



BIBLIOGRAPHIE ANNOTÉE

MAIN-D'ŒUVRE EXPÉRIMENTÉE, EMPLOI ET
COMPÉTENCES : DÉFIS CONTEMPORAINS

15 OCTOBRE 2023

DOCUMENT REMIS
AU COMITÉ CONSULTATIF 45 ANS ET PLUS

AMÉLIE BERNIER, PROFESSEURE, PH.D, CRIA
LOUBNA DARDANE, ASSISTANTE DE RECHERCHE

UNIVERSITÉ TÉLUQ

Table des matières

Table des matières

1. Abouaissa, S., C. Baret, M. D'Amours (2019). « Conception et mise en œuvre d'une grille d'analyse des pratiques de maintien en emploi des séniors. Une comparaison France-Québec ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 74 (3), 445-472.6
2. Aitken, A. et S. Shruti (2023). «Time to change? Promoting mobility at older ages to support longer working lives», *The Journal of the Economics of Ageing*, Elsevier, 24: <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100437>.....7
3. Allen, S. G. (2023). « Demand for older workers : What do we know? What do we need to learn? » *The Journal of the Economics of Ageing*, 24, 100-114. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100414>.....9
4. Axelrad, H., Kalev, A., et Lewin-Epstein, N. (2022). « How do employers think about older workers? », *Qualitative Research in Organizations and Management*, 17(2), 201-220. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2019-1830>.....11
5. Barakovic Husic, J., Melero, F. J., Barakovic, S., Lameski, P., Zdravevski, E., Maresova, P., Krejcar, O., Chorbev, I., Garcia, N. M., & Trajkovic, V. (2020). « Aging at Work : A Review of Recent Trends and Future Directions ». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7659. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207659>12
6. Barbabella, F. et al. (2022). « Active ageing policies in Italy : a Systematic Review of National and Regional Policies ». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 600. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010600>14
7. Barth, E., J.C. Davis, R.B. Freeman et K. Mc Elheran (2022). « Twisting the demand curve : Digitalization and the older workforce ». *Journal of Econometrics*, 233 (2), 443-467. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2021.12.003>16
8. Beier, M. E., R. Kanfer, D.T. A.M. Kooij et D.M. Truxillo (2022). «What's age got to do with it? A primer and review of the workplace aging literature », *Personnel Psychology*, 75, 779–804. <https://doi.org/10.1111/peps.12544>17
9. Berkman, Lisa F. et Beth C. Truesdale (2023). « Working longer and population aging in the U.S.: Why delayed retirement isn't a practical solution for many », *The Journal of the Economics of Ageing*, Elsevier, vol. 24, ISSN 2212-828X, <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100438>19
10. Bianco, A. (2021). « Ageing Workers and Digital Future ». *Rivista Trimestrale Di Scienza Dell'Amministrazione*, 3 (1). <https://doi.org/10.32049/RTSA.2021.3.04>21
11. Bishop, C. E. (2022). « Economics of Aging : New Insights », *Journals of Gerontology: Series B, Psychological sciences and social sciences*, 77 (4), 735-738. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbac047>22

12. Boissonneault, M., J.O. Mulders, K. Turek et Y. Carriere (2020). « A systematic review of causes of recent increases in ages of labor market exit in OECD countries ». *PLoS ONE*, 15 (4), e0231897. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231897>23
13. Burn, I., D. Firoozi, D. Ladd, et D. Neumark. 2023.« Stereotypes of Older Workers and Perceived Ageism in Job Ads: Evidence from an Experiment », *Journal of Pension Economics and Finance*, pp. 1–27. doi:10.1017/S1474747222000270.....24
14. Burnay, N., J. Ogg, C. Krekula et P. Vendramin (Éds.). (2023). *Older Workers and Labour Market Exclusion Processes: A Life Course perspective*, Vol. 14. Open Access. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-11272-0>.....26
15. Cebulla, A., et D. Wilkinson (2019). « Responses to an Ageing Workforce: Germany, Spain, the United Kingdom ». *Business Systems Research Journal*, 10 (1), 120-137. <https://doi.org/10.2478/bsrj-2019-0009>27
16. Charni, K. (2022). « Do employment opportunities decrease for older workers?», *Applied Economics*, 54 (8), 937-958. <https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1970711>.....29
17. Chen, A., et A.H. Munnell (2020). « Can Older Workers Work From Home? », *Issues in Brief*, 20-9, Center for Retirement Research of Boston College. https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2020/06/IB_20-9.pdf30
18. Crittenden, J. A., R.L. Coleman et S.S. Butler. (2022). « It helps me find balance: Older adult perspectives on the intersection of caregiving and volunteering». *Home Health Care Services Quarterly*, 41 (4), 291-309. <https://doi.org/10.1080/01621424.2022.2034700>31
19. Da Silva, M. A. P., et D.H. Helal (2022). « Age Management in the Brazilian Context: A Theoretical Discussion ». *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 13 (1), 6-25. <https://doi.org/10.15388/omee.2022.13.68>32
20. Dantas Guimarães, S., et G.F. Tiryaki (2020). « The impact of population aging on business cycles volatility: International evidence». *The Journal of the Economics of Ageing*, 17, 100-285. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2020.100285>33
21. De Lange, A. H., B. Van der Heijden, T. Van Vuuren, T. Furunes, C. De Lange et J. Dijkers (2021). « Employable as We Age? A Systematic Review of Relationships Between Age Conceptualizations and Employability ». *Frontiers in Psychology*, 11, 605-684. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.605684>34
22. Dhakal, S. P., J. Burgess et A. Nankervis (2022). « Comparative Analysis of Countries' Ageing Challenges & Policies ». In S. Dhakal, A. Nankervis, & J. Burgess (Éds.), *Ageing Asia and the Pacific in Changing Times*, 231-241. Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-6663-6_14.....35
23. Eager, B. A. Maritz et J. Millemann (2022). «The silver economy on wheels: a narrative review of the mature-aged, hypermobile gig worker phenomena», *Small Enterprise Research*, 29:1, 68-85, DOI: 10.1080/13215906.2022.2032295.....36

24. Farr-Wharton, B., Bentley, T., Onnis, L. et al. (2023). « Older Worker-Orientated Human Resource Practices, Wellbeing and Leave Intentions : A Conservation of Resources Approach for Ageing Workforces ». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2725. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032725>.....37
25. Grigoli, F., Z. Koczan et P. Topalova, P. (2022). « Calling older workers back to work». *Applied Economics Letters*, 29 (6), 559-566. <https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1876205>
38
26. Guillemyn, I. et J. Horemans (2023). « Age-Related Differences in Job Search Behavior: Do Older Jobseekers Need a Larger Social Network?». *Work, Aging and Retirement*. [10.1093/workar/waad003](https://doi.org/10.1093/workar/waad003).....39
27. Kudins, J. (2022). « Economic usefulness of older workers in terms of productivity in the modern world». *Insights into Regional Development*, 9 (3), 40-56. [http://doi.org/10.9770/IRD.2022.4.1\(3\)](http://doi.org/10.9770/IRD.2022.4.1(3))40
28. Lecours, A., et R. Bédard-Mercier (2022). « L'expérience de retour au travail des personnes vieillissantes ayant subi une atteinte à la santé : Un examen de la portée». *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, 1-12. <https://doi.org/10.1017/S0714980822000095>.....41
29. Lim, D. H., Kim, W., et H.Y. Shin (2019). « Career adaptability and active job search behavior of Korean older workers : The mediating roles of attitudes toward seeking professional psychological help ». *International Journal of Manpower*, 40(7), 1239-1253. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2018-0308>42
30. Mackën, J., P. Prag, M. Hess et L. Ellward (2022). « Educational Inequalities in Labor Market Exit of Older Workers in 15 European Countries », *Journal of Social Policy*, 51 (2), 435-459. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0047279421000258>.....43
31. Mansour, S. et D-G. Tremblay (2019). « What strategy of human resource management to retain older workers ? », *Human resource management*, 40 (1), 135-153. DOI 10.1108/IJM-07-2017-017045
32. Marabini et Henkens (2023). « Age-inclusive HR policies and organizational climate : Are older workers and employers on the same page ?», *Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement*, NETSPAR Academic Series, DP 02/2023-006.....46
33. Marguerit, D., et T.U. Nguyen-Thi, (2022). « L'aide à l'embauche des travailleurs âgés : Un dispositif assez peu utilisé ». *Policy Brief*, 01, Luzembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER).47
https://liser.elsevierpure.com/ws/portalfiles/portal/33897957/policy_brief_01.04_AW.pdf.47
34. McConatha, J. T., V.K. Kumar, J. Magnarelli, et G. Hanna (2023). « The Gendered Face of Ageism in the Workplace». *Advances in Social Sciences Research Journal*, 10 (1), 528-536. <https://doi.org/10.14738/assrj.101.13844>48

35. Meng, A., E. Sundstrup et L.L. Andersen (2021). «What Do the Managers Think of Us? The Older-Worker-Perspective of Managers' Attitudes». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (8), 4163. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084163>.....50
36. Molina-Luque, F., I. Stoncikaite, T. Torres-González, T., P. Sanvicen-Torné. (2022). «Profiguration, Active Ageing, and Creativity: Keys for Quality of Life and Overcoming Ageism». *International Journal Environmental Research and Public Health*, 19, 1564. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031564>.....51
37. Montayre, J., G. Knaggs, C. Harris et al. (2023). «What interventions and programmes are available to support older nurses in the workplace? A literature review of available evidence», *International Journal of Nursing Studies*, 139, 104446, <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104446>53
38. Nagarajan N.R, A. Sixsmith (2023). « Policy Initiatives to Address the Challenges of an Older Population in the Workforce». *Ageing International*, 48 (1): 41-77. <https://doi.org/10.1007/s12126-021-09442-w>54
39. OECD (2023), *Retaining Talent at All Ages*, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, 96 pages. <https://doi.org/10.1787/00dbdd06-en>.56
40. Petery, G. A., et Grosch, J. W. (2022). «Commentary - Broadening the View of Workplace Ageism ». *Work, aging and retirement*, 8, 379-382. <https://doi.org/10.1093/workar/waac015>
58
41. Picchio, M. (2021). « Is training effective for older workers?». *IZA World of Labor*: 121, v2. doi: 10.15185/izawol.121.v259
42. Pit, S., M. Fisk, W. Freihaut et al. (2021). « COVID-19 and the ageing workforce: global perspectives on needs and solutions across 15 countries». *International Journal for Equity in Health*, 20, 221 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12939-021-01552-w>61
43. Reyes A. M. (2023). « Intergenerational support and retirement timing among older men and women by race/ethnicity». *Social science research*, 109, 102783. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2022.102783>62
44. Rodrigues-Rouleau, P. K. Bchi et M. Lagacé (2022). « Des travailleurs âgés privilégiés ? Une réflexion éthique sur l'équité intergénérationnelle en emploi», *Éthique publique* [Online], vol. 24, n° 1 <http://journals.openedition.org/ethiquepublique/7049>.....64
45. Sohler, L., B. Defloor, L. Van Ootegem et E. Verhofstadt (2022). « Determinants of the Willingness to Retire of Older Workers in Europe». *Social Indicators Research*, 164 (3), 1017-1041. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02991-w>65
46. Steward, A. T., C.M. De Fries, A.Z. Dunbar, M. Trujillo, Y. Zhu, N. Nicotera et L. Hasche (2023). « A Phenomenological Understanding of the Intersection-ality of Ageism and Racism Among Older Adults: Individual-Level Experiences». *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences*, 78 (5), 880–890. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbad031>.....66

47. Subel, D., D. Blane, D. et J. Sheringham (2022). « Workplace Interventions to Reduce Occupational Stress for Older Workers : A Systematic Review». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (15), 9202. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159202>67
48. Tams, S. (2022). « Helping Older Workers Realize Their Full Organizational Potential : A Moderated Mediation Model of Age and IT-Enabled Task Performance». *MIS Quarterly*, 46 (1), 1-34. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2022/16359>68
49. Targett, R., et V. Beck (2022). « Menopause as a well-being strategy: Organizational effectiveness, gendered ageism and racism». *Post reproductive health*, 28(1), 23–27. <https://doi.org/10.1177/205336912111060098>69
50. Thomassen, K., E. Sundstrup, J. Vinstrup, K.G.V. Seeberg, et L.L. Andersen (2022). « Barriers and Facilitators of Re-Employment among Senior Workers : Prospective Cohort Study». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (18), 11536. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811536>70
51. Vanderburg, J. (2023). « Addressing Ageism and Rethinking Workforce Development». *National Civic Review*, Winter, 111 (4), 4-11. <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48708827>
71
52. Vendramin, P. (2023). « Sustainable Work in an Ageing Perspective, Gender and Working Life Course». In N. Burnay, J. Ogg, C. Krekula, & P. Vendramin (Éds.), *Older Workers and Labour Market Exclusion Processes* (Vol. 14, p. 115-132). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11272-0_7.....73
53. Von Humboldt, S. I. Miguel, J.P. Valentim, A. Costa, G. Low et I. Leal (2022). « Is age an issue? Psychosocial differences in perceived older workers’ work (un)adaptability, effectiveness, and workplace age discrimination », *Educational Gerontology*, DOI: 10.1080/03601277.2022.215665775
54. Wels, J., et N., Hamarat (2022). «A shift in women’s health? Older workers’ self-reported health and employment settings during the COVID-19 pandemic». *European Journal of Public Health*, 32(1), 80-86. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab204>.....76
55. Wilckens, M. R., Wöhrmann, A. M., Deller, J., & Wang, M. (2021). Organizational Practices for the Aging Workforce : Development and Validation of the Later Life Workplace Index. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 352-386. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa012>
77
56. Zacher, H., et C.W. Rudolph (2023). « The Construction of the *Older Worker*». *Merits*, 3 (1), 115–130. <http://doi.org/10.3390/merits3010007>78

1. Abouaissa, S., C. Baret, M. D'Amours (2019). « Conception et mise en œuvre d'une grille d'analyse des pratiques de maintien en emploi des seniors. Une comparaison France-Québec ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 74 (3), 445-472.

Résumé

Cette étude explore le problème du vieillissement de la main-d'œuvre et de l'équilibre des régimes de retraite par la comparaison des pratiques de deux entreprises du secteur du commerce de détail, l'une au Québec et l'autre en France. Jusqu'à présent, les pouvoirs publics s'appliquent à maintenir actifs les travailleurs âgés au niveau professionnel. On peut comprendre que la complexité des relations entre vieillissement et travail peut être analysée sur plusieurs niveaux. À ce titre, certains facteurs tels que le maintien en emploi, le changement d'activité et le retour à l'emploi ont amené une nette augmentation du taux d'emploi des seniors. Cet article montre que la législation française qui oblige les entreprises de plus de 50 salariés à négocier des accords pour les seniors a engendré moins de pratiques formelles de maintien en emploi que les incitatifs favorisant le cumul emploi-retraite au Québec. On y relève des points très intéressants dont la structure informelle et décentralisée du Québec qui privilégie le maintien en emploi des seniors. En revanche, en France même si des accords qui favorisent l'emploi des seniors existent, ils ne sont pas nécessairement mis en application faute de modalité pratique.

Cette étude offre une grille d'analyse pour clarifier l'approche des travailleurs et des entreprises par rapport au maintien des travailleurs seniors en emploi. Cette grille prend en compte quatre sphères d'actions: institutionnelle, sociale, marchande et organisationnelle.

Une variable d'intérêt demeure la liberté de choix qui peut s'expliquer par différentes variables telles que : le maintien ou l'interruption de son activité, qui d'un autre côté, dépend aussi de la pénibilité du travail et de son effet sur la santé, et de la présence ou non d'inégalités de revenus.

Mots clés : analyse sociétale, seniors, emploi, France, Québec.

2. Aitken, A. et S. Shruti (2023). «Time to change? Promoting mobility at older ages to support longer working lives», *The Journal of the Economics of Ageing*, Elsevier, 24: <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100437>

Résumé

Actuellement le prolongement de la vie professionnelle est une priorité dans tous les pays de l'OCDE. Malgré une croissance significative des taux d'activité chez les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, l'un des principaux défis auxquels les parties prenantes, donc les pouvoirs publics, sont confrontées consiste à encourager de manière durable les travailleurs plus âgés à demeurer actifs et mobiles sur le marché du travail. Les auteurs s'intéressent notamment à la stabilité de l'emploi des travailleurs âgés, la discrimination fondée sur l'âge, aux obstacles institutionnels et aux pratiques qui peuvent être mises en œuvre par les employeurs pour retenir les travailleurs âgés en emploi.

Les auteurs présentent aussi que les évolutions structurelles telles que les innovations technologiques aggraveront les problèmes de mobilité et la durée des emplois pour les travailleurs plus âgés et ce, après avoir contrôlé pour les caractéristiques individuelles (l'âge, le niveau d'éducation, le sexe). On peut retenir que la durée moyenne de l'emploi a diminué d'environ neuf mois pour les 30 pays de l'OCDE à l'étude ici de 2013 à 2019. Cette diminution de la durée moyenne de l'emploi s'est fait ressentir dans toutes les tranches d'âge. On peut retenir qu'en moyenne, la stabilité de l'emploi (mesurée par la durée en nombre de mois) a enregistré une baisse de 8 % pour les travailleurs de 30 à 49 ans et de 6 % pour les travailleurs de 50-64 ans. De plus, il est important de noter que le déclin de la durée de l'emploi ne découle pas uniquement de la tendance à travailler dans des secteurs où les emplois ont une durée plus courte. Les auteurs précisent que la stabilité de l'emploi a également chuté dans la plupart des secteurs économiques faisant référence à une étude de l'OCDE en 2023.

Une autre idée de cet article est celle de la lutte contre l'âgisme. Les auteurs rappellent que l'un des principaux facteurs de discrimination dans le domaine de l'emploi envers les travailleurs âgés réside dans les préjugés négatifs concernant leur capacité à s'adapter et à être flexibles au sein d'environnements de travail en constants changements. Les auteurs rapportent que selon une étude de Neumark et al. (2019) que les femmes âgées sont davantage exposées à la discrimination fondée sur l'âge que les hommes. Cette étude a montré aussi qu'il y a davantage de discrimination à l'encontre des personnes près de l'âge de la retraite 64 à 66 ans que pour celles âgées de 49 à 51 ans.

Les auteurs suggèrent aussi que les employeurs peuvent mettre en place différentes pratiques telles que la communication neutre en termes d'âge dans leurs offres d'emploi, ou encore l'utilisation de logiciels de tri automatique des candidatures afin de réduire le risque de discrimination basée sur des stéréotypes liés à l'âge tout au long du processus de recrutement. Cette dernière pratique est à utiliser avec prudence puisque les logiciels de tri peuvent engendrer d'autres défis et des biais de sélection.

Une autre idée discutée dans cet article est la question de savoir si les travailleurs âgés sont des substituts ou plutôt complémentaires aux travailleurs plus jeunes (voir l'étude citée de Allen, 2019). Les auteurs rapportent que les approches macroéconomiques n'ont pas réussi à démontrer de manière concluante que les travailleurs âgés concurrencent les jeunes sur le marché de l'emploi. Les données microéconomiques quant à elles n'offrent pas d'image claire (voir les études citées de Bovini et Paradisi, 2019; Mohn et al., 2019).

Les auteurs abordent aussi la question de l'élimination des barrières institutionnelles. On peut retenir que la meilleure forme de protection de l'emploi pour les travailleurs âgés réside dans l'amélioration de leur employabilité et l'élargissement des perspectives d'emploi qui leur sont offertes. Il pourrait aussi être intéressant que les pouvoirs publics puissent encourager des carrières plus longues en facilitant les transitions entre le travail et la retraite. Les auteurs citent quelques exemples de pays dont l'Autriche, la France, l'Espagne et le Japon qui ont mis en place des options de retraite flexibles favorisant la combinaison de revenus de travail et des pensions de retraite (voir l'étude citée de OCDE, 2023).

Enfin, les auteurs soutiennent que pour favoriser la qualité de l'emploi et la formation continue des travailleurs plus âgés, toutes les parties prenantes devront adopter une approche globale, comprenant une meilleure gestion de la diversité en matière d'âge sur le lieu de travail, la suppression des obstacles institutionnels au maintien de l'emploi et l'amélioration de l'employabilité tout au long de la vie professionnelle, notamment en encourageant des opportunités d'apprentissage continu et en améliorant la qualité des emplois disponibles.

Mots clés : mobilité professionnelle, discrimination fondée sur l'âge, obstacles institutionnels et qualité de l'emploi.

3. Allen, S. G. (2023). « Demand for older workers : What do we know? What do we need to learn? » *The Journal of the Economics of Ageing*, 24, 100-414. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100414>

Résumé

Les taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus ont augmenté dans le monde au cours des 20 dernières années. Les entreprises de leur côté sont confrontées à différents types de changements sur le marché du travail. La main-d'œuvre vieillit en raison d'une baisse des taux de natalité et d'une augmentation de la longévité. Ce contexte crée un réel défi économique pour les employeurs qui doivent trouver un nouvel équilibre entre les coûts de main-d'œuvre et la productivité. L'impact macroéconomique est évident, mais les preuves empiriques de la corrélation entre les changements démographiques, la productivité et le PIB demeurent à démontrer quant à la nature des relations entre ces variables.

De nombreuses études ayant examiné les facteurs qui retiennent les travailleurs plus longtemps confirment cette ambivalence et produisent des résultats mitigés. Il n'existe pas de preuve claire de certains compromis économiques présumés associés à une main-d'œuvre vieillissante. Cependant, la réalité de la discrimination envers les travailleurs plus âgés persiste en général, et en particulier lorsque la personne âgée postule un nouvel emploi et si cette personne est une femme.

Bien que le groupe des 55 ans et plus ne soit pas homogène, cette étude n'explore pas d'autres caractéristiques individuelles en profondeur. Cette étude est pertinente particulièrement pour les conséquences quant au choix de retenir les travailleurs plus âgés dans : (1) l'amélioration des connaissances et des compétences en milieu de travail, (2) la compréhension du déclin des capacités cognitives et physiques, et (3) sa perspective concernant les décisions liées à la carrière. Les principales préoccupations des employeurs en ce qui concerne la demande de travailleurs plus âgés sont les coûts associés à la rémunération et le changement de productivité avec l'âge. Cela inclut également la question de savoir si les travailleurs de différentes générations sont des substituts ou des compléments les uns pour les autres, et comment les travailleurs plus âgés interagissent avec les différentes technologies mises en place dans les milieux de travail.

Il demeure, que les coûts salariaux et la productivité en emploi sont les deux facteurs principaux de l'analyse économique quant aux décisions en matière de dotation en personnel. Certains aspects de la performance au travail s'améliorent avec l'âge. Cependant, si les travailleurs plus âgés deviennent moins disposés à apprendre de nouvelles compétences et à changer leurs façons de faire au travail, leur performance individuelle en souffre.

Un autre facteur soulevé par l'étude est la crainte de certains employeurs d'être « envahis » par des travailleurs plus âgés au détriment de plus jeunes candidats. Ce résultat doit être soumis à une interprétation délicate puisque les études antérieures ne prennent pas en compte les défis actuels (ex. rareté de main-d'œuvre) et elles sont basées essentiellement sur

une méthodologie de recherche descriptive, limitant le pouvoir explicatif de certains facteurs à l'étude.

Un facteur qui ressort, est celui de la discrimination à l'embauche à l'égard des personnes plus âgées, en particulier des femmes. Les résultats obtenus semblent univoques. La croyance qui alimente ce biais est que les coûts associés à l'embauche de travailleurs plus âgés sont plus élevés que pour des candidats plus jeunes.

Pourtant, en observant uniquement les données, nous pouvons aussi retenir que l'un des avantages de l'embauche d'une main-d'œuvre plus âgée est un taux de roulement plus faible. Cependant, les travailleurs plus âgés recherchent davantage d'aménagements (moins d'heures de travail, flexibilité des horaires, adaptations du lieu de travail). Le coût de ces adaptations pourrait être atténué par des changements technologiques (ex. l'automatisation) de certaines tâches ou postes de travail.

Bien que cette étude s'appuie sur des observations provenant de d'autres pays pour enrichir la compréhension de la valeur ajoutée et des coûts associés à l'embauche et à la rétention d'une main-d'œuvre plus âgée, elle échoue à notre avis à saisir les véritables facteurs humains et socio-historiques qui peuvent expliquer l'apport des travailleurs âgés en emploi, et ce, dans différents pays.

Mots-clés : discrimination liée à l'âge, demande de main-d'œuvre, productivité.

4. Axelrad, H., Kalev, A., et Lewin-Epstein, N. (2022). « How do employers think about older workers? », *Qualitative Research in Organizations and Management*, 17(2), 201-220. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2019-1830>

Résumé

Le rehaussement de l'âge de la retraite dans de nombreux pays membres de l'OCDE et la diminution des revenus des pensions obligent les personnes plus âgées à retarder leur départ à la retraite. Néanmoins, la discrimination fondée sur l'âge dans les décisions de gestion des employeurs représente un réel obstacle à l'employabilité des travailleurs plus âgés. Dans cet article, les auteurs explorent l'attitude et les perceptions des employeurs à l'égard de l'emploi des travailleurs âgés de 60 à 70 ans, dans le but de mieux comprendre la discrimination basée sur l'âge en Israël. L'étude montre une variété d'attitudes et de perceptions des employeurs à l'égard de l'emploi ou du non-emploi des travailleurs de 60 à 70 ans.

Les auteurs examinent deux questions de recherche, à savoir : 1) Quelles sont les explications fournies par les employeurs pour justifier leur attitude à l'égard de l'embauche (ou du non-emploi) de travailleurs plus âgés ? et 2) Comment les attitudes des employeurs sont-elles influencées par le contexte externe (dont le secteur d'activité)?

Pour répondre à ces questions, les auteurs ont mené 18 entretiens semi-structurés avec des employeurs en 2017-2018 et ont recueilli des données auprès de travailleurs âgés et d'experts professionnels.

Cet article est intéressant puisque les auteurs contribuent à l'avancement des connaissances en proposant une typologie fondée sur les perceptions des employeurs quant à leur capacité d'employer ou non des travailleurs âgés, ainsi qu'en documentant leurs attitudes ou leurs perceptions envers l'embauche de cette catégorie de travailleurs. Du point de vue des pratiques de gestion des ressources humaines, cet article est intéressant dans la mesure où l'on peut voir des liens entre les perceptions et les capacités (ou la volonté des employeurs) à mettre en œuvre des pratiques équitables en matière d'embauche.

Mots clés : discrimination des travailleurs âgés, perceptions et comportements des employeurs en matière d'embauche.

5. Barakovic Husic, J., Melero, F. J., Barakovic, S., Lameski, P., Zdravevski, E., Maresova, P., Krejcar, O., Chorbev, I., Garcia, N. M., & Trajkovic, V. (2020). « Aging at Work : A Review of Recent Trends and Future Directions ». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7659. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207659>

Résumé

L'objectif de cet article est de présenter une revue systématique de travaux s'intéressant à la main-d'œuvre vieillissante à partir d'une recension de publications de 2008 à 2019. En utilisant les mots clés suivants: *successful aging at work, active aging at work, healthy aging at work, productive aging at work and older adults at work*, les auteurs ont bâti un corpus de 47 330 textes. Ils en ont retenu 24 pour l'analyse dans le cadre de cet article. Les articles analysés ont permis de mettre en évidence trois grands sujets, à savoir les pratiques et les politiques encourageant la formation tout au long de la vie, la mixité des âges et le concept de retraite progressive.

Cet article est intéressant puisqu'il permet de mettre en lumière la méthodologie utilisée pour construire une revue de littérature systématique. Pour présenter leurs résultats les auteurs ont utilisé la méthode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis*) pour examiner la littérature sur les politiques de vieillissement au travail. PRISMA propose des étapes rigoureuses de la collecte à l'éligibilité des articles pouvant être inclus dans l'analyse. Par exemple, pour chacun des 24 textes retenus, les auteurs ont rédigé un résumé détaillé et ils ont extrait les informations suivantes : l'objectif, les méthodes utilisées, les principaux résultats, les limites de l'étude et les mots-clés.

Les auteurs poursuivent deux objectifs dans cet article. Le premier objectif : recenser et synthétiser les articles récents (ici 2008 à 2019) concernant le vieillissement de la main-d'œuvre en mettant en évidence les tendances et les pistes futures de recherche. Le second objectif : identifier les principaux enjeux du vieillissement de la main-d'œuvre et les solutions au maintien en emploi des travailleurs âgés. Ces objectifs se traduisent en deux principales questions de recherche permettant aux auteurs de sélectionner et de classer les articles : 1) Quelles sont les raisons qui incitent les chercheurs à se pencher sur la question du vieillissement de la main-d'œuvre ? 2) Quelles sont les solutions les plus souvent mises en œuvre pour répondre aux défis liés au travailleurs âgés en emploi et au vieillissement de la main-d'œuvre en général ?

Un autre point d'intérêt est l'identification de cinq principales idées de recherche et d'actions futures possibles :

- 1) *Encourager les incitations à prolonger la capacité de travail à un âge avancé.* Les auteurs ont constaté que le déclin de l'emploi pourrait en partie être compensé par des politiques publiques et des interventions encourageant la participation au travail

des travailleurs plus âgés. Selon eux, pour promouvoir le maintien en emploi à un âge avancé, il est nécessaire d'investir dans des solutions pour améliorer la qualité de vie au travail (ex. réduire le stress au travail) et réduire les inégalités sociales en matière de soins de santé (ex. dans l'accès, le type de soins).

- 2) *Éliminer la discrimination liée à l'âge au travail et promouvoir l'égalité des sexes.* Les auteurs montrent que lorsque des personnes âgées en emploi sont confrontées à des situations de discrimination fondée sur l'âge au travail, le soutien organisationnel et celui des proches (famille et amis) se sont avérés des facteurs significatifs pour améliorer la santé physique et psychologique au travail. Les auteurs rapportent aussi que les travailleurs âgés qui sont davantage satisfaits de leur travail et qui n'ont pas été l'objet de discrimination fondée sur leur âge sont demeurés plus longtemps en emploi.
- 3) *Améliorer les conditions de travail pour accroître la sécurité au travail et la santé des travailleurs.* Ici, l'idée à retenir est la mise en œuvre d'activités visant la promotion de la santé et de la sécurité en milieu de travail, notamment en modifiant l'organisation du travail et en adaptant les environnements de travail pour les travailleurs âgés ayant des capacités physiques et motrices plus réduites et aussi pour prévenir les accidents au travail et les problèmes de santé ultérieurs.
- 4) *Investir dans la formation, l'apprentissage tout au long de la vie tout en augmentant la productivité.* Ici, les auteurs mettent de l'avant que les travailleurs plus âgés bénéficieraient de méthodes pédagogiques mieux adaptées à leurs besoins et ce notamment dans un contexte de transformations numériques au travail.
- 5) *Soutenir la retraite tardive avec l'augmentation de l'espérance de vie.* Selon l'analyse des auteurs pour arriver à des milieux de travail plus inclusifs, il serait nécessaire de mettre en œuvre des politiques plus globales sans différenciation des âges, et favoriser un meilleur équilibre travail-vie personnelle tout au long de la vie active. Nous émettons tout de même certaines réserves sur la façon dont les résultats ont été présentés par les auteurs. Nous pouvons retenir toutefois l'idée que l'augmentation de l'âge de la retraite ne devrait pas aggraver les disparités économiques et sociales des travailleurs plus âgés.

Mots clés : vieillissement actif, discrimination liée à l'âge, apprentissage tout au long de la vie, espérance de vie, sécurité au travail.

6. Barbabella, F. et al. (2022). « Active ageing policies in Italy: a Systematic Review of National and Regional Policies ». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 600. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010600>

Résumé

Cet article est le résultat d'un travail de recherche visant à améliorer la compréhension du phénomène du vieillissement actif et des politiques publiques mises en place à ce sujet, principalement au cours de la période qui a précédé la Covid-19. Le travail repose aussi sur le Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement *Action on Aging*. L'objectif spécifique de cet article est d'identifier, d'examiner et d'analyser systématiquement toutes les politiques nationales et régionales sur le vieillissement actif adoptées en Italie en appliquant un cadre conceptuel dérivé des principales initiatives politiques internationales dans le domaine.

Dans cet article, le vieillissement actif est défini comme le processus d'optimisation des opportunités en matière de santé, de participation et de sécurité afin d'améliorer la qualité de vie des personnes vieillissantes.

L'étude fait aussi état de comparaisons entre les politiques produites et une cartographie de mesures pouvant être attribuées au vieillissement actif. Cette cartographie reflète le modèle traditionnel du système de protection sociale italien. Les résultats témoignent d'un engagement important de l'Italie pour le vieillissement actif, bien que les auteurs notent un manque de proactivité pour changer réellement l'approche traditionnelle vers une approche plus contemporaine.

Cette étude est d'intérêt aussi puisqu'elle met en évidence des projets prometteurs de nouvelles politiques de vieillissement actif dans presque toutes les régions et provinces autonomes italiennes. Les auteurs rapportent que dix régions italiennes ont mis en place des dispositifs favorisant le vieillissement actif et ont au moins une politique sectorielle qui promeut certains aspects du vieillissement actif dans des domaines spécifiques.

Les principaux domaines d'intervention des décideurs politiques italiens concernent la participation au marché du travail, l'apprentissage tout au long de la vie, les inégalités sociales et économiques, la santé et le bien-être. Une attention moindre a été accordée à des questions telles que le genre, l'égalité des chances et les villes durables. Cet examen systématique des politiques est une étape importante pour comprendre comment les politiques de vieillissement actif contribuent à relever les principaux défis sociétaux et quels sont les domaines qui nécessitent une attention particulière. Les auteurs discutent aussi d'exemples innovants dont on peut s'inspirer pour promouvoir le bien-être des travailleurs expérimentés (seniors).

Enfin, on peut retenir aussi l'importance d'engager une réflexion sur le vieillissement actif à différents niveaux avec plusieurs interlocuteurs institutionnels, permettant notamment un transfert de connaissances et de pratiques qui ont réussi ou qui ont un avantage potentiel.

Mots clés : vieillissement actif, Italie, politique sectorielle, participation sociale, durabilité.

7. Barth, E., J.C. Davis, R.B. Freeman et K. Mc Elheran (2022). « Twisting the demand curve : Digitalization and the older workforce ». *Journal of Econometrics*, 233 (2), 443-467. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2021.12.003>

Résumé

Cette étude examine comment les changements technologiques rapides influencent le développement du potentiel en différenciant les résultats selon l'âge et les compétences, ce qui est essentiel pour comprendre les inégalités croissantes de revenus, ainsi que l'impact des investissements des entreprises dans les technologies et enfin, sur les gains des travailleurs en fonction de leur âge et la sortie prématurée des travailleurs plus âgés.

Il existe deux points de vue sur la façon dont l'utilisation de la technologie affecte les personnes au travail à différentes étapes de leur vie. D'abord, retenons que les travailleurs plus jeunes sont plus aptes à utiliser de nouveaux logiciels en raison de l'utilisation fréquente de la technologie dans leur vie personnelle et de leur niveau de scolarité. Par conséquent, les plus jeunes seront plus avantagés au travail, par rapport à leurs collègues plus âgés, lorsque des investissements sont faits dans la technologie (ce qui modifie la courbe de demande de main-d'œuvre en faveur de la cohorte plus jeune). Le deuxième point de vue s'oppose au premier, affirmant que les technologies logicielles plus récentes sont plus simples d'utilisation et conviviales. Les travailleurs plus âgés, déjà expérimentés, en bénéficient davantage : une combinaison de compétences et d'utilisation de logiciels améliore leur productivité.

Les informations compilées relient les données du *Census Annual Capital Expenditure Survey* et des données sur les individus de *Annual Longitudinal Employment and Household Dynamics database* aux États-Unis. Le modèle statistique de détermination des salaires d'Abowd, Kramarz, Margolis (AKM Model) a été utilisé pour analyser ces données. Le modèle AKM utilise les données des employeurs et des employés pour quantifier la contribution des travailleurs et des entreprises aux inégalités de revenus.

Les conclusions de cette étude sont les suivantes. Les bénéficiaires les plus significatifs sont les travailleurs à revenu élevé âgés de 25 à 49 ans. Les données montrent notamment que le capital logiciel augmente les revenus des travailleurs à hauts salaires par rapport aux travailleurs à bas salaires et les revenus des entreprises à hauts salaires par rapport aux entreprises à bas salaires, creusant ainsi l'inégalité des revenus au sein des entreprises et entre elles.

Cet article met aussi en lumière comment les travailleurs âgés de 50 ans et plus souffrent de discrimination technologique. La marginalisation des travailleurs plus âgés est un fait qui devrait être étudié par des méthodologies qui affichent moins de biais dans les coefficients et qui s'appliquent également à des données claires et significatives. Le problème ici, c'est qu'involontairement, les résultats renforcent la marginalisation et les inégalités.

Mots-clés : investissement dans les logiciels, digitalisation au travail, travailleurs âgés.

8. Beier, M. E., R. Kanfer, D.T. A.M. Kooij et D.M. Truxillo (2022). «What's age got to do with it? A primer and review of the workplace aging literature », *Personnel Psychology*, 75, 779–804. <https://doi.org/10.1111/peps.12544>

Résumé

Cet article est particulièrement intéressant du point de vue théorique puisqu'il offre un large aperçu des théories et recherches récentes concernant l'effet de l'âge sur les lieux de travail, ainsi que les variables qui influencent la performance, le bien-être et la participation des travailleurs âgés en emploi.

Cet article sert aussi de préambule à un numéro spécial de la revue *Personnel Psychology* qui contextualise ces nouvelles recherches empiriques par rapport aux études antérieures sur le vieillissement au travail. L'article aborde les concepts et les théories associés à la perspective de la durée de vie (*lifespan development theories and concepts*).

Cet article est aussi intéressant puisqu'il propose plusieurs pistes de travail futures sur l'âge et le vieillissement au travail. En voici quelques-unes qui ont retenu notre attention :

- Les auteurs suggèrent, en s'appuyant sur des travaux antérieurs, que l'âge en tant que caractéristique individuelle à l'étude ne devrait plus être considéré comme une variable de contrôle dans les recherches en gestion. Un nombre grandissant de publications portant sur la compréhension et la gestion d'une main-d'œuvre vieillissante et diversifiée en termes d'âge a conduit à l'identification de nombreuses implications pratiques pour les individus, les organisations et les décideurs politiques (voir le tableau 1 dans l'article pour un aperçu).
- La prise en compte d'une perspective plus large du développement de la carrière pour englober les événements hors et au travail.
- L'utilisation des méthodes et de modèles multiniveaux permettent de mieux comprendre les défis auxquels les organisations et les travailleurs âgés sont confrontés.

Les auteurs ont identifié aussi plusieurs lacunes des travaux antérieurs et actuels qui pourraient être approfondies. Il serait intéressant de prendre en considération certains de ces points :

- Les travaux actuels continuent de proposer des modèles transversaux pour examiner des changements ou des comportements entre les individus. Pourtant les études longitudinales permettraient de répondre à des biais méthodologiques sur les mesures ou les limites de certaines variables.
- L'intérêt de développer une perspective globale avec des travaux multi ou interdisciplinaire. Ici, les auteurs positionnent la question des changements environnementaux, sociaux et économiques dans une logique de collaboration entre différentes disciplines (ex. médecine, économie, sociologie) pour mieux comprendre les

facteurs qui influencent les comportements des acteurs en matière de vieillissement de la main-d'œuvre.

- L'importance de reconnaître que les travailleurs âgés sont un groupe hétérogène.
- Les défis actuels et futurs auxquels seront confrontées la main-d'œuvre vieillissante et les organisations. Ici, les auteurs soulignent la nécessité d'accroître la recherche pour comprendre comment les perturbations (naturelles, technologiques, humaines, etc.) affectent les travailleurs plus âgés et les exigences croissantes en matière de compétences.
- Enfin les auteurs abordent la question des changements technologiques au sein des organisations. La transition vers des environnements de travail virtuels et à distance pose également des défis.

Mots clés : vieillissement de la main-d'œuvre, théories, disparités liées à l'âge, pistes de travail futures.

9. Berkman, Lisa F. et Beth C. Truesdale (2023). « Working longer and population aging in the U.S.: Why delayed retirement isn't a practical solution for many », *The Journal of the Economics of Ageing*, Elsevier, vol. 24, ISSN 2212-828X, <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100438>

Résumé

Cet article étudie le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre aux États-Unis, principalement les politiques pour favoriser le prolongement de la vie active et la sécurité de la retraite. Les auteurs rappellent que l'étude des interventions en matière de prolongement de la vie active et de vieillissement de la population doit se faire à la fois par les politiques du travail et les politiques de retraite, qui sont deux facettes complémentaires d'une même réalité. Les auteurs suggèrent donc que l'idée de prolonger sa vie active, pour un travailleur, ne devrait pas être envisagée peu de temps avant l'âge effectif de la retraite mais à plus long terme, dans une conception de carrière tout au long de la vie, puisque cette décision s'appuie pour un individu sur son historique de santé et son contexte personnel.

Les auteurs soutiennent aussi que les politiques valorisant le prolongement de la vie active ont de meilleures chances de succès si elles tiennent compte des aspects associés aux inégalités vécues et à la diversité.

L'objectif de cet article est d'explorer comment les inégalités socio-économiques, associées aux différences générationnelles (par les cohortes d'âge) peuvent influencer les compétences et les ressources utilisées par les individus dans le choix de prolonger leur vie professionnelle. Les auteurs montrent que l'idée de travailler plus longtemps prendrait naissance bien avant l'âge « normal » de la retraite (dans la soixantaine). Le choix du prolongement de la vie active reste encore, selon l'avis des auteurs, conditionné par un parcours de vie caractérisé par une activité professionnelle régulière tout au long de la vie, un parcours lui-même influencé par des événements et des opportunités qui se sont présentés plus tôt dans la vie.

Par ailleurs, le fait d'étudier les travailleurs plus âgés permet de mettre en lumière de nouvelles pistes d'actions en matière d'interventions gouvernementales. Ces interventions peuvent être classées en trois catégories :

- 1) Les politiques liées au travail et celles associées à la retraite sont deux aspects indissociables dans l'intervention du prolongement de la vie active et pourtant elles sont considérées souvent comme indépendantes. D'une part, l'amélioration des conditions de travail ferait de l'extension de la vie professionnelle une option plus attrayante. D'autre part, des politiques de retraite et d'invalidité plus solides offriraient aux Américains plus âgés, dans le cadre des résultats de cette étude, un éventail plus varié d'options au-delà du simple fait de travailler plus longtemps.

- 2) Les inégalités socio-économiques sont importantes et sont au cœur de toute politique visant à résoudre les problèmes de sécurité de la retraite. Cependant, il est essentiel de reconnaître que ces problèmes s'étendent à travers toute la population.
- 3) Les politiques qui encouragent le report du départ à la retraite sont plus susceptibles de réussir si elles prennent en considération les besoins des travailleurs une décennie ou plus avant qu'ils ne soient admissibles à une pension traditionnelle.

Les auteurs discutent aussi de différents types d'intervention pour sécuriser les parcours de vie active. À l'avis des auteurs, l'élargissement de la discussion sur les emplois de qualité serait bénéfique pour les travailleurs de tous les âges. L'amélioration de la qualité de l'emploi ne devrait pas seulement être associée ici au prolongement de la vie active, mais plutôt à une meilleure santé et contribuer à la stabilité de l'emploi pour un plus grand nombre de travailleurs dans la cinquantaine et la soixantaine. Les auteurs proposent d'ailleurs un tableau résumant (tableau 1) plusieurs approches prometteuses pour améliorer la qualité de l'emploi.

Enfin, cet article plaide en faveur de l'idée que les politiques relatives au travail et celles concernant la retraite sont intrinsèquement liées lorsqu'il s'agit de promouvoir une vie active prolongée. Des travaux futurs seraient nécessaires pour examiner les interventions dans d'autres domaines (ex. les soins à domicile, les transports et le logement) ce qui permettrait d'étudier d'autres facettes de la participation des travailleurs âgés sur le marché du travail.

Mots clés : prolongement de la vie active, moment de la retraite, qualité de l'emploi.

10. Bianco, A. (2021). « Ageing Workers and Digital Future ». *Rivista Trimestrale Di Scienza Dell'Amministrazione*, 3 (1). <https://doi.org/10.32049/RTSA.2021.3.04>

Résumé

Ce document aborde le sujet des travailleurs âgés et du développement rapide de la numérisation au travail. L'article est organisé en trois sections. Tout d'abord, il présente les difficultés rencontrées par les travailleurs plus âgés sur le marché du travail. Ensuite, il est question du lien entre les travailleurs âgés et les changements technologiques rapides. Enfin, pour comprendre le niveau de compétences numériques des travailleurs et permettre d'évaluer leurs contraintes (face à cette nouvelle technologie) à travers l'Europe, l'auteur a sélectionné des données d'Eurostat.

Les résultats obtenus sont les suivants :

- 1) Les travailleurs hautement qualifiés sont plus susceptibles d'accepter une formation numérique et sont moins affectés par les changements numériques.
- 2) La satisfaction au travail est identique à la motivation à demeurer actif.
- 3) L'âge devrait être mesuré avec différents facteurs, et non uniquement de manière chronologique.
- 4) L'analyse des données montre une énorme disparité entre l'Europe du Nord et l'Europe méditerranéenne. Les travailleurs de la région méditerranéenne sont moins compétents numériquement que leurs homologues du Nord. Les femmes, les travailleurs plus âgés et les cols bleus sont davantage touchés par cette inégalité.

La portée de cet article est toutefois limitée puisque l'auteur retient un point de vue strict sur le vieillissement actif dans un contexte de numérisation au travail, sans en introduire les limites.

Mots-clés : travailleurs âgés, numérisation en Europe, développement technologiques, marché du travail.

11. Bishop, C. E. (2022). « Economics of Aging : New Insights », *Journals of Gerontology: Series B, Psychological sciences and social sciences*, 77 (4), 735-738. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbac047>

Résumé

Cet article commente les textes retenus pour ce numéro spécial discutant de l'économie du vieillissement. Le moment de la retraite est un sujet important en économie. La décision de quitter un emploi rémunéré et d'aborder les défis des dernières étapes de la vie active, est déterminée par les ressources dont les adultes âgés disposent. Toutefois, une conception plus vaste de la microéconomie se penche non seulement sur l'acquisition et la répartition des richesses, mais aussi sur les comportements individuels permettant d'optimiser les choix dans les dernières étapes de la vie active. Cet article suggère, qu'en étudiant les moments décisifs dans la vie active d'un individu (ex. début de l'emploi, départ retraite), qu'il est possible de soutenir une analyse des phénomènes complexes et d'identifier les conditions facilitantes à la mise en place de politiques publiques visant à outiller les choix et modifier les comportements des travailleurs âgés.

Les différents articles regroupés dans ce numéro spécial sont unis par l'intérêt porté sur les sujets associés au vieillissement économique : le travail, la répartition des revenus et les dépenses de consommation. Ce corpus de textes permet d'explorer aussi les contraintes économiques des personnes âgées en matière d'emploi, de trajectoires de pré-retraite et de consommation. Certains articles discutent aussi des défis liés à la santé économique, tandis que d'autres étudient les causes et les conséquences de l'inégalité des revenus à un âge plus avancé. Certains résultats présentés montrent que les individus à faible revenu subissent une dégradation plus importante de leur état de santé à long terme, toutes choses égales par ailleurs.

L'auteur propose que les textes retenus pour ce numéro, qu'ils soient lus à la pièce ou dans un tout, devraient stimuler la recherche interdisciplinaire sur l'économie du vieillissement. L'auteur rappelle, à l'instar d'autres chercheurs, que les facteurs économiques tels que les revenus et la richesse et aussi ce qu'ils permettent d'acquérir ou de maintenir, constituent un rôle important dans le bien-être global des personnes âgées et influencent leur implication sociale, économique et politique à un âge avancé.

Enfin, les articles de ce numéro suggèrent aussi des orientations politiques et sociales, comme la nécessité de réduire les inégalités économiques par le biais de meilleures politiques de protection sociale.

Mots-clés : Économie du vieillissement, personnes à faible revenu, études interdisciplinaires.

12. Boissonneault, M., J.O. Mulders, K. Turek et Y. Carriere (2020). « A systematic review of causes of recent increases in ages of labor market exit in OECD countries ». *PLoS ONE*, 15 (4), e0231897. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231897>

Résumé

Cette étude se concentre sur les causes expliquant la hausse de l'âge de sortie du marché du travail, au cours des trente dernières années, dans les pays de l'OCDE.

Les objectifs de cette étude sont doubles. Tout d'abord, il s'agit pour les auteurs de synthétiser les raisons de l'augmentation de l'âge de sortie du marché du travail. Les principales causes de variation du moment de la retraite entre les individus sont les suivantes : individuelles, liées à l'emploi, familiales et socio-économiques. Le second objectif visé est l'étude comparative des causes de la variation du comportement de retraite entre les pays de l'OCDE.

Dix-neuf études ont été examinées et retenues pour cet article. Les données disponibles s'articulent autour de différents thèmes : les changements entre les cohortes dans la participation des femmes au marché du travail, le niveau d'éducation, la richesse au cours de la vie et les changements dans les systèmes de sécurité sociale.

Dans cet article, la modification de l'âge de sortie du marché du travail a été calculée de différentes façons : en modifiant les taux de participation à la main-d'œuvre ou en modifiant les probabilités de l'âge de la retraite. Les prédicteurs de l'âge de sortie qui ont été inclus dans les modèles à tester sont : les changements dans le niveau d'éducation, la participation des femmes sur le marché du travail, l'âge national de la retraite, l'âge de la retraite retardée, les crédits de retraite retardée, les revenus à vie et les réformes importantes de la sécurité sociale.

Les résultats montrent qu'un nouveau report de la sortie du marché du travail peut dépendre de nouvelles augmentations de l'âge normal de la retraite et d'un accès plus limité aux programmes de retraite anticipée, mais aussi de nouvelles augmentations du niveau d'éducation et de la poursuite de l'intégration des femmes sur le marché du travail. Cependant, une grande partie des augmentations antérieures de l'âge de sortie du marché du travail reste inexplicée. Ainsi, d'autres facteurs, tels que ceux liés aux caractéristiques du travail et de l'organisation, méritent d'être approfondis dans d'autres travaux.

Mots-clés : sortie du marché du travail, variation du moment de la retraite, réformes de la sécurité sociale.

13. Burn, I., D. Firoozi, D. Ladd, et D. Neumark. 2023. « Stereotypes of Older Workers and Perceived Ageism in Job Ads: Evidence from an Experiment », *Journal of Pension Economics and Finance*, pp. 1–27. doi:10.1017/S1474747222000270

Résumé

Cet article explore la question des stéréotypes âgistes dans les offres d'emploi et de leur détection à l'aide de méthodes d'apprentissage automatique (issues de l'IA). L'objectif de cet article est d'évaluer si les similitudes linguistiques détectées dans le contenu des offres d'emploi et les stéréotypes et les biais fondés sur l'âge sont considérés comme biaisés ne favorisant pas les candidatures de travailleurs âgés à la recherche d'un emploi.

Nous trouvons cet article particulièrement pertinent et intéressant puisqu'il représente une application très contemporaine de l'âgisme et s'inscrit dans les enjeux d'inclusion de la main-d'œuvre et dans les réflexions entourant les compétences des professionnels en GRH dans l'utilisation d'outils technologiques d'aide à la décision dans la planification de la main-d'œuvre.

Les auteurs ont expérimenté à l'aide d'un panel en ligne (Amazon's MTURK) l'utilisation de stéréotypes linguistiques auprès de répondants. Les auteurs ont demandé si les répondants percevaient des mots clés (liés à des stéréotypes d'âge) dans les offres d'emploi identifiés que l'algorithme d'apprentissage automatique a classé comme âgiste - sur la base de questions concernant si les exigences d'emploi déclarées sont «biaisées contre les travailleurs de plus de 50 ans». Les auteurs ont dressé une liste de 17 stéréotypes liés à l'âge issus de la littérature en psychologie industrielle comme s'appliquant aux travailleurs dans la cinquantaine et la soixantaine.

Cette méthodologie permet aux auteurs de répondre aux questions suivantes : le langage âgiste dans les offres d'emploi (cas à l'étude MTURK) peut-il dissuader les personnes âgées de postuler à des emplois contenant ces expressions ? Pourquoi les employeurs pourraient-ils utiliser un langage stéréotypé ?

Les résultats présentés dans cet article ont montré que les expressions classées comme étant liées aux stéréotypes liés à l'âge par l'algorithme d'apprentissage automatique ont aussi été relevées par les participants comme étant biaisées. Toutefois, les auteurs n'abordent pas directement les comportements ou les intentions des employeurs qui pourraient volontairement utiliser des stéréotypes liés à l'âge dans leurs offres d'emploi.

Les résultats montrent aussi que l'utilisation de ce langage pourrait être associée théoriquement à une intention discriminatoire (préférence) ou une discrimination dite statistique. Pour bien comprendre, les auteurs expliquent que des employeurs pourraient utiliser certaines expressions (ex. compétences informatiques, exigences physiques spécifiques) pour dissuader volontairement un type de travailleur (ici plus âgé) de postuler en raison de préférence (donc aversion pour l'embauche de travailleurs plus âgés) ou en raison

d'une discrimination statistique (ex. que les travailleurs âgés sont moins productifs, que les travailleurs plus âgés sont moins susceptibles de soulever des charges lourdes, ce qui peut être vrai en moyenne, mais pas pour chaque candidat) et cela pourrait fonctionner dans le sens que les chercheurs d'emploi percevraient dans ces offres des biais liés à l'âge et élimineraient ces offres de leur panier potentiel d'emplois.

Les auteurs sont aussi généreux dans la présentation d'exemples d'expressions, ce qui apporte une compréhension claire des enjeux pouvant être liés à la rédaction d'offres d'emplois plus inclusives.

Cet article permet aussi de soulever de nouvelles questions de recherche sur les comportements réels des employeurs et leurs préférences, sur la rédaction inclusive d'exigences d'emploi, sur la formation et l'utilisation d'outils de l'IA dans la préparation des affichages de poste, la diffusion des attentes et des exigences en emploi.

Mots clés : discrimination fondée sur l'âge, stéréotypes fondés sur l'âge, embauche, recherche d'emploi, méthode d'apprentissage automatique.

14. Burnay, N., J. Ogg, C. Krekula et P. Vendramin (Éds.). (2023). *Older Workers and Labour Market Exclusion Processes: A Life Course perspective*, Vol. 14. Open Access. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-11272-0>

Résumé

Il s'agit d'un résumé de l'ouvrage intitulé *Older Workers and Labour Market Exclusion Processes : Life course perspective*, présentant trois objectifs : l'identification des processus d'exclusion liés aux travailleurs âgés, la compréhension des trajectoires de vie antérieures qui peuvent influencer la participation au marché du travail à un âge avancé et la présentation d'études sur la discrimination des travailleurs âgés. L'approche retenue est celle des parcours de vie. Cette théorie soutient que le parcours de vie de l'individu est perçu dans un contexte de choix et d'actions qui sont limités par une période historique, structurée par des opportunités et des contraintes.

Dans le contexte de la mondialisation et des changements du travail, ce livre explore les inégalités liées à l'âge avancé dans différents pays. Il convient également de noter qu'au cours des dernières décennies, au sein de l'Union européenne, l'inégalité d'âge s'est accrue. Au fil de la vie, certains désavantages peuvent s'accumuler tels qu'un mauvais état de santé, des épisodes de discrimination liée à l'âge et des limitations physiques qui peuvent avoir des impacts négatifs sur la vie professionnelle des individus et qui peuvent s'amplifier selon les caractéristiques individuelles de sexe et de genre. La question de l'intersectionnalité devrait être prise en compte.

Il est essentiel de comprendre comment les politiques sociales influencent le parcours de vie professionnelle. Les auteurs mettent de l'avant que les préférences et la capacité à rester au travail peuvent être entravées par le manque de formation professionnelle adéquate et le manque d'opportunités d'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes âgées actives en emploi.

Cet ouvrage récent constitue une excellente introduction à la problématique des parcours de vie et aux interventions à mettre en œuvre en matière de vieillissement actif.

Mots-clés : inégalités sociales, vieillissement actif, approche du parcours de vie.

15. Cebulla, A., et D. Wilkinson (2019). « Responses to an Ageing Workforce: Germany, Spain, the United Kingdom ». *Business Systems Research Journal*, 10 (1), 120-137. <https://doi.org/10.2478/bsrj-2019-0009>

Résumé

L'objet de cette étude est de comprendre et d'illustrer la motivation des entreprises à introduire des mesures pour accommoder une main-d'œuvre plus âgée dans trois pays européens : l'Allemagne, l'Espagne et le Royaume-Uni. Prolonger la vie professionnelle est l'une des politiques les plus importantes promues par les décideurs européens.

Les auteurs proposent deux objectifs :

- 1) Présenter une recension de pratiques issues de cas d'entreprises de différentes tailles et opérant dans différents secteurs industriels.
- 2) Clarifier les facteurs qui ont encouragé les entreprises à mettre en œuvre ces mesures.

Dans le cadre de leurs travaux, les chercheurs ont combiné des visites sur site, des entretiens semi-dirigés avec la direction et les travailleurs, ainsi que des entretiens avec des experts pour comprendre le contexte juridique et politique régissant l'adaptation du lieu de travail pour accueillir une main-d'œuvre plus âgée.

Le choix de ces pays a été fait en raison de leurs différences en matière de système de protection sociale. Les caractéristiques socio-politiques qui structurent le régime de protection sociale de ces pays diffèrent les uns des autres, ce qui reflète la manière dont les entreprises s'adaptent à la main-d'œuvre plus âgée.

Les résultats sont les suivants. Dans les trois pays, les outils de gestion de la main-d'œuvre incluent des pratiques de travail flexibles et une mise en avant de la santé au travail. Ce sont les employeurs qui sont la force motrice pour lutter contre ou renforcer la discrimination liée à l'âge. Cependant, il a été constaté que les cadres supérieurs sont responsables de la perpétuation de l'âgisme.

En Allemagne, en général, la promotion de pratiques de travail favorables à l'âge repose sur des accords collectifs. Contrairement au secteur privé, la législation nationale allemande ne fait que peu pour mettre fin à la discrimination (y compris contre les fonctionnaires plus âgés). En revanche, les syndicats sont la principale force pour mettre en œuvre des améliorations sur les lieux de travail et des stratégies favorables aux travailleurs plus âgés.

L'Espagne est l'exemple d'un modèle d'État-providence méditerranéen qui est centré sur la famille et les relations conflictuelles entre les syndicats et les employeurs. Pour lutter contre l'âgisme, les entreprises espagnoles ont mis en place différentes pratiques. Par exemple, dans le processus de recrutement, elles ciblent en particulier les candidats plus âgés. Cependant, ces mesures ne vont pas assez loin. L'opinion des gestionnaires semble favoriser encore la

retraite anticipée. De plus, en raison de la faiblesse et de la nature autonome des syndicats et de l'indifférence du gouvernement espagnol, la discrimination liée à l'âge semble plus importante que les seuls cas observés pour cette étude.

Le Royaume-Uni, quant à lui, se distingue par des interventions visant l'élimination de la discrimination sur le lieu de travail. Même si ces changements ont profité à l'ensemble de la main-d'œuvre, l'âgisme est toujours présent, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Comme le Royaume-Uni bénéficie d'une génération relativement plus jeune, les entreprises ne sont pas préoccupées par une main-d'œuvre vieillissante.

Mots clés : main-d'œuvre plus âgée, État-providence, prolongation de la vie active, motivation des employeurs, relations industrielles.

16. Charni, K. (2022). « Do employment opportunities decrease for older workers? », *Applied Economics*, 54 (8), 937-958. <https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1970711>

Résumé

Cet article vise à étudier les déterminants de la diminution des opportunités d'emploi pour les travailleurs plus âgés au Royaume-Uni. Pour approfondir cette question, l'article s'est concentré sur deux composantes majeures de ce problème. Premièrement, il vise à déterminer si les travailleurs plus âgés quittent involontairement leur emploi en raison de leur âge (c'est-à-dire, la discrimination sur le lieu de travail) et, deuxièmement, si les opportunités de réemploi à un âge avancé diminuent (c'est-à-dire, la discrimination dans le recrutement).

Cet article étudie donc les raisons pour lesquelles les travailleurs âgés de 50 ans et plus ont moins d'opportunités d'emploi. Cette recherche a utilisé l'Enquête longitudinale sur la force de travail (1994 à 2008) pour examiner les chances de réemploi après une période chômage pour les travailleurs âgés.

Les auteurs commencent par résumer les principales études sur le capital humain et le marché du travail. Un investissement dans l'éducation et la formation professionnelle s'est avéré bénéfique pour retenir les travailleurs plus âgés. Comme la santé est un élément important du capital humain, des recherches ont révélé que l'investissement dans la santé augmente le niveau de productivité des travailleurs. Un autre facteur pour retenir les travailleurs plus âgés passe par les politiques de l'État.

Les résultats montrent que les caractéristiques du capital humain et les incitations économiques jouent un rôle important dans les chances de retrouver un emploi à un âge avancé. Cette étude met en lumière notamment le fait que les femmes plus âgées ayant un niveau d'éducation plus élevé sont plus susceptibles de retourner au travail. De plus, les résultats ont montré que les prestations d'assurance-chômage, quel que soit le genre, n'influencent pas le réemploi des travailleurs âgés. Aussi, les résultats confirment le rôle de l'âge dans l'écart de durée du chômage entre les individus âgés et plus jeunes. La durée du passage du chômage à l'emploi des travailleurs âgés serait plus courte s'ils étaient traités de la même manière que les jeunes (donc sans discrimination), ce qui est cohérent avec les obstacles à l'emploi des personnes âgées.

Mots clés : main-d'œuvre plus âgée, discrimination liée à l'âge, capital humain, opportunités de réemploi, chômage.

17. Chen, A., et A.H. Munnell (2020). « Can Older Workers Work From Home? », *Issues in Brief*, 20-9, Center for Retirement Research of Boston College. https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2020/06/IB_20-9.pdf

Résumé

Cette recherche utilise notamment les données de l'*Occupational Information Network* (O*Net) afin de catégoriser les professions dans lesquelles les employés peuvent travailler à domicile. Cette recherche examine les différences en fonction de l'âge, des revenus, du niveau de scolarité et du sexe. La capacité à travailler à domicile semble corrélée avec le niveau de scolarité qui lui est fortement corrélé avec les revenus.

Les résultats montrent que le pourcentage de travailleurs âgés ayant la capacité de travailler à domicile est similaire à celui de la cohorte plus jeune : environ 45 % des travailleurs âgés exercent des professions leur permettant de travailler à distance. Le pourcentage de femmes travaillant à distance est plus élevé.

Cet article met en lumière le fait que, malgré les résultats encourageants pour les personnes âgées ayant de hauts revenus, les travailleurs plus âgés qui ne peuvent pas travailler à distance semblent davantage confrontés à des risques pour leur santé lors de leur retour au travail au moment, dans le cadre de cette étude, que le virus de la Covid-19 n'avait pas encore été maîtrisé.

Mots clés : travailleurs plus âgés, travail à domicile, pandémie.

18. Crittenden, J. A., R.L. Coleman et S.S. Butler. (2022). « It helps me find balance: Older adult perspectives on the intersection of caregiving and volunteering ». *Home Health Care Services Quarterly*, 41 (4), 291-309. <https://doi.org/10.1080/01621424.2022.2034700>

Résumé

La prise en charge des soins à un proche, pour des personnes âgées, est une situation de plus en plus présente et peut avoir des effets négatifs sur la santé et la bien-être de la personne proches-aidante. Le bénévolat, quant à lui, peut être utilisé comme une stratégie favorable pour contrer le stress et l'anxiété chez ces personnes. Cette étude explore l'intersection du bénévolat et des soins aux proches à partir des résultats d'une enquête menée auprès de 533 bénévoles âgés.

Les auteurs s'appuient sur les concepts de conflit de rôles.

Alors que des études antérieures ont eu du mal à établir des liens directs entre le rôle et les avantages positifs du bénévolat, les résultats de cette étude utilisent les commentaires des personnes proches-aidantes pour identifier les mécanismes par lesquels le bénévolat améliore leur rôle, y compris le temps de repos, d'informations et de ressources liées aux soins aux proches, et l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences applicables à leur rôle de soignant auprès des proches. Les auteurs s'inscrivent dans la littérature antérieure qui a noté des avantages globaux du recours au bénévolat comme stratégie d'acquisition de nouvelles connaissances et de socialisation, pour briser l'isolement des personnes proches-aidantes.

Parmi les résultats intéressants, on peut retenir que malgré les avantages globaux du recours au bénévolat pour les personnes proches-aidantes, certains participants à l'étude ont montré des difficultés à maintenir une activité de bénévolat en raison principalement du manque de temps pour ce type d'activités et aussi de l'épuisement physique et émotionnel dû aux soins aux proches. Ces difficultés liées au temps et à la santé indiquent un conflit de rôles entre le rôle de proche-aidant et le rôle de bénévole. Parmi les autres avantages associés au bénévolat, les personnes proches-aidantes ont noté une augmentation de leur confiance, de l'empathie et de la gratitude. Ces résultats suggèrent que pour la plupart des personnes proches-aidantes, le bénévolat améliore leur rôle plutôt qu'il ne crée de contraintes additionnelles.

Malgré certaines limites associées à l'échantillon, cette étude met la table pour des pistes futures de travail telles que : la considération de d'autres rôles (ex. emploi rémunéré), la présence de personnes à charge ou le statut familial qui peuvent influencer l'expérience de bénévolat-soins des personnes proches-aidantes.

Mots clés : proche-aidance, bénévolat, conflit de rôles.

19. Da Silva, M. A. P., et D.H. Helal (2022). « Age Management in the Brazilian Context: A Theoretical Discussion ». *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 13 (1), 6-25. <https://doi.org/10.15388/omee.2022.13.68>

Résumé

Le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre représente un défi pour les décideurs publics et pour le marché du travail, dont l'avenir dépend du maintien de la capacité de travail des travailleurs âgés et de leur participation continue au marché du travail. Dans ce contexte, les politiques de gestion des âges sont de plus en plus importantes car elles jouent un rôle crucial dans l'augmentation et le maintien de la participation de ces travailleurs au marché du travail. Cet article se concentre sur la gestion des âges au Brésil où la population vieillissante augmente rapidement. La gestion des âges a été définie comme la meilleure façon de gérer stratégiquement les changements résultant du vieillissement de la population et des changements qui en découlent sur le marché du travail.

Avant de présenter leur étude de cas, les auteurs ont mis en lumière le phénomène de la main-d'œuvre vieillissante sous différents angles et dans différents pays. Le succès futur des organisations dépend de la manière dont elles gèrent cette main-d'œuvre expérimentée en croissance. Cependant, l'âgisme n'est qu'une forme des formes de discrimination, et il est essentiel de comprendre que son existence signifie que d'autres formes de préjugés (racisme, sexisme...) prévalent au sein de ces organisations. En général, la gestion contemporaine ignore toujours la formalisation de politiques encourageant les hommes et les femmes plus âgés à réintégrer ou à rester sur le marché du travail.

Cet article vise à enrichir ce débat, en particulier à prévenir et à éliminer les situations négatives vécues par la main-d'œuvre plus âgée, en étudiant la question au Brésil. La culture brésilienne présente des traits de culture collective, de responsabilités intergénérationnelles et de dépendance à l'égard de la génération plus jeune (en raison du chômage élevé). D'autre part, la législation brésilienne protège les travailleurs plus âgés, y compris contre la discrimination au travail. Cependant, la mise en œuvre des droits des personnes âgées est lente.

Mots clés : travailleurs plus âgés, Brésil, gestion des âges, organisations.

20. Dantas Guimarães, S., et G.F. Tiryaki (2020). « The impact of population aging on business cycles volatility: International evidence ». *The Journal of the Economics of Ageing*, 17, 100-285. <https://doi.org/10.1016/j.jeo.2020.100285>

Résumé

Cet article explore la relation entre l'augmentation de la longévité et la volatilité des cycles économiques. Les personnes âgées ont tendance à être plus prudentes en matière de prise de risques financiers. Ce document tente de vérifier si ce comportement affecte la volatilité de la consommation et de l'investissement. Les individus vieillissants ont tendance à consommer moins et à prendre moins de risques en matière d'investissement. Cette situation limite la capacité des pouvoirs publics à stimuler l'activité économique pour faire face à une crise financière. Cela affecte de manière plus marquée les économies émergentes. Une évaluation de l'effet de la population vieillissante sur les performances macroéconomiques à court terme a été entreprise afin de comprendre comment leurs comportements affectent l'économie. L'association entre la longévité et la volatilité est floue. Des études antérieures ont abouti à des conclusions contradictoires : le vieillissement de la population pourrait générer une stabilité macroéconomique accrue ou réduite.

L'objectif de cette étude est d'évaluer si le comportement prudent des personnes âgées vis-à-vis le risque entraîne une volatilité cyclique moindre de la consommation et de l'investissement et limiterait les effets néfastes du vieillissement sur la dynamique du marché du travail et sur l'efficacité des politiques budgétaires et monétaires. Les résultats de cette étude montrent que les comportements de prudence des agents économiques plus âgés sont le résultat d'une capacité cognitive moindre qui explique la réticence à prendre des risques notamment financiers.

Cet article est à considérer avec prudence. Les auteurs n'ont pas montré de connaissances exhaustives des modèles de volatilité. Les auteurs auraient pu considérer d'autres facteurs tels que les différents systèmes économiques et la présence des économies informelles.

Mots clés : volatilité, longévité, stabilité macroéconomique, politiques budgétaires.

21. De Lange, A. H., B. Van der Heijden, T. Van Vuuren, T. Furunes, C. De Lange et J. Dijkers (2021). « Employable as We Age? A Systematic Review of Relationships Between Age Conceptualizations and Employability ». *Frontiers in Psychology*, 11, 605-684. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.605684>

Résumé

Cet article propose une revue systématique de la littérature sur les des différentes conceptualisations de l'âge (l'âge biologique - *calendar age*, l'âge organisationnel, *lifespan age*, l'âge psychosocial et l'âge fonctionnel) et des indicateurs de l'employabilité. Dans un marché du travail en évolution rapide, les travailleurs doivent connaître leur potentiel de carrière jusqu'à un âge avancé, afin d'améliorer leur employabilité. Des études antérieures ont montré que la diminution des capacités mentales et physiques liée au vieillissement affecte de manière significative les niveaux d'employabilité des travailleurs.

L'objectif de cet article est de donner un aperçu des relations entre la conceptualisation de l'âge et l'employabilité, puis d'étudier empiriquement ce lien. Les auteurs proposent également d'élargir la conceptualisation de l'âge au-delà de l'âge biologique.

Ces dernières années, l'employabilité a été conceptualisée de deux manières : identifiée par la compétence (par exemple, les connaissances, les compétences et les attitudes) et par une vision de l'employabilité basée sur le marché du travail (par exemple, la perception de l'individu quant à sa capacité à conserver un emploi). Pour mieux comprendre l'employabilité, les auteurs ont introduit le contexte théorique de différentes approches de ce sujet. Ce modèle est façonné par l'interaction de facteurs individuels (par exemple, l'âge, les différences de genre, les compétences, la disposition), de facteurs contextuels (par exemple, le soutien au développement de carrière, une culture sensible à l'âge) et de facteurs sociétaux (par exemple, le nombre total d'emplois disponibles). L'article illustre en outre comment le vieillissement au travail peut être optimisé en tant que processus multidimensionnel, englobant des changements psychologiques, physiques et sociaux au fil du temps.

Nous pouvons retenir de cet article qu'il existe une relation forte entre l'âge biologique et les mesures d'adaptation du marché du travail.

Mots clés : employabilité, âge fonctionnel, âge biologique, âge organisationnel.

22. Dhakal, S. P., J. Burgess et A. Nankervis (2022). « Comparative Analysis of Countries' Ageing Challenges & Policies ». In S. Dhakal, A. Nankervis, & J. Burgess (Éds.), *Ageing Asia and the Pacific in Changing Times*, 231-241. Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-6663-6_14

Résumé

Cet article est le premier chapitre du livre qui vise à analyser les défis liés au vieillissement dans les pays des régions de l'Asie-pacifique et de l'Océan Indien. Les pays de cette région ne présentent pas des caractéristiques homogènes en termes de démographie ou d'économie. La région compte pour 60 % de la population mondiale et 50 % de la population vieillissante (65 ans et plus). L'ensemble de la région est confronté à des défis liés au vieillissement. Certains pays en développement (Thaïlande, Népal, Inde et Bangladesh) rencontrent une combinaison de certains défis : la pauvreté persistante, la diminution du soutien aux personnes âgées de la part de la famille élargie, des prestations sociales, des pensions et des soins de santé insuffisants (aggravés par la Covid-19), ainsi qu'un système de soutien aux personnes âgées peu fiable. Les pays développés (Malaisie, Maurice, Singapour et Taïwan) partagent un défi distinct : la montée de la population âgée qui ne travaille pas. La discrimination et l'inégalité entre les sexes touchent certains pays plus que d'autres.

Pour relever ces défis, les auteurs ont proposé des solutions adaptées à chaque pays, en tenant compte de l'environnement socio-économique propre à chacun. À titre d'exemple, dans le chapitre sur la Malaisie, l'auteur a proposé un programme visant à former les personnes âgées à gérer leurs fonds de retraite (et à ne pas trop dépendre du gouvernement). Ce livre traite également des stratégies et des politiques que les gouvernements et les organisations du secteur privé adoptent, ou non, pour faire face à ces défis.

Tous les auteurs ont conclu que vieillir avec dignité est important et ont recommandé la mise en place de systèmes de soins de santé universels, de régimes de retraite, et de conditions de travail favorables pour la population vieillissante.

Cet ouvrage est pertinent pour la mise en contexte qu'il présente sur les pays de l'Asie-Pacifique et de l'Océan-Indien et étayer notre compréhension plus large des défis du vieillissement démographique à l'international. Il amène aussi les lecteurs à réfléchir dans la façon de mieux inclure les personnes âgées immigrantes provenant de ces régions du monde.

Mots clés : analyse comparative, régions de l'Asie-Pacifique et de l'Océan Indien, défis liés au vieillissement démographique, implications politiques.

23. Eager, B. A. Maritz et J. Millemann (2022). «The silver economy on wheels: a narrative review of the mature-aged, hypermobile gig worker phenomena», *Small Enterprise Research*, 29:1, 68-85, DOI: 10.1080/13215906.2022.2032295

Résumé

Dans cet article, les auteurs s'intéressent aux travailleurs de la *gig economy* d'âge avancé qui sont aussi mobiles. Ils mobilisent dans cette revue de littérature des textes de différents horizons : nomadisme numérique, entrepreneuriat, travail à distance, vieillissement actif, tourisme et économie des seniors. Des pistes futures de travail sont proposées pour mieux comprendre les besoins des travailleurs âgés dans ce contexte de mobilité croissante.

Plusieurs points sont à retenir de cette revue de littérature. En voici quelques-uns que nous considérons pertinents :

- Malgré les nombreux termes utilisés pour catégoriser les personnes âgées hypermobiles, tels que : les *Grey nomads* (pour les 50 ans et plus), les *Rvers* (personnes voyageant avec un véhicule récréatif), les *Snowbirds* (retraités voyageant en véhicules à la recherche de climats plus chauds) ou les *Vanlifers* (personnes vivant dans des fourgonnettes commerciales converties), les auteurs observent des similitudes au sein de ces communautés à savoir que les individus sont à la recherche d'un mode de vie flexible, qu'ils possèdent un esprit aventureux et recherchent la liberté par la mobilité (voir l'étude citée de Hardy et al., 2013).
- Il est intéressant de s'appuyer sur les travaux du nomadisme numérique et de l'entrepreneuriat nomade pour comprendre les avantages qui peuvent découler de la tendance au travail à distance pour les personnes âgées.
- Cet article met en lumière les avantages sociétaux et économiques du vieillissement actif et mobile pour les travailleurs âgés.
- Les auteurs mettent aussi en évidence que les profils de travailleurs âgés et hypermobiles peuvent aider à contrer les stéréotypes négatifs qui sont dominants dans le marché de l'emploi.

Les auteurs concluent aussi qu'à mesure que les générations actuelles vieillissent, leurs expériences personnelles et professionnelles, ainsi que leur mode de vie actif, mobile et hyperconnecté, permettront de développer des enseignements sur la silver économie. Des travaux supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre la prévalence de ce mouvement dans différentes régions et dans d'autres pays.

Mots clés : *Vanlife*, nomade numérique, seniorpreneur, travail à distance, hypermobilité.

24. Farr-Wharton, B., Bentley, T., Onnis, L. et al. (2023). « Older Worker-Orientated Human Resource Practices, Wellbeing and Leave Intentions: A Conservation of Resources Approach for Ageing Workforces ». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2725. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032725>

Résumé

Les travailleurs plus âgés sont de plus en plus actifs sur le marché du travail en raison de plusieurs facteurs, principalement l'insécurité croissante de l'emploi, une meilleure santé générale et l'âge de la retraite volontaire.

Comme la population australienne vieillit rapidement (les travailleurs âgés de 65 ans et plus sont de plus en plus actifs sur le marché du travail), la perception de la manière dont le vieillissement et la discrimination les affectent évolue également. Afin de maintenir en poste et de fidéliser les travailleurs plus âgés, des pratiques de gestion des ressources humaines ont été élaborées pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs plus âgés et promouvoir leur bien-être au travail. Des travaux antérieurs ont montré que les pratiques de gestion des ressources humaines axées sur les travailleurs plus âgés sont nécessaires pour gérer de manière bénéfique cette cohorte. D'autres études ont révélé que ces pratiques sont liées à des résultats favorables : rétention des travailleurs âgés, amélioration du bien-être, bien-être psychologique.

Les objectifs de cet article sont doubles. Premièrement, il s'agit d'explorer le rôle des pratiques de gestion des ressources humaines (ci-après GRH) visant à répondre aux besoins des travailleurs plus âgés. Deuxièmement, il s'agit d'examiner la fonction de ces pratiques dans l'atténuation de la détresse psychologique et des intentions de quitter l'emploi en utilisant la théorie de la conservation des ressources. Cette théorie postule que les individus sont motivés à conserver leurs ressources et à en acquérir de nouvelles.

Les auteurs ont mis en place un modèle pour étudier les relations entre les pratiques de gestion des ressources humaines axées sur les travailleurs plus âgés, la détresse psychologique, l'intention de quitter l'emploi, le conflit travail-vie et le vieillissement. L'étude a recueilli des données d'enquête autodéclarées auprès de 300 employés australiens âgés de plus de 45 ans, sur deux périodes.

À l'aide d'un modèle d'équation structurelle, les résultats confirment l'hypothèse selon laquelle les pratiques de GRH axées sur les travailleurs âgés sont associées à une diminution de l'âgisme et à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. La combinaison de ces facteurs semble réduire la détresse psychologique et contribue à maintenir les travailleurs âgés en emploi.

Mots clés : pratiques de GRH, travailleurs âgés, intentions de départ, détresse psychologique, discrimination liée à l'âge.

25. Grigoli, F., Z. Koczan et P. Topalova, P. (2022). « Calling older workers back to work ». *Applied Economics Letters*, 29 (6), 559-566. <https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1876205>

Résumé

Le vieillissement de la population dans les économies avancées pourrait avoir d'importantes implications macroéconomiques, à moins que davantage d'individus choisissent de participer au marché du travail. Cet article tente de répondre à la question suivante : quels sont les facteurs expliquant l'augmentation de la participation au travail des travailleurs âgés au cours des trois dernières décennies ?

Pour répondre à cette question, les auteurs explorent quatre groupes de facteurs dans la décision de prolonger sa participation au marché du travail à un âge avancé. Il s'agit des progrès en matière d'éducation, des politiques du marché du travail, des changements structurels dans l'économie et des effets de la technologie.

Les résultats montrent que les gains en matière d'éducation et les changements dans les politiques du marché du travail, tels que le système de déductions fiscales et les régimes de retraite, représentent la majeure partie de l'augmentation de la participation au marché du travail des individus âgés. Des taux de syndicalisation plus élevés sont associés à une participation moins importante des travailleurs âgés. Cela pourrait s'expliquer par la capacité des syndicats à négocier de meilleures conditions de retraite. Des prestations de chômage plus généreuses, en revanche, semblent principalement décourager la participation des personnes âgées de 55 à 64 ans, ce qui est cohérent avec un effet de découragement ou d'utilisation du système d'indemnisation du chômage comme un moyen de prendre une retraite anticipée. Les progrès technologiques, notamment l'automatisation des tâches, ont pesé sur la participation des travailleurs âgés mettant en évidence les difficultés pour les travailleurs âgés (qui ont été remplacés par l'automatisation) de trouver un emploi alternatif.

Mots clés : personnes âgées, participation au marché du travail, facteurs économiques, changements structurels, progrès technologiques.

26. Guillemyn, I. et J. Horemans (2023). « Age-Related Differences in Job Search Behavior: Do Older Jobseekers Need a Larger Social Network? ». *Work, Aging and Retirement*. 10.1093/workar/waad003.

Résumé

L'augmentation du taux d'emploi des personnes âgées de 55 ans et plus est un défi majeur dans de nombreux pays de l'OCDE. Les comportements de recherche d'emploi chez les travailleurs âgés, comme facteur explicatif à la participation au marché du travail, demeure peu étudié. Dans cet article, les auteurs examinent les différences liées à l'âge dans le comportement de recherche d'emploi.

Pour y arriver, les auteurs mesurent les comportements de recherche d'emploi à partir de plusieurs indicateurs : l'intensité de la recherche d'emploi, l'utilisation d'une agence de placement et le réseautage social.

Voici quelques résultats intéressants :

- L'intensité de la recherche d'emploi est plus élevée parmi les chercheurs d'emploi sans emploi que pour les chercheurs d'emploi qui sont en emploi.
- Les auteurs montrent que le nombre moyen de canaux de recherche utilisés est plus faible pour les chercheurs d'emploi de 55 ans et plus sans emploi par rapport aux plus jeunes de la même catégorie.
- L'intensité de la recherche d'emploi diminue brusquement autour de 30 ans. Cela indique que pour les chercheurs d'emploi plus âgés sans emploi, la distance par rapport à l'âge possible de retraite compte lorsqu'ils cherchent un emploi.
- Parmi les chercheurs d'emploi qui sont sans emploi, les 55 ans et plus semblent utilisés davantage l'agence de placement que leurs homologues plus jeunes
- D'autres résultats montrent que les chercheurs d'emploi sans emploi âgés de 18 à 44 ans ont une probabilité plus élevée d'utiliser le réseautage social comparativement aux chercheurs d'emploi de 55 ans et plus.

Il convient donc de faire preuve de prudence avant de généraliser ces résultats à l'ensemble de la société, car il est possible que la relation entre l'âge et la recherche d'emploi diffère en fonction du contexte.

Des travaux futurs pourraient examiner ce qui motive la recherche d'emploi des chercheurs d'emploi de 55 ans et plus, ce qui permettrait de mieux comprendre pourquoi certains groupes de demandeurs d'emploi plus âgés ont plus de chances de trouver un emploi que d'autres.

Mots clés : recherche d'emploi, canaux de recherche d'emploi, intensité de la recherche, 55 ans et plus.

27. Kudins, J. (2022). « Economic usefulness of older workers in terms of productivity in the modern world ». *Insights into Regional Development*, 9 (3), 40-56. [http://doi.org/10.9770/IRD.2022.4.1\(3\)](http://doi.org/10.9770/IRD.2022.4.1(3))

Résumé

En plus du phénomène moderne du vieillissement de la population, les économistes s'inquiètent également d'un changement dans la composition de la main-d'œuvre, passant de travailleurs relativement jeunes à des travailleurs relativement âgés. Cette étude vise à prouver empiriquement l'hypothèse selon laquelle l'utilité économique des travailleurs plus âgés en termes de productivité est déterminée, en plus des caractéristiques individuelles, par des facteurs liés au niveau de développement territorial.

Sur le plan empirique, l'utilité économique des travailleurs plus âgés en termes de productivité a été interprétée par l'auteur comme une corrélation du PIB par habitant du pays (l'indicateur de la productivité macroéconomique) avec l'âge de la retraite dans un pays (l'indicateur du vieillissement de la main-d'œuvre).

Dans cet article, l'auteur mobilise la théorie du capital humain de G. Becket et celle de la croissance endogène.

L'auteur utilise des données récentes de l'OMS, de Trading Economics, de PwC Global, ainsi que des données du rapport sur l'Indice mondial de compétitivité des talents pour 63 pays.

Les résultats montrent que la préparation technologique, ainsi qu'un haut niveau d'apprentissage tout au long de la vie dans le pays, sont des facteurs qui assurent l'utilité économique des travailleurs plus âgés en termes de productivité dans les différents pays.

Mots-clés : travailleurs âgés, utilité économique, productivité, capital humain, croissance endogène.

28. Lecours, A., et R. Bédard-Mercier (2022). « L'expérience de retour au travail des personnes vieillissantes ayant subi une atteinte à la santé : Un examen de la portée ». *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, 1-12. <https://doi.org/10.1017/S0714980822000095>

Résumé

Les expériences de retour au travail pour les travailleurs âgés ayant vécu une incapacité, telles que des maladies chroniques ou des blessures professionnelles, diffèrent de celles des travailleurs plus jeunes. L'objectif de cette étude est de documenter les facteurs qui facilitent ou qui entravent le retour au travail des personnes âgées à la suite d'une atteinte à leur santé. Cet article présente les résultats d'une revue de littérature de 34 articles. Les résultats qui sont présentés proposent des pistes de travail pour les acteurs impliqués dans le processus de retour au travail et de prise en charge des travailleurs âgés afin de promouvoir un retour sain, sécuritaire et satisfaisant tant pour le travailleur que l'employeur.

Comme le rapporte les auteurs, la littérature scientifique consacrée à la prévention de l'incapacité prolongée au travail met en évidence l'importance de prendre en considération quatre systèmes pour favoriser un retour au travail sain et durable après une période d'invalidité : 1) le système personnel du travailleur, 2) le système du travail, 3) le système de santé, et 4) le système de la compensation (voir les études citées de : Durand et al., 2020 ; Loisel et al., 2001 ; Schwarz, Claros-Salinas, & Streibelt, 2018). Pour chaque système, des exemples de facteurs influençant le retour au travail ont été identifiés mais ne tiennent pas compte spécifiquement du vieillissement.

Les résultats ont permis de montrer que les facteurs liés aux travailleurs eux-mêmes, aux conditions de travail, aux systèmes de santé et aux systèmes de compensation, influençant le processus de retour au travail sain et durable chez les travailleurs vieillissants.

Cette étude est intéressante dans la mesure où elle permet d'identifier des principes directeurs pour soutenir de manière durable le retour au travail des travailleurs âgés ayant vécu une incapacité, à savoir : 1) l'importance de tenir compte de l'ensemble des systèmes en jeu, 2) la nécessité d'offrir un soutien adéquat, 3) l'importance de lutter contre les préjugés, et 4) la nécessité de transformer les conditions de travail.

Cet article présente certaines limites et pistes de travail futur. Par exemple, les auteurs ne font pas de distinctions entre les causes des invalidités et le types d'emplois. Des travaux pourraient aussi s'intéresser à l'influence du genre sur le retour au travail, et au concept de l'intersectionnalité, pour différencier certaines pratiques à mettre en œuvre pour un retour sain et durable en emploi.

Mots clés : période d'invalidité, conditions facilitantes, obstacles, retour au travail, travailleurs vieillissants.

29. Lim, D. H., Kim, W., et H.Y. Shin (2019). « Career adaptability and active job search behavior of Korean older workers : The mediating roles of attitudes toward seeking professional psychological help ». *International Journal of Manpower*, 40(7), 1239-1253. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2018-0308>

Résumé

La Corée du Sud possède la population vieillissante qui connaît la croissance la plus rapide parmi les pays de l'OCDE, et le taux d'emploi de ce groupe est le plus élevé. Cependant, de nombreux travailleurs plus âgés quittent le marché du travail quelques années avant la retraite et acceptent des emplois précaires, mal rémunérés et à court terme. En conséquence, les travailleurs plus âgés s'appauvrissent même s'ils font partie du marché du travail.

Cette étude examine le rôle médiateur des attitudes à l'égard de la recherche d'une aide psychologique professionnelle et le comportement de recherche active d'emploi des travailleurs âgés. Les auteurs postulent que le coaching de carrière et les programmes de développement sont les moyens les plus avantageux de résoudre les problèmes liés au vieillissement et à la performance organisationnelle.

Cet article se concentre sur la manière dont les composantes personnelles et les caractéristiques des programmes affectent la recherche d'emploi des travailleurs plus âgés en Corée du Sud. Les principaux concepts associés à cette étude sont : l'adaptabilité de carrière, le coaching de carrière, les attitudes à l'égard de la recherche d'une aide psychologique professionnelle et le comportement actif de recherche d'emploi.

La valeur du coaching de carrière a été mesurée à l'aide de la mesure de Lim et al. (2019) contenant cinq questions. Une échelle de comportement de recherche d'emploi a été employée pour mesurer le comportement actif de recherche d'emploi.

Les résultats montrent que les attitudes des travailleurs plus âgés à l'égard du coaching de carrière ont joué un rôle de médiation dans la relation l'adaptabilité professionnelle et le comportement de recherche active d'emploi.

Enfin, cet article présente certaines limites. Il aurait été intéressant de comprendre pourquoi les personnes âgées qui sont employées, à quelques années seulement de la retraite, quittent le travail. Une autre question d'intérêt aurait été celle de la réintégration des femmes sur le marché du travail à un âge avancé.

Mots clés : travailleurs âgés, comportements de recherche active d'emploi, coaching de carrière, Corée du Sud.

30. Mackën, J., P. Prag, M. Hess et L. Ellward (2022). « Educational Inequalities in Labor Market Exit of Older Workers in 15 European Countries », *Journal of Social Policy*, 51 (2), 435-459. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0047279421000258>

Résumé

Cet article examine d'abord les différences entre les pays dans l'association entre le niveau d'éducation et la sortie volontaire ou involontaire du marché du travail et ensuite, tente de montrer si ces différences correspondent aux caractéristiques institutionnelles des pays.

La sortie du travail est définie comme involontaire ou volontaire en fonction des raisons motivant de la sortie de l'individu âgé. Les facteurs institutionnels qui influencent sur la sortie du travail sont décrits par les auteurs comme des facteurs incitatifs ou de répulsion.

La littérature mobilisée dans le cadre de cet article montre que la sortie du marché du travail des travailleurs plus âgés est généralement considérée comme étant volontaire. Des travaux antérieurs ont aussi montré que les pays offrant des options attrayantes de retraite anticipée ont des taux d'emploi les plus bas parmi les travailleurs âgés par rapport aux autres pays.

Pour réaliser cette étude, les auteurs ont utilisé des données provenant de différentes vagues de l'Enquête longitudinale sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe (SHARE), de sorte que certaines informations contextuelles ont dû être collectées ailleurs, par exemple sur le niveau d'éducation et les dépenses sur le marché du travail.

Les résultats obtenus dans le cadre de cet article suggèrent que des investissements dans les dépenses actives sur le marché du travail, en particulier dans l'apprentissage tout au long de la vie et la requalification pour les travailleurs moins scolarisés, pourraient contribuer à réduire le taux de sortie involontaire du travail. Dans 13 des 15 pays européens, les travailleurs moins scolarisés étaient plus susceptibles de quitter le travail involontairement que les travailleurs plus scolarisés. Une protection de l'emploi stricte semble conduire à une segmentation encore plus forte du marché du travail entre les travailleurs moins scolarisés et plus scolarisés. Les résultats abordent à plusieurs reprises les différences de comportements entre les hommes et les femmes. Par exemple, la décision des femmes de quitter le marché du travail de manière volontaire dépend en grande partie de la générosité des programmes de retraite et des compensations pour les revenus perdus. Les hommes ne semblent pas être influencés par les facteurs institutionnels lorsqu'ils quittent le marché du travail de manière volontaire. La décision des femmes de quitter le travail pourrait dépendre davantage du statut d'emploi du conjoint. Des recherches antérieures ont montré que les femmes restent plus longtemps dans le travail lorsqu'elles sont mariées et ont un conjoint au travail. Pour les caractéristiques institutionnelles ces dernières n'ont pas permis d'expliquer la variation entre les pays dans la sortie volontaire du travail pour les hommes.

Dans l'ensemble, les politiques actives du marché du travail offrant une formation ou des incitations à l'emploi semblent être une mesure efficace pour réduire les inégalités en matière d'éducation dans la sortie du travail, tant pour les hommes que pour les femmes. La manière de fournir une formation efficace sur le lieu de travail au niveau de l'entreprise pourrait être une tâche pour des recherches futures.

Par ailleurs, au niveau des limites de cette étude, nous pouvons retenir que la persistance des inégalités en matière de sortie du travail involontaire peut également être due à d'autres facteurs qui n'ont pas été pris en compte dans cette étude, tels que la santé, la précarité de l'emploi et les différences régionales dans les opportunités d'emploi. Une autre limitation de cette étude est que l'effet des facteurs institutionnels a été testé en utilisant une approche transversale. Par conséquent, il n'a pas été possible d'expliquer comment les facteurs institutionnels pourraient affecter les sorties du marché du travail dans le temps.

Mots clés : sortie du marché du travail, opportunités d'emploi, caractéristiques institutionnelles, niveau d'éducation, politiques actives.

31. Mansour, S. et D-G. Tremblay (2019). « What strategy of human resource management to retain older workers? », *Human resource management*, 40 (1), 135-153. DOI 10.1108/IJM-07-2017-0170

Résumé

Dans cet article, les auteurs ont testé le rôle médiateur de l'engagement professionnel affectif dans la relation entre la satisfaction au travail et la préparation à la retraite. L'objectif principal est de mieux comprendre les facteurs qui influencent les décisions de retraite. Ils ont utilisé des données provenant de 340 travailleurs âgés au Québec.

Les auteurs utilisent un modèle de médiation multiple dans lequel les attitudes au travail (dont la satisfaction au travail) modifient (en tant que variable médiatrice) la relation entre les ressources organisationnelles disponibles et la préparation des travailleurs âgés à la retraite. Dans un autre temps, les auteurs testent ensuite le rôle médiateur de l'engagement professionnel affectif dans la relation entre la satisfaction au travail et la préparation à la retraite. Enfin, ils examinent plusieurs variables liées à la retraite.

Basé sur la théorie de la conservation des ressources, les résultats indiquent que la satisfaction au travail est positivement liée à la préparation à la retraite par le biais de l'engagement professionnel affectif. Les résultats montrent aussi que lorsque les travailleurs plus âgés sont moins satisfaits au travail et évoluent dans un environnement où les ressources sont limitées, ils deviennent moins capables de répondre aux pressions liées au travail et aux contraintes de temps. Ils souffrent alors d'une mauvaise santé psychologique due à des conditions de travail médiocres et à un manque de ressources offertes par les organisations. Ils cherchent donc à protéger les ressources limitées dont ils disposent et sont moins enclins à investir davantage de temps, d'énergie et d'efforts au travail, car ils savent que s'ils le font, ils perdront davantage de ressources. En outre, les travailleurs plus âgés qui sont plus satisfaits au travail développent un sentiment d'appartenance plus fort parce qu'ils ont le sentiment que l'organisation valorise leurs contributions et se soucie de leur bien-être. En d'autres mots, les auteurs montrent aussi que lorsque les travailleurs plus âgés ont la possibilité d'utiliser leurs compétences et leur expérience et de les transmettre à la génération plus jeune, ils sont plus satisfaits et leur niveau d'engagement est plus élevé.

Les implications de cette étude sont intéressantes notamment pour les praticiens en GRH, car elles peuvent les guider dans leurs efforts pour recruter, sélectionner et fidéliser les travailleurs plus âgés.

Mots clés : transfert de connaissances, engagement affectif, engagement professionnel, préparation à la retraite.

32. Marabini et Henkens (2023). « Age-inclusive HR policies and organizational climate : Are older workers and employers on the same page ? », *Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement*, NETSPAR Academic Series, DP 02/2023-006.

Résumé

Dans cet article, les auteurs présentent un portrait récent des pratiques de gestion des ressources humaines inclusives en matière d'âge aux Pays-Bas. En analysant et en comparant les perceptions des employeurs et des employés à deux moments différents, l'objectif de cet article est d'étudier les changements au fil du temps dans la disponibilité et la perception des pratiques de GRH inclusives en matière d'âge dans les organisations néerlandaises.

Pour y arriver, les auteurs s'appuient sur différentes sources de données. Du côté des employeurs, l'article s'appuie sur les résultats de travaux antérieurs de Mulders et al. (2020), et du côté des employés, ils utilisent des données du *NIDI Pension Panel Survey* (NPPS). Le NPPS est une étude de cohorte prospective néerlandaise longitudinale et multi-niveaux portant sur les travailleurs salariés (et les retraités) âgés de 60 à 65 ans.

Parmi les résultats intéressants, notons que les employeurs ont signalé un changement actif dans la gestion de leurs employés plus âgés entre 2009 et 2017, et qu'ils ont accru les opportunités de formation. Du côté des employés, ils ont mentionné une disponibilité et une utilisation accrues des pratiques de GRH inclusives en matière d'âge entre 2015 et 2018.

Ce qui est intéressant dans cet article, c'est que l'on apprend que les employeurs néerlandais semblent être proactifs pour relever le défi de créer un environnement inclusif en matière d'âge pour les travailleurs plus âgés, ce qui serait en ligne avec les tendances actuelles liées au vieillissement (voir à ce sujet l'étude citée de OCDE, 2020). Du côté de la formation de la main-d'œuvre âgée, elle semble être mise en œuvre par les gestionnaires plutôt que par l'organisation dans son ensemble, malgré l'augmentation perçue des possibilités de formation tout au long de la vie. Les auteurs terminent en précisant que dans plusieurs organisations néerlandaises, il semble y avoir une prise de conscience réelle dans l'adaptation de l'environnement et du milieu de travail aux besoins des travailleurs plus âgés, ce qui se traduirait par un climat organisationnel favorable aux travailleurs âgés. Pour les auteurs, cette observation est importante puisque la présence de pratiques inclusives en matière d'âge combinée à une perception positive du climat organisationnel (voir l'étude citée de Chen et Gardiner, 2019) pourrait influencer la rétention mais aussi la santé perçue des employés (voir l'étude citée de Vanajan et al., 2020).

Mots clés : pratiques de GRH inclusives liées à l'âge, climat de travail, perceptions des employeurs, perceptions des employés, Pays-Bas.

33. Marguerit, D., et T.U. Nguyen-Thi, (2022). « L'aide à l'embauche des travailleurs âgés : Un dispositif assez peu utilisé ». *Policy Brief*, 01, Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER).

https://liser.elsevierpure.com/ws/portalfiles/portal/33897957/policy_brief_01.04_AW.pdf

Résumé

Le maintien d'un niveau adéquat d'emploi pour les travailleurs plus âgés revêt d'une importance cruciale pour soutenir les systèmes d'emploi et de retraite et amoindrir les effets négatifs de l'évolution démographique sur la croissance des pays. Le Luxembourg est un pays où le taux d'emploi des séniors est le plus bas, 44 % comparativement à la moyenne de 60 %, pour les 55 à 64 ans, dans tous les pays de l'Union européenne.

Cet article s'intéresse au dispositif qui a été mis en place par le Luxembourg pour promouvoir l'emploi des travailleurs âgés. Cette mesure date de 1993. En 2019, le coût annuel de ces mesures s'élevait à 27 millions d'euros, d'où l'importance d'en connaître son efficacité. Dans cet article, on y apprend que le taux de recours est défini comme la mesure où les employeurs demandent à obtenir l'aide lorsqu'ils peuvent en bénéficier. Ce taux est calculé comme le rapport entre le nombre total d'emplois aidés et le nombre total d'emplois éligibles de l'année.

Les résultats montrent qu'il n'y a pas de différence entre le genre et le type de contrat de travail lorsque les auteurs introduisent ces variables pour calculer le taux de recours à l'aide à l'embauche. Ce qui est différent pour l'âge : la probabilité que l'employeur ait bénéficié de l'aide à l'embauche est plus élevée lorsqu'un travailleur est âgé de 50 ans ou plus, qu'un travailleur âgé de 45-49 ans. Aussi, les entreprises de plus petite taille semblent bénéficier davantage de l'aide à l'embauche. Le recours à l'aide à l'embauche ne semble pas différer selon les secteurs d'activités. Enfin, retenons que les organisations caractérisées par un environnement de travail intergénérationnel et davantage paritaire dans sa composition ont une plus grande ouverture à utiliser l'aide à l'embauche des travailleurs âgés.

Mots clés : travailleurs âgés, aide à l'embauche, taux de recours.

34. McConatha, J. T., V.K. Kumar, J. Magnarelli, et G. Hanna (2023). « The Gendered Face of Ageism in the Workplace ». *Advances in Social Sciences Research Journal*, 10 (1), 528–536. <https://doi.org/10.14738/assrj.101.13844>

Résumé

Cette étude qualitative explore la discrimination liée à l'âge perçue sur le lieu de travail. L'intersection de l'âge, du genre et d'autres formes de discrimination entraîne un stress accru, menace le bien-être des travailleurs de tous les âges et crée un climat de travail toxique. Les auteurs le rappellent, la discrimination envers les travailleurs plus âgés, comme d'autres formes de discrimination, a des conséquences personnelles et sociales négatives. Des travaux antérieurs des mêmes auteurs (McConatha et al., 2022) montrent que l'effet de la discrimination liée à l'âge sur le lieu de travail a des conséquences sur la satisfaction au travail et l'engagement professionnel et pouvait aussi entraîner un climat intergénérationnel moins favorable.

Dans cette étude, tant les participants masculins que féminins ont été négativement affectés par l'âgisme au travail, bien que les participantes féminines aient signalé une discrimination en milieu de travail plus fréquente. L'analyse qualitative a identifié plusieurs thèmes importants liés à l'âgisme, notamment les menaces pour le sentiment de compétence, le doute de soi, le fait d'être soumis à des stéréotypes de mère, le sentiment d'isolement et de solitude et le désengagement progressif du lieu de travail. Les résultats sont discutés en relation avec l'inclusivité au travail et les conséquences individuelles, organisationnelles et sociétales de la discrimination liée à l'âge.

Cet article présente une revue de littérature riche sur l'âgisme à l'égard des femmes et aussi certaines références pour différencier les effets de la discrimination de l'âge sur les femmes de différentes origines ethniques. Une référence intéressante à consultée est celle de Cecil (2022) qui est citée dans cet article. L'étude de Cecil, 2022 discutent des normes d'apparence axées sur l'image de jeunesse qui peuvent être une source de stress pour les travailleuses plus âgées. Aussi, les auteurs présentent certaines références sur l'âgisme post-pandémique sur le lieu de travail. Il semble que des travailleurs adultes plus âgés ont été confrontés à des défis encore plus importants depuis la pandémie de Covid-19 : de l'image des travailleurs vulnérables aux perceptions selon lesquelles les travailleurs plus âgés sont moins compétents sur le plan technologique, les travailleurs plus âgés luttent de plus en plus pour contrer les stéréotypes négatifs. Ces biais peuvent donc susciter des inquiétudes quant à l'embauche de travailleurs plus âgés.

Parmi les résultats intéressants à présenter ici, retenons de l'analyse des auteurs que la majorité des participants qui avaient signalé une discrimination liée à l'âge avaient plus de 50 ans et étaient des femmes. Aussi, les auteurs montrent qu'un plus grand nombre de femmes ont déclaré avoir été victimes de discrimination liée à l'âge sur leur lieu de travail. L'analyse thématique des questions ouvertes a identifié plusieurs thèmes liés par ceux qui ont signalé

de l'âgisme. Les thèmes récurrents ont été identifiés comme : marginalisation, solitude et isolement, invisibilité, autocensure et sentiment d'incompétence. De plus, l'analyse a révélé que ceux qui ont signalé une discrimination liée à l'âge ont aussi connu des niveaux de stress élevés au travail, percevant un manque de soutien, des interactions stressantes avec des collègues, et étant exclus des processus décisionnels.

Cet article est intéressant et pertinent puisque les résultats peuvent servir à appuyer des stratégies visant à réduire l'âgisme et à promouvoir l'inclusivité et la diversité sur le lieu de travail. Comme le montrent cette étude et d'autres études, l'âgisme continue d'être profondément enraciné et systémique. Il peut influencer le bien-être à plusieurs niveaux, au niveau individuel, au niveau organisationnel et au niveau social.

Mots-clés : discrimination liée à l'âge, discrimination en milieu de travail, discrimination genrée, femmes âgées, âgisme post-pandémique.

35. Meng, A., E. Sundstrup et L.L. Andersen (2021). «What Do the Managers Think of Us? The Older-Worker-Perspective of Managers' Attitudes». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (8), 4163. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084163>

Résumé

Les stéréotypes et la discrimination à l'égard des travailleurs en fonction de leur âge peuvent limiter les possibilités d'une longue vie professionnelle. Un grand nombre de recherches ont examiné les attitudes à l'égard des travailleurs plus âgés, cependant on en sait moins sur les différences entre les groupes professionnels et les différences entre les sexes.

Cet article s'intéresse à la perception des gestionnaires à l'égard des travailleurs plus âgés. Les auteurs ont utilisé les données de l'enquête du SeniorWorkingLife compilant 11 444 travailleurs âgés de 50 ans et plus au Danemark.

Au niveau des résultats, les auteurs rapportent qu'une plus grande proportion des personnes interrogées a indiqué que leurs gestionnaires avaient des perceptions plus positives que négatives des travailleurs plus âgés. En comparant les résultats selon le genre, les femmes étaient plus susceptibles de répondre qu'elles ne savaient pas ce que leurs gestionnaires pensaient des travailleurs plus âgés. Les résultats montrent que si les travailleurs plus âgés perçoivent que leurs gestionnaires ont des attitudes négatives envers les travailleurs plus âgés, qu'elles soient réelles ou non, cela risque d'affecter leur engagement au travail et leur motivation à prolonger leur vie professionnelle. D'autres recherches sont toutefois nécessaires pour explorer la nature de ces différences dans les résultats.

Mots clés : âgisme, psychologie sociale, vieillissement au travail, stéréotypes liés à l'âge.

36. Molina-Luque, F., I. Stoncikaite, T. Torres-González, T., P. Sanvicen-Torné. (2022). «Profiguration, Active Ageing, and Creativity: Keys for Quality of Life and Overcoming Ageism». *International Journal Environmental Research and Public Health*, 19, 1564. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031564>

Résumé

Cet article repose sur une analyse qualitative d'entretiens axée sur les trajectoires de vie des participants, le vieillissement, la créativité, l'auto-perception et la qualité de vie. L'étude vise à examiner comment la créativité influence le maintien et l'amélioration du bien-être des personnes âgées, ainsi qu'à réfléchir sur la manière dont la perception de la vieillesse et de soi-même évolue grâce à l'activité créative et à l'engagement actif tout au long de la vie.

L'article s'inscrit dans un nouveau concept en sociologie et en sciences sociales, la «profiguration», qui est l'élément clé dans la promotion et le renforcement de l'interdépendance intergénérationnelle, de l'éducation, du bien-être, de la participation sociale et du vieillissement actif.

Le cadre méthodologique de cette étude repose sur un nouveau concept en sociologie et en sciences sociales, la «profiguration». Le concept de profiguration ou «socialisation profigurative» est un élément clé pour améliorer la coexistence et les relations entre les individus de différentes générations et groupes d'âge. Ce concept fait référence à la promotion et au renforcement de l'interdépendance intergénérationnelle, de l'éducation, de la participation sociale et du vieillissement actif pour les citoyens âgés.

La profiguration est également étroitement liée à la nécessité non seulement de promouvoir le vieillissement actif, mais aussi de favoriser le dialogue intergénérationnel, les actions créatives et l'innovation sociale. La profiguration se caractérise aussi par une éducation participative, coopérative, intégrée et globale visant à promouvoir un changement qui se manifeste dans des décisions collaboratives et des modes d'interaction dialogiques, mais non hiérarchiques, entre différentes générations. De plus, les cultures et les sociétés profiguratives créent une interdépendance entre les personnes à différentes étapes de leur vie et contribuent à surmonter la solitude, la marginalisation, les discours haineux et le vieillissement.

En outre, la profiguration élargit les types de socialisation et de transmission culturelle identifiés par l'anthropologue Margaret Mead. Selon cette chercheuse, la profiguration est donc liée au renforcement des relations intergénérationnelles et de la coexistence entre différents groupes d'âge, offrant une nouvelle vision pour atténuer et surmonter le vieillissement et le fossé entre les générations.

Les résultats de cette étude montrent que la profiguration a été particulièrement visible dans les entretiens lorsqu'il s'agissait de discuter des complexités du vieillissement. Cette étude a également évalué comment la perception individuelle de la vieillesse et du vieillissement, ainsi que de soi-même, évolue grâce à l'activité créative à un stade plus avancé de la vie. Les résultats, basés sur les témoignages des participants, montrent que s'engager dans des actions créatives peut influencer positivement le processus de vieillissement et favoriser un sentiment de satisfaction de soi et d'autonomisation. Les participants ont aussi souligné la possibilité de se familiariser davantage avec l'utilisation des TIC et des dispositifs numériques, ce qui leur permet d'être plus engagées, à jour et connectées, et de combler le fossé entre les différents groupes d'âge.

Les résultats montrent aussi l'importance de développer la théorie de la profiguration, qui fait référence au contrat social réciproque entre les générations. Les résultats montrent aussi que de telles actions aident à créer des images plus positives des personnes âgées, et aide à remettre en question les stéréotypes discriminatoires liés à l'âge.

Mots clés : profiguration, vieillissement actif, dialogue intergénérationnel, socialisation, bien-être, créativité.

37. Montayre, J., G. Knaggs, C. Harris et al. (2023). «What interventions and programmes are available to support older nurses in the workplace? A literature review of available evidence», *International Journal of Nursing Studies*, 139, 104446, <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104446>

Résumé

La stagnation des taux d'entrée dans les programmes d'étude, le vieillissement de la population et récemment la pandémie de COVID-19 ont mis à rude épreuve la main-d'œuvre disponible en soins infirmiers. Il est urgent de mettre en place des programmes fondés sur des données probantes pour soutenir les infirmières âgées sur leur lieu de travail afin d'assurer la pérennité de la carrière en soins infirmiers. À l'aide d'une analyse systématique de la littérature, cet article vise à présenter une synthèse des données disponibles sur les programmes et les mesures mises en œuvre pour soutenir la main-d'œuvre vieillissante dans la profession infirmière.

Au total, 18 études ont été analysées et permettent de faire ressortir différents programmes et mesures tels que : les arrangements de travail flexibles, les programmes de mentorat, les programmes de bien-être au travail, des programmes de développement continu des compétences.

En plus de la recension des mesures mises en œuvre, les auteurs montrent que les programmes visant la promotion de la motivation au travail ont donné des résultats positifs sur le maintien en emploi des infirmières plus âgées, tout comme les mesures reconnaissant l'expertise (par des programmes de mentorat).

Les auteurs mentionnent aussi qu'un changement de paradigme est nécessaire pour encourager le maintien des infirmières âgées en emploi notamment en encourageant le partage des connaissances et dans la reconnaissance de leur travail.

Mots clés : infirmières vieillissantes, partage de connaissances, interventions, données probantes, maintien en emploi.

38. Nagarajan N.R, A. Sixsmith (2023). « Policy Initiatives to Address the Challenges of an Older Population in the Workforce ». *Ageing International*, 48 (1): 41-77. <https://doi.org/10.1007/s12126-021-09442-w>

Résumé

La participation des adultes plus âgés sur le marché du travail devrait contribuer positivement au développement économique et social. En tenant compte des défis liés à la rétention des travailleurs vieillissants sur le marché du travail, cette étude vise à : i) analyser les initiatives relatives à la rétention de la main-d'œuvre vieillissante, ii) discuter de l'impact potentiel des politiques en termes de facteurs sociaux, économiques et scientifiques, et iii) examiner le rôle de la technologie et de l'innovation dans la résolution des défis auxquels sont confrontés les travailleurs vieillissants.

Pour y arriver, les auteurs ont analysé le contenu de 115 articles scientifiques pour faire ressortir des facteurs individuels et organisationnels exerçant une influence possible sur la décision des personnes âgées de demeurer sur le marché du travail ou d'y retourner.

Voici quelques clés de lecture de cette analyse de la littérature :

- En général, l'analyse de la littérature a permis de montrer que le choix d'une population âgée de rester sur le marché du travail dépend de son niveau de motivation et du soutien organisationnel. Ainsi, au-delà de la prise de décision individuelle, des facteurs externes tels que la mise en œuvre de politiques gouvernementales, les pratiques organisationnelles, la collaboration des partenaires de travail, le soutien des membres de la famille et l'encouragement de la communauté jouent tous un rôle important dans le processus de prise de décision.
- En ce qui concerne le soutien organisationnel, des facteurs tels que les packages de rémunération, les soins de santé, le développement du capital humain et l'environnement de travail jouent tous un rôle essentiel.
- Étant donné que la technologie fait partie intégrante de la vie professionnelle d'un individu (soutien des soins de santé, soutien du développement du capital humain et soutien de l'environnement de travail), il est également nécessaire d'introduire des éléments de politique d'innovation et de diffusion de la technologie pour soutenir une main-d'œuvre plus âgée dans les milieux de travail.
- La littérature retenue fait aussi ressortir l'intérêt d'utiliser la technologie pour aider les personnes âgées à mieux performer en emploi notamment dans la conception de technologies simplifiées et le développement d'outils technologiques pratiques sur le lieu de travail multigénérationnel.
- Le Tableau 2 (p.52) résume le rôle des parties prenantes et de leurs initiatives dans l'intégration de la technologie en tant qu'outil pour améliorer la productivité des travailleurs plus âgés sur le marché du travail. Les auteurs différencient les initiatives selon le pays à l'étude.

- Pour un adulte plus âgé, la participation prolongée au marché du travail dépend de son contexte personnel (par exemple, sa situation financière, son état de santé ou sa situation familiale). Une option telle que le travail mixte (par exemple, des horaires de travail flexibles) est susceptible d'aider la population plus âgée à rester sur le marché du travail plus longtemps.
- Exploiter le potentiel de l'intelligence artificielle et automatiser les tâches qui comportent plusieurs étapes peut également aider les travailleurs plus âgés à bien performer. La conception et la mise à disposition d'appareils électroniques portables et d'applications surveillant les activités physiques et la santé des adultes plus âgés sur le lieu de travail seraient une stratégie efficace pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs plus âgés sur le marché du travail.
- Les initiatives visant à promouvoir les programmes de formation en ligne pour augmenter l'employabilité des travailleurs plus âgés dans les secteurs basés sur la technologie semblent être une option aussi intéressante à considérer.

Les résultats de cette étude montrent que pour certains employeurs, la technologie est considérée comme un outil pour contrer la discrimination liée à l'âge sur le lieu de travail.

Enfin, les auteurs se permettent de présenter quelques pistes de travail futur à savoir : étudier la capacité des travailleurs âgés à travailler à distance en utilisant la technologie, approfondir les implications de l'automatisation et de l'intelligence artificielle sur l'emploi des travailleurs plus âgés dans le contexte d'une main-d'œuvre mondiale vieillissante.

Mots-clés : main-d'œuvre vieillissante, contributions de la technologie, rétention, retour sur le marché du travail, défis technologiques.

39. OECD (2023), *Retaining Talent at All Ages*, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, 96 pages. <https://doi.org/10.1787/00dbdd06-en>.

Résumé

Les changements profonds et rapides dans le monde du travail, entraînés par les transformations numériques et écologiques, ainsi que le vieillissement de la population, ont été associés à une plus grande instabilité de l'emploi, avec des coûts potentiels pour les entreprises, les travailleurs et la société. Dans l'ensemble de l'OCDE, la durée moyenne d'un emploi occupé par le même travailleur a diminué d'environ neuf mois entre 2012 et 2019, et cette baisse a été ressentie dans toutes les tranches d'âge. Les personnes âgées de 55 à 64 ans ne changent pas d'emploi de manière fluide - qu'elles démissionnent ou perdent leur emploi - elles finissent souvent au chômage ou quittent le marché du travail. Une fois sans emploi, elles ont beaucoup moins de chances de trouver un nouvel emploi et sont plus susceptibles de subir de fortes baisses de salaire à l'embauche. Dans ce contexte turbulent, il est nécessaire de veiller à ce que les talents d'une main-d'œuvre multigénérationnelle soient mis à profit, notamment par le biais d'une plus grande rétention des travailleurs de tout âge.

Voici ce que nous pouvons retenir de ce rapport de l'OCDE :

- *Amélioration des salaires et des conditions de travail.* De nouveaux résultats présentés dans ce rapport montrent que les travailleurs sont moins susceptibles de quitter les entreprises mieux rémunérées. En moyenne, dans six pays pour lesquels des données sont disponibles, le taux de rotation est d'environ 50% plus élevé dans les entreprises du quintile inférieur de la distribution des salaires par rapport aux entreprises du quintile supérieur de la distribution des salaires. Bien que les salaires des entreprises dépendent largement des choix et des performances de l'entreprise, les arrangements institutionnels tels que la négociation collective, le salaire minimum et la fiscalité du travail peuvent jouer un rôle dans la garantie d'une répartition large des gains de productivité. Selon les données récoltées au Royaume-Uni et en Australie, la possibilité de travailler régulièrement à domicile équivaut en valeur pour les travailleurs à un peu plus de 20% du salaire annuel moyen. Actuellement, seuls 19 des 35 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles offrent un congé de prise en charge rémunéré pour les adultes plus âgés.
- *Éliminer la discrimination sur le lieu de travail est un autre facteur clé de la rétention des travailleurs quel que soit leur âge.* Les preuves montrent que les employés sont souvent laissés de côté pour une promotion ou se voient refuser l'accès à la formation en raison de leur âge. Des campagnes d'information peuvent se révéler efficaces pour contrer les stéréotypes négatifs des employeurs.
- *Améliorer la santé des employés.* Maintenir les travailleurs plus âgés en bonne santé et productifs est un objectif clé. Les résultats rapportés montrent qu'en moyenne, en 2019, le taux d'absentéisme pour maladie était de 1,3 % parmi les plus jeunes travailleurs, de 2

% parmi les travailleurs d'âge moyen et de 3,2 % parmi les travailleurs mûrs. Pour soutenir les petites et moyennes entreprises, certains gouvernements et partenaires sociaux renforcent les services de santé au travail, comme au Royaume-Uni, développent une accréditation nationale pour les prestataires de santé et de bien-être, et créent des programmes de reconnaissance certifiée pour les employeurs, comme au Japon. Les subventions pour encourager les employeurs à investir dans la santé et le bien-être au travail ont également gagné en importance ces dernières années. Le rapport suggère aussi que les politiques visant à prévenir les arrêts de travail de longue durée doivent commencer tôt dans la vie, par exemple en prévenant l'obésité, le tabagisme et la consommation d'alcool. Enfin, encouragés par la montée du télétravail au milieu de la crise de la COVID-19, certains gouvernements ont pris des mesures pour faire face aux éventuels impacts négatifs sur la santé mentale de la transformation numérique du lieu de travail. C'est le cas de la France, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, la République slovaque et l'Espagne qui ont désormais une législation qui donne aux travailleurs le droit de se déconnecter numériquement.

- *Investir dans les compétences et la formation des travailleurs.* Les employeurs de tous les secteurs doivent investir dans le développement des talents et des compétences des travailleurs. En moyenne, en 2019, 24 % des adultes âgés de 55 à 65 ans ont participé à une formation formelle ou non formelle liée à l'emploi au cours des 12 mois précédant leur entretien dans l'Enquête sur les compétences des adultes (PIAAC), contre 41 % de ceux âgés de 45 à 54 ans. C'est un problème majeur pour les entreprises, car il conduit à une productivité plus faible et à la perte d'expérience à mesure que les compétences des travailleurs plus âgés deviennent obsolètes et qu'ils quittent le marché du travail. Le rapport suggère que les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent soutenir la création de réseaux d'apprentissage et de formation pour réduire les coûts par travailleur, voir l'exemple de la Finlande et des Pays-Bas.

Mots clés : rétention des travailleurs âgés, contexte turbulent, politiques actives, emploi.

40. Petery, G. A., et Grosch, J. W. (2022). «Commentary - Broadening the View of Workplace Ageism ». *Work, aging and retirement*, 8, 379-382. <https://doi.org/10.1093/workar/waac015>

Résumé

Dans cet article, les auteurs présentent une perspective globale des effets négatifs de l'âgisme au travail. Cet article est organisé comme suit : tout d'abord, les auteurs font état d'un éventail de croyances et de stéréotypes liés à l'âge. Ils expliquent ensuite le processus de l'âgisme au travail et son impact sur les individus. Les auteurs montrent comment la discrimination fondée sur l'âge peut nuire à la fois aux individus, aux organisations et à la société dans son ensemble. Enfin, les auteurs présentent quelques pistes de travail futures.

Pour ne citer que quelques-uns des stéréotypes plus larges qui nuisent aux travailleurs et qui font partie des théories socio-économiques, nous pouvons retenir le modèle de dépréciation du capital humain, où en début de carrière les travailleurs ont peu de valeur mais ont une contribution forte au travail comparativement aux travailleurs plus âgés. Ce qui semble dépassé ou incomplet dans la gestion contemporaine des ressources humaines. Les auteurs rapportent aussi que les stéréotypes sur les travailleurs plus âgés sont véhiculés largement ce qui peut influencer les décisions possiblement discriminatoire des dirigeants et des professionnels en ressources humaines.

Les auteurs abordent aussi la question des manifestations psychologiques de l'âgisme dans le sens qu'un individu peut intégrer certains stéréotypes dans son récit individuel ce qui renforcerait les croyances individuelles biaisées liées à l'âge. On pourrait parler d'autostéréotypage. Aussi, les pratiques et les politiques de diversité et d'inclusion mise en œuvre dans certaines organisations ne semblent pas retenir l'âge comme une caractéristique associée à la diversité et l'inclusion.

Les auteurs montrent aussi qu'un niveau de la santé, lorsqu'un individu intègre les biais négatifs envers le vieillissement et s'associe aux stéréotypes liés à l'âge, la santé mentale et physique de la personne en souffre.

Les auteurs suggèrent d'approfondir les effets de l'âgisme au travail par des études multi-niveaux.

Mots-clés : âgisme, incarnation des stéréotypes, perceptions individuelles.

41. Picchio, M. (2021). « Is training effective for older workers? ». *IZA World of Labor*. 121, v2. doi: 10.15185/izawol.121.v2

Résumé

Il existe des préoccupations quant à l'efficacité de la formation pour améliorer les perspectives d'emploi des travailleurs plus âgés. En raison du déclin inévitable des compétences cognitives qui accompagne le vieillissement, les adultes plus âgés mettent plus de temps à acquérir de nouvelles compétences et leurs performances en matière de formation sont moins bonnes que celles des adultes plus jeunes. Les politiques visant à retenir les travailleurs plus âgés doivent définir des programmes de formation adaptés aux besoins d'apprentissage spécifiques des travailleurs plus âgés. Les activités d'apprentissage efficaces sont celles qui sont auto-rythmées, liées au travail et intégrées au travail.

Selon l'auteur, la formation spécifiquement conçue pour les travailleurs plus âgés pourrait contribuer à favoriser l'employabilité des travailleurs âgés, car elle peut renouveler le capital humain et réduire l'écart entre salaire et productivité. La formation des travailleurs plus âgés pourrait également bénéficier aux employeurs et à la société dans son ensemble.

L'auteur rappelle qu'il demeure, dans la littérature et dans la société, plusieurs réticences à promouvoir la formation des travailleurs âgés, en voici une courte liste :

- La formation des adultes plus âgés peut être inefficace si elle ne répond pas à leurs besoins d'apprentissage spécifiques.
- Les travailleurs plus âgés sont moins susceptibles de participer à la formation et risquent ainsi de perdre l'opportunité d'améliorer leur employabilité.
- Les entreprises pourraient craindre des rendements faibles de la formation des travailleurs plus âgés, en raison de stéréotypes liés à l'âge et d'une période plus courte avant la retraite.
- Les estimations des relations entre l'âge et la productivité, l'âge et l'apprentissage, et la formation et l'employabilité pourraient être biaisées car elles reposent sur des études non expérimentales.

Il y a toutefois plusieurs avantages à former les travailleurs âgés. L'auteur fait mention notamment que :

- La formation des travailleurs plus âgés pourrait bénéficier aux individus, aux employeurs et à la société dans son ensemble.
- Les recherches sur l'apprentissage chez les adultes plus âgés indiquent qu'ils sont capables d'acquérir de nouvelles compétences.
- Les études sur l'efficacité de la formation sur l'employabilité et la productivité des travailleurs plus âgés trouvent des effets positifs.
- La formation peut éviter l'obsolescence des compétences et répondre à l'importance croissante des professions basées sur la technologie.

- Les subventions pour la formation des travailleurs plus âgés pourraient être un moyen d'augmenter la participation aux programmes de formation.

L'auteur rappelle qu'il n'y a pas de définition unique dans la recherche en sciences sociales sur ce qui constitue un travailleur plus âgé. L'économie empirique se réfère principalement aux adultes proches de la retraite, généralement entre la cinquantaine et, au plus, la fin de la soixantaine.

Quelles sont les implications politiques ? L'auteur suggère quelques idées :

- Les travaux recensés montrent que la formation des travailleurs plus âgés pourrait être bénéfique, mais il est important de concevoir des programmes de formation spécifiquement adaptés aux besoins d'apprentissage des travailleurs plus âgés. Les activités d'apprentissage efficaces sont celles qui sont auto-rythmées, liées au travail et intégrées au travail.
- De plus, il est important de lutter contre les stéréotypes liés à l'âge qui pourraient entraver la participation des travailleurs plus âgés à la formation. Les entreprises et les gouvernements peuvent mettre en place des politiques qui encouragent la formation des travailleurs plus âgés, par exemple en offrant des incitations fiscales aux entreprises qui investissent dans la formation des travailleurs plus âgés. En outre, les travailleurs plus âgés pourraient bénéficier de conseils de carrière et de programmes de développement professionnel qui les aident à planifier leur avenir et à tirer le meilleur parti de leur expérience et de leurs compétences. Enfin, il est essentiel de sensibiliser les travailleurs plus âgés aux avantages de la formation continue et de les encourager à rester ouverts à de nouvelles opportunités d'apprentissage tout au long de leur vie.
- La formation des travailleurs plus âgés peut être un élément clé pour relever les défis économiques du vieillissement de la population et de l'évolution du marché du travail. Il est essentiel de prendre des mesures pour garantir que les travailleurs plus âgés aient accès à des opportunités de formation adaptées à leurs besoins et à leur contexte de travail.

Mots clés : avantages de la formation des travailleurs âgés, formation comme un outil d'employabilité, stéréotypes liés à l'âge.

42. Pit, S., M. Fisk, W. Freihaut *et al.* (2021). « COVID-19 and the ageing workforce: global perspectives on needs and solutions across 15 countries ». *International Journal for Equity in Health*, 20, 221 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12939-021-01552-w>

Résumé

La COVID-19 a un impact direct sur l'emploi des personnes âgées. Cela s'ajoute au défi du vieillissement. L'Organisation mondiale de la santé a appelé à davantage de projets et de stratégies fondés sur des preuves qui ont le potentiel d'être déployées à grande échelle. Cette étude vise spécifiquement à identifier des solutions pour lutter contre les effets néfastes de la COVID-19 sur la main-d'œuvre vieillissante à l'échelle mondiale. Pour y arriver, les auteurs s'appuient sur 15 études de cas provenant de différents pays. Ils rendent compte de ce que ces pays ont fait ou n'ont pas fait face à l'impact de la COVID-19 sur les travailleurs vieillissants. Les études de cas proviennent d'Australie, d'Autriche, du Canada, de Chine, d'Allemagne, d'Israël, du Japon, du Nigéria, de Roumanie, de Singapour, de Suède, de Corée du Sud, de Thaïlande, du Royaume-Uni et des États-Unis. Les résultats obtenus ont permis de donner des exemples concrets de la manière dont la COVID-19 a influencé la capacité des personnes âgées à travailler et à rester en bonne santé.

Dans l'ensemble, cet article a mis en évidence certaines des difficultés rencontrées par les travailleurs âgés suite à la pandémie de COVID-19. Plusieurs solutions ont été identifiées. Ces solutions comprennent des changements politiques et juridiques, des activités éducatives et des interventions visant à favoriser les contacts intergénérationnels. En voici quelques exemples :

- Le développement de nouveaux modèles économiques (par exemple, le partage de travailleurs entre différents secteurs) ;
- L'encouragement à l'entrepreneuriat sénior grâce à des politiques, des programmes et des opportunités de financement ;
- Des programmes locaux de santé mentale liés à la COVID-19 et la surveillance à distance des personnes âgées ;
- La refonte des emplois et le transfert de tâches pour réduire l'exposition au risque de la COVID-19 pour les travailleurs âgés ;
- La reconversion des travailleurs plus âgés vers des industries en pénurie de main-d'œuvre, comme la santé et les soins aux personnes âgées ;

Le partage de ces connaissances contribuera à une meilleure compréhension des problèmes auxquels sont confrontés tant les organisations que les personnes âgées, et facilitera la réplique des solutions.

Mots clés : vieillissement, COVID-19, emploi, planification, international, solutions.

43. Reyes A. M. (2023). « Intergenerational support and retirement timing among older men and women by race/ethnicity ». *Social science research*, 109, 102783. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2022.102783>

Résumé

Cette étude adopte une perspective de parcours de vie et défend l'idée que la décision de la prise de la retraite est influencée par les circonstances personnelles et les besoins familiaux tout au long de la vie active. Chacune de ces sphères influence, à son tour, les choix en matière de retraite.

La perspective des parcours de vie met également en avant l'importance de comprendre que les transitions, comme la retraite, résultent d'un ensemble de circonstances immédiates et d'une accumulation de circonstances de vie qui façonnent conjointement le capital social et économique au fil du temps. L'ajustement des besoins de la famille, que ce soit pour les enfants ou les parents, et l'éventualité d'une retraite anticipée peuvent influencer les décisions relatives au soutien intergénérationnel et moduler le moment de la retraite.

Dans l'ensemble, cette étude souligne que les dynamiques familiales sont clairement liées au moment de la retraite, ce qui conforte l'idée que le cycle de vie doit intégrer les interactions entre les générations pour mieux comprendre ces choix. Toutefois, il est essentiel de noter que ces relations semblent varier en fonction de l'origine ethnique, ce qui suggère que des attentes familiales et des parcours de vie différents peuvent influencer les arbitrages entre travail et famille.

Dans l'ensemble, les conclusions de l'étude indiquent que le soutien intergénérationnel, en particulier sous forme d'aide apportée dans le domaine des soins, est associé à un départ plus précoce à la retraite. Le manque de soutien politique en matière de garde d'enfants ou de prise en charge des personnes âgées place une charge de plus en plus lourde sur les familles à mi-chemin de leur vie active pour fournir ce type de soutien pratique. Cela souligne la nécessité pour les politiques publiques d'adopter une perspective de parcours de vie qui tienne compte des liens familiaux. Par exemple, les réformes visant à augmenter l'âge de la retraite, comme le relèvement de l'âge d'éligibilité à la sécurité sociale, devraient également prendre en considération la demande croissante en matière de soins. L'interaction entre les politiques visant à améliorer l'accès aux soins de qualité pour les enfants et les personnes âgées peut simultanément repousser l'âge de la retraite. Le prolongement de la vie active présente certes de nombreux avantages pour les travailleurs, notamment une meilleure qualité de vie et des ressources financières plus abondantes, et contribue également au bien-être de la société dans son ensemble.

Cette étude comporte certaines limites. Dans de nombreux cas, la retraite des personnes âgées est une situation temporaire, laissant la possibilité d'un retour au travail, qu'il soit prévu ou non. De plus, d'autres facteurs non pris en compte dans cette étude, tels que les attitudes

et les préférences individuelles, jouent un rôle important dans les décisions de retraite et peuvent expliquer les différences entre les groupes.

Enfin, cette étude enrichit la littérature existante en explorant comment différents types de soutien intergénérationnel sont associés au moment du départ à la retraite. Les résultats présentés appuient aussi l'idée que le moment de la retraite est influencé par l'accumulation d'expériences de vie.

Mots clés : cycle de vie, retraite, soutien intergénérationnel, origine ethnique, famille.

44. Rodrigues-Rouleau, P. K. Bchi et M. Lagacé (2022). « Des travailleurs âgés privilégiés ? Une réflexion éthique sur l'équité intergénérationnelle en emploi », *Éthique publique* [Online], vol. 24, n° 1 <http://journals.openedition.org/ethiquepublique/7049>

Résumé

Le discours commun sur le vieillissement, et plus spécifiquement sur le vieillissement au travail, est souvent marqué par une perspective moraliste de l'équité intergénérationnelle. Il décrit les avantages d'un retrait progressif des travailleurs âgés du marché du travail pour favoriser l'émancipation des jeunes travailleurs. Cependant, ce texte remet en question la moralité et la praticabilité d'un tel retrait en abordant la question de l'équité intergénérationnelle au travail sous l'angle de l'éthique préventive.

Les auteurs définissent l'éthique préventive comme la responsabilité des acteurs de la société d'examiner à l'avance leurs comportements et leurs objectifs, en anticipant les possibles dérives et en veillant à ne pas créer de conditions propices à de nouvelles discriminations (voir définition de Toussaint, 2010 : 414). Si on applique cette définition au contexte du travail, l'éthique préventive servira de cadre pour évaluer les risques potentiels d'une vision moraliste de l'équité intergénérationnelle. En particulier, cette vision néglige les iniquités liées à l'âgisme qui affectent fréquemment les parcours professionnels des travailleurs plus âgés.

À travers cette approche, l'article aborde les points suivants :

- Il examine les trajectoires professionnelles des travailleurs âgés et conclut que la réparation des injustices subies par les jeunes travailleurs ne parvient pas à prévenir la discrimination liée à l'âgisme dirigée contre les travailleurs plus âgés.
- Il expose le rôle que la rétention des travailleurs âgés peut jouer dans la réduction ou la prévention des conséquences économiques indésirables associées aux évolutions démographiques.
- Il soulève la question de la responsabilité éthique des chercheurs universitaires, des gouvernements et des entreprises dans la prévention des départs involontaires des travailleurs âgés de la vie professionnelle, la création de conditions de travail favorables pour l'ensemble de la main-d'œuvre, la promotion de la solidarité intergénérationnelle, et le maintien des liens de solidarité entre les générations.

Dans cet article les auteurs soulignent l'importance de la rétention des travailleurs âgés en tant que stratégie préventive visant à atténuer les conséquences indésirables du vieillissement de la population et de la réduction du nombre de travailleurs actifs, telles que la stagnation économique, les pénuries de main-d'œuvre, l'inflation, etc.

Mots clés : éthique préventive, âgisme, équité intergénérationnelle.

45. Sohler, L., B. Defloor, L. Van Ootegem et E. Verhofstadt (2022). « Determinants of the Willingness to Retire of Older Workers in Europe ». *Social Indicators Research*, 164 (3), 1017-1041. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02991-w>

Résumé

L'objectif principal de cette étude est d'explorer les facteurs personnels qui augmentent la probabilité de l'individu de prendre sa retraite. Les réformes des retraites introduites au cours des dernières décennies en Europe comprenaient des mesures qui exercent principalement une pression sur l'individu pour qu'il reste au travail. Comme prendre sa retraite est une décision importante dans la vie d'une personne, la volonté de rester ou de quitter le travail devrait être prise en compte. Cette étude a examiné les déterminants de la volonté de prendre sa retraite des travailleurs âgés dans neuf pays européens en utilisant les données SHARE.

Les résultats montrent que les principaux facteurs individuels qui exercent une influence sur le moment de la prise de la retraite sont : la satisfaction au travail (contenu du travail, respect, promotion), la santé et le statut de retraite du conjoint. De plus, la nature du système de retraite joue un rôle dans l'intention de quitter son emploi ou de prolonger sa carrière. Dans les pays plus riches, le caractère généreux de la pension est sans importance, contrairement aux pays moins riches. Les différences entre les pays sont importantes. Par exemple, 29 % des travailleurs plus âgés en Suisse sont prêts à prendre leur retraite, contre 62 % en Espagne. Cependant, l'impact des facteurs individuels sur la volonté de prendre sa retraite ne diffère pas d'un pays à l'autre.

L'étude conclut qu'avant que les décideurs politiques n'optent pour la mise en œuvre de politiques favorisant le prolongement de la vie active, ils doivent tenir compte des variables suivantes : engagement au travail, valorisation des travailleurs âgés en emploi, exigences physiques et cognitives du travail et mettre en place un soutien répondant aux besoins de travailleurs âgés.

Mots clés : volonté de prendre sa retraite, travailleurs âgés, facteurs individuels.

46. Steward, A. T., C.M. De Fries, A.Z. Dunbar, M. Trujillo, Y. Zhu, N. Nicotera et L. Hasche (2023). « A Phenomenological Understanding of the Intersection-ality of Ageism and Racism Among Older Adults: Individual-Level Experiences ». *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences*, 78 (5), 880–890. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbad031>

Résumé

L'âgisme entraîne des répercussions néfastes sur la santé des personnes âgées. Si la littérature antérieure explore l'intersectionnalité de l'âgisme avec d'autres formes de discrimination telles que le sexisme, l'âgisme vécu parmi les personnes âgées LGBTQ+, il existe encore peu de travaux abordant l'intersectionnalité de l'âgisme et du racisme. Cette étude se propose donc d'explorer l'expérience vécue de l'intersectionnalité de l'âgisme et du racisme chez les personnes âgées.

Cette étude qualitative a adopté une approche phénoménologique. Vingt participants âgés de 60 ans et plus (M = 69, écart type = 8,84) vivant aux États-Unis et s'identifiant comme Noirs, Latinos, Asiatiques-Américains/Insulaires du Pacifique, Autochtones ou Blancs ont pris part à des entretiens d'une heure entre février et juillet 2021. Cinq codeurs ont effectué des codages indépendants, engageant des discussions critiques pour résoudre les désaccords. Un suivi d'audit, une vérification des participants et des échanges avec des pairs ont renforcé la crédibilité des résultats obtenus.

Cette étude se penche sur les expériences individuelles, en dégagant trois thèmes généraux et sept sous-thèmes. Ces sous-thèmes portent sur (a) l'oppression cumulée, (b) l'intersection des disparités, (c) le privilège blanc, (d) le racisme et l'âgisme : être stéréotypé ou ignoré, (e) l'âgisme et le racisme : des préjugés non exprimés, (f) le racisme par rapport à l'âgisme : manifeste ou latent ? et (g) le racisme par rapport à l'âgisme : différencié ou omniprésent ?

Les résultats mettent en lumière comment l'âgisme peut être empreint de racisme, notamment à travers les stéréotypes liés aux capacités mentales.

Les différents acteurs et professionnels en GRH peuvent utiliser ces résultats pour améliorer le soutien apporté aux personnes âgées en emploi en concevant des interventions visant à réduire les stéréotypes âgistes racialisés et à favoriser la collaboration par le biais de programmes de formation dans le cadre d'initiatives anti-âgisme/antiracisme. Les futures recherches devraient s'intéresser aux effets de l'intersectionnalité de l'âgisme et du racisme sur des indicateurs spécifiques de santé, en plus d'envisager des interventions à l'échelle structurelle.

Mots-clés : âgisme, vieillissement des minorités, méthodes qualitatives.

47. Subel, D., D. Blane, D. et J. Sheringham (2022). « Workplace Interventions to Reduce Occupational Stress for Older Workers : A Systematic Review ». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (15), 9202. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159202>

Résumé

Ce document examine si les interventions ciblées en milieu de travail contribuent à réduire le stress professionnel chez les travailleurs âgés. Pour évaluer la situation, une revue systématique a été utilisée. Comme la population active vieillit, certaines mesures doivent être prises sur le lieu de travail pour protéger la santé physique et mentale de cette cohorte. Les travailleurs âgés sont plus susceptibles au stress et aux blessures physiques. (Il n'est pas clair, d'après les études antérieures, que les travailleurs plus jeunes courent moins de risques de stress que les plus âgés.) Le fait est que les travailleurs âgés sont confrontés à davantage de facteurs de risque. Par conséquent, les interventions visant à améliorer le milieu de travail des travailleurs âgés doivent être adaptées à leurs besoins.

Pourtant, il y a eu peu d'études qui ont enquêté sur ce sujet. Les auteurs ont suivi les directives PRISMA et n'ont trouvé que dix articles pertinents. Les articles étaient publiés en anglais, avant août 2020, se concentraient sur les travailleurs âgés et uniquement dans les pays de l'OCDE. Les articles choisis excluaient les études concernant les interventions dans un milieu de travail du secteur de la santé, ainsi que les études qualitatives.

Les résultats présentés dans cet article sont mitigés. Par exemple, les mesures biologiques utilisées pour évaluer le niveau de stress ont trouvé des différences non significative entre les niveaux de cortisol du groupe d'intervention et du groupe témoin. D'autres interventions n'ont montré aucun changement significatif avant ou après les interventions. Les auteurs concluent leur article en indiquant qu'ils ont trouvé des preuves encourageantes que les interventions réduisent le stress professionnel à court terme sur le lieu de travail. Les interventions en milieu de travail sont nécessaires pour améliorer le bien-être des individus, des plus âgés aux plus jeunes. Les résultats de cette étude reflètent la limitation de la manière dont cette étude est menée. En excluant les études qualitatives, les auteurs excluent la manière la plus importante de comprendre les besoins des travailleurs âgés. En excluant les études menées dans les pays non-membres de l'OCDE, une narration très importante est perdue pour cette étude. Il en va de même pour les articles non rédigés en anglais. Les auteurs ont réalisé que les facteurs ci-dessus limitaient leur revue systématique.

Mots clés : travailleurs âgés ; milieu de travail ; intervention, stress, revue systématique.

48. Tams, S. (2022). « Helping Older Workers Realize Their Full Organizational Potential : A Moderated Mediation Model of Age and IT-Enabled Task Performance ». *MIS Quarterly*, 46 (1), 1-34. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2022/16359>

Résumé

Des preuves indiquent que les utilisateurs plus âgés obtiennent des performances inférieures lors de l'exécution de tâches assistées par les technologies de l'information par rapport aux utilisateurs plus jeunes. Cette situation est préoccupante, surtout à une époque où la population active vieillit rapidement et où les technologies organisationnelles se multiplient. Étant donné que la cause de cette baisse de performance demeure incertaine, les gestionnaires ne savent pas comment aider les utilisateurs plus âgés à exploiter pleinement leur potentiel en tant que contributeurs à la réussite de l'organisation.

Le modèle de recherche présenté dans cet article identifie le ralentissement de la vitesse de traitement de l'information chez les travailleurs plus âgés comme la principale cause de leur capacité réduite à effectuer des tâches impliquant les technologies de l'information. Selon ce modèle, l'expérience en matière de technologies de l'information et la confiance en ses compétences en matière de technologies de l'information permettent de réduire les effets négatifs de ce déclin, tandis que la surcharge d'information et le coût d'efforts liés à l'utilisation des technologies de l'information les amplifient.

Pour mettre ce modèle à l'épreuve, des données ont été recueillies dans le cadre de trois études complémentaires. Les résultats ont confirmé la validité du modèle et ont identifié cinq façons dont les organisations peuvent aider les utilisateurs plus âgés à améliorer leur aptitude à effectuer des tâches impliquant les technologies de l'information. Des données supplémentaires obtenues lors d'entretiens avec des directeurs des ressources humaines ont corroboré la pertinence de ces solutions.

Mots-clés : performance de tâches, traitement de l'information, utilisateurs plus âgés, surcharge d'information, coût d'efforts.

49. Targett, R., et V. Beck (2022). « Menopause as a well-being strategy: Organizational effectiveness, gendered ageism and racism ». *Post reproductive health*, 28(1), 23–27. <https://doi.org/10.1177/20533691211060098>

Résumé

Les auteurs présentent le cas d'une organisation qui a volontairement introduit des considérations sur la ménopause dans sa stratégie de bien-être plutôt que de mettre en place une politique spécifique à ce sujet. Cet exemple est examiné pour déterminer si une telle approche constitue une alternative viable et efficace. Une enquête en ligne a été distribuée aux employés du conseil et complétée par 189 individus. La majorité des répondants (54 %) étaient actuellement en train de vivre la ménopause, ce qui suggère que ceux qui n'avaient pas encore atteint cette phase étaient moins enclins à répondre. Les questions portaient sur les expériences des répondants concernant la transition liée à la ménopause au travail (le cas échéant) et sur la disponibilité d'informations et de soutien en matière de ménopause au travail, ainsi que sur divers facteurs contextuels.

Les résultats des expériences liées à la ménopause dans cette organisation sont comparables à ceux d'organisations ayant mis en place des politiques ou des directives sur la ménopause. Des facteurs contextuels, tels que la ségrégation verticale de genre et le racisme, sont identifiés comme des éléments importants influençant l'expérience de la transition liée à la ménopause sur le lieu de travail. Les résultats montrent que les efforts déployés pour introduire ces informations (sur la ménopause) n'avaient pas encore porté leurs fruits. Seuls 20 % des répondants ont déclaré que leur lieu de travail fournissait des informations sur la ménopause, alors que 85 % ont exprimé le souhait que de telles informations soient disponibles en milieu professionnel. Pour ceux qui préféraient ne pas voir ces informations sur leur lieu de travail, des problèmes tels que l'âgisme de genre et le sexisme ont été évoqués. Parmi les commentaires qualitatifs recueillis au sein de l'enquête, les auteurs discutent que de nombreuses personnes craignaient que soulever une "question de femmes" n'aggrave davantage l'âgisme déjà présent au travail. En ce qui concerne l'existence de politiques ou de directives sur la ménopause sur le lieu de travail, 28,2 % des répondants ont affirmé que leur lieu de travail en disposait, tandis que 30,8 % ont déclaré que de telles politiques ou directives n'existaient pas, et 41 % ne savaient pas.

Bien que des indicateurs suggèrent que le soutien à la ménopause est bien accueilli, les réponses globales à l'enquête ne permettent pas de dégager un consensus clair, et il y a un degré limité de connaissance quant au soutien qui a été mis en place. Une évaluation à long terme est nécessaire pour déterminer si cette approche est plus efficace que l'introduction d'une politique ou de directives sur la ménopause.

Mots clés : âgisme de genre, ménopause, politique, bien-être.

50. Thomassen, K., E. Sundstrup, J. Vinstrup, K.G.V. Seeberg, et L.L. Andersen (2022). « Barriers and Facilitators of Re-Employment among Senior Workers : Prospective Cohort Study ». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (18), 11536. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811536>

Résumé

En raison de l'augmentation des travailleurs âgés au Danemark, des politiques ont été adoptées pour garantir qu'il n'y ait pas de pénurie de main-d'œuvre. Cette étude vise à examiner les personnes de plus de 50 ans au chômage qui souhaitent retourner au travail et qui parviennent à être réemployées avec succès. Les travailleurs âgés ne sont pas seulement un atout pour le marché du travail, mais leur contribution garantit également leur bien-être et le maintien d'une santé mentale et physique positive. Cependant, plusieurs obstacles entravent la réintégration des travailleurs plus âgés. Les auteurs postulent que la mauvaise santé, et non le niveau d'éducation élevé, ainsi qu'un âge supérieur à un certain seuil, sont les principaux obstacles à la réintégration. Cependant, le désir de travailler augmente les chances d'emploi. Les auteurs ont utilisé des données de la première vague de l'étude sur la vie professionnelle des seniors, ainsi qu'un suivi dans un registre national de la participation au marché du travail. L'étude sur la vie professionnelle des seniors est un projet qui étudie les mécanismes qui augmentent la sortie prématurée et le prolongement de la vie professionnelle pour la participation au marché du travail des travailleurs plus âgés (50 ans et plus) au Danemark.

Les résultats de cette enquête pour le retour au travail des seniors au chômage indiquent que leur désir personnel de retourner au travail est déterminant. Cette enquête est spécifique à la société danoise.

C'est un article très encourageant car il montre qu'au Danemark, lorsque quelqu'un est disposé à travailler quel que soit son âge, cette personne est réemployée. Cet article fait preuve d'une grande clarté et d'une grande qualité.

Mots clés : Danemark, réemploi, désir de travailler.

51. Vanderburg, J. (2023). « Addressing Ageism and Rethinking Workforce Development ». *National Civic Review*, Winter, 111 (4), 4-11. <https://www.jstor.org/stable/10.2307/48708827>

Résumé

Aux États-Unis, où les postes vacants non pourvus sont nombreux, les personnes âgées de 50 ans et plus, qui sont au chômage et à la recherche active d'un emploi, ne sont pas embauchées. Il s'agit d'un cas flagrant de discrimination. 78 % des personnes âgées de 40 à 65 ans ont été témoins ou ont fait l'expérience de la discrimination. Une enquête menée en 2021 a révélé qu'au cours de la pandémie, les personnes âgées ont été contraintes de quitter leur emploi et n'ont pas pu retrouver de travail par la suite.

À mesure que le monde vieillit, une nouvelle manière de penser est nécessaire, que ce soit en modifiant les politiques de retraite obsolètes (élaborées sur la base de la pyramide des âges des années 1960) ou en renforçant les compétences tout au long de la vie des individus. Cependant, même si de nombreuses personnes sont prêtes à travailler au-delà de l'âge de la retraite et que les adultes plus âgés sont plus susceptibles de posséder de l'expérience, la discrimination à l'égard des travailleurs plus âgés les empêche d'être embauchés. L'âgisme se manifeste sous différentes formes : préjugés, stéréotypes et discriminations. Une étude publiée en 2018 a révélé que la moitié de la population dans la cinquantaine avait été licenciée de son emploi. Les femmes et les personnes de couleur connaissent une durée de chômage plus longue. Cette discrimination a un impact considérable sur l'économie américaine et évidemment sur la vie des gens.

Une étude visant à enquêter sur les origines de l'âgisme a montré que ces ensembles de croyances sont des modèles de pensée profondément ancrés. Ces modèles sont :

- «Nous contre eux». Les gens voient les personnes âgées, sur le lieu de travail et dans la communauté, en opposition aux plus jeunes. Fondamentalement, ils se disputent des ressources limitées. Même si des études ont été menées pour prouver le caractère infondé de cette croyance. Cette vision antagoniste est une conséquence de l'individualisme (surtout aux États-Unis). Les personnes âgées sont blâmées d'avoir été licenciées (en raison de l'âgisme).
- La nostalgie du système de retraite qui fonctionnait parfaitement dans le passé. Cette constante évocation du passé ramène les gens en arrière et les empêche de penser de manière progressive.

Heureusement, il existe des stratégies réussies pour lutter contre l'âgisme. Voici quelques-unes d'entre elles :

- Sensibiliser les gens à l'âgisme et aux préjugés implicites (et contre eux). Cette formation doit être intégrée à la culture des organisations (et non être ponctuelle).

- Recadrer l'image que les gens ont des travailleurs plus âgés. La réalité du vieillissement est différente du stéréotype du vieillissement.
- Promouvoir des politiques et des lois favorables à toutes les tranches d'âge.
- Il est essentiel que les gestionnaires utilisent un langage favorable aux personnes de tous les âges (sans préjugés intégrés) et que les organisations incluent le vieillissement comme faisant partie des politiques de diversité, d'équité et d'inclusion.

Il s'agit d'une étude pertinente sur les conséquences de l'âgisme sur les individus et l'économie, de la recherche de ses origines et de la proposition de solutions nouvelles.

Mots clés : postes vacants non pourvus ; travailleurs plus âgés, chômage ; âgisme ; solutions

52. Vendramin, P. (2023). « Sustainable Work in an Ageing Perspective, Gender and Working Life Course ». In N. Burnay, J. Ogg, C. Krekula, & P. Vendramin (Éds.), *Older Workers and Labour Market Exclusion Processes* (Vol. 14, p. 115-132). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11272-0_7

Résumé

L'objectif d'un système de travail durable est de maintenir, régénérer voire développer les ressources sociales humaines. Ce concept de durabilité suscite un grand intérêt, en particulier compte tenu de la pression exercée sur la main-d'œuvre vieillissante pour rester au travail.

Pour appliquer cette théorie au travail, plusieurs variables sont ajoutées pour élargir les paramètres au-delà du cadre traditionnel du travail et redéfinir un sens ou un fondement de durabilité. Ce cadre repose sur cinq piliers : la sécurité socio-économique, les conditions de travail, la santé, les dimensions expressives du travail, l'équilibre entre le temps de travail et le temps hors travail. Cette perspective prend en compte le fait que le parcours de vie est une conséquence du profil des participants. En un sens, la vie est un mouvement à travers la structure sociale. La trajectoire individuelle est façonnée par les opportunités, ou leur absence, tout au long de la vie. Par conséquent, les politiques et les pratiques doivent être développées dans des conditions durables tout au long de la vie changeante de l'individu. Cette étude vise à évaluer les conditions de travail en Europe et leurs évolutions à différentes étapes de la vie, du point de vue du genre.

Les données ont été extraites de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS). Cependant, l'utilisation des données de l'EWCS ne tient pas compte de la progression individuelle et des suivis. Pour compenser cette lacune d'information, un ensemble d'hypothèses a été formulé. Les théories reposent sur une comparaison des situations des salariés de différents âges.

Les travailleurs plus âgés (de 50 à 64 ans) de sexe féminin et masculin ont augmenté de manière spectaculaire en Europe en raison du maintien en emploi, de la hausse du niveau d'éducation (une meilleure éducation entraîne un taux d'emploi plus élevé) et surtout de l'augmentation de la participation des femmes. Les femmes de plus de 50 ans connaissent des trajectoires professionnelles hétérogènes similaires (par rapport aux hommes de plus de 50 ans), avec des différences évidentes entre les pays étudiés. Cependant, lorsqu'il est temps de ralentir sa carrière, la continuité de la trajectoire est significative. Par conséquent, la contrainte financière semble être le facteur le plus important pour que les femmes restent au travail à un âge avancé.

Les résultats montrent aussi que les femmes de plus de 50 ans souffrent principalement de problèmes de santé. Les troubles les plus remarquables sont les troubles musculosquelettiques, les problèmes de sommeil et la fatigue générale. Une santé mentale réduite est un élément clé à l'âge de la retraite.

D'autres facteurs, tels que l'effet à court et à long terme d'une double charge de travail, doivent être pris en compte lors de l'examen de la vie professionnelle des individus. L'idée que les femmes de plus de 50 ans sont libres de toute obligation familiale et devraient consacrer leur vie ultérieure au travail n'est pas vraie. Le travail non rémunéré des femmes doit être pris en compte afin de ne pas les contraindre à rester au travail. D'autres auteurs cités suggèrent que le travail rémunéré et non rémunéré devrait être un facteur à considérer dans les approches de genre en matière de santé.

Cette recherche présente certaines limites. Elle repose sur une idéologie féministe «blanche». C'est-à-dire que l'auteure n'a pas mentionné comment les femmes de minorités ou racisées sont affectées par la discrimination en Europe.

Mots clés : travail durable, femmes âgées, vie professionnelle, travail non rémunéré, Europe, ségrégation selon le genre.

53. Von Humboldt, S. I. Miguel, J.P. Valentim, A. Costa, G. Low et I. Leal (2022). « Is age an issue? Psychosocial differences in perceived older workers' work (un)adaptability, effectiveness, and workplace age discrimination », *Educational Gerontology*, DOI: 10.1080/03601277.2022.2156657

Résumé

Le vieillissement de la population dans les pays développés a engendré une plus grande diversité des âges parmi les travailleurs au sein des organisations. Par conséquent, les perceptions mutuelles et la discrimination fondée sur l'âge deviennent des problématiques de plus en plus importantes dans les milieux de travail. Cette étude a pour objectif d'explorer comment les perceptions de l'adaptabilité au travail, de l'efficacité au travail et de la discrimination liée à l'âge sur le lieu de travail varient en fonction de facteurs psychosociaux tels que l'âge, le sexe, le niveau d'éducation et le secteur d'activité. Dans cet article, l'âgisme est défini comme une discrimination à l'encontre des personnes en raison de leur âge et se manifeste par des stéréotypes et des perceptions négatives à l'égard des personnes âgées. Les auteurs réfèrent à trois dimensions : les attitudes et les croyances, la discrimination comportementale et les politiques et pratiques formalisées.

Cette recherche est basée sur un échantillon de 453 travailleurs au Portugal.

Les résultats montrent, que les répondants plus âgés perçoivent plus de discrimination liée à l'âge sur le lieu de travail chez les travailleurs plus âgés que pour les autres groupes d'âge. Les participants ayant un niveau de scolarité plus élevé ont plus tendance à percevoir des niveaux plus élevés d'âgisme au travail que les participants ayant un niveau plus faible de scolarité. Ainsi, les perceptions générationnelles au travail varient en fonction des caractéristiques individuelles. Les auteurs suggèrent que pour lutter contre l'âgisme, les organisations devraient envisager la mise en œuvre de stratégies de gestion des âges.

Mots clés : perception, âgisme, travail, adaptabilité au travail.

54. Wels, J., et N., Hamarat (2022). «A shift in women's health? Older workers' self-reported health and employment settings during the COVID-19 pandemic». *European Journal of Public Health*, 32(1), 80-86. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab204>

Résumé

La pandémie de Covid-19 a eu de graves conséquences sur le marché du travail et l'économie. Les femmes en particulier ont souffert du chômage causé par la pandémie. Cependant, il y a aussi des changements fondamentaux dans la structure du travail (travail à temps partiel, à distance et hybride). Comme il y a des impacts positifs et négatifs de cette crise, cette étude explore les possibles effets sur les personnes plus âgées (50 ans et +) en fonction du sexe.

Les transitions entre différents emplois, et en particulier le chômage, ont un impact négatif sur les personnes, tant mentalement que physiquement, sur leur bien-être, et le risque de décès précoce (résultant de cette situation précaire) est élevé. Les femmes semblent plus touchées que les hommes.

Le but de cet article est d'étudier l'impact du chômage temporaire sur la santé des travailleurs plus âgés et l'association entre le genre et le chômage dans l'ensemble de l'Union européenne.

Par conséquent, l'importance de cette étude est de fournir des preuves empiriques sur :

- L'emploi continu a changé de nature : de nombreux travailleurs sont passés d'un environnement de travail traditionnel à un environnement de travail hybride ou à distance.
- Les femmes ont été plus touchées que les hommes par le chômage. Cela pourrait présenter un biais de sélection lors de l'observation du lien entre le statut d'emploi et la santé.
- Les effets de la fin de la pandémie vont au-delà du statut d'emploi. Et le genre est un facteur important pour comprendre cela.

En utilisant des microdonnées de SHARE, vague 8, les résultats de cette étude ont confirmé que le travail à distance (depuis chez soi) ne conduirait pas à une société égalitaire entre les sexes. Il s'agit d'un bon exemple pour démystifier l'engouement entourant le travail à domicile en tant qu'outil d'autonomisation pour les femmes ou en tant que moyen d'atteindre l'égalité des sexes.

Mots-clés : travailleurs plus âgés, étude de genre, autonomisation, Covid-19.

55. Wilckens, M. R., Wöhrmann, A. M., Deller, J., & Wang, M. (2021). Organizational Practices for the Aging Workforce : Development and Validation of the Later Life Workplace Index. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 352-386. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa012>

Résumé

Cet article présente trois études visant à créer une mesure exhaustive des pratiques organisationnelles pertinentes dans le cadre du vieillissement au travail. Cette mesure, appelée *Later Life Workplace Index* (LLWI), est un outil multifacette conçu pour faciliter la distinction et la compréhension de la diversité des pratiques organisationnelles liées à l'âge.

L'objectif de cette recherche est de mettre au point un instrument de mesure adapté à la recherche sur le terrain et à l'identification de possibles améliorations des pratiques. L'élaboration de cet instrument est fondée sur un cadre conceptuel récemment développé et publié, qui s'appuie sur des données qualitatives issues d'études menées en Allemagne et aux États-Unis (voir les études citées : Wilckens, Wöhrmann, Adams, Deller, & Finkelstein, 2020 ; Wöhrmann et al., 2018). Ce cadre identifie neuf domaines de pratiques organisationnelles pertinents dans le contexte du vieillissement au travail. Le présent article se penche sur la mise en œuvre du LLWI et sa validation.

Dans cet article, les auteurs rappellent que les pratiques organisationnelles liées au vieillissement de la main-d'œuvre ne se limitent pas à celles explicitement ciblées vers les travailleurs plus âgés, telles que des formations spécifiques destinées à cette catégorie d'employés. Les recherches qualitatives axées sur les facteurs organisationnels influençant les résultats professionnels des travailleurs plus âgés suggèrent que les pratiques spécifiquement conçues pour cette tranche d'âge et celles qui favorisent de manière générale l'inclusion au sein de l'organisation revêtent de l'importance (voir : Taneva et Arnold, 2018). Selon les auteurs, se concentrer exclusivement sur les mesures spécifiques à l'âge pourrait, dans certains cas, avoir un impact négatif sur le climat organisationnel en risquant de marginaliser les employés plus âgés, même si ces pratiques sont instaurées dans le but d'accommoder cette population (voir l'étude citée de : Hennekam et Herrbach, 2015).

Outre les comparaisons entre organisations similaires, l'initiative LLWI a également la capacité de révéler les divergences dans les pratiques internes à une organisation. Ces différences peuvent découler de diverses sources d'évaluation, parfois attribuées à des unités organisationnelles distinctes ou à des niveaux de connaissance variables des pratiques au sein de l'entreprise. Par exemple, il se peut que les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines aient une connaissance approfondie de certaines pratiques, tandis que les travailleurs âgés de l'organisation ne possèdent pas la même information.

Mots clés : outil de mesure, diversité, pratiques organisationnelles liées à l'âge.

56. Zacher, H., et C.W. Rudolph (2023). « The Construction of the *Older Worker* ». *Merits*, 3 (1), 115–130. <http://doi.org/10.3390/merits3010007>

Résumé

L'objectif de cet article est d'examiner pourquoi un individu est désigné comme un «travailleur plus âgé» à un âge particulier. Même si l'âge chronologique (ou biologique) est considéré comme un moyen de se comprendre soi-même et les autres, lorsqu'il est utilisé pour définir les travailleurs plus âgés, ce terme est utilisé de manière arbitraire. Contrairement à d'autres segments de la vie, comme l'enfance par exemple, la signification de «travailleur plus âgé» varie en fonction de l'attitude d'un individu. Lorsque les individus se considèrent comme vieux, ils ont tendance à prendre leur retraite tôt et à avoir une forte disposition à la compétition intergénérationnelle, par rapport aux travailleurs du même âge qui ne se perçoivent pas comme plus âgés.

Cet article enquête sur l'âge limite auquel un individu est considéré comme un «travailleur plus âgé». Cette étude a deux objectifs. Le premier : utiliser une méthode qualitative pour identifier les raisons potentielles de la considération des travailleurs comme plus âgés à un certain âge. Le deuxième objectif : utiliser une méthode quantitative pour étudier les caractéristiques démographiques des travailleurs, les caractéristiques de leur emploi et leurs croyances individuelles en tant que prédicteurs de leur conception de «l'âge du travailleur plus âgé».

Les études précédentes ont enquêté sur les perceptions de la classification des personnes comme étant vieilles. En général, les jeunes perçoivent «la vieillesse» plus tôt que les personnes plus âgées. Comme mentionné précédemment, les recherches antérieures n'ont pas répondu à la question de la différence entre la conceptualisation de «vieux» et de «plus âgé» dans différents contextes, par exemple au travail. De plus, à part le genre et l'âge des participants, aucune autre variable prédictive n'a été examinée.

La partie qualitative de cette étude postule que les caractéristiques démographiques et professionnelles jouent un rôle important dans la conceptualisation de «l'âge du travailleur plus âgé». Les hypothèses sont les suivantes :

- Hypothèse 1 : Les travailleurs sont positivement liés à leur conception de "l'âge du travailleur plus âgé".
- Hypothèse 2 : Le genre des travailleurs est associé à leur conception de "l'âge du travailleur plus âgé".
- Hypothèse 3 : Le niveau d'éducation des travailleurs est positivement associé à leur conception de "l'âge du travailleur plus âgé".
- Hypothèse 4 : Le statut professionnel des travailleurs est positivement associé à leur conception de "l'âge du travailleur plus âgé".

- Hypothèse 5 : L'âge typique supposé dans le travail des travailleurs est positivement lié à leur conception de "l'âge du travailleur plus âgé".

Les hypothèses suivantes sont liées aux croyances individuelles.

- Hypothèse 6 : La perception par les travailleurs du temps restant au travail est positivement liée à leur conception de "l'âge du travailleur plus âgé".
- Hypothèse 7 : La motivation des travailleurs à rester au travail après la retraite est positivement liée à leur conception de "l'âge du travailleur plus âgé".

Les hypothèses suivantes sont basées sur des études de la psychologie du développement tout au long de la vie :

- Hypothèse 8 : Les stéréotypes positifs liés à l'âge des travailleurs sont positivement liés à leur conception de "l'âge du travailleur plus âgé".
- Hypothèse 9 : Les stéréotypes négatifs liés à l'âge des travailleurs sont négativement liés à leur conception de "l'âge du travailleur plus âgé".

Les données ont été recueillies auprès de 269 travailleurs âgés de 18 à 64 ans. Les participants ont été recrutés via le site web d'Amazon Mechanical Turk aux États-Unis.

Les résultats obtenus sont les suivants :

- Un certain nombre des hypothèses avancées ci-dessus n'ont pas été validées.
- Le résultat le plus attendu à savoir «l'âge du travailleur plus âgé» a une valeur moyenne d'environ 55 ans.

Cette enquête est depuis longtemps attendue, car l'arbitraire de l'étiquetage d'un âge comme "vieux" sans études systématiques est inacceptable. Malheureusement, cette étude manque d'une théorie plus solide pour structurer sa recherche quantitative.

Mots clés : l'âge du travailleur âgé, perceptions, âge limite, âge biologique.