

**AGISME AU TRAVAIL : ANALYSE DU ROLE DU
CONTEXTE D'EMBAUCHE**

**AGEISM IN THE WORKPLACE : IMPACT OF THE
EMPLOYMENT CONTEXT**

**IWEINS Caroline*, DESMETTE Donatienne*, &
YZERBYT Vincent****

Université catholique de Louvain

*CIRTES - **CECOS

Place du Cardinal Mercier, 10

1348 Louvain-la-Neuve

Belgique

Téléphone : +3210478711

E-mail : caroline.iweins@uclouvain.be

Résumé : Afin d'augmenter le taux d'activité des travailleurs âgés, les gouvernements de l'OCDE ont mis en place des politiques d'emploi favorisant les travailleurs âgés. Cependant, les études montrent que les traitements privilégiant certains groupes minoritaires entraînent des conséquences négatives pour ces derniers. Notre recherche vise donc à éclairer dans quelle mesure les politiques d'emploi favorisant les travailleurs âgés peuvent accroître l'âgisme au travail. Les hypothèses ont été testées via un questionnaire dans lequel le type de traitement a été manipulé (préférentiel vs. mérite) et où l'âgisme a été mesuré à travers ses composantes cognitives, affectives et comportementales. Les résultats soutiennent nos hypothèses indiquant que les traitements préférentiels augmentent les perceptions, émotions et comportements négatifs envers les travailleurs âgés. En conclusion, notre étude contribue à une meilleure compréhension de l'âgisme et de l'influence du contexte sur celui-ci.

Mots - clés : Traitements préférentiels - Agisme – Travailleurs âgés

Abstract : To increase the active workforce for old workers, OECD governments have decided to support policies that promote the employment of old workers. However, research has shown that policies that favour members of minority groups may produce detrimental effects for them. The aim of the present contribution is to understand how preferential treatment may reinforce ageist attitudes in the workplace. To test our hypothesis, participants responded to a questionnaire in one of two conditions (preferential vs. merit) and ageism was measured with a proper consideration of its cognitive, affective and behavioral components. According to our hypothesis results indicated that a preferential treatment increase negative perceptions, emotions and behaviors toward old workers. In conclusion, our findings contribute to a better understanding of ageism and how ageist attitudes are influenced by the context.

Key - words : *Preferential treatment – Ageism – Old workers*

1. Introduction

Actuellement, les sociétés occidentales sont confrontées à une situation paradoxale caractérisée à la fois par le vieillissement de leur population et par le raccourcissement de la vie active en raison notamment des retraites anticipées (Guillemard, 2003). Par exemple, en Belgique, seulement 27% des travailleurs se situant dans la tranche d'âge des 55 - 65 ans sont encore actifs sur le marché de l'emploi (European Commission Eurostat, 2007). Dans ce cadre, les gouvernements des pays de l'OCDE ont développé des politiques d'emploi en vue de promouvoir le taux d'activité des travailleurs âgés.

Or, de nombreuses recherches ont montré que des politiques ciblées sur une catégorie particulière de travailleurs (i.e., les étrangers) peuvent avoir des effets pervers comme la dévalorisation des compétences perçues de cette catégorie de travailleurs (e.g., Heilman & Welle, 2006). Dès lors, nous pouvons supposer que les politiques d'emploi favorisant les travailleurs âgés pourraient avoir l'effet pervers de renforcer l'âgisme, que Butler (1969) définit comme la stigmatisation (i.e., la dévalorisation) et la discrimination (i.e., le traitement injuste) des travailleurs âgés en tant que groupe.

Un grand nombre de recherches illustre en effet la persistance des stéréotypes négatifs et de la discrimination à l'égard des personnes plus âgées dans le monde du travail (Gordon & Arvey, 2004 ; Finkelstein & Farrell, 2007). Cependant, se centrant sur les aspects cognitifs (i.e., les stéréotypes) et comportementaux (i.e., la discrimination) de l'âgisme, la plupart de ces études ont négligé sa composante affective. Or, la littérature concernant les relations intergroupes (e.g., Demoulin & Yzerbyt, 2010) souligne que les biais intergroupes sont constitués non seulement d'une composante cognitive (croyances vis-à-vis des membres d'un groupe) et d'une composante comportementale (actions et tendances comportementales envers ceux-ci), mais également d'une composante affective (les sentiments pour ces membres). Ainsi comme tout autre biais intergroupe, l'âgisme peut être considéré comme une constellation de ces trois composantes.

Dans cette recherche, nous allons donc tenter de mieux comprendre l'influence que peuvent avoir les politiques d'emploi favorisant les travailleurs âgés sur l'âgisme, en situant celles-ci dans le cadre des travaux sur les traitements préférentiels et en prenant appui sur le modèle tripartite des attitudes.

2. Fondements théoriques

Les traitements préférentiels peuvent se définir comme toute politique ayant pour objectif d'améliorer le taux d'activité des individus traditionnellement exclus du marché de l'emploi, en recrutant de manière active certains groupes-cibles (Crosby, Iyer, Clayton, & Downing, 2003).

Cependant, les traitements préférentiels peuvent avoir des effets délétères pour leurs bénéficiaires, ceux-ci étant perçus, dès lors qu'on les soupçonne d'avoir été engagés en raison de leur appartenance sociale, comme manquant personnellement de compétences (e.g., Heilman & Welle, 2006). Les effets délétères des traitements préférentiels sur le plan des perceptions de compétence ont été montrés à de multiples reprises dans les études en psychologie organisationnelle (e.g., Heilman, Lucas, & Block, 1992).

La littérature sur les traitements préférentiels présente néanmoins plusieurs limites. Tout d'abord, les recherches se sont principalement intéressées à l'étude du genre et de l'origine et beaucoup moins à l'âge. Or, l'augmentation de la diversité liée à l'âge devient une préoccupation majeure pour de nombreuses organisations, les travailleurs âgés étant largement absents sur le marché de l'emploi (Furunes & Mykletun, 2006). Ensuite, ces études se sont pour la plupart limitées aux effets délétères des traitements préférentiels sur la dimension de compétence des bénéficiaires, négligeant le fait que les stéréotypes incluent non seulement des traits exprimant la compétence perçue des groupes sociaux mais également des traits renvoyant à leur sociabilité (e.g., Fiske, Cuddy, & Glicke, 2006). D'autres recherches devraient donc également prendre en considération l'influence potentielle des traitements préférentiels sur les perceptions de sociabilité des bénéficiaires.

Afin d'étudier l'influence que ces traitements préférentiels pourraient avoir pour les travailleurs âgés, nous nous sommes penchés sur la littérature sur l'âgisme. Plus précisément, les études dans nos sociétés occidentales (e.g., Kite, Stockdale, Whitley, & Johnson, 2005) et dans le monde du travail (e.g., Finkelstein & Farrell, 2007) mettent en évidence, que même si les travailleurs âgés sont perçus positivement sur certains traits tels que l'expérience, les compétences interpersonnelles ou la loyauté (e.g., Taylor & Walker, 2003), ce sont les stéréotypes négatifs qui prédominent. Les travailleurs âgés sont, en effet, perçus comme moins compétents, moins flexibles, moins adaptables aux nouvelles technologies et aux changements que les travailleurs plus jeunes (e.g., Furunes & Mykletun, 2006). Les recherches qui se sont penchées sur la discrimination liée à l'âge, ont quant à elles montré que les travailleurs âgés avaient moins la possibilité de se former, bénéficiaient de moins de promotion et étaient exclus du marché de l'emploi (e.g., Gordon & Harvey, 2004).

On en sait moins, par contre, sur la dimension affective de l'âgisme. Un modèle issu de la psychologie sociale, le " Bias Map Model " (Cuddy, Glick, & Fiske, 2007) permet de dépasser cette limite en intégrant la dimension affective comme médiatrice des relations entre stéréotypes et comportements. Ce modèle, dans la continuité du " Stereotype Content Model " (Fiske et al., 1999), prédit que la combinaison des deux dimensions fondamentales des perceptions sociales (la compétence et la sociabilité), donne lieu à quatre types d'émotions et de comportements spécifiques. Ce modèle prédit, par exemple, que les groupes sociaux perçus comme étant compétents et sociables suscitent de l'admiration ainsi que des comportements positifs (e.g., coopération) tandis que ceux qui sont perçus comme incompetents et non sociables suscitent du mépris et des comportements négatifs (e.g., exclusion).

L'objectif de la présente recherche est d'étudier l'influence potentielle d'une politique d'emploi favorisant les travailleurs âgés. Plus précisément, trois hypothèses sont formulées dans la ligne des travaux sur le traitement préférentiel (e.g., Heilman & Welle, 2006) et du " Bias Map Model " (Cuddy et al., 2007). Premièrement, nous postulons

qu'un travailleur âgé sera perçu comme moins compétent et moins sociable, étant donné l'effet de halo (corrélation positive) qui unit ces deux dimensions (e.g., Yzerbyt, Kervyn, & Judd, 2008), dans le cadre d'un dispositif de traitement préférentiel que dans le cadre d'un dispositif basé sur le mérite. Deuxièmement, nous supposons que dans le cadre d'un traitement préférentiel, étant donné le pattern attendu pour les stéréotypes (compétence et sociabilité faibles), un travailleur âgé suscitera davantage de mépris que dans le cadre d'un traitement lié au mérite. Enfin, nous postulons qu'un travailleur âgé suscitera davantage de comportements négatifs lorsque ce dernier est associé à un traitement préférentiel plutôt qu'à un traitement basé sur le mérite, étant donné les stéréotypes et émotions induits par le traitement préférentiel.

3. Méthodologie

L'échantillon est composé de 58 adultes belges, âgés de 20 à 58 ans ($M=33$ ans), dont 55% de femmes. Les participants étaient tous en activité professionnelle au moment de l'étude dans des entreprises qui relevaient essentiellement des secteurs médical (57%) et commercial (32%). Le recueil des données s'est fait par le biais d'un questionnaire en ligne via le serveur DORIS (UCL/PSP, version 1.5).

La recherche était présentée comme un pré-test visant à mettre au point un outil de mesure des relations interpersonnelles dans le monde organisationnel. Les participants étaient informés qu'une entreprise-pilote avait récemment engagé un employé, décrit comme un homme de 60 ans (d'autres informations concernant sa situation personnelle et professionnelle étaient également fournies).

Le type de traitement (préférentiel vs. mérite) a été manipulé par le biais d'un scénario dans lequel la cible était présentée à la moitié des participants comme ayant été engagée dans le cadre d'une politique d'emploi favorisant les travailleurs de 50 ans et plus (condition de traitement préférentiel) et, à l'autre moitié des participants, comme ayant été engagée dans le cadre d'une politique d'emploi favorisant les travailleurs les plus compétents (condition de traitement lié

au mérite). Cette formulation a été choisie afin d'une part de souligner la dimension de compétence dans la condition 'mérite' par opposition au traitement préférentiel et d'autre part d'homogénéiser la formulation dans les deux conditions. Ensuite, les participants complétaient un questionnaire comprenant des items sur les stéréotypes, les émotions et les comportements envers la cible âgée ainsi que certaines variables contrôles.

Les stéréotypes ont été mesurés à l'aide de 8 items adaptés de l'échelle de Fiske, Cuddy, et Glick (2006) évaluant la mesure dans laquelle les participants percevaient l'employé âgé comme compétent (sûr de lui, indépendant, intelligent et compétent, $\alpha=.75$) et sociable (chaleureux, tolérant, sincère et de bonne nature, $\alpha=.67$).

Les émotions ont été mesurées à l'aide de neuf items adaptés de l'échelle de Cuddy, Glick, et Fiske (2007) évaluant les niveaux d'admiration (admiration et fierté, $\alpha=.68$), de mépris (mépris, dégoût, répulsion, $\alpha=.77$), de pitié (pitié et compassion, $\alpha=.78$) et d'envie (envie et jalousie, $\alpha=.62$) éprouvés envers la cible âgée.

Enfin, les tendances comportementales ont été mesurées à l'aide de huit items adaptés de l'échelle de Cuddy et *al.* (2007), évaluant les comportements que les participants pourraient développer à l'égard de la cible âgée : facilitation active (aider et protéger, $\alpha=.61$), facilitation passive (s'associer et coopérer, $\alpha=.67$), mal actif (dénigrer et harceler, $\alpha=.73$) et mal passif (ignorer et exclure, $\alpha=.31$). La cohérence interne concernant la mesure du mal passif étant trop faible, chaque item a été analysé séparément.

Outre les variables permettant de tester nos hypothèses, les caractéristiques personnelles (genre et âge) et organisationnelles (secteur d'activité et statut professionnel) ont été mesurées afin de contrôler leur influence sur les processus étudiés.

4. Résultats et analyses

Des analyses préalables révèlent que l'âge, le genre, le secteur d'activité et le statut professionnel n'influencent pas significativement les stéréotypes, émotions et comportements vis-à-vis de la cible âgée. Ces variables contrôles n'ont donc pas été prises en compte dans les analyses ultérieures.

En ce qui concerne les stéréotypes, la recherche met en évidence que, quel que soit le type de traitement (préférentiel ou mérite), la cible âgée est globalement perçue comme plus sociable ($M=5.09$, $SD=0.75$) que compétente ($M=4.85$, $SD=0.75$), $t=2.09$, $p<.05$. Cependant, il apparaît que le contexte dans lequel l'employé âgé a été engagé a une influence sur les perceptions de compétence, $F(1,56)=4.43$, $p<.05$, la cible étant perçue comme moins compétente dans la condition de traitement préférentiel ($M=4.63$, $SD=0.85$) que dans la condition de traitement lié au mérite ($M=5.11$, $SD=0.84$). Par contre, le type de traitement n'a pas influencé significativement les perceptions de sociabilité $F(1,56)=2.49$, $p>.10$, bien que la différence entre les conditions aille dans le sens attendu (traitement préférentiel : $M=4.96$, $SD=0.66$; traitement lié au mérite : $M=5.24$, $SD=0.83$). Ces résultats confirment donc la première hypothèse pour la dimension de compétence mais pas pour la dimension de sociabilité.

Les résultats concernant les émotions mettent en évidence que la cible âgée suscite globalement, quel que soit le type de traitement, plus d'admiration que toute autre émotion (toutes les comparaisons pairées sont significatives à $p<.05$). Le contexte d'embauche a une influence marginale sur le mépris, $F(1,56)=3.79$, $p=.057$, indiquant que la cible âgée est susceptible de susciter davantage de mépris dans la condition de traitement préférentiel ($M=1.51$, $SD=1.01$) que dans la condition de traitement lié au mérite ($M=1.11$, $SD=0.36$). Ceci confirme donc marginalement la deuxième hypothèse.

Enfin, les résultats concernant les tendances comportementales indiquent que, quel que soit le type de traitement, l'employé âgé suscite d'avantage de comportements positifs (facilitation active et passive) que négatifs (mal actif et passif) (toutes les comparaisons pairées étant significatives à $p<.05$). Un effet significatif du contexte est toutefois observé

sur les comportements de type mal actif, $F(1,56)=4.12$, $p<.05$, et, marginalement, sur les comportements de type facilitation passive, $F(1,56)=3.40$, $p<.10$. Ces résultats indiquent que dans le cadre d'une politique d'emploi favorisant les travailleurs de 50 ans et plus, la cible âgée suscite plus de comportements négatifs actifs ($M=1.36$, $SD=0.78$) et moins de comportement positifs passifs ($M=4.67$, $SD=1.04$) chez autrui que dans le cadre d'une politique d'emploi favorisant les travailleurs les plus compétents ($M=1.04$, $SD=0.78$; $M=5.21$, $SD=1.19$ respectivement). Ces résultats confirment donc partiellement la troisième hypothèse, celle-ci étant confirmée pour les comportements négatifs actifs mais pas pour les comportements négatifs passifs.

5. Discussion et conclusion

L'objectif de cette recherche était d'étudier l'impact de traitements préférentiels en faveur des travailleurs âgés sur l'âgisme au travail, en développant l'analyse dans la ligne de l'approche tripartite des relations intergroupes (e.g., Demoulin & Yzerbyt, 2010).

De manière cohérente avec les études sur les traitements préférentiels à l'égard des femmes et des étrangers (e.g., Heilman & Welle, 2006), cette recherche révèle que lorsqu'un travailleur âgé est associé à une politique de diversité, ce dernier risque d'être perçu comme moins compétent qu'un travailleur âgé associé à une politique basée sur le mérite. A notre connaissance, ce résultat est original car la plupart des études sur la diversité se sont concentrées sur l'origine et le genre et non sur l'âge. Or, l'âge devient une préoccupation majeure étant donné les importants changements démographiques que connaissent les organisations actuelles (Furunes & Mykletun, 2006). En outre, partant du constat que les groupes sociaux sont perçus en termes de compétence et de sociabilité (e.g., Cuddy et al., 2007), nous avons également pris en compte la perception de sociabilité, qui s'est, contrairement à la dimension de compétence, révélée insensible à la manipulation du type de traitement. De manière similaire, Heilman, Lucas et Block (1992) ont montré que les

caractéristiques interpersonnelles d'une femme associée à une politique de type " affirmative action " ne sont pas affectées. Enfin, l'approche selon le modèle tripartite des attitudes intergroupes apporte une plus-value significative dans la compréhension des effets que les traitements préférentiels peuvent avoir sur l'âgisme. En effet, les résultats de cette étude montrent que les conséquences délétères des traitements préférentiels ne semblent pas se limiter aux perceptions de compétence mais touchent également les émotions et les tendances comportementales. Au niveau des émotions, cette étude conforte d'autres recherches qui ont montré qu'un traitement préférentiel induit des émotions négatives chez les non-bénéficiaires (e.g., Leach, Lyer, & Pedersen, 2006). Il semblerait en fait que les traitements préférentiels induisent en particulier un sentiment d'injustice marqué, qui affecte globalement la sphère émotionnelle (e.g., Nacoste, 1990). Enfin, en ce qui concerne les comportements, cette étude conforte, avec une population encore non étudiée dans ce cadre, les résultats d'autres recherches qui montrent que les politiques de type " affirmative action " sont susceptibles de renforcer les attitudes de discrimination envers les bénéficiaires (e.g., Crosby, Iyer, Clayton, & Downing, 2003).

Les résultats de cette étude ont également révélé que contrairement à ce qu'a montré la majorité des études sur l'âgisme (e.g., Kite, Stockdale, Whitley, & Johnson, 2005), la cible âgée est perçue positivement (surtout sur la dimension de sociabilité) et suscite de l'admiration et des comportements positifs. Ces résultats sont toutefois à prendre avec précaution. En effet, dans leur méta-analyse, Gordon et Arvey (2004) ont mis en évidence que les études qui induisent une comparaison directe entre travailleurs jeunes et travailleurs plus âgés induisent une évaluation plus négative de ces derniers que lorsque les participants sont amenés à évaluer uniquement les travailleurs âgés. Or, dans notre étude, seule une cible âgée, sans comparaison avec une cible jeune, devait être évaluée. Par ailleurs, les travaux en psychologie sociale se sont principalement intéressés au groupe des personnes âgées (c'est-à-dire le plus souvent des personnes de plus de 65 ans, retraitées) et non des travailleurs âgés. Or, dans le milieu

professionnel, les choses semblent plus ambivalentes au niveau des perceptions de compétence. Redman et Snape (2002) ont, par exemple, distingué deux dimensions dans les perceptions de compétences des travailleurs âgés : d'une part l'efficacité au travail (i.e., l'expérience et la capacité à travailler en équipe) et d'autre part l'adaptabilité (la capacité d'innovation et l'adaptation aux nouvelles technologies). Ces auteurs montrent que les travailleurs âgés sont perçus positivement sur la première dimension et négativement sur la seconde. Il est possible que la perception de compétence telle que définie par Cuddy et collègues (2007) et utilisée par nous comprenne de manière indifférenciée ces deux dimensions et ne soit de ce fait pas un indicateur suffisamment fin des performances perçues des travailleurs âgés. Il serait dès lors intéressant d'étudier l'impact des traitements préférentiels liés à l'âge en distinguant les deux dimensions identifiées par Redman et Snape (2002). Néanmoins, ces résultats restent novateurs dans la compréhension de l'âgisme, en soulignant le rôle du contexte et en investiguant de manière multidimensionnelle le processus d'âgisme.

En résumé, les résultats de cette recherche confirment, dans la lignée d'autres études (e.g., Little, Murry, & Wimbush, 1998), que les politiques anti-discrimination de type " affirmative action " peuvent contribuer à renforcer ce qu'elles visent à combattre. En conséquence, bien que gérer la diversité des âges en entreprise reste un objectif essentiel dans la perspective d'une prolongation de la vie active, il paraît essentiel d'encadrer les pratiques mises en œuvre afin de réduire leurs effets pervers potentiels.

Références

- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9, 243-246.
- Crosby, F. J., Iyer, A., Clayton, S., & Downing, R. A. (2003). Affirmative action: Psychological data and the policy debates. *American Psychologist*, 58, 93-115.
- Cuddy, A. J. C., & Fiske, S. T. (2002). Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older persons. In T. D. Nelson (Ed.),

- Stereotyping and prejudice against older persons.* (pp. 3-26). Cambridge, MA, US: The MIT Press.
- Cuddy, A. J., Glick, P., & Fiske, S. T. (2007). The BIAS Map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*, 631-648.
- Demoulin, S., & Yzerbyt, V. (2010). Intergroup relations. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology*. (pp. 1024-1083). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Eurostat. (2007, December 16). Personnes hors du marché du travail: La tendance à la baisse se poursuit. Retrieved April 15, 2010 from http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-SF-07-122
- Finkelstein, L. M., & Farrell, S. K. (2007). An expanded view of age bias in the workplace. In K. S. Kenneth, & G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century*. (pp. 73-108). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., & Glick, P. (2006). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Cognitive Sciences*, *11*, 77-83.
- Furunes, T., & Mykletun, R. J. (2006). Why diversity management fails: Metaphore analyses unveil manager attitudes. *Hospitality Management*, *26*, 974-990.
- Gordon, R. A., & Arvey, R. D. (2004). Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, *34*, 468-492.
- Guillemard, A. M. (2003). L'âge de l'emploi. Les sociétés face à l'épreuve du vieillissement. In A. Colin (Ed.). Paris.
- Heilman, M. E., Lucas, J. A., & Block, C. J. (1992). Presumed incompetent? Stigmatisation and affirmative action efforts. *Journal of Applied Psychology*, *4*, 536-544.
- Heilman, M. E., & Welle, B. (2006). Disadvantaged by diversity? The effects of diversity goals on competence perceptions. *Journal of Applied Social Psychology*, *36*, 1291-1319.
- Ivancevich, J. M., & Gilbert, J. A. (2000). Diversity management: Time for a new approach. *Public Personnel Management*, *29*, 75-92.
- Kite, M. E., Stockdale, G. D., Whitley, B. E., & Johnson, B. T. (2005). Attitudes toward younger and older adults: An updated meta-analytic review. *Journal of Social Issues*, *61*, 241-266.
- Leach, C. W., Iyer, A., & Pedersen, A. (2006). Anger and guilt about ingroup advantage explain the willingness for political action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *32*, 1232-1245.
- Little, B. L., Murry, W. D., & Wimbush, J. C. (1998). Perception of workplace affirmative action plan. *Group & Organization Management*, *23*, 27-47.
- Nacoste, R. B. (1990). Sources of stigma: Analysing the psychology of Affirmative Action. *Law and Policy*, *12*(2), 175-195.

- Redman, T., & Snape, E. (2002). Ageism in teaching: Stereotypical beliefs and discriminatory attitudes towards the over-50s. *Work, Employment and Society, 16*, 355-371.
- Taylor, P., & Walker, A. (2003). Age discrimination in the labour market and policy responses: The situation in the United Kingdom. *The International Association for the Study of Insurance Economics, 28*, 612-624.
- Yzerbyt, V. Y., Kervyn, N., & Judd, C. M. (2008). Compensation versus halo: The unique relations between the fundamental dimensions of social judgment. *Personality and Social Psychology Bulletin, 34*, 1110-1123.