témoigne de la reconnaissance? Est-il/elle déjà si âgé/e?»

Le contexte est entre autres celui de l'étude de longue durée sur la démographie du chercheur finnois Johani Ilmarinen, dont il en ressort que la capacité de travail des personnes âgées de 55 à 61 ans dépend beaucoup moins de leurs maux de dos ou de l'ergonomie, mais beaucoup plus de la reconnaissance que leur témoigne leur personne de conduite directe.

*Source: Ilmarinen/Tempel, „Arbeitsfähigkeit 2010“*

# Exigences des seniors envers la personne de conduite

- Respect et reconnaissance du parcours professionnel  
(reconnaissance des expériences, des mérites et des compétences)
- D'autres facteurs liés à la récompense afin d'éviter les crises de gratification  
(reconnaissance, responsabilité , SENS (!) vs carrière, primes, *incentives*)
- Considération de l'individu lors de l'aménagement du travail  
(adaptation du travail plutôt que de l'employé/e/mutation)

## CONCLUSION:

**Aucun traitement de faveur** (excepté pour les cours d'informatique)

**DONC:  
AUCUN  
TRAITEMENT DE FAVEUR  
MAIS  
A QUOI  
DEVRIEZ-  
VOUS NEANMOINS  
FAIRE ATTENTION  
DANS VOS RELATIONS  
AVEC LES  
COLLABORATRICES ET  
COLLABORATEURS?**

- Chaque personne est unique = témoigner de l'estime
- Permettre de travailler librement et à son propre rythme (temps!)
- Exploiter les connaissances acquises par l'expérience (par ex. créer des aide-mémoires sur le savoir)
- Mettez en évidence ceci: les erreurs font partie du travail; il est normal d'en faire à tout âge.
- Créer des équipes d'âges mixtes (tandem d'un/e collaborateur/trice plus âgé/e + un/e plus jeune)
- Tenir compte des besoins individuels (petites pauses)
- Encourager la formation continue
- Considérer et mettre en avant les points forts

**Base:**

- Autocritique sur son âge
- Au niveau cognitif: changement de perspective



**VISANA**

A votre service, tout simplement.

# RECONNAISSANCE POUR TOUTES ET TOUS, PAS UNIQUEMENT POUR LES SENIORS

Le point positif avec le phénomène «employés/es les plus âgés/es» est que: nous vieillissons toutes et tous chaque jour un peu plus. Par conséquent, personne n'y échappe. Nous le savons toutes et tous: personne n'est en forme à 100% jour après jour. Les plus jeunes le dissimulent seulement mieux. En tant que personne en charge de conduite, nous devons toujours entretenir de bonnes relations avec les personnes avec lesquelles nous travaillons. La reconnaissance permet de mieux y arriver pour tous les groupes d'âge.

Conseil:  
posez-vous cette  
question: comment  
est-ce que  
j'aimerais être  
traité/e?

Et lorsque des employés/es plus jeunes vous remettent en question en tant que personne de conduite, en contestant votre position et vos décisions? Vous devrez donc considérer ce fait simplement comme un signe, que cette personne a le sentiment de ne pas encore avoir été suffisamment prise en considération dans son parcours professionnel. Impliquez la personne dans les décisions, sollicitez ses conseils et demandez-lui de mettre les connaissances qu'elle a acquises par l'expérience à la disposition de toutes et de tous.



---

***La santé psychique présente de multiples facettes.***

*C'est pourquoi il existe, en plus de ce flashlight, onze autres dossiers numériques consacrés à la santé psychique au travail.*