

.....|le savoir vivant|

## LA DIVERSITÉ DES ÂGES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : LA DISCRIMINATION CONTRE LES TRAVAILLEURS PLUS ÂGÉS ET SES MÉCANISMES

Franciska Krings  
Université de Lausanne

58<sup>ème</sup> Congrès annuel de la Société  
Française de Psychologie  
Nice, 2017

  
UNIL | Université de Lausanne

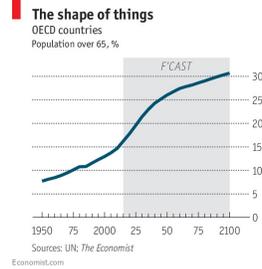
## PLAN

- Quel est le problème: La diversité des âges et la discrimination fondée sur l'âge
- Les causes de la discrimination
  - Focus 1 - Stéréotypes associés aux travailleurs plus âgés
  - Focus 2 - Caractéristiques associées aux visages des travailleurs plus âgés
- Combattre la discrimination
  - Focus 3 - Comment les candidats peuvent déjouer les stéréotypes
- Conclusions

  
UNIL | Université de Lausanne

## QUEL EST LE PROBLÈME? LA DIVERSITÉ DES ÂGES

- Evolution démographique
  - Augmentation de l'espérance de vie et taux de fertilité bas ou reculant
  - Augmentation des années de vie en bonne santé après 50 ans
- Marché du travail : Augmentation du nombre de travailleurs de 50+ et 65+ ans
- Défi majeur :
  - Intégrer les personnes de tous âges et garantir l'égalité des chances dans les organisations



## L'AMPLEUR DU PROBLÈME: QUELQUES INDICES

### 1. Statistiques d'emploi

- Taux d'emploi moyen UE pour les personnes ayant 24-54 ans: env. 75%
- Travailleurs âgés: augmente mais reste bas

	EU28 <sup>a</sup>			Germany			France		
	2005	2007	2015	2005	2007	2015	2005	2007	2015
<b>Employment</b>									
-- Employment rate, 55-64 (% of the age group)	42.2	44.4	53.2	45.5	51.3	66.2	38.5	38.2	48.6
of which 55-59	55.0	57.2	66.9	63.4	66.7	77.5	55.2	55.4	68.9
60-64	26.8	29.1	38.2	28.2	32.9	53.3	13.8	15.7	27.5
-- Employment rate, 65-69 (% of the age group)	8.8	9.4	11.6	6.5	7.1	14.5	2.8	3.2	5.9

b) Weighted averages for 28 European Union member countries with the exception of earnings and the share of 55-64 with tertiary education which are unweighted.  
Data from older workers scoreboard, OCDE

## 2. Perceptions

- *Eurobarometer*, 2012 :
  - 27'000 participants: Discrimination fondée sur l'âge vaste/rare dans votre pays?
    - *La discrimination des 30- ans est vaste* : 18%
    - *La discrimination des 55+ ans est vaste* : 45%
- *Kelly Services*, 2006
  - 70'000 participants : Discrimination vécue pendant les 5 dernières années ?
    - Fondée sur l'âge > fondée sur le sexe
    - Taux le plus haut chez les participants 50+ ans
    - Surtout à l'emploi

## 3. *Testing / études Audit*

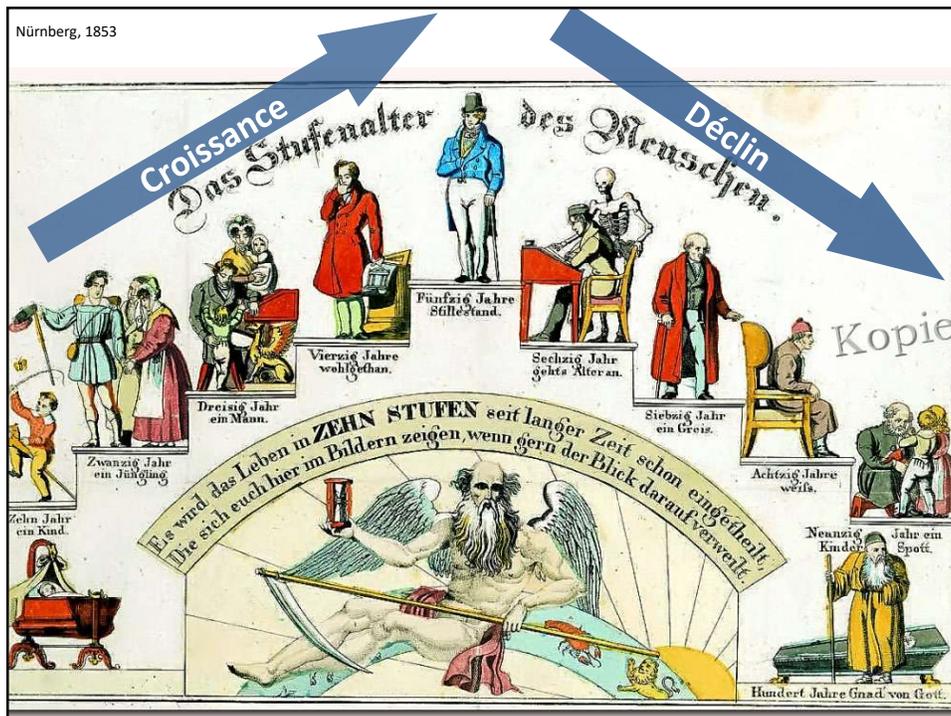
- Méthode: envoyer, en réponse à une offre d'emploi, 2 CV accompagnés d'une lettre de candidature qui ne diffèrent que par l'âge
- En France : Un candidat plus âgé a environ 3 fois moins de chance de passer le premier stade de sélection Amadiou, Dumez & Mouhoubi, Octobre 2012
- Études réalisées dans plusieurs pays et contextes (p.ex. branches) différents: Le taux de discrimination varie entre les études mais chaque étude constate une discrimination contre le/la candidat/e plus âgé/e Neumark, in press

## LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ÂGE

- La discrimination fondée sur l'âge existe et frappe surtout les travailleurs plus âgés
- Pourquoi ?
  - Question essentielle pour combattre la discrimination de manière efficace
  - **Focus 1** - Une cause : nos croyances et stéréotypes

Unil  
UNIL | Université de Lausanne

7



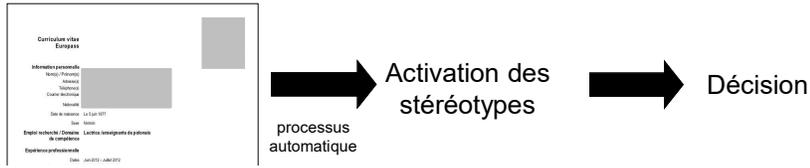
## CROYANCES ET STÉRÉOTYPES

- Croyances sur les carrières:
  - Modèles normatifs de carrière, ex. modèle en stade de Donald Super
    - 35-45 ans : s'établir
    - 45-55 ans : maintenir
  - Normes d'âge de carrière Lawrence, 1988
- Stéréotypes:
  - Les personnes jeunes et plus âgées considèrent les travailleurs âgés comme étant Posthuma & Campion, 2008
    - moins compétents, moins flexibles, plus souvent malades, moins motivés, moins capables d'apprendre,
    - plus chaleureux et loyaux
  - «Gentils mais incompetents»: Compétence basse, chaleur humaine haute Cuddy, & Fiske, 2005; Krings, Sczesny, & Kluge, 2011

## GRAIN DE VÉRITÉ ?

- La relation entre l'âge et la performance au travail Ng & Feldman 2008
  - Méta-analyse: 380 études, 10 indicateurs (ex. performance générale, créativité, absentéisme)
  - Résultat : L'âge n'est pas associé à la performance en général et quand il l'est, l'association est favorable (par ex. pour l'absentéisme)
- Le contenu des stéréotypes Ng & Feldman 2012
  - Méta-analyse: 418 études, 39 indicateurs représentant les stéréotypes associés aux travailleurs âgés (ex. motivation, flexibilité par rapport au changement organisationnel, santé)
  - Résultat : L'âge n'est pas associé aux indicateurs stéréotypés, à part pour la motivation de développer sa propre carrière

# STÉRÉOTYPES : FORCE MOTRICE DE LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE?



par ex. Devine, 1989; Heilman, 1983

- Les stéréotypes associés aux travailleurs âgés peuvent avoir des conséquences néfastes
  - en particulier le stéréotype sur leur (in)compétence
  - indépendamment des exigences du poste ou des caractéristiques du recruteur



UNIL | Université de Lausanne

# ETUDE EXPÉRIMENTALE: SIMULATION D'EMBAUCHE

Krings, Sczesny, & Kluge, 2011; Kaufmann, Krings, & Sczesny, 2016

- Les participants prennent le rôle d'un recruteur
  - Tâche: à l'aide d'une annonce de poste et d'un CV, évaluer le dossier d'un candidat
  - Candidat postule pour un poste de l'agent de voyage
    - poste perçu comme adéquate pour les employés jeunes et plus âgés
- Manipulation de l'âge : CV, date de naissance
  - Les CVs sont identiques mais le candidat âgé a plus d'années d'expériences professionnelles (non-pertinents)



UNIL | Université de Lausanne

for a review, see Gordon & Arvey, 2004; Baltes, Reiss, Rudolph, & Baltes, 2011

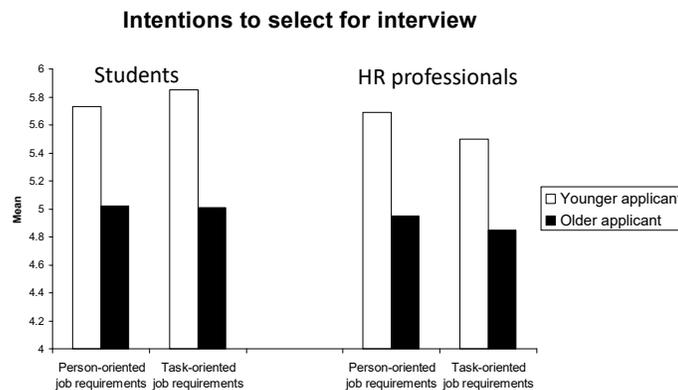
Krings, Sczesny, & Kluge, 2011. *British Journal of Management*, studies 2 and 3

- Design expérimental 2 X 2
  - Âge du candidat (intra-sujet) : plus âgé (50 ans) vs. plus jeune (29 ans)
  - Exigences du poste (inter-sujet) : orienté vers les personnes vs orienté vers la tâche
- Variable dépendante : Sélection
- Variable médiatrice: Croyances stéréotypées (compétence, chaleur humaine)
- Participants : 101 étudiants en gestion et économie, 88 conseillers en Ressources Humaines ( $M_{HR\ Exp} = 8.2\ ans, SD = 6.6$ )



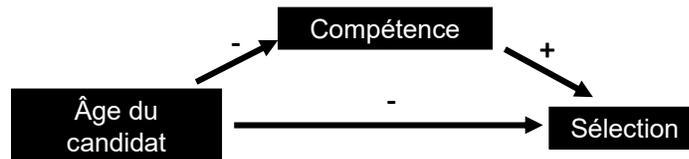
## RÉSULTATS : SÉLECTION

Krings, Sczesny, & Kluge, 2011; études 2 et 3



- Effet principal de l'âge du candidat, pas d'autres effets
- Choix final : 74% des étudiants et 77% des conseillers RH ont choisi le jeune candidat
- Pas d'impact de l'expérience professionnelle ; l'âge du recruteur atténuait les effets dans une certaine mesure (mais ils restaient *sign*)

## RÉSULTATS : MÉDIATION



- Médiation partielle, surtout via la croyance que les candidats plus âgés sont moins compétents et moins performants au travail

- Discrimination fondée sur l'âge et stéréotypes
  - Discrimination persistante des candidats plus âgés, indépendamment des exigences du poste, de l'âge ou de l'expérience professionnelle du recruteur
  - Les stéréotypes associés aux travailleurs âgés, surtout concernant leur (in)compétence, sont une des forces motrice de cette discrimination
- Mais c'est pas le seul facteur qui influence les décisions des recruteurs ...
- Approche écologique à la perception sociale : Les signaux sensoriels dans le visage, la voix ou le corps influencent l'impression que nous nous faisons des autres  
Freeman & Ambady, 2011; Bodenhausen & McCrae, 2006; Zebrowitz & Montepare, 2008
- **Focus 2** - la photo: les impressions déclenchées par les traits du visage comme force motrice de la discrimination fondée sur l'âge



## IMPRESSIONS BASÉES SUR LE VISAGE

- Approche écologique à la perception sociale
- Visage: *cue-level*; Freeman & Ambady, 2011
- Beaucoup de recherches démontrent que nous jugeons les autres sur la base de leur visage et que ces impressions influencent notre comportement e.g., Olivola & Todorov, 2010; Eberhardt et al., 2006

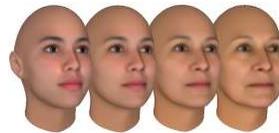
Unil

UNIL | Université de Lausanne

17

## LES VISAGES PLUS JEUNES ET PLUS ÂGÉS

- Changements associés à l'âge
  - Rides, peau pâle, yeux ternes, front plus large, joues pendantes, cheveux gris etc.
- Une apparence du visage plus âgée signale principalement un manque d'aptitude (*fitness*) Zebrowitz & Montepare, 2008; Zebrowitz, Franklin, Hillman, & Boc, 2013
  - Les visages plus âgés donnent une impression négative sur la santé et l'aptitude, et cela indépendamment de l'âge des évaluateurs
- Un visage apparemment plus âgé réduit-il les chances à l'emploi ? Est-ce dû aux impressions négatives sur l'aptitude du candidat ?



Unil

UNIL | Université de Lausanne

18

# EXPÉRIENCE ET MATÉRIEL



- Simulation de l'embauche (annonce et CV)
- Manipulation de l'âge : Photo *ou/et* date de naissance;  
Kaufmann, Krings & Sczesny, 2016; Kaufmann, Krings, Zebrowitz, & Sczesny, under review

Original  
iStockphoto



Après manipulation  
plus jeune    plus âgé



Pré-tests : même  
niveau d'attractivité, de  
sympathie



*Unil*  
UNIL | Université de Lausanne



- **Design expérimental** Kaufmann, Krings, Zebrowitz, & Sczesny, under review, (study
  - 2 (apparence: plus âgé, plus jeune) x 2 (âge: plus âgé, plus jeune) x 2 (poste: front office, back office) entresujets
- **Participants**
  - 264 conseillers RH (121 femmes;  $M_{age} = 42.76$ ,  $SD = 11.07$ )
- **Mesures**
  - *Perceptions de l'aptitude*: 10 items (par ex. physiquement apte, intellectuellement apte,  $\alpha .95$ )
  - *Embauche*: 4 items (par ex. intention d'engager le/la candidat/e,  $\alpha .88$ )



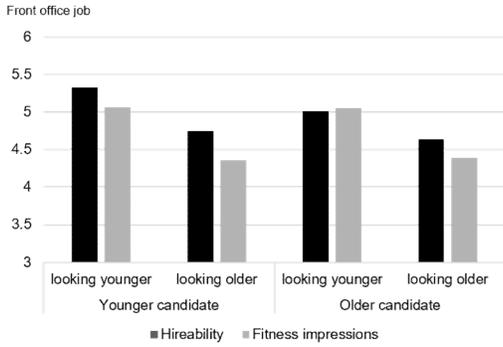
See also Kaufmann, Krings, & Sczesny, 2016. *British Journal of Management*.

*Unil*  
UNIL | Université de Lausanne

22

## RÉSULTATS

Front office job



Group	Appearance	Hireability	Fitness impressions
Younger candidate	looking younger	~5.3	~5.0
	looking older	~4.7	~4.3
Older candidate	looking younger	~5.0	~5.0
	looking older	~4.6	~4.3

- **Embauche et aptitude perçue**: Avoir l'air plus âgé < avoir l'air plus jeune
- **Médiation**: Une apparence plus âgée réduit les chances d'être sélectionné à l'embauche, à travers des perceptions négatives sur l'aptitude
- ... même si les recruteurs connaissent l'âge réel du/de la candidat/e

*Unil*  
UNIL | Université de Lausanne

23

- La discrimination des travailleurs plus âgés à l'embauche est un phénomène répandu et robuste
- Mécanismes sous-jacents
  - *Croyances stéréotypées* sur le manque de compétence déclenchées par l'âge du candidat. Ce stéréotype est particulièrement dominant.
  - *Perceptions du manque d'aptitude* déclenchées par les traits du visage. Ce processus se déroule indépendamment de l'âge réel du candidat
- Les interventions efficaces contre la discrimination devraient cibler ces mécanismes



UNIL | Université de Lausanne

24

## COMMENT COMBATTRE LA DISCRIMINATION ?

- L'état
  - Loi : Législations contre la discrimination
- Les organisations
  - Eliminer les informations démographiques et la photo du CV Kaufmann, Krings, & Sczesny, 2016
  - Formation/training sur les stéréotypes et les idées fausses sur la relation entre l'âge et la performance ou la carrière Kalinoski et al., 2013
- Les candidats
  - Donner des informations ciblées sur son niveau d'aptitude physique et cognitif Kaufmann, Krings, Zebrowitz, & Sczesny, under review
  - **Focus 3** - Contredire les stéréotypes



UNIL | Université de Lausanne

25

## CONTREDIRE LES STÉRÉOTYPES

- Les minorités comme agents proactifs: Les membres des groupes stigmatisés sont Shih, Young, & Bucher, 2013; Hebl & Kleck, 2002
  - conscients des stéréotypes associés avec leur groupe
  - motivés à réduire le risque d'être discriminés
  - motivés à se donner une image moins stéréotypée
- **Social identity-based impression management (SIIM)** Roberts, 2005; Houston & Grandey, 2013
  - Gestion de l'image professionnelle, fondée sur l'identité sociale
  - Stratégie clé: Contester les stéréotypes négatifs au travail
- La stratégie est-elle efficace ?

## CONTESTER LES STÉRÉOTYPES SUR L'ÂGE À L'AIDE DU SIIM

- Stade 2 dans le recrutement: l'entretien d'embauche
- Simulations d'entretiens
  - Candidat : Acteur professionnel
  - *SIIM* élevé vs moins élevé pendant l'entretien: parler de ses forces d'une manière *très* positive vs d'une manière positive dans les domaines stéréotypés (par ex. pour la capacité d'apprendre des nouvelles choses)
  - Nos paradigmes
    - Mener l'entretien dans une Réalité Virtuelle Gloaba, Krings, & Schmid Mast, in preparation
    - Écouter l'extrait d'un entretien d'embauche Gloaba & Krings, 2017. *Frontiers in Psychology*.

## LE SIIM PERMET-IL DE RÉDUIRE LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE?

- Etude sur l'impact de l'utilisation du *SIIM* pendant l'entretien, dans cinq domaines du stéréotype sur l'(incompétence) Gioaba & Krings, 2017. *Frontiers in Psychology*.
  - Design enter-sujets 2 X 2 X 5:
    - âge du candidat: plus jeune, plus âgé
    - *SIIM*: élevé, moins élevé
    - Stéréotype: compétences techniques, capacité à apprendre, adaptabilité, capacité à gérer la pression, orientation vers le succès
  - 515 participants (50% de femmes;  $M_{age}=20.87$ )
  - Mesures: Embauche (4 items;  $\alpha = .88$ )

## RÉSULTATS

Gioaba & Krings, 2017; figure 1

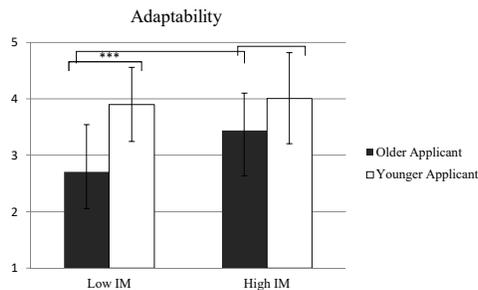


Figure 1. Perceived hireability of older and younger applicants who use low vs. high impression management (IM) during the employment interview.

- Effets principaux du *SIIM* et de l'âge du candidat
  - Le candidat plus âgé qui contredit les stéréotypes de manière forte est évalué plus positivement que le candidat plus âgé qui ne le fait pas
- Interaction pour le domaine de l'adaptabilité
- *SIIM* est efficace car il augmente le potentiel d'embauche des candidats plus âgés
- Mais il ne permet pas d'éradiquer la discrimination complètement

## CONCLUSIONS FINALES (1/2)

- La discrimination à l'embauche des travailleurs plus âgés
  - répandue et persistante
    - Touchent les femmes et les hommes
    - Plusieurs contextes culturels,
    - Indépendamment des exigences du poste
    - Indépendamment de l'expertise, expériences professionnelles, les attitudes ou l'âge des évaluateurs
  - en partie, dû aux (fausses) croyances stéréotypées et impressions négatives automatiques
- La discrimination a des conséquences négatives pour les individus concernés et pour l'économie

Marchiondo, Gonzalez & Williams, 2017; Australian Human Rights Commission, 2015

*Unil*

UNIL | Université de Lausanne

30

## CONCLUSIONS FINALES (2/2)

- Néanmoins, il est possible de combattre la discrimination
- Le grand défi: Comment lutter efficacement contre la discrimination?
  - Nombre important de mesures à disposition
    - ... mais peu utilisés pour combattre la discrimination *fondée sur l'âge* ... pourquoi?
    - ... efficacité?
  - Les organisations et l'état ne sont pas les seules acteurs dans la lutte contre la discrimination
- Grand manque de recherche sur l'efficacité des différentes mesures et stratégies!

*Unil*

UNIL | Université de Lausanne

31

Je remercie le Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique  
pour son soutien financier ainsi que mes collègues et co-auteurs

G. Bollmann I.Gioaba A.Kluge M.Kaufmann S.Sczesny M.Schmid Mast L.Zebrowitz

Merci pour votre attention!