



Vieillesse et performance au travail. Etude sur une population de commerciaux.

William MAINOZ, spécialisation Ressources Humaines

Directeur de mémoire : Pr.. Adrian BANGERTER, Université de Neuchâtel

Expert : Pr.. Franciska KRINGS, Université de Neuchâtel

Décembre 2009

Vieillesse et performance au travail. Etude sur une population de commerciaux.

William MAINOZ

Résumé

Dans cette étude transversale, menée au sein de la force de vente de la Bâloise Assurances en Suisse sur un échantillon de 301 conseillers clientèle, nous décrivons la forme et l'intensité de la relation entre l'âge chronologique et la performance individuelle au travail (mesurée par 2 critères objectifs). Nous montrons que la performance des conseillers clientèle est très largement indépendante de leur âge. Nous menons, par ailleurs, une démarche exploratoire qui consiste à évaluer dans quelle mesure les relations âge-performance sont influencées par l'utilisation que les conseillers clientèle font des stratégies de sélection, d'optimisation et de compensation tirées du modèle SOC (Baltes & Baltes, 1990) ainsi que par certains traits de leur personnalité, soit la conscience et l'extraversion telles que définies dans la taxonomie du Big five. Dans ce cadre-là, nous montrons notamment que l'utilisation des stratégies SOC ne contribue pas au maintien de la performance objective des conseillers clientèle vieillissants (il s'agit d'une première dans la littérature empirique) et que la personnalité des sujets de l'étude, en termes de conscience comme prédicteur de la performance et qui se révèlent plus nuancés s'agissant de la validité prédictive de l'extraversion et des stratégies SOC. Nous discutons des implications de nos résultats pour la pratique organisationnelle (gestion des âges) et pour la recherche.

Mots Clés

âge, performance, sélection, optimisation, compensation, SOC, conscience, extraversion, Big five.