

BIEN VIEILLIR AU TRAVAIL



DESCRIPTION DE L'ÉTUDE

Une recherche sur la problématique du bien vieillir au travail a été menée au sein des collectivités. Celle-ci s'est intéressée en particulier au maintien en emploi des séniors et à l'anticipation de la seconde partie de carrière. L'hypothèse qui a été posée, suppose qu'il existe un lien entre les pratiques mises en œuvre pour maintenir les séniors en emploi et les stéréotypes existants sur cette catégorie de travailleurs.

Le questionnaire a été diffusé le 18 mai 2020 auprès de personnes pouvant avoir des effets sur les pratiques mises en œuvre, à savoir : les membres de la direction, les RH, les managers, les secrétaires de mairie.

Les résultats obtenus ainsi que des préconisations sont décrits ci-après.



Un stéréotype est :
« une croyance, une idée reçue, une opinion concernant les traits caractéristiques personnels d'une personne ou d'un groupe de personnes »

ERALY, ET AL, 2017,

PRÉSENTATION PARTICIPANTS



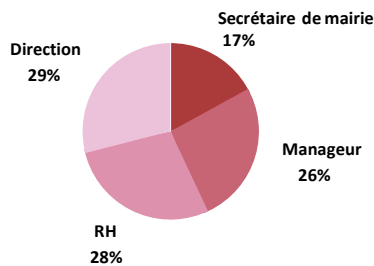
165
PARTICIPANTS



77% FEMME



23% HOMME



DES

Explications selon la taille de la collectivité

Les collectivités de moins de cinquante agents mettent moins d'actions en faveur des seniors que les grandes collectivités.

↳ En effet, celles-ci ont moins de moyens, en terme financier, humain et technique pour mettre en place des actions.

De même, les petites collectivités adhèrent moins aux stéréotypes.

↳ Du fait du nombre restreints d'agents, les personnes vont être contraintes de travailler ensemble pour réaliser le travail attendu. Elles vont développer un intérêt et une motivation à connaître les travailleurs plus âgés, et de ce fait, vont dépasser leurs jugements et stéréotypes sur les seniors.

RÉSULTATS

Les résultats montrent l'existence d'un lien entre l'adhésion aux stéréotypes sur les seniors et les actions déployées favorisant le maintien en emploi.

Ainsi, ce sont les personnes qui adhèrent le plus aux stéréotypes à l'égard des seniors qui mettent davantage en place de pratiques pour les maintenir en emploi.

Deux explications peuvent justifier ces résultats.



Explications selon l'agisme bienveillant

Les personnes adhérant aux stéréotypes concernant le « vieillissement général du corps » (ex : les seniors ont une baisse de leurs capacités physiques, mettent plus de temps pour apprendre, ont des difficultés avec les nouvelles technologies, sont plus fatigués, ont des problèmes de mémoire...) mettent davantage d'actions en place en faveur des seniors.



↳ Effectivement, le vieillissement général du corps étant une réalité, ces personnes peuvent par bienveillance mettre en place des actions à destination des seniors.

PRÉCONISATIONS

Pour les petites collectivités

Il serait nécessaire qu'elles soient accompagnées dans la mise en place et le développement des pratiques en faveur des séniors :



- ◆ Organiser des rencontres mutualisées entre collectivités
- ◆ Réfléchir à la mise en place d'une politique RH pour les séniors

Pour les grandes collectivités

Amplifier la coopération intergénérationnelle permettrait de limiter les idées reçues à l'égard des séniors. Pour ce faire, plusieurs actions peuvent être mises en place :

- le parrainage
- le tutorat
- la constitution d'équipes de travail d'âges mixtes
- la création d'espaces d'échanges intergénérationnels

Améliorer la communication interne



Au regard des réponses des managers, il apparaît qu'ils sont rarement informés de mesures RH et santé au travail existantes dans leur structure. Il semble donc essentiel de développer la communication RH autour des possibilités et mesures existantes pour qu'à leur tour, les managers puissent sensibiliser et orienter leurs agents vers les dispositifs adéquats. Les managers sont les premiers préventeurs de la collectivité.



L'importance d'anticiper la seconde partie de carrière

Sachant que la Fonction Publique Territoriale connaît la plus grande part d'agents vieillissants, l'anticipation de la seconde partie de carrière n'est plus une option mais une nécessité.

Or, très peu de collectivités anticipent et mettent en place des actions avant une situation d'inaptitude.

Pourtant, l'anticipation révèle de nombreux avantages et permet de :

- Conserver et développer des compétences
- Avoir des agents plus proches de l'emploi, plus mobilisés sur leur reclassement
- Anticiper les situations d'inaptitude
- Résoudre les difficultés en termes de reclassement
- Réduire l'absentéisme
- Développer les mobilités internes
- Anticiper les départs à la retraite
- Optimiser le coût des ressources humaines

Vous souhaitez travailler sur cette thématique ?

Prenez contact avec le service Conseil en Organisation et Santé au travail

