La méthode Agile serait-elle un prétexte de plus pour se débarrasser des seniors ? Ces derniers sont-ils moins productifs ?

Le **journaliste américain Dan Lyson** démontre dans son dernier livre *Lab Rats* (Hachette Books, 2018), comment les modèles managériaux de la Silicon Valley ont transformé l'ensemble du monde du travail,

Au-delà de son expérience acquise au sein de la Silicon Valley, il explique que la méthode **AGILE,** qui a **le vent en poupe au sein du Groupe Crédit Agricole**, est problématique à l'échelle d'une entreprise.

> « Ca a commencé comme une série de principes pour tenter de fabriquer des logiciels de manière plus efficace. La méthode a été ensuite convertie de façon à « gérer » une entreprise. Vous travaillez dans des petits groupes dénommés « scrums » - c'est un terme assez bizarre -, vous avez des réunions d'équipe tous les matins, vous travaillez sur des cycles de 6 semaines et sur des projets de petite taille. C'est supposé être une **méthode de travail très collaborative et qui va très vite**. C'est donc une façon de **renoncer** à l'idée de mener des **projets à long terme**. Il s'agit de fragmenter les tâches et le temps. Mais en réalité, AGILE n'existe même pas vraiment : il y a des milliers de versions différentes d'AGILE, toutes censées rendre le travail plus efficace. C'est devenu **une tendance**. Mais il s'agit surtout **d'un prétexte pour mettre toujours plus de pression sur les employés** et se débarrasser **des plus vieux travailleurs**, pas assez souples pour s'inscrire dans ce système.

Mais les seniors sont-ils moins productifs ?

Plusieurs études tordent cette idée reçue et pointent l'absence de lien systématique entre âge et productivité. La performance est fortement liée aux conditions de travail tout au long de la carrière. **L'Anact*** a réalisé une synthèse des principaux travaux conduits sur le sujet et conclut :

- Le déclin des capacités est compensé par l'expérience ;
- les populations vieillissantes mettent en œuvre des stratégies de compensation;
- les différences de performance sont dans la plupart des cas, plus marquées entre individus d'une même classe d'âge, qu'entre personnes de classes d'âge différentes.

**Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail*

« Avoir la quarantaine, signifie-t 'il forcément de rentrer en quarantaine ? »

Biologiquement parlant, il est généralement admis que les moyens d'action diminuent à partir de 50 ans, même si les seniors peuvent compenser avec leur expérience et leur relationnel. Mais au-delà de la physiologie, c'est avant tout **l'évolution des normes sociales qui a opéré un déclassement des seniors dans le monde du travail.** « Il n'y a pas si longtemps, on pensait qu'à 40 ans un cadre n'était pas assez mûr et expérimenté pour que lui soient confiées de hautes responsabilités. Ainsi, dans les années 50, la séniorité et la maturité professionnelle se situaient aux alentours de la soixantaine. Il fallait avoir eu la patience d'attendre jusque-là pour se voir confier de lourdes responsabilités politiques ou économiques, rappelle Stéphane Haefliger, sociologue, chargé de cours MBA à HEC Lausanne et responsable du conseil au secteur public chez KPMG. Or aujourd'hui, la carrière se développe entre 20 et 40 ans. Au-delà, la courbe de l'employabilité sociale semble décliner.

On a l'impression **qu'avoir la quarantaine, signifie entrer en quarantaine** ! Pour Stéphane Haefliger, cette barrière psychologique de la quarantaine va de pair avec les nouvelles valeurs sociales véhiculées et valorisées par le management moderne qui résonnent comme autant **d'injonctions** : la jeunesse, la flexibilité ou la souplesse, la performance et la vitesse, dans un contexte **d'urgence quotidienne**. Article datant de 2004.

Dans notre prochain article, nous aborderons une vision plus récente et plus optimiste pour les plus de 40 ans **« Les recruteurs changent de regard sur les seniors »,** source **APEC.**