

Comment notre perception de l'avenir influence-t-elle nos projets ?

À découvrir dans cette analyse

Le passage progressif de l'âge légal de la pension à 67 ans d'ici 2030 a récemment été voté par la Chambre. Or, le gain en âge s'accompagne d'une série de changements, qu'ils soient physiques, cognitifs, sociaux ou encore psychologiques. L'un des changements concerne la manière de percevoir le temps qu'il nous reste à vivre, c'est notre perspective temporelle future que nous appellerons ici « les perceptions d'avenir ». De quoi s'agit-il au juste ? Quelles en sont des conséquences et plus spécifiquement pour les seniors au travail ?

Questions pour lancer et/ou prolonger la réflexion

- Qu'est-ce qui explique le changement de buts à l'âge adulte?
- Les buts poursuivis par les seniors sont-ils en adéquation avec les exigences liées au travail ?
- Quel environnement de travail serait le plus en adéquation avec les attentes des seniors ?

Thèmes

- Changement de buts à l'âge adulte
- Perspective temporelle future
- Seniors au travail

Depuis le début du 20^e siècle, la question de la perception du temps intrigue les chercheurs. Il s'agit d'un processus psychologique qui renvoie aux rapports qu'une personne entretient avec son passé, à la manière dont elle s'inscrit dans son présent et les projections futures qu'elle réalise. La manière dont nous percevons le temps influence une série d'éléments tels que nos décisions, nos comportements ou notre bien-être. Dans cette analyse, nous allons nous centrer sur les perceptions d'avenir.

Nos perceptions d'avenir changent avec l'âge, mais pas seulement...

Imaginez que notre avenir soit représenté par une ligne d'horizon. Cette ligne d'horizon peut être perçue comme s'étendant à l'infini, ne présentant aucune fin, ou bien elle peut être perçue comme étant restreinte, se rompant à un moment donné. En réalité, nous oscillons entre les deux : un jour on voit son avenir comme n'ayant pas limites, rempli de nombreuses possibilités, l'autre on le perçoit comme ne pouvant plus offrir grand-chose d'intéressant. Pourquoi se rapproche-t-on d'une extrémité ou d'une autre ? L'âge peut être l'une des sources de ce changement, mais des facteurs issus de l'environnement dans lequel nous évoluons peuvent aussi l'influencer.

L'être humain a une fascinante faculté d'adaptation : avec l'âge nous nous adaptons psychologiquement en changeant notre rapport au temps à venir. Les plus jeunes d'entre nous percevraient leur avenir comme étendu, alors que les plus âgés percevraient leur avenir comme étant plus restreint (Carstensen et al., 1999 ; Lang & Carstensen, 2002 ; Zacher & Frese, 2009). Ce changement de perception d'avenir serait dû au fait que l'on prend conscience que l'on n'est pas éternels et qu'il y a des choses que l'on ne fera probablement jamais. Cela nous servirait à être plus réalistes en termes d'activités entreprises.

Il s'agit ici d'une explication globale qui différera d'un individu à l'autre. Un senior peut tout à fait percevoir son avenir de manière similaire à un jeune. Tout comme un jeune pourrait percevoir son avenir de manière moins optimiste. Et selon les périodes de notre vie, les événements qui surviennent, on ne percevra pas notre avenir de la même façon. En effet, même si le changement de perceptions d'avenir a été identifié comme l'un des mécanismes d'adaptation lors du processus de vieillissement, certaines situations provoqueraient ce changement.

Par exemple, dans une étude (Fredrickson & Carstensen, 1990), les chercheurs ont demandé à un groupe de jeunes et à un groupe de seniors d'imaginer qu'ils allaient devoir bientôt habiter à l'étranger. Ils ont constaté que leurs perceptions d'avenir étaient limitées autant dans le groupe des jeunes que dans celui des seniors. Le fait de devoir déménager à l'étranger représente une source d'incertitude face à l'avenir et a donc une influence sur la manière dont nous le percevons. Les mêmes effets ont été répliqués dans une autre étude réalisée à Hong Kong (Fung, Carstensen & Lutz, 1999). Les chercheurs avaient demandé aux participants d'imaginer qu'ils allaient devoir migrer prochainement. De la même manière que dans l'étude précédente, les perceptions d'avenir devenaient plus restreintes. Les différences de perceptions d'avenir liées à l'âge s'effaçaient alors face à une telle situation.

Cela voudrait dire que peu importe l'âge de la personne, elle se sentirait moins confiante face à son avenir lorsqu'une situation provoque une incertitude. S'il est possible de restreindre nos perceptions d'avenir, il serait également possible de les étendre, de les rendre plus optimistes.

Les mêmes chercheurs ont demandé à un groupe de seniors d'imaginer qu'une récente découverte médicale pouvait augmenter leur espérance de vie de 20 ans. Dans cette condition, les perceptions d'avenir des seniors étaient similaires à celles des jeunes. Ils percevaient leur avenir comme étant plus étendu et pouvaient se projeter davantage à long terme.

Indépendamment donc de notre âge, notre environnement et le contexte dans lequel nous évoluons peut influencer nos perceptions d'avenir en les rendant plus ou moins optimistes.

Les perceptions d'avenir dans le monde du travail

Les perceptions d'avenir ne s'égalent pas spécialement dans toutes les sphères de notre vie. On peut en effet se sentir optimiste concernant notre vie amoureuse, mais l'être moins vis-à-vis de notre travail. De nouveau, le contexte est important. En appliquant les recherches citées plus haut au monde professionnel, un jeune, par exemple, pourrait difficilement percevoir pléthore d'opportunités professionnelles dans un contexte d'insécurité de l'emploi. Ou encore, un senior travaillant dans une entreprise prônant la préretraite pourrait difficilement envisager son avenir professionnel comme étant étendu. Les différences de ressentis liées à l'âge existent, mais précisons aussi que d'une personne à l'autre la perception d'un même laps de temps peut également varier.

Pour illustrer, prenons l'exemple d'André et de Michel, âgés tous les deux de 55 ans. Tous les deux ont a priori encore 10 ans à passer sur le marché de l'emploi. André a l'impression d'avoir encore beaucoup de temps devant lui et par conséquent aurait tendance à planifier une série de projets à plus ou moins long terme. Par exemple, il pourrait décider de postuler dans la nouvelle filiale de son entreprise, installée au Japon. C'est alors avec enthousiasme qu'il s'investira dans la découverte de la culture et de la langue nipponnes. Notons que si André envisage de donner un nouveau souffle à sa carrière, c'est aussi parce que cela a été perçu comme étant possible. Il y a en effet beaucoup de chances pour qu'André travaille dans une entreprise qui laisse sa chance à tous ses travailleurs, quel que soit leur âge. Par contre, Michel, lui, considère que la fin de sa vie professionnelle arrive à grands pas. Il aurait alors tendance à ne plus planifier à long terme, à moins s'investir dans les activités de développement professionnel et d'avoir l'impression que les 10 années qui lui restent à travailler n'ont plus grand-chose à lui offrir. Il y a également beaucoup de chances pour que Michel travaille dans une entreprise qui favorise le départ anticipé de ses employés les plus âgés.

Si ces deux exemples peuvent paraître caricaturaux, ils illustrent néanmoins l'impact que nos perceptions d'avenir peuvent avoir sur notre comportement au travail ainsi que l'incidence du contexte sur nos perceptions.

Lorsque nos besoins et nos projets sont influencés par notre ressenti...

Selon la théorie de sélectivité socio-émotionnelle (SST ; Carstensen, Isaacowitz, & Charles, 1999), la manière dont nous percevons notre avenir influence le type de besoins que nous avons. Lorsque le temps est perçu comme restreint, nous avons tendance à donner la priorité à des activités qui nous procurent du plaisir, on évite davantage les situations ou les personnes pouvant provoquer de la frustration ou des émotions négatives. Ainsi, pour Michel ce qui importerait le plus pour être satisfait au travail, c'est d'être en très bons termes avec ses collègues et son supérieur.

Un autre besoin serait celui de générativité ou, autrement dit, celui de transmission de connaissances à des générations plus jeunes. Lorsqu'au contraire l'avenir professionnel est perçu comme étant allongé, on ressentira davantage le besoin de s'investir dans des activités qui serviront à optimiser notre avenir professionnel, telles que le développement professionnel ou encore l'élargissement du réseau professionnel. André serait donc plus motivé à développer de nouvelles compétences puisqu'elles vont l'aider à réaliser ses projets.

Une étude récente (Kochoian, Raemdonck, Frenay, & Zacher, 2015) s'est d'ailleurs intéressée au lien entre l'âge des travailleurs et leur motivation à apprendre. Les chercheurs ont trouvé que l'âge des travailleurs n'avait pas d'importance lorsque l'on prenait en compte leurs perceptions d'avenir professionnel. En effet, plus les travailleurs percevaient leur avenir professionnel positivement, plus ils avaient confiance en leur capacité à apprendre, indépendamment de leur âge. De plus, les activités de développement professionnel étaient plus importantes pour eux par rapport à ceux qui percevaient leur avenir professionnel de manière moins positive.

Quelques pistes d'améliorations en milieu professionnel

Cela suggérerait que les questionnaires de ressources humaines devraient prendre en compte les perceptions d'avenir de leurs travailleurs pour notamment les motiver à se développer professionnellement. Pour cela, il est tout d'abord important d'établir de manière générale des conditions favorables au développement de perceptions positives de son avenir professionnel. En

effet, comment percevoir son avenir professionnel comme présentant de nombreuses opportunités lorsque ces opportunités sont tout simplement absentes ou lorsqu'elles ne nous concernent pas ?

Il est capital de montrer aux travailleurs qu'ils ont leur place dans l'entreprise, de faciliter leur accès aux formations, de leur offrir des possibilités de promotion, et ce indépendamment de leur âge. Il paraîtrait logique pour les travailleurs de percevoir leur avenir professionnel comme étant plus restreint si, par exemple, leur entreprise pousse une prise de préretraite de plus en plus précoce. De manière plus spécifique, il est important d'évaluer la vision que le travailleur a de son avenir professionnel et de s'y adapter. Par exemple, ce qui motiverait davantage Michel, ce serait des activités de coaching dans lesquelles il aurait la possibilité de transmettre son savoir et son expertise à des plus jeunes. De telles activités répondraient à ses besoins de générativité. Ce serait également une manière de mettre à l'honneur son expertise, une manière de le valoriser et donc de lui procurer des émotions positives.

Enfin, les caractéristiques de travail jouent un rôle important dans la perception des travailleurs de leurs opportunités au travail. Zacher et Frese (2009) ont par exemple étudié la complexité des tâches au travail et le contrôle que les travailleurs en ont, c'est-à-dire la liberté de décider de leur emploi du temps. Il en ressort que les travailleurs âgés ayant un emploi avec un contrôle et une complexité élevés perçoivent davantage d'opportunités professionnelles que leurs pairs ayant un job moins complexe et présentant moins de contrôle. La complexité et le contrôle sont positivement liés à la perception d'opportunités futures, et ce, indépendamment de l'âge, de la personnalité et de la santé perçue des travailleurs. Plus les travailleurs ont la possibilité de prendre des décisions concernant le déroulement de leur travail, plus leur perception d'opportunités à venir est optimiste. Ces travaux suggèrent qu'augmenter le degré de complexité et de contrôle en fournissant aux travailleurs plus de possibilités de prise de décisions, notamment sur l'horaire et les méthodes de travail, pourrait être un moyen efficace de maintenir des perceptions positives d'avenir professionnel chez les seniors.

En guise de conclusion

Nous connaissons une série de changements avec l'âge, dont la gestion peut être facilitée par l'environnement. Ainsi, lorsque nous percevons le temps qu'il nous reste à travailler comme étant limité, nos priorités au travail changent : nous nous centrons davantage sur les besoins de reconnaissance, de générativité et d'émotions positives. Par contre les activités de développement professionnel seraient moins valorisées dans ce cas. Il est d'une part possible d'étendre les perceptions d'avenir professionnel des seniors en les valorisant et en leur donnant leur place dans l'entreprise. Mais il est également possible de s'adapter à leurs besoins afin de les motiver à continuer à se développer. Une qualité relationnelle au travail développée, des possibilités pour les seniors de transmettre leurs connaissances, des horaires flexibles sont entre autres des moyens de maintenir la motivation et la satisfaction des seniors au travail.

Nané Kochoian,
Isabel Raemdonck

Pour aller plus loin...

- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American psychologist*, 54(3), 165-181.

- Fredrickson, B. L., & Carstensen, L. L. (1990). Choosing social partners: how old age and anticipated endings make people more selective. *Psychology and aging*, 5(3), 335-347.
- Carstensen, L. L., Fung, H. H., & Charles, S. T. (2003). Socioemotional selectivity theory and the regulation of emotion in the second half of life. *Motivation and emotion*, 27(2), 103-123.
- Kochoian, N., Raemdonck, I., Frenay, M., & Zacher, H. (soumis). The role of age and occupational future time perspective for employees' motivation to learn.
- Lang, F. R., & Carstensen, L., L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging*, 17(1), 125-139.
- Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and aging*, 24(2), 487-493.

Pour citer cette analyse

Kochoian, N., & Raemdonck, I. (2015). La perspective temporelle future ou comment notre perception d'avenir influence nos objectifs. *Analyses Énéo*, 2015/28.

Avertissement : Les analyses Énéo ont pour objectif d'enrichir une réflexion et/ou un débat à propos d'un thème donné. Elles ne proposent pas de positions avalisées par l'asbl et n'engagent que leur(s) auteur(e)(s).

Énéo, mouvement social des aînés asbl

Chaussée de Haecht 579 BP 40 – 1031 Schaerbeek - Belgique
e-mail : info@eneo.be – tél. : 00 32 2 246 46 73

En partenariat avec



Avec le soutien de



Avec l'appui de

