

Gestion de la diversité des âges : Pièges et détours

Atelier 2

Donatienne Desmette, Université catholique de Louvain
Mathieu Gaillard, Université catholique de Louvain
Yves Dario, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Temps du travail & travail du temps : Utopies et réalités autour des âges de fin de carrière.
BRAISES, Bruxelles, 07-12-07

La diversité du vieillissement

- diversité intra-individuelle
 - diversité interindividuelle
- } Baltes (1997)
} Hess (2005)

• diversité entre les groupes d'âge

- Gérer le vieillissement **et** la diversité des âges : intégrer dans la GRH les processus liés :
 - aux représentations sociales du vieillissement
 - aux effets sur les âgés et les jeunes

Baltes, P.B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as a foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52, 366-380.
Hess, T.M. (2005). Memory and aging in context. *Psychological Bulletin*, 131(3), 383-406.

Les effets de la diversité ...

Petite expérience ... (Heilman & Welle, 2006)

Méthodologie

On présente à des participants une photo de groupe: F H H H H
Dans deux contextes différents : le groupe est constitué
- soit sur base des compétences
- soit sur base d'un critère de diversité (genre)

Résultats : évaluation des compétences de F et H

- F < H H H H
- contexte : (F + diversité) < (F + compétences)

Heilman, M., & Welle, B. (2006). Disadvantaged by diversity? The effects of diversity goals on competence perceptions. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(5), 1291-1319.

La diversité des âges

- Dans l'emploi, les travailleurs âgés = une minorité
- en termes numériques
- sur le plan du statut intergroupe (âgisme)

Par rapport aux travailleurs jeunes, les travailleurs âgés sont perçus comme (Gaillard & Desmette, 2007) :

- plus expérimentés, plus fiables, etc.
- stéréotypes positifs
- plus lents, moins flexibles, moins capables d'apprendre, etc.
- stéréotypes négatifs

- Les travailleurs âgés = une catégorie-cible

→ Quels effets en termes d'insertion professionnelle ?

Gaillard, M., & Desmette, D. (2007). Les attitudes professionnelles des travailleurs âgés. In G. Herman (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation : une analyse psychosociale* (pp 321-326). Bruxelles : De Boeck.

Les effets de la diversité sur le groupe des travailleurs âgés

L'appartenance à la catégorie des travailleurs âgés ...

est potentiellement stigmatisée (stéréotypes positifs / négatifs) ...

... expose à la menace du stéréotype (Hess & al, 2003)

Dans un contexte activant l'appartenance sociale, porter des stéréotypes négatifs =

- baisse de performance,
- désengagement du domaine menaçant,
- confirmation des stéréotypes,...

→ **Hypothèse** : Certaines attitudes professionnelles associées au vieillissement sont le résultat de processus psychosociaux.

Hess, T.M., Auman, C., Colcombe, S.J., Rahhal, T.A. (2003). The impact of stereotype threat on age differences in memory performance. *Journal of Gerontology: Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 58B, 3-11.

Représentations sociales du vieillissement et attitudes par rapport à l'emploi

Mathieu Gaillard

PIEGES ?

Quid de l'identification à la catégorie de travailleurs âgés ?



Représentations sociales du vieillissement et attitudes par rapport à l'emploi

Mathieu Gaillard

DETOURS ?

Quid de la mise en évidence d'une image positive du vieillissement ?



Réduire la discrimination liée à l'âge

Yves Dario

PIEGES

Discrimination sur base des stéréotypes liés au vieillissement (moins productivité, démotivation, etc.)

→ réticences pour l'embauche, la promotion, la formation

→ Analyse de signalements de situations discriminatoires liées à l'âge reçus par le CECLR

Réduire la discrimination liée à l'âge

Yves Dario

DETOURS

- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination
- Types de soutien que le CECLR peut apporter
- Implications de la législation pour les politiques managériales

Organisation de l'atelier

- Représentations sociales du vieillissement et attitudes par rapport à l'emploi, M. Gaillard : 20 minutes
- Dispositif et modalités de la lutte contre les discriminations liées à l'âge Y. Dario : 20 minutes
- Débat : 30 minutes
 - questions d'éclaircissement sur les exposés
 - discussion générale