

Âgisme et fin de carrière

L'âgisme : une entrave à l'insertion professionnelle

- L'âgisme = stéréotyper négativement et discriminer systématiquement les individus parce qu'ils sont (perçus) comme âgés (Butler, 1969; Bytheway, 2005).
- La discrimination liée à l'âge :
 - concerne aussi les travailleurs jeunes
 - mais les conséquences délétères sont plus sévères pour les travailleurs âgés (Nelson, 2005; Snape & Redman, 2003).
- Les données existent surtout sur les employeurs, moins sur les travailleurs eux-mêmes (Desmette et al., 2019)
- L'approche intersectionnelle de l'âgisme : le genre, l'origine, le niveau socioéconomique, ... se combinent souvent aux effets de l'âge (Prévitali et al., 2022)

Différents seuils existent pour identifier le « travailleur âgé »

- OCDE/littérature (Truxillo et al., 2012) = 50 ans
- BE = 45 ans (CCT104)
- USA = 40 ans (loi anti-discrimination sur base de l'âge)

I. Les stéréotypes à l'égard des travailleurs âgés

- Les stéréotypes négatifs à l'égard des travailleurs âgés sont plus répandus que les stéréotypes positifs (Gordon & Arvey, 2004 ; Posthuma & Campion, 2009)

Les travailleurs âgés sont perçus comme (Posthuma & Campion, 2009) :

Moins performants (déficits cognitifs et physiques, moins motivés, NTIC lacunaires, ...)

Mais expérimentés
(Warr & Pennington, 1994)

Résistants au changement (moins adaptables, plus vulnérables, ...)

Moins capables d'apprendre (déficits cognitifs, moins motivés; ...)

Moins intéressants en termes d'investissement (longévité dans l'entreprise réduite, coût supérieur, ...)

Plus fiables (stables, loyaux envers l'entreprise,)



- Les travailleurs âgés en général et les demandeurs d'emploi âgés en particulier font face à des stéréotypes qui questionnent leur employabilité (Fasbender & Klehe, 2019)

II. Les conséquences de l'âgisme du côté de l'employeur

Les travailleurs âgés sont victimes de discrimination dans (l'accès à)l'emploi.

Ils sont (e.g., Finkelstein & Farrell, 2007; Solem, 2018):

- sont moins souvent promus,
- se voient moins offrir de formations,
- sont plus souvent licenciés que les travailleurs jeunes
- sont moins recrutés,



- Test de situation (CVs similaires excepté âge): candidat 46 ans significativement moins invité à l'interview que candidat 31 ans (Ahmed et al., 2012)
- Design XP : un candidat avec les caractéristiques « TA » (empathique, sachant régler les conflits, ...) est moins engagé qu'un candidat avec les caractéristiques « TJ » (capable d'apprendre, rapide, ...) (Abrams et al., 2016)

- Enquête nationale annuelle de 2003 à 2018 auprès de 750 employeurs

Avoir une image positive des TA... mais ne pas les engager

Solem, P.E. (2020). The affective component of ageism needs attention. *Int. J. of Manpower*, 41(5), 583-594.

« Les TA travaillent aussi bien que les TJ »

Table I. Do you agree or disagree that “Workers above 60 years of age are performing at least as well at work as workers below 60”? Percentage (N). Private and public sector managers. NSPB 2018.

	Private sector	Public sector	Total
Completely agree	56	62	57
Partly agree	26	25	26
Neither agree nor disagree	7	7	7
Partly disagree	7	4	6
Completely disagree	3	1	2
Don't know	2	2	2
Sum	100 (602)	100 (150)	100 (752)

Note(s): $\chi^2 = 4,984$, 5 d.f., $p = 0.418$

« Vous aimeriez engager .. »

Table II. Employers liking very well or quite well to recruit different types of workers. Difference 2003–2008 and 2008–2017. Percent (N)

Category of workers	2003 (752)	2008 (750)	Difference 2003–2008	2018 (753)	Difference 2008–2018
Experienced workers	92	96	+4**	95	-1
Young workers	68	79	+11***	84	+5*
Recently educated	59	74	+15***	79	+5*
Seniors	57	71	+14***	62	-9***
Older workers	48	64	+16***	53	-11***
Immigrant workers	-	62	-	65	+3
Disabled workers	-	40	-	42	+2

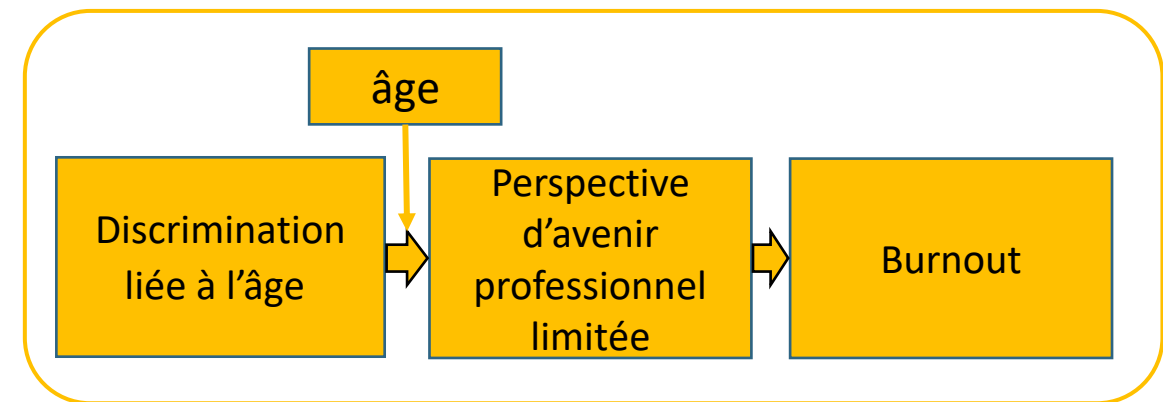
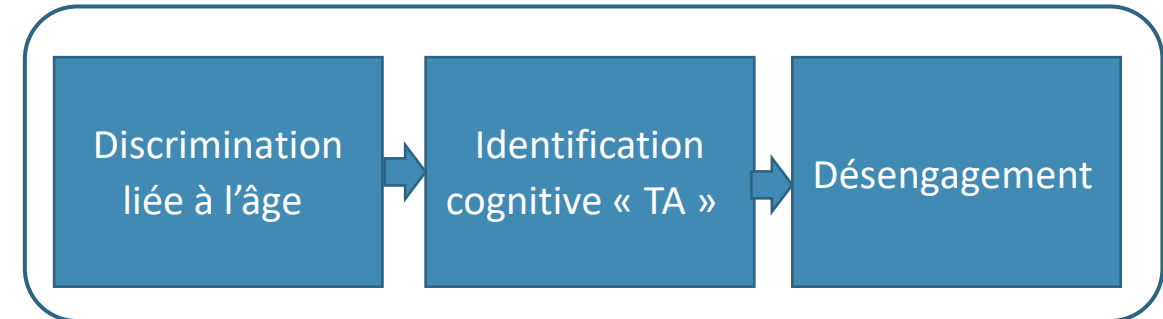
Note(s): * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

- Biais de désirabilité sociale « ne pas exprimer ses stéréotypes »
- La perception positive des travailleurs âgés peut être liée aux collaborateurs âgés mais ne s'étend pas aux travailleurs âgés en général

III. Les conséquences de l'âgisme du côté du travailleur âgé

Percevoir son environnement professionnel comme discriminatoire en raison de l'âge:

- Renforce l'identification de soi comme travailleur en fin de carrière => induit un désengagement du travail chez les TA (Bayl-Smith & Griffin, 2014);
- Diminue la perspective d'avenir professionnel => renforce le burnout, l'effet étant significatif chez les TA mais pas les TJ (Desmette & Villotti, sous presse).



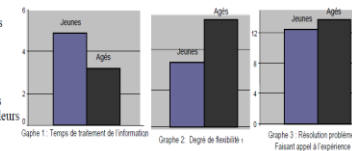
L'évocation de stéréotypes négatifs associés à l'âge (en comparaison à l'évocation de stéréotypes positifs)

- Affecte le bien-être (Von Hippel et al., 2019)
- Réduit la perspective d'avenir professionnel (Barber & Tan, 2018)
- Augmente l'intention de prendre sa (pré)retraite (Gaillard & Desmette, 2010; Von Hippel et al., 2019)

⇒ Être confronté à l'âgisme entraîne le désinvestissement de la sphère professionnelle et affecte la santé

Les travailleurs sous la loupe de l'IRBET

• L'IRBET publie les résultats d'une nouvelle recherche comparant les aptitudes des travailleurs jeunes et des travailleurs dits âgés.
 • Les résultats ne sont pas très encourageants pour les travailleurs âgés.



Les premiers résultats de l'étude « Age et Emploi » menée au début de l'année 2005 par l'IRBET (Institut de Recherche sur le Bien-Être au Travail) ont été publiés ce mois-ci dans le magazine « Research ou Aging » (n° 27 - 2005). Cette nouvelle recherche dans le domaine du vieillissement au travail visait à comparer les aptitudes des travailleurs jeunes et des travailleurs dits « âgés ».

L'étude a été réalisée auprès de 546 employés répartis en deux groupes d'âges (25-ans ans et 45-60 ans) et travaillant dans pas moins de 17 entreprises belges du

secteur privé.

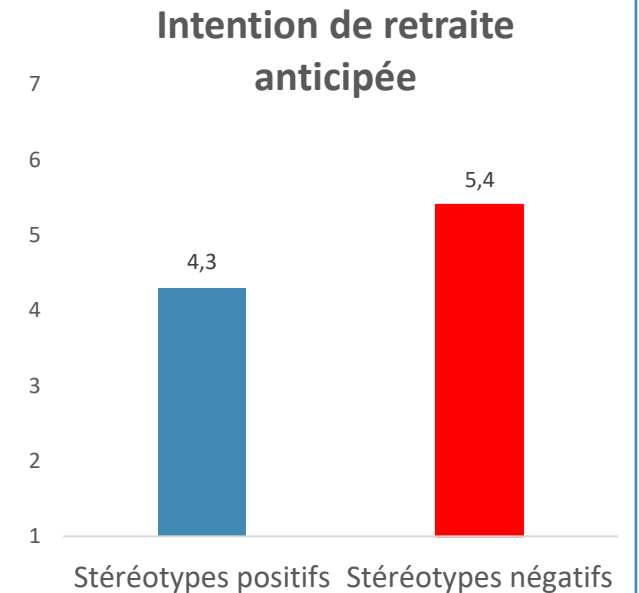
Le désavantage de l'âge

De manière générale, l'article affirme que, conformément aux idées communément admises, une différence a bel et bien été retrouvée entre les aptitudes des travailleurs âgés et celles des travailleurs jeunes.

Les données ont également confirmé que les jeunes travailleurs sont tangiblement plus efficaces dans des tâches faisant appel à des compétences telles que la flexibilité (voir graphique 1), la rapidité du traitement de l'information (voir graphique 2) ou de l'apprentissage

Par contre, il semble que l'expérience que les travailleurs peuvent acquérir au cours de leur carrière ait très peu d'influence sur leur capacité à résoudre des problèmes complexes, ce qui est démontré par le fait que les travailleurs jeunes et âgés obtiennent des résultats similaires dans la résolution de tâches qui font appel à l'expérience.

(...)



Gaillard & Desmette (2010)

Méthode :

- Participants : 30 demandeurs d'emploi de 45-65 ans (échantillon équilibré sur le plan du genre)
- Procédure : recrutés lors d'ateliers de recherche d'emploi

Deux grands types de stratégies d'évitement de l'âgisme dans la recherche d'emploi :

1. Les comportements contre-stéréotypiques

- Revoir ses attentes (salaire, fonction, temps de travail, ...)
- Maintenir ses compétences : formation, volontariat, ... => ne pas être perçu comme étant « sur la touche »
=> mais l'âge reste saillant

2. Les comportements de dissimulation

- Parler le « bon âge » : utiliser des normes de langage « jeunes » lors de l'entretien
- Ne pas mentionner l'âge au profit de l'expérience et des compétences; mais l'âge peut être déduit de l'expérience => l'expérience est souvent partiellement occultée
- Rajeunir son apparence (joindre une ancienne photo au CV,...)

Faire mentir les stéréotypes du travailleur âgé « trop cher » et « peu compétent »

Tenter de camoufler son appartenance au groupe des travailleurs âgés

L'âgisme : un facteur de non- ou dés-insertion professionnelle

La lutte contre l'âgisme : une composante du vieillissement actif (Zacher et al., 2018)

Réduire l'âgisme au sein du monde du travail suppose des actions combinées (Iweins et al., 2013; Levy, 2021) :

- **Eduquer/former** => informer pour déconstruire les stéréotypes associés aux travailleurs âgés
- **Favoriser le contact intergénérationnel** => constater via la connaissance expérientielle
- **Développer une culture multi-âge inclusive** => valoriser la contribution des différents âges afin que le contact intergénérationnel soit positif et régulier

**L'entreprise est un
acteur majeur de
changement**

*Je vous remercie
pour votre attention*



- Abrams, D., Swift, H. J., & Drury, L. (2016). Old and unemployable? How age-based stereotypes affect willingness to hire job candidates. *Journal of Social Issues, 72*, 105–121.
- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economics Letters, 19*, 403–406.
- Barber, S. J., & Tan, S. C. (2018). Ageism affects the future time perspective of older adults. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry, 31*(3), 115.
- Bayl-Smith, P. H., & Griffin, B. (2014). Age discrimination in the workplace: Identifying as a late-career worker and its relationship with engagement and intended retirement age. *Journal of Applied Social Psychology, 44*, 588–599.
- Berger, E. D. (2009). Managing age discrimination: An examination of the techniques used when seeking employment. *The Gerontologist, 49*(3), 317-332.
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The gerontologist, 9*(4_Part_1), 243-246.
- Bytheway, B. (2005). Ageism and age categorization. *Journal of social Issues, 61*(2), 361-374.
- Desmette, D., Henry, H., & Agrigoroaei, S. (2019). Ageing in context: Ageism in action. *The SAGE Handbook of Applied Social Psychology, London, Sage*, 323-46.
- Fasbender, U., & Klehe, U. C. (2019). Job search and (re) employment from a lifespan development perspective. *Work, Aging and Retirement, 5*(1), 73-90. Finkelstein & Farrell, 2007
- Gaillard, M., & Desmette, D. (2010). (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology, 32*, 86–95.
- Gordon, R. A., & Arvey, R. D. (2004). Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation 1. *Journal of applied social psychology, 34*(3), 468-492.
- Nelson, T. D. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of social issues, 61*(2), 207-221.
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of management, 35*(1), 158-188.
- Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal, 13*(1), 78-89.
- Solem, P.E. (2020). The affective component of ageism needs attention. *Int. J. of Manpower, 41*(5), 583-594.
- von Hippel, C., Kalokerinos, E. K., Haanterä, K., & Zacher, H. (2019). Age-based stereotype threat and work outcomes: Stress appraisals and rumination as mediators. *Psychology and Aging, 34*(1), 68.