Âgisme : récupération idéologique d'une discrimination

Les discriminations liées à l'emploi qui frappent les travailleurs âgés reposent sur des stéréotypes et des préjugés, mis en évidence voici déjà cinquante ans. Cependant, ces préjugés ne sont pas uniquement structurels. Ils sont également utilisés au gré des aléas de la conjoncture : ainsi, en période de récession, les séniors sont les premiers licenciés. À l'inverse, depuis 2000, l'Union européenne fait du maintien à l'emploi de cette catégorie une priorité. Le phénomène de la discrimination à l'âge n'est donc pas neuf, mais il fait l'objet d'une récupération idéologique de la part du monde politique et des médias.

Nathalie Burnay

Nathalie Burnay est chercheuse à l'Unité d'hygiène du travail (U.C.L.), maitre de conférences aux F.U.N.D.P.

« L'âge est une donnée biologique socialement manipulée et manipulable » (P. Bourdieu).

La fin de carrière occupe le devant de la scène politique depuis quelques années. Les discours alarmistes sur la nécessité de réformer un système de retrait anticipé se multiplient, sous prétexte d'une révolution démographique majeure : le système actuel de retraite ne peut fonctionner sur un quotient d'actifs-non actifs aussi bas. Il est donc impératif d'accroitre les pourcentages d'actifs si l'on veut sauver la sécurité sociale et donc augmenter notamment le nombre de séniors encore présents sur le marché de l'emploi.

Ce discours, fortement idéologique, fait apparaitre sur la scène publique une argumentation d'un genre nouveau : les séniors sont victimes de discriminations insupportables qui les écartent, directement ou indirectement, de leur activité professionnelle bien trop tôt.

Si cette forme de légitimation des discours ambiants est relativement récente, les formes de discrimination à l'égard des séniors ne le sont pas…

ÂGISME, DISCRIMINATIONS ET PRÉJUGÉS

Apparu aux États-Unis en 1969, le terme âgisme est défini comme le processus par lequel préjugés et discrimination se créent à l'encontre d'individus par le simple fait qu'ils sont plus âgés. Au niveau professionnel, deux types de discrimination fondée sur l'âge peuvent être identifiés : les discriminations directes ou indirectes (Leleu, 2001).

Les premières renvoient aux mesures qui visent les travailleurs âgés uniquement du fait de l'âge. On parlera de discrimination directe, par exemple, lorsque des limites d'âge figurent dans les offres d'emploi ou de formation, ou encore lorsqu'on impose l'âge de la retraite comme limite au-delà de laquelle il est interdit de travailler. Cette forme de discrimination fait l'objet d'une règlementation particulière (lois des 20 janvier et 25 février 2003) qui introduit des mécanismes de protection des travailleurs : il est interdit en cas de recrutement de personnel de faire référence à une limite maximale d'âge à partir de laquelle le candidat ne peut plus poser sa candidature ; il est également interdit dans le cadre de la sélection du personnel de fixer une limite d'âge maximale à partir de laquelle le candidat ne serait plus pris en considération pour une entrée en service.

Les discriminations indirectes sont des mesures qui, sans être directement liées à l'âge, affectent de manière disproportionnée et négative les travailleurs âgés par rapport à d'autres groupes d'âge (Drury, 1993, p. 12). Les stéréotypes ou préjugés présidant à la sélection de candidats à l'emploi font partie des formes de discrimination indirecte puisqu'ils sont susceptibles d'influencer les attitudes et les comportements tant de la personne qui les subit que de celle qui les exerce.

L'âgisme correspond donc à des formes de discrimination indirecte qui naissent des préjugés ou autres stéréotypes sociaux à l'égard des travailleurs âgés. Les stéréotypes les plus répandus sont les suivants : les travailleurs âgés éprouvent davantage de difficultés physiques, ils développent une résistance au changement (y compris aux nouvelles technologies) ; ils ont moins de capacités d'apprentissage, ils doivent être exclus des formations professionnelles ; ils sont moins productifs et moins impliqués dans leur boulot et ils coutent plus chers. Bien sûr, ils apparaissent également comme moins souvent absents, subissent moins d'accidents de travail et peuvent compter sur une meilleure expérience professionnelle. Mais ces dernières caractéristiques ne permettent pas d'effacer l'impact négatif des précédentes.

STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS

La présence de préjugés, positifs ou négatifs, liés à l'avancée en âge, ne date pas d'aujourd'hui, bien qu'elle soit fortement d'actualité en Belgique ces dernières années. De nombreuses enquêtes ont ainsi mis au jour la présence de préjugés à l'égard du travailleur âgé. Les différentes enquêtes menées depuis plus de cinquante ans à ce sujet mettent toutes en lumière la présence et la force des préjugés. On constate peu d'évolution positive durant

ces cinquante années de recherche dans le domaine et on peut donc conclure à une certaine constance dans les résultats globaux. Certains stéréotypes sont bien présents dans les esprits. Ils se retrouvent de manière significative dans la plupart des enquêtes présentées. La présence de stéréotypes liés aux difficultés physiques, à la résistance au changement, aux difficultés dans leur rapport à la jeunesse ainsi qu'à la difficulté d'apprentissage est ainsi confirmée. D'autres stéréotypes révèlent un travailleur âgé avec des qualités supplémentaires : il est perçu comme plus sociable et plus expérimenté professionnellement. Ces divergences peuvent être attribuées à différents facteurs explicatifs : la nature de l'échantillon sélectionné, le lieu ou l'époque de l'enquête.

La présence de stéréotypes sociaux à l'égard du travailleur âgé ne constitue donc pas un fait nouveau, et cela laisse penser que les discriminations à l'âge existent dans le monde professionnel depuis quelques décennies au moins. Les employeurs, mais aussi les travailleurs, ont donc incorporé l'idée selon laquelle l'avancée en âge modifierait les performances et les compétences du travailleur. En période de récession, le travailleur âgé a donc « tout naturellement » fait les frais d'une compression du personnel sous le prétexte d'un manque de motivation, d'une productivité plus faible ou… d'une certaine forme de préservation de sa santé. La pénurie de main-d'œuvre, au contraire, amène les employeurs à mettre en avant les qualités d'expérience et de savoir-faire d'une population plus âgée.

INFLUENCE DU CONTEXTE

Si les préjugés à l'égard du travailleur âgé sont structurellement présents, ils sont utilisés par le management en fonction de la conjoncture, en considérant le travailleur âgé comme un réservoir de main-d'œuvre à préserver ou à évacuer en premier. Les préjugés demeurent, mais les justifications changent au gré de la conjoncture…

Ce double phénomène, à la fois structurel dans sa persistance et conjoncturel dans ses légitimations, se retrouve également chez les autres acteurs sociaux. Le monde politique, mais également scientifique, n'est pas à l'abri de telles influences. L'histoire des différentes enquêtes menées sur le sujet est éclairante à ce propos. En effet, au-delà d'une étude spécifique sur les résultats, l'anamnèse des enquêtes montre l'importance de facteurs conjoncturels sur la construction des discours politiques et scientifiques : la discrimination à l'âge dépasse progressivement le cadre professionnel de l'entreprise pour devenir un enjeu politique majeur. Le monde scientifique va, lui aussi, connaitre ce changement.

Les premières études menées sur les stéréotypes sociaux à l'égard du travailleur âgé datent des années cinquante et sont menées par deux équipes américaines, presque simultanément : l'enquête de Tuckman et Lorge date de 1952 alors que l'équipe gravissant autour de Kirchner et Dunnette date de 1954. Elles mettent déjà en évidence les difficultés rencontrées par cette population pour se maintenir sur le marché du travail. L'objectif de ces enquê-

tes est de dénoncer la force des stéréotypes sociaux dans les choix managériaux. Il ne s'agit en effet pas d'une volonté des travailleurs âgés de quitter prématurément le monde professionnel, mais bien du résultat de politiques managériales qui reposent principalement sur des préjugés qu'il faut combattre. Elles mettent donc déjà en évidence un problème structurel du marché de l'emploi qui ne se révèlera en Europe que plus tard. On constate en effet une adéquation entre l'évolution du marché du travail et les préoccupations des scientifiques. L'hypothèse centrale autour de laquelle vont se déployer les enquêtes des années cinquante consiste à établir un lien de causalité entre les représentations sociales liées à l'âge et l'employabilité. Plus exactement, ce sont les stéréotypes sociaux véhiculés à propos du travailleur âgé qui, consciemment ou inconsciemment, poussent à son éviction prématurée. Il s'agit donc pour les auteurs de vérifier cette hypothèse en mesurant la force de ces stéréotypes dans la population.

Dès la fin des années soixante, d'autres recherches américaines voient le jour. L'objectif poursuivi demeure bien l'établissement d'une relation entre la présence de stéréotypes sociaux à l'égard des travailleurs âgés et leur retrait prématuré du marché de l'emploi. Mais les justifications changent de nature. En effet, vient se greffer une dimension politique dans le débat en reconnaissant publiquement l'âge comme étant un facteur de discrimination au même titre que la race ou que le genre. L'article de Rosen et Jerdee de 1976[1] est éloquent à ce propos. Cette période se caractérise dès lors par une appropriation dans le champ public et politique d'une problématique jusque-là demeurée dans la sphère privée. Le Congrès américain reconnait l'existence d'une discrimination à l'âge et adopte une série de mesures visant à combattre celle-ci (Neumark, 2003).

De nombreuses études établiront ensuite les liens existant entre la présence de stéréotypes sociaux, la discrimination à l'âge et le retrait prématuré du marché de l'emploi. Cette question de la discrimination à l'âge jouera comme un élément médiateur lorsque les auteurs voudront insérer leurs propos dans un contexte politique et non plus uniquement scientifique. Elles démontrent le caractère discriminant de l'âge sur le marché du travail. (McEvan 1990, Laczko and Phillipson 1991 ; Itzin and Phillipson 1993).

Dans les années quatre-vingt, mais surtout dans les années nonante, le monde scientifique européen commence à s'intéresser au problème de l'âge. La cause est évidente : les taux d'emploi des plus âgés s'effondrent dans la plupart des pays d'Europe à partir de la fin des années septante. Comme le soulignent Taylor et Walker, le facteur principal pour comprendre les départs anticipés en Grande-Bretagne est à rechercher dans la récession des années septante et quatre-vingt.

Trois raisons peuvent expliquer cette chute des taux d'emploi selon ces auteurs : les facteurs économiques et la récession, l'envie des travailleurs de mettre fin à leur vie professionnelle et les politiques

[1] « Until recently the problem of age discrimination in employment practices has been overshadowed by the problem of race and sex discrimination. However, there are now several indications that government agencies intend to enforce vigorously the 1967 Age Discrimination in Employment Act » (Rosen et Jerdee, 1976, p. 428.) L'Adea (Age Discrimination in Employment Act) est votée en 1967 par le Sénat et la Chambre des représentants des États-Unis d'Amérique réunis en Congrès (Pub. L. 90-202). Cette loi interdit les discriminations à l'âge commises sur des personnes de plus de quarante ans. La Older Workers Benefit Protection Act (Pub. L. 101-433) amende plusieurs sections de l'Adea en 1991.

sociales menées par les gouvernements en faveur d'un départ anticipé. C'est dans ce contexte de récession que l'Union européenne saisit la question de l'âge et en fait une priorité majeure (sommet de Lisbonne en mars 2000, sommet de Stockholm en mars 2001). Les enquêtes menées en Europe sur les stéréotypes sociaux liés aux travailleurs âgés s'inscrivent dans la logique de cette politique européenne, mais aussi dans la tradition américaine de la discrimination à l'âge. Les études de Walker et Taylor des années nonante se situent dans le prolongement des travaux de Decker de 1983 et de Aaronson de 1966. Tous soulignent la nécessité de combattre les préjugés sur les travailleurs âgés afin d'encourager les entreprises à maintenir cette population sur le marché du travail.

Dans la même perspective, la présence ou l'absence d'un item dans les protocoles de recherches n'est pas neutre. Elle témoigne d'une hypothèse faite à priori par les auteurs et qu'il va s'agir de confirmer ou d'infirmer. L'item inséré est perçu par les auteurs comme pertinent dans leur champ d'investigation, mais reflète aussi le contexte dans lequel l'enquête prend place. Prenons deux exemples qui témoignent d'une évolution des items retenus. L'expérience supplémentaire n'apparait dans la littérature qu'à partir du milieu des années nonante et les enquêtes suivantes en feront également état. Ce « nouvel » item doit être analysé en rapport avec l'évolution des contextes d'émergence de la problématique évoquée dans la première partie de cet article. Il s'inscrit en effet dans une logique de réhabilitation du travailleur plus âgé dont les discours européens regorgent depuis cette période. De la même manière, la question du cout du travailleur est hautement symbolique et n'apparait que dans trois recherches, l'une des années cinquante, les deux autres des années deux-mille. Dans la première enquête, les auteurs ne concluent pas à la présence de ce stéréotype, dans les enquêtes plus récentes, cinquante ans plus tard, elle apparait comme étant un des éléments les plus significatifs de l'étude… Cette conclusion laisse bien évidemment sous-entendre que les travailleurs interrogés voient dans cette main-d'œuvre plus expérimentée un cout supplémentaire à « digérer » pour l'entreprise.

UNE RÉCUPÉRATION IDÉOLOGIQUE

La mise sur le devant de la scène médiatique et politique de la présence de discriminations à l'âge révèle non pas l'apparition d'un phénomène nouveau, mais bien une certaine forme de récupération idéologique de faits anciens. Les préjugés à l'égard du travailleur âgé ne datent pas d'aujourd'hui et cinquante années de recherche menées à ce sujet confirment la force et la prégnance de discriminations à l'âge.

Si celles-ci demeurent relativement stables, leur usage suit de très près le contexte idéologique de l'époque. Leur dénonciation ne relève pas exclusivement de considérations humanistes, mais reflète également une idéologie ambiante. Le monde scientifique n'est d'ailleurs pas absent du jeu de dénonciation et participe par là à l'air du temps.

ypes of Aging », *Journal of Gerontology,* n° 21, p. 458-462.

Bourdieu P. (1980), *Questions de sociologie*, Minuit, Paris.

Decker W. H. (1983), « Stereotypes of Middle-aged and Elderly Professionnals. Psychology », a *Quarterly Journal of Human Behaviour*, vol. 20, n° 3-4, p. 60-67.

Drury E. (1993), *Discrimination fondée sur l'âge exercée contre les travailleurs âgés de la communauté européenne. Une analyse comparative,* Eurolink Age, Bruxelles, 83 p.

Hassell B., Perrewe P. (1995), « An examination of Beliefs about Older Workers: do Stereotypes still exist? », *Journal of Organizational Behaviour*, vol. 16, n° 5, p. 457- 468.

Henkens K. (2000), « Supervisors' attitudes about the early retirement of subordinates », *Journal of Applied Social Psychology,* 30 (4), 833-852.

Henkens K., Tazelaar F. (1994), « Early retirements of civil servants in the Netherlands », *Journal of Applied Social Psychology,* 24 (21), 1927-1943.

Kirchner W., Lindbom T., Paterson D. (1952), « Attitudes toward the Employment of Older People », *Journal of Applied Psychology,* vol.36, n° 3, p. 154-156.

Kirchner W., Dunnette M. (1954), « Attitudes toward Older Workers », *Personnel Psychology*, vol. 7, p. 257-265.

Leleu M. (2001), « Stéréotypes et travailleurs âgés. Le cas de la Belgique et des pays limitrophes: Luxembourg, Pays-Bas », Rapport pour le Bureau international du travail, ILO, Genève.

Neumark D. (2003), « Age Discrimination Legislation in the United States », *Contemporary Economic Policy*, vol. 21, n° 3, p. 297-317.

Remery C., Henkens K., Schippers J., Ekamper P. (2003), « Managing an aging Workforce and a tight labor Market: views held by Dutch Employers », *Population Research and Policy Review*, vol. 22, p. 21-40.

Rosen B., Jerdee T.H. (1976), « The Nature of Job-related age stereotypes », *Journal of Applied Psychology*, vol. 61, p. 180-183.

Rosen B., Jerdee T.H. (1976), « The Influence of Age Stereotypes on Managerial Decisions », *Journal of Applied Psychology,* vol.61, n° 4, p. 428-432.

Roosen, Jerdee T.H. (1977), « Too Old or not too Old », *Harvard Business Review,* n° 11-12.

Taylor P., Walker A. (1993), « Employers and Older Workers », *Employment Gazette,* vol.101, n° 8, p. 371-378.

Taylor P. E., Walker A. (1994), « The Ageing Workforce: Employers' Attitudes towards Older People », *Work, Employment and Society,* vol. 8, n° 4, p. 569-591.

Taylor P.E., Walker A. (1998), « Employers and Older Workers: attitudes and Employment practices », *Ageing and Society,* n° 18, p. 641-658.

Tuckman J., Lorge I. (1952), « Attitudes toward older Workers », *Journal of Applied Psychology,* vol. 36, n° 3, p. 149-153.

Cet article s'inscrit dans le cadre du Projet « Capa », subsidié par l'Union européenne, Fonds social européen, et le Service public fédéral belge, « Emploi, travail et concertation sociale ».