

Thèse de Doctorat

Alice FAURE-LEVOUX

*Mémoire présenté en vue de l'obtention du
grade de Docteur de l'Université de Nantes
sous le label de L'Université Nantes Angers Le Mans*

École doctorale : Cognition, Éducation, Interactions (ED : 504)

Discipline : Psychologie

Spécialité : Sociale

Unité de recherche : Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire (LPPL, EA 4638)

Soutenue le 3 décembre 2015

Les discriminations sexo-âgées en milieu professionnel : Une étude psychosociale de leurs enjeux et de leurs conséquences individuelles et sociales

JURY

Rapporteuses : **Donatienne DESMETTE**, Professeure, Université Catholique de Louvain

Éva LOUVET, Professeure, Université de Strasbourg

Examinateur : **Vincent CARADEC**, Professeur, Université de Lille III

Co-directeur de Thèse : **Nicolas ROUSSIAU**, Professeur, Université de Nantes

Co-directeur de Thèse : **André NDOBO**, Professeur, Université de Nantes

Je sais maintenant que quand on perd ses charmes, quels qu'ils puissent être, on perd tout.

La jeunesse est la seule chose qui vaille.

Le portrait de Dorian Gray, Oscar Wilde

Remerciements

Pour commencer, je souhaite remercier Mesdames Donatienne Desmette et Éva Louvet pour avoir accepté d'être membres du jury de soutenance de cette thèse et pour avoir évalué avec expertise ce travail. Je remercie également Monsieur Vincent Caradec pour l'intérêt porté à ce travail.

Ensuite, mes remerciements s'adressent à mes deux directeurs de thèse, Messieurs Nicolas Roussiau et André Ndobó. Monsieur Nicolas Roussiau, je vous remercie d'avoir accepté d'encadrer cette thèse. Monsieur André Ndobó, je vous remercie pour vos conseils avisés et experts, qui m'ont sans nul doute permis d'amener ce travail à son terme. Votre soutien, tant au niveau professionnel que personnel, a été l'un des moteurs de ma vie de doctorante.

Bien évidemment, je remercie le Ministère de l'Éducation Nationale pour le financement qui m'a été accordé et sans quoi cette thèse n'aurait pas pu être réalisée.

Merci à mes collègues de travail, qui, au fil des mois, des années, sont devenus des personnes chères à mon cœur. Malak, Gaëlle et Tiphaine, je vous remercie pour les moments passés ensemble tout au long de ces années. Mes amis du 51, Janete, Marylène, Mathilde, Pierre, et Camille, comment ne pas vous remercier, tant nous avons passé de temps ensemble dans ce grand bureau !

Ma chère Blandine, qu'aurait été le doctorat sans ta présence chaque jour à mes côtés ? Je pense sincèrement que si cette thèse est aujourd'hui terminée, c'est grâce à ton soutien. Nous avons travaillé ensemble, ri et parfois pleuré ensemble. Merci Blandinouette.

Je tiens également à remercier mes amis et ma famille pour m'avoir soutenu et épaulé dans des moments parfois difficiles. Maman, Papa, c'est aussi grâce à vous que je soutiens cette thèse. Vous avez sacrifié beaucoup de votre temps pour moi et je vous en remercie.

Merci à toi, Jean-Charles pour m'avoir tant apporté et soutenu dans cette fin de thèse.

Enfin, mes petits Amours... Petit Paul, toi qui a su, malgré ton jeune âge, me laisser du temps pour pouvoir avancer. Petit Louis, tu me surprends chaque jour par ta force et ta joie de vivre. Compréhensifs et aimants, vous avez été ma bouffée d'air frais dans des moments parfois difficiles. *Je vous aime jusqu'au ciel...*

À Paul et à Louis, les deux amours de ma vie.

Résumé

Les discriminations sexo-âgéistes en milieu professionnel : Une étude psychosociale de leurs enjeux et de leurs conséquences individuelles et sociales

Cette thèse s'intéresse à l'étude des mécanismes et des effets conjoints de la stigmatisation en raison de l'âge et du genre dans un contexte professionnel. Les deux premières recherches ont porté sur l'étude de l'apparition de discrimination âgéiste et sexiste dans différents domaines professionnels. 207 individus ont participé à la première étude et 177 à la seconde. Les résultats mettent en évidence que les biais âgéistes et sexistes apparaissent prioritairement dans les professions incongruentes avec le profil du candidat. Il semble également que les biais âgéistes apparaissent sous une forme plus explicite que les biais sexistes, ces derniers étant émis de manière insidieuse. La troisième étude a été consacrée à l'étude des conséquences de cette discrimination, largement perçue par les individus porteurs d'un stigmate (ici, les seniors d'une part, et les femmes, d'autre part). 168 individus seniors (masculins et féminins) ont participé à cette étude. Les résultats sont mitigés mais montrent que les individus se sentant discriminés développent des stratégies d'ajustement pour contrer les effets négatifs de la discrimination. Les résultats de ces trois études sont discutés selon une perspective intersectionnelle, dégageant l'idée que l'accumulation de deux stigmates peut, selon les cas, conduire à une multiplication ou, au contraire, à une réduction de la pénalisation des individus concernés.

Mots clés : âgisme, sexisme, travail, discrimination perçue, stratégies d'ajustement

Abstract

Age-based and gender-based discrimination in the workplace: A psychosocial study of their issues and their social and individual consequences

This doctoral dissertation focuses on the study of the mechanisms and joint effects of stigmatization due to age and gender in a professional context. The first two studies focus on the appearance of age-based and gender-based discrimination in various professional fields. 207 individuals participated in the first study and 177 in the second. The results show that the gender and ageist bias appear in priority occupations incongruent with the candidate's profile. It also seems that ageist bias appear in a more explicit form as gender bias, the latter being expressed insidiously. The third study is devoted to the consequences of that discrimination, widely perceived by individuals carrying a stigma (here, the seniors on the one hand, and women on the other). 168 seniors (male and female) participated in this study. The results are mixed but show that people feeling discriminated develop coping strategies to counter the negative effects of discrimination. The results of these three studies are discussed in an intersectional perspective, concluding with the idea that the accumulation of two stigmas may, where appropriate, lead to an increase or, on the contrary, to a reduction of the penalty of the affected individuals.

Key words: ageism, sexism, work, perceived discrimination, coping

Table des matières

Introduction	17
---------------------------	-----------

Chapitre 1

Introduction théorique : Âgisme, sexisme et marché du travail.....	21
Résumé	22
Abstract.....	22
1. Les seniors dans la société : Une marginalisation sociale	23
1-1. « Âge-isme » envers les « seniors » : Deux concepts polysémiques.....	23
1-2. L'âgisme au travail : Un fait avéré.....	25
1-3. L'âgisme au travail : Un consensus empirique	28
2. Âgisme et sexisme, des catégories interdépendantes ? Plaidoyer pour une approche intersectionnelle.....	32
2-1. Le sort des seniors au travail : Quand la catégorie de genre change la donne	32
2-2. Âge et sexe, de multiples appartenances catégorielles : L'approche intersectionnelle	34
2-3. Les femmes seniors au travail et le régime de la double peine.....	35
2-4. Être femme et être senior au travail : Quand deux moins mènent à plus	36
3. Le contexte pro-égalitaire favorise le masquage des préjugés : Enjeux méthodologies et analyse de discours	38
3-1. Contexte pro-égalitaire et discriminations modernes	38
3-2. Le discours : Un moyen subtil d'expression des préjugés.....	41
4. Problématique générale : Approche intersectionnelle et étude des préjugés sexo-âgéistes au niveau implicite.....	44

Chapitre 2

Les effets modulateurs du contexte professionnel : Prestige de la profession et préjugés sexo-âgéistes	49
Résumé	50
Abstract.....	50
1. Partie théorique	51
1-1. Introduction	51
1-2. Les biais discriminatoires ne s'observent pas de la même manière en fonction du domaine professionnel d'exercice.....	53
1-21. Les métiers et leurs représentations	53
a. Prestige des métiers	53
b. Âge des métiers	56
a-a. Proportion des classes d'âges dans les professions	57
a-b. Type d'habiletés requises pour l'exercice d'une profession	58

1-22.	Quand le profil d'un senior ne concorde pas avec le profil du poste	59
1-23.	Le prestige des professions, l'âge et le genre des individus : Perspective intersectionnelle	63
1-3.	Problématique de la recherche	66
2.	Partie empirique	67
2-1.	Méthodologie	67
2-11.	Population	67
2-12.	Matériel et procédure	68
2-13.	Variabes	71
2-14.	Hypothèses	73
2-2.	Résultats	74
2-21.	Plan d'analyses statistiques	74
2-22.	Analyses descriptives	74
a.	Coefficients d'asymétrie/d'aplatissement et matrice de corrélations	74
b.	Critères d'évaluation professionnelle.....	75
2-23.	Recrutabilité et compétences socio-personnelles des candidats.....	76
a.	La recrutabilité du candidat	76
a-a.	Convocation à l'entretien.....	76
a-b.	Embauche du candidat.....	77
b.	Les compétences socio-personnelles des candidats	78
b-a.	La performance durant l'entretien.....	78
b-b.	La qualification professionnelle.....	78
b-c.	La forme physique.....	79
b-d.	Le dynamisme.....	79
b-e.	Les compétences relationnelles.....	80
b-f.	Les capacités d'organisation	81
b-g.	Le potentiel de développement	82
b-h.	La stabilité professionnelle.....	82
2-24.	La discrimination sexo-âgéiste dans le discours	83
a.	L'attractivité des candidats.....	84
a-a.	Les attributs positifs	84
a-b.	Les attributs négatifs	85
b.	La crédibilité des candidats	85
c.	L'agentivité des candidats	86
c-a.	Proportion de verbes factifs	86
c-b.	Proportion de verbes statifs.....	86
3.	Discussion.....	87
3-1.	Interprétation des résultats	87
3-2.	Limites de la recherche	92

3-3. Conclusion et implications pratiques	94
---	----

Chapitre 3

Expression des biais sexistes et âgéistes en fonction du genre de la profession	97
Résumé	98
Abstract.....	98
1. Partie théorique	99
1-1. Introduction	99
1-2. Le sexisme au travail.....	100
1-3. Deux sexes, deux types de métiers.....	103
1-31. Incongruence entre le sexe du candidat et le genre du poste.....	107
1-32. Le cas des femmes seniors : Quand l'âge change la donne	111
1-4. Problématique de la recherche.....	113
2. Partie empirique	114
2-1. Méthodologie.....	114
2-11. Population	114
2-12. Matériel et procédure	114
2-13. Variables	116
2-14. Hypothèses	116
2-2. Résultats	118
2-21. Plan d'analyses statistiques	118
2-22. Analyses descriptives	118
a. Coefficients d'asymétrie/d'aplatissement et matrice de corrélations.....	118
b. Critères d'évaluation professionnelle.....	119
2-23. recrutabilité et compétences socio-personnelles des candidats.....	120
a. La recrutabilité du candidat.....	120
a-a. Convocation à l'entretien.....	120
a-b. Embauche du candidat.....	120
a-c. Le salaire estimé du candidat	121
b. Les compétences socio-personnelles des candidats	121
b-a. La qualification professionnelle.....	121
b-b. Le dynamisme.....	121
b-c. Les compétences relationnelles.....	122
b-d. Le potentiel de développement	122
b-e. La stabilité professionnelle	123
2-24. La discrimination sexo-âgéiste dans le discours	123
a. L'attractivité des candidats.....	124

a-a. Les attributs positifs	124
a-b. Les attributs négatifs	124
b. La crédibilité des candidats	125
c. L'agentivité des candidats	125
c-a. Proportion de verbes factifs	125
c-b. Proportion de verbes statifs.....	126
2-25. Analyses supplémentaires	126
3. Discussion.....	127
3-1. interprétation des résultats	127
3-2. limites de l'étude	132
3-3. conclusion et implications pratiques.....	133

Chapitre 4

Conséquences de la discrimination perçue au travail : Stratégies d'ajustement des hommes et des femmes seniors.....	137
Résumé	138
Abstract.....	138
1. Partie théorique	139
1-1. Introduction	139
1-2. Conséquences de la discrimination perçue.....	140
1-21. Discrimination perçue chez les groupes stigmatisés	141
1-22. Discrimination perçue chez les femmes.....	143
1-23. Discrimination perçue chez les seniors	145
1-24. Conséquences de la discrimination perçue chez les seniors à la recherche d'un emploi	148
1-3. Les stratégies d'ajustement des individus discriminés.....	151
1-4. Perspective intersectionnelle : Le coping et la double peine	159
1-5. Problématique.....	160
2. Partie empirique	161
2-1. Méthodologie.....	161
2-11. Population	161
2-12. Matériel et procédure	162
2-13. Variables	164
2-14. Hypothèses	164
2-2. Résultats	166
2-21. Plan d'analyses statistiques.....	166
2-22. Analyses descriptives	166
a. Indices d'asymétrie et d'aplatissement, moyennes et écarts-types pour chaque variable dépendante	166

b.	Matrice de corrélations entre les variables dépendantes	167
2-23.	Analyses multivariées (MANOVA)	168
2-24.	Modèle en pistes (SEM)	169
a.	Le statut professionnel et le genre sont des variables prédictives de la discrimination perçue (H5) ..	170
b.	La discrimination perçue est une variable prédictive de l'estime de soi (H6)	170
c.	Le sentiment de discrimination perçue prédicteur des stratégies d'ajustement (H7)	171
d.	Analyses de médiation (H8)	171
d-a.	Prise en compte du genre dans les analyses	171
d-aa.	Femmes seniors	171
d-ab.	Hommes seniors	172
d-b.	Prise en compte du statut professionnel dans les analyses	173
d-ba.	Seniors salariés	173
d-bb.	Seniors en recherche d'emploi.....	173
3.	Discussion.....	175
3-1.	Interprétation des résultats.....	175
3-2.	Limites de la recherche	177
3-3.	Conclusions et implications pratiques.....	178

Chapitre 5

Discussion générale	181
Bibliographie.....	187
Table des matières des annexes	231
Annexe 1 : Matériel étude 1 – Script d'entretien poste d'avocat, jeune candidat (masculin et féminin)	232
Annexe 2 : Matériel étude 1 – Script d'entretien poste d'avocat, candidat senior (masculin et féminin)	235
Annexe 3 : Matériel étude 1 – Script d'entretien poste de boulanger, jeune candidat (masculin et féminin)	238
Annexe 4 : Matériel étude 1 – Script d'entretien poste de boulanger, candidat senior (masculin et féminin)	241
Annexe 5 : Matériel étude 1 – Exemple de questionnaire administré (candidat féminin jeune ou senior, poste d'avocat)	244
Annexe 6 : Matériel étude 2 – Fiche de poste « emploi féminin »	251
Annexe 7 : Matériel étude 2 – Fiche de poste « emploi masculin »	252
Annexe 8 : Matériel étude 2 – Curriculum vitae jeune candidat (exemple masculin)	253
Annexe 9 : Matériel étude 2 – Curriculum vitae candidat senior (exemple féminin)	254
Annexe 10 : Matériel étude 2 – Exemple de questionnaire administré (jeune candidat masculin, poste masculin)	255
Annexe 11 : Matériel étude 3 – Exemple de questionnaire administré aux participants salariés	265
Annexe 12 : Nouveau Chapitre de Thèse – Formation doctorale.....	270

Introduction

Cette thèse a été réalisée dans le but d'étudier les mécanismes mis en œuvre dans l'expression des préjugés âgéistes et sexistes en contexte professionnel. Ce travail doctoral a été entamé afin de poursuivre des recherches liminaires réalisées dans le cadre du master 1 (Faure & Ndobu, *en révision*) et du master Recherche (Faure & Ndobu, 2012). Ces premiers travaux de recherche ont démarré à partir d'un intérêt social et politique croissant concernant les problématiques d'emplois des individus. Notre société subit depuis plusieurs années divers bouleversements démographiques, économiques, politiques et sociaux. La population vieillissante en France est notamment la cause de remises en question au niveau politique et social. Les effets se ressentent particulièrement au niveau professionnel puisque, d'une part, la proportion jeunes travailleurs / travailleurs proches de la retraite s'est considérablement modifiée en trente ans et, d'autre part, parce que le taux de chômeurs ne cesse de croître. Ce dernier est particulièrement difficile à combattre car il touche toutes les catégories de la population et divers domaines professionnels. Par contre, bien que toutes les catégories de la population soient touchées par un taux de chômage relativement important, il s'avère que certaines catégories le subissent davantage que d'autres. Par exemple, les seniors sont davantage touchés par le chômage de longue durée que les autres tranches d'âge (INSEE¹, 2014). Les femmes, quant à elles, sont beaucoup plus nombreuses que les hommes dans les emplois précaires et sous-qualifiés. Ainsi, les raisons de ce niveau de chômage sont multiples. Elles tiennent à la réduction des emplois, à la mutation des emplois et à la discrimination. Si on considère ce dernier point, il est nécessaire d'essayer d'en comprendre les mécanismes. Des critères tels que le sexe ou l'âge des individus ne devraient pas être considérés comme pertinents lors d'une évaluation professionnelle (recrutement, accès aux formations ou aux promotions), pourtant, ils sont souvent utilisés comme des critères de choix par les employeurs.

Ce travail de doctorat s'est donc attaché à étudier ces deux formes de discriminations professionnelles : l'âgisme et le sexisme. Mais, plus particulièrement, l'intérêt de cette thèse est d'envisager les discriminations subies en raison de l'âge et du sexe, ainsi que les effets psychologiques qui en résultent pour les victimes, selon une approche intersectionnelle. Ce travail est novateur car il tente de dépasser l'approche unidimensionnelle couramment mise en œuvre pour proposer une approche qui croise les catégories d'appartenance. On s'intéresse

¹ Institut National de la Statistique et des Études Économiques

dans ce cas à des populations particulières, situées au carrefour de plusieurs catégories sociales. Par exemple, les femmes seniors, qui appartiennent à deux catégories sociales stigmatisées (les femmes et les seniors), ou encore les hommes seniors, qui appartiennent à une catégorisée sociale favorisée (les hommes) et une autre stigmatisée (les seniors).

Ce travail de thèse n'ignore pas que différentes catégories d'âge peuvent être concernées par le phénomène de l'âgisme (Duncan, 2003). La catégorie sociale des jeunes, d'une part, et celle des seniors, d'autre part, constituent deux catégories socialement défavorisées, notamment au niveau professionnel (les individus ayant un âge moyen constituent un groupe social favorisé dans notre société). En effet, les jeunes travailleurs, comme les travailleurs seniors, sont sujets à des stéréotypes et des préjugés. Par exemple, on reproche souvent aux jeunes travailleurs un manque d'expérience et une faible expérience professionnelle (Loretto, Duncan, & White, 2000). Les seniors, quant à eux, sont souvent considérés comme moins efficaces et peu adaptables aux nouvelles technologies (Brooke & Taylor, 2005 ; McGregor & Gray, 2002). Néanmoins, ce travail de thèse s'articule essentiellement autour des difficultés que peuvent rencontrer les individus « seniors » au sein du monde professionnel.

Nous verrons que les préjugés envers les seniors sont populaires dans notre société et contribuent indéniablement à la légitimation et à la banalisation de la discrimination anti-senior au travail (Albert, Escot, & Fernandez-Cornejo, 2011 ; Bennington, 2001 ; Chiu, Chan, Snape, & Redman, 2001 ; Mansuy & Nouel de la Buzonnière, 2011 ; McVittie, McKinlay, & Widdicombe, 2008 ; Picchio & van Ours, 2013 ; Richardson, Webb, Webber, & Smith, 2013 ; Wilson, Parker, & Kan, 2007). Cette pénalisation professionnelle des seniors (Garstka, Schmitt, Branscombe, & Hummert, 2004 ; Ginn & Arber, 1996) transparaît à travers le nombre important de retraites précoces (Duncan, Loretto, & White, 2000 ; Saba & Guérin, 2005), d'une part, et dans celle du nombre de seniors parmi les chômeurs de longue durée (Minni, 2012), d'autre part.

Cette thèse s'articule autour de quatre parties. La première partie constitue un préambule définissant les notions d'âge et de séniorité. Cette partie aborde l'entrelacement existant entre les catégories d'âge et de sexe, ce travail se situant dans une perspective intersectionnelle des discriminations professionnelles.

Les chapitres deux et trois détaillent deux études portant sur les modes d'expression des discriminations âgéistes et sexistes en contexte de simulation de sélection professionnelle. Ces études sont pertinentes dans la mesure où elles se situent dans la perspective des discriminations modernes ou subtiles. Cette perspective tient compte des aspects normatifs de

notre société, conduisant les individus à rester prudents quand il s'agit d'exprimer leurs préjugés.

Le chapitre quatre, quant à lui, est consacré à l'analyse des conséquences de la discrimination chez les individus stigmatisés. Cette étude est particulièrement pertinente car elle se situe dans l'autre versant de la discrimination. En effet, on a, en général, tendance à étudier la discrimination chez les individus discriminants et non pas chez les individus discriminés. Pourtant, les conséquences du sentiment de discrimination perçue sont nombreuses chez les personnes stigmatisées. Elles sont abordées dans cette partie.

Enfin, une discussion générale présente et clôture ce travail de thèse en rapportant notamment les implications pratiques de ces divers travaux dans la lutte contre les discriminations, tant au niveau des discriminants que des discriminés.

Chapitre 1

Introduction théorique : Âgisme, sexisme et marché du travail²

² Ce chapitre a fait l'objet d'une publication : Faure, A. & Ndobu, A. (2014). L'expérience de la stigmatisation sociale et professionnelle des seniors : La double peine des femmes seniors en question. *Initio*, (4), 165-181.

Résumé

Ce premier chapitre propose une revue de la littérature sur la discrimination au travail. Ce recensement permet de mettre en évidence le niveau de stigmatisation des seniors dans la société, ainsi que ses effets sur le sort professionnel qui leur est réservé, tant en matière de recrutement que de promotion. Le cas particulier des femmes seniors, et des mécanismes de la double pénalisation dont elles sont l'objet, est abordé selon une perspective intersectionnelle, qui permet également d'envisager les modalités de la régulation des discriminations sexo-âgéistes.

Mots clés : seniors, âgisme/sexisme, stigmatisation, emploi, intersectionnalité

Abstract

This first chapter provides a review of the literature on discrimination at work. This census helps to highlight the level of senior stigma in society and its effects on the professional fate reserved for them, both in terms of recruitment and promotion. The special case of older women and the mechanisms of double jeopardy which they are subject is approached from an intersectional perspective, which also allows to consider the terms of the regulation of gender and ageist discrimination.

Key words: seniors, ageism/sexism, stigmatization, job, intersectionality

1. Les seniors dans la société : Une marginalisation sociale

1-1. « Âge-isme » envers les « seniors » : Deux concepts polysémiques

Si les termes « seniors » et « âgisme » font partie du discours populaire et institutionnel, ils n'en sont pas moins difficiles à définir. Dans le sens commun, le terme de « senior » fait écho à celui de « personne âgée », mais la difficulté réside dans le fait que, si l'on catégorise facilement certains individus comme faisant partie des seniors ou des personnes âgées, il reste complexe de savoir précisément à partir de quel âge un individu entre dans l'une de ces catégories sociales. C'est au début des années 1950 que la population des « seniors » ou des « personnes âgées » devient l'objet d'un intérêt majeur chez les chercheurs (Abrams, 1952 ; Kirchner & Dunnette, 1954 ; Tuckman & Lorge, 1952). Butler (Butler, 1969, 1989) a été l'un des premiers à conceptualiser la stigmatisation dont peuvent être victimes les personnes âgées. Pour lui, après le sexisme et le racisme, la discrimination en fonction de l'âge est le troisième grand « isme » de notre société. « L'âge-isme » fait donc référence aux préjugés et discriminations faites à l'égard des personnes âgées. En psychologie, plusieurs champs de recherches s'intéressent à la thématique de l'âgisme puisqu'on peut répertorier des travaux portant sur le vieillissement cognitif (Kaspar, Oswald, Wahl, Voss, & Wettstein, 2015), sur la santé, le bien-être et la qualité de vie des personnes âgées (Gaynor, Geoghegan, & O'Neill, 2014 ; Nordbakke & Schwanen, 2014), ainsi que sur le travail (Desmette & Gaillard, 2008 ; Ng & Feldman, 2012). La préoccupation de ce travail de thèse porte sur ce dernier point.

Si l'âgisme, à l'instar du sexisme et du racisme, renvoie à une inégalité de traitement, l'âgisme diffère fondamentalement des autres formes de discriminations. En principe, si les barrières de sexe et d'appartenance ethnique sont infranchissables, ce n'est pas le cas des barrières d'âges qui sont perméables. En effet, il s'agit d'une question développementale conduisant les individus à évoluer vers les différents stades de la vie, celui de l'enfance, de l'adolescence, de l'âge adulte, puis de la vieillesse (Duncan, 2003 ; MacNicol, 2009).

Les individus évoluant vers le stade de la vieillesse seraient donc la cible, seulement à cause de leur âge trop avancé, de traitements injustifiés par rapport aux autres catégories d'âge. Bien que, pour Chambon (2005), le respect des anciens est encore une réalité

contemporaine, les personnes âgées étant considérées comme plus sages (Nelson, 2005, 2011), plus expérimentées et disposant d'un grand savoir. Elles restent également vues comme des individus séniles, très conservateurs et possédant des valeurs démodées (Bytheway, 2005). Ces stéréotypes âgéistes négatifs tiennent le plus souvent leur origine dans les traits pathologiques liés à l'âge tels que la démence sénile, ou encore Alzheimer (Butler, 2002, 2005 ; McEvoy & Cascio, 1989). Pourtant, bien que les personnes âgées fassent toutes partie de la même catégorie sociale, il s'agit en fait d'un ensemble très hétérogène. D'une part parce que les personnes âgées ne sont pas toutes atteintes d'une pathologie, d'autre part parce que l'étendue d'âge entre ces individus est très grande.

À ce sujet, on peut se poser la question de savoir à quel âge précisément, un individu rentre dans la catégorie des personnes âgées. Plutôt que personnes âgées, on aura tendance à préférer le terme de « senior ». En effet, si la notion de personne âgée renvoie clairement aux individus du « troisième âge », celle de « senior » fait plutôt référence aux personnes d'un « second âge ». C'est à cette partie de la population qu'est consacré ce travail de thèse. Concrètement, on utilise communément le terme de « senior » pour qualifier les hommes et les femmes ayant au moins l'âge de 50 ans. Ces individus seniors représentent une partie bien spécifique de la population car ils ne rentrent plus dans la catégorie des jeunes ou de l'âge moyen, mais ils ne sont pas encore considérés comme faisant partie du troisième âge et surtout, ils sont encore actifs professionnellement parlant. Pour de nombreux auteurs, cet âge marque le passage symbolique vers une nouvelle étape de vie et est couramment utilisé dans les recherches portant sur l'âgisme (Gautié, 2003 ; Hassel & Perrewé, 1995 ; Kluge & Krings, 2008 ; Loretto & White, 2006 ; Thorsen et al., 2012). Néanmoins, ce palier ne semble pas faire l'unanimité au sein de la communauté des chercheurs en psychologie. Pour certains auteurs, les employeurs considèrent que les employés font partie de la catégorie des seniors à partir de 45 ans (Berger, 2006 ; Grima, 2011 ; Lagacé, 2008 ; Lagacé & Tougas, 2006). D'autres auteurs montrent que dès 35 ans, les individus peuvent faire face aux préjugés âgéistes, notamment concernant l'attirance physique des individus, et concernant les professions où l'apparence tient une place importante (Albert, Escot, & Fernandez-Cornejo, 2011 ; Duncan & Loretto, 2004).

Quoi qu'il en soit, on peut considérer que c'est aux environs de 45 ans que les individus commencent à faire les frais de leur âge, singulièrement au travail (Lagacé, 2008). Lagacé (2008, p. 207) évoque l'ambiguïté de notre société au travers du fossé qui se creuse entre le « vieillir personnel » et le « vieillir social ». Par ces termes, elle fait référence au fait que l'on devient vieux de plus en plus tard (allongement de la durée de vie), mais que,

paradoxalement, les stéréotypes et préjugés âgéistes semblent arriver de plus en plus tôt. L'âge, au même titre que l'origine ethnique ou le sexe, peut être considéré comme un stigmate visible et d'autant plus remarquable que la norme « jeuniste » est très répandue dans la société (Clarke & Griffin, 2008 ; Lauzen & Dozier, 2005). Pour Nelson (2011), le biais culturel en faveur de la jeunesse est bien présent dans notre société qui pousse les individus à masquer les signes de l'âge (produits anti-âge, chirurgie esthétique). Bien qu'il soit difficile d'estimer l'âge chronologique d'un individu, à l'inverse du sexe ou de l'origine ethnique qui sont des critères beaucoup plus saillants (Bytheway, 2005 ; Perry & Finkelstein, 1999), l'âge reste clairement identifiable à travers les documents administratifs (carte d'identité, numéro de sécurité sociale, carte professionnelle, etc.). Il s'agit notamment de ce genre de documents que les individus doivent transmettre à leur employeur. Or, c'est dans un contexte de contraction du marché du travail, où les demandeurs d'emplois sont plus nombreux que les offres proposées, que l'on doit envisager la problématique de l'âgisme. En effet, lors de recrutements, l'âge des postulants apparaît comme un critère prépondérant de sélection (Rémillon, 2006 ; Richardson et al., 2013).

1-2. L'âgisme au travail : Un fait avéré

Les données disponibles sur la répartition des travailleurs en fonction des différentes catégories d'âge illustrent bien le grand paradoxe des sociétés occidentales, à savoir que la durée de vie s'allonge en même temps que les carrières se raccourcissent. En d'autres termes, plus la société vieillit, plus le nombre de seniors présents au travail diminue. En témoigne d'ailleurs le nombre élevé de seniors concernés par les départs à la retraite anticipée (Duncan & Loretto, 2004 ; Guillemard, 2003 ; Loretto & White, 2006 ; Saba & Guérin, 2005 ; Taylor & Walker, 1998). Seulement, la pratique des retraites anticipées n'est pas sans conséquences sur la politique du travail. En effet, Merette (2010) insiste, à juste titre, sur le coût économique d'une telle mesure et sur son coût en termes de ressources humaines. Dans son analyse sur les pays de l'OCDE, il fait observer les risques de réduction du potentiel de main-d'œuvre si les pratiques d'exclusion précoce des seniors au travail se poursuivent, alors même que la population générale vieillit. Dans le cas particulier de la France, les analyses de l'INSEE (Blanpain & Chardon, 2010), indiquent que la démographie française ne cesse d'évoluer, avec une baisse notable de la proportion des moins de 20 ans dans la population globale. En 1970, 33,1% de la population n'atteignait pas 20 ans ; en 2015 ils ne sont plus que 24,2%. Comparativement, la proportion des 60 ans et plus est en évolution constante : en

1970, ils ne représentaient que 18% de la population française, alors qu'en 2015, la proportion de 60 ans et plus s'approche des 25%. Selon ces mêmes analyses, l'horizon 2060 permettra de voir se matérialiser la bascule amorcée par rapport à 1970, avec une surreprésentation des plus de 60 ans et une sous-représentation des moins de 20 ans (tableau 1).

Tableau 1 : Répartition de la population en France métropolitaine et projection de population à l'horizon 2060

France métropolitaine	Moins de 20 ans	20-59 ans	60 ans et plus
1970	33,1	48,8	18
2015	24,2	51	24,8
2060	22,1	45,8	32,1

Source : INSEE (Blanpain & Chardon, 2010)

Seulement, cette bascule démographique n'est pas reflétée par la réalité de la représentation des catégories d'âge au travail. Les données récentes de l'OCDE (2015, tableau 2) donnent la mesure de la sous-représentation des seniors au travail par rapport aux autres tranches d'âge (DARES³, 2010 ; Fournier, 2009). Il s'avère ainsi que le taux d'emploi des seniors (48,3%) est globalement plus faible que celui des autres tranches d'âge (79,4%). Cette différence peut difficilement s'expliquer par l'âge légal de départ à la retraite qui se situe autour de 65 ans pour la majorité des pays européens (à l'exception de la France, pour qui l'âge légal se situe entre 60 ans et 62 ans, selon l'année de naissance, Service Public, 2014). Ces premières statistiques laissent entendre que les seniors rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi (Grima, 2011). En effet, ils ont comparativement plus de difficultés que les jeunes à retrouver un emploi (Mansuy & Nouel de la Buzonnière, 2011 ; McVittie et al., 2008 ; Picchio & van Ours, 2013 ; Richardson et al., 2013). Les seniors tendent également à rester plus longtemps au chômage (Tableau 3) et, lorsqu'ils trouvent ou retrouvent un emploi, il s'agit très souvent de positions professionnelles subalternes et/ou sous-qualifiées. Ce constat vient confirmer la stigmatisation et le sort défavorable des seniors car leur difficulté d'insertion professionnelle se combine avec leur dévaluation professionnelle.

³ Direction de l'Animation de la Recherche, des Études, et des Statistiques

Tableau 2 : Taux d'emploi des 25-54 ans et des 55-64 ans dans l'Union européenne, au 1^{er} trimestre de l'année 2015

Pays de l'UE	Taux d'emploi des 25-54 ans	Taux d'emploi des 55-64 ans
Allemagne	83,9	65,8
Belgique	78,9	43,1
France	79,4	48,3
Italie	68,1	47,9
Suède	85,4	74,4
Union Européenne (27 pays)	77,7	52,7

Source : OCDE (2015)

Tableau 3 : Chômage de longue durée en France métropolitaine, en 2013

Durée du chômage	15-24 ans	25-49 ans	50 ans et plus
Depuis 1 mois ou plus	23,9	9,1	6,5
Depuis 1 an ou plus	26,7	39,4	56,4
Depuis 2 ans ou plus	9,6	18,73	34,6

Source : INSEE (Guggemos & Vidalenc, 2013 ; INSEE, 2014)

Les données statistiques susmentionnées attestent de l'ampleur de la problématique de l'âgisme au travail. Ce questionnement est devenu, ces dernières années, un véritable sujet sociopolitique en France, l'âge étant devenu l'un des premiers critères de discrimination dans l'emploi (Amadiou, 2005 ; Guerfel-Henda, 2009). Les premières législations instituant l'âge comme un facteur de discrimination, à l'instar du sexe, de l'origine ethnique ou du handicap, sont promulguées en 2001. L'étude de Caradec, Lefrançois et Poli (2009) montre d'ailleurs que ce n'est qu'à partir de 1998 qu'apparaît l'expression « discrimination sur l'âge » dans la presse quotidienne. Depuis cette date, les actions en faveur de l'égalité des individus à travers les âges se sont développées. En France notamment, le gouvernement a mis récemment en place un « contrat de génération » (Ministère du Travail, 2013). Ce contrat institue les conditions d'un double gain dans la mesure où il permet simultanément l'insertion professionnelle d'un jeune travailleur et le maintien dans l'emploi d'un travailleur senior. C'est également un sujet de préoccupation majeur à l'échelle internationale. À ce sujet, Chiu et collaborateurs (2001) insistent sur l'importance de considérer, et de développer les politiques favorisant les égalités entre les âges au sein des entreprises ; ces actions ayant des impacts positifs sur l'avancée professionnelle des seniors. Néanmoins, Iweins, Desmette et Yzerbyt (2012) attirent l'attention sur les effets pervers du favoritisme des seniors dans les entreprises. En effet, cela peut provoquer en retour un renforcement de la stigmatisation des

seniors au travail, leur embauche ou leur promotion étant davantage attribuée à un traitement préférentiel plutôt qu'à leurs réelles compétences.

1-3. L'âgisme au travail : Un consensus empirique

Le questionnement scientifique concernant la discrimination en fonction de l'âge en milieu professionnel date des années 1950 (Burnay, 2004). À l'époque, le terme « discrimination en fonction de l'âge » n'apparaît pas dans les recherches, les chercheurs utilisant le terme de « barrières » ou de « difficultés d'accès » (Abrams, 1952 ; Tuckman & Lorge, 1952). Par exemple, Kirchner, Lindbom et Paterson (1952) ont montré que l'attitude envers les seniors au travail n'était pas très favorable et qu'elle était teintée de préjugés. Ensuite, d'autres études mettaient généralement en évidence que les seniors avaient plus de difficultés que les individus plus jeunes à obtenir une promotion, ou à être sélectionnés lors d'un processus de recrutement (Dalton & Thompson, 1971 ; Rosen & Jerdee, 1976a ; Rosen & Jerdee, 1977). Mais ce n'est qu'à partir de la fin des années 1970 que le concept d'âgisme, initié par Butler (1969) fut approprié et étudié en contexte professionnel par les chercheurs. Par exemple, Haefner (1977) a montré, à travers une tâche de simulation d'embauche, que les jeunes candidats (25 ans) étaient davantage recommandés pour une embauche que ceux de 55 ans. Sur la base d'un protocole similaire, Avolio et Barrett (1987) avaient simulé un recrutement dans le secteur tertiaire de candidats âgés de 59 ans ou de 32 ans, mais ayant un niveau de qualification et de compétence équivalents. Ils ont constaté que le candidat senior était moins souvent recruté que le candidat de 32 ans. En 1983, Wanner et McDonald montraient déjà que les seniors accusaient d'une inégalité salariale, comparativement aux autres catégories d'âge.

Ces dernières années, le constat reste le même, les seniors éprouvent toujours des difficultés d'accès à l'emploi (Burnay, 2004 ; Furunes & Mykletun, 2010). Ils sont moins nombreux à pouvoir accéder à des formations (Chiu et al., 2001 ; Loretto & White, 2006), seulement 32% des seniors accèdent à des formations en interne, contre plus de 50% des autres catégories d'âge (DARES, 2010 ; Desfresne, Marioni, & Thévenot, 2010 ; Fournier, 2009). Ils sont également la cible de discrimination sur le marché du travail, de nombreuses études montrent que les seniors font face à des barrières lors de procédures de recrutement (Albert et al., 2011 ; Chiu et al., 2001 ; Gordon, Rozelle, & Baxter, 1988 ; Krings, Sczesny, & Kluge, 2011 ; Picchio & van Ours, 2013 ; Wilson et al., 2007). La méta-analyse de Bal, Reiss, Rudolph et Baltes (2011) met en exergue l'impact négatif de l'âge sur l'évaluation des

salariés, ainsi que sur le potentiel de recrutabilité de candidats seniors à une embauche. En fait, il apparaît qu'à partir de 30 ans, la probabilité d'être embauché est inversement proportionnelle à l'âge des candidats (Richardson et al., 2013). L'étude de Richardson et collaborateurs (2013) réalisée auprès de 154 participants (étudiants et salariés) visait à juger de la recrutabilité et des compétences d'un candidat masculin fictif. L'âge du candidat variait selon les conditions (33 ans, 36 ans, 39 ans, jusqu'à 66 ans). Les résultats de l'étude montrent que l'âge semble avoir un effet direct sur le potentiel de recrutabilité d'un candidat puisque, plus l'âge du postulant augmente, plus sa probabilité d'embauche diminue. En 2009, l'étude de Büsh, Dittrich et Königstein fait le même constat et montre que les chances d'être embauché sont plus faibles pour les candidats plus âgés.

Concrètement, à compétences équivalentes, un senior a moins de chances d'obtenir un emploi qu'un individu plus jeune. Cette discrimination âgéiste n'est pas sans rapport avec les stéréotypes existants à l'égard des seniors (Guerfel-Henda & Peretti, 2009). En effet, les comportements discriminatoires sont souvent basés sur la perception erronée des compétences des seniors, amenant à penser qu'il serait plus rentable de former et donner des promotions aux jeunes plutôt qu'aux seniors (Brooke & Taylor, 2005 ; Finkelstein & Burke, 1998 ; Finkelstein, Burke, & Raju, 1995 ; Hassel & Perrewé, 1995). Cette mauvaise perception est en partie due à la croyance d'un déclin cognitif précoce (50 ans) très ancrée dans les croyances populaires (Loretto et al., 2000). Pourtant, différents éléments contredisent régulièrement cette hypothèse. Dans la littérature scientifique, on dispose de plusieurs études s'intéressant à la baisse potentielle des performances avec l'âge (McDaniel, Pesta, & Banks, 2012 ; Ng & Feldman, 2013 ; Salthouse, 1996). Si cette thèse est souvent confirmée en sciences cognitives, il s'agit souvent de contextes artificiels mettant en jeu des tâches très précises (mesure de l'empan, mémorisation de listes arithmétiques) qui sont finalement peu utilisées par les salariés dans leur travail (Faurie, Fraccaroli, & Le Blanc, 2008 ; Schaie, 1996). Si l'on se réfère aux travaux relevant d'une perspective cognitive, on constate que dès l'âge de 30 ans, les performances mnésiques des individus commencent à décroître (Germine, Duchaine, & Nakayama, 2011). Cependant, les pertes au niveau cognitif ne semblent pas être significatives avant l'âge de 70 ans (Schaie, 1996). Les travaux menés en psychologie sociale vont dans ce sens et ne mettent généralement pas en évidence de lien entre l'âge et les performances professionnelles (McEvoy & Cascio, 1989 ; Saba & Guerin, 2005).

Selon Faurie et collaborateurs (2008), le lien potentiel existant entre l'âge et les performances ne s'explique pas seulement par l'hypothèse d'un déclin cognitif, mais s'interprète plutôt dans l'analyse des pratiques organisationnelles des entreprises. L'étude

réalisée par Morris et Venkatesh (2000) permet d'illustrer ces propos. Ils ont suivi un certain nombre d'employés pendant 5 mois, devant faire face à l'utilisation d'une technologie nouvelle. Ces auteurs montrent que, d'une manière générale, les jeunes acceptent plus facilement d'adopter une nouvelle technologie de travail que les employés seniors. Par contre, ces derniers acceptent d'autant plus facilement les nouvelles technologies qu'ils ressentent en être capables, et que les autres les en croient capables. En d'autres termes, les salariés seniors sont capables de s'adapter aussi bien que leurs collègues plus jeunes si leur entourage professionnel croit en leur potentiel. C'est exactement ce que Kluge et Krings (2008) expliquent : si les seniors ont moins de bonus et de promotions, c'est notamment parce qu'on encourage peu les seniors à être ambitieux et audacieux. Plus récemment, Picchio et van Ours (2013) mettent notamment en évidence que le bénéfice des formations en interne permet aux salariés, quel que soit leur âge, de rester compétents et efficaces dans leur travail.

Cependant, la croyance du déclin des performances des seniors au travail n'est pas le seul stéréotype parasitant le jugement des employeurs. En fait, les croyances envers les seniors sont nombreuses et teintées de représentations ambivalentes, à la fois positives et négatives (Bal et al., 2011 ; Burnay, 2004 ; Ng & Feldman, 2010 ; Ng & Feldman, 2012 ; Taylor & Walker, 1998). Mais surtout, ces croyances sont largement diffusées dans le champ professionnel (Cuddy, Norton, & Fiske, 2005). Par exemple, les seniors sont souvent vus comme étant dotés d'une grande expérience et disposant d'un engagement et d'une loyauté importante vis-à-vis de leur travail (Brooke & Taylor, 2005 ; Duncan, 2003 ; Gibson, Zerbee, & Franken, 1991). Hassel et Perrewé (1995) ajoutent que les croyances envers les seniors sont plutôt positives, certains considèrent qu'ils ont moins d'absentéisme, moins d'accidents, qu'ils font un travail de bonne qualité, et qu'ils ne devraient pas être forcés de se retirer pour laisser la place aux plus jeunes. Les seniors bénéficieraient même d'une considération sociale importante, dans le sens où on loue leur expérience professionnelle et le rôle qu'ils peuvent jouer dans la formation et l'accompagnement des jeunes employés (Huyez-Levrat, 2007).

Malgré cela, il s'avère que les traits utilisés pour décrire les seniors ne sont pas en phase avec les compétences valorisées et attendues dans le monde du travail (Brooke & Taylor, 2005 ; Huyez-Levrat, 2007). C'est surtout le versant négatif qui prime lorsque les employeurs doivent juger des qualités de leurs employés seniors, ou des candidats seniors à une embauche. En effet, différents auteurs font remarquer que, comparativement aux jeunes, les seniors ne seraient pas réputés pour leur potentiel de développement (Cox & Nkomo, 1992 ; Gibson et al., 1991 ; Wilson et al., 2007), ou encore pour leur flexibilité ou leur sensibilité aux nouvelles technologies (Brooke & Taylor, 2005 ; Finkelstein & Burke, 1998 ;

McGregor & Gray, 2002 ; Wilson et al., 2007). On les considère également comme étant indifférents à la dynamique de développement de carrière (Cox & Nkomo, 1992 ; Rosen & Jerdee, 1976b ; Rosen & Jerdee, 1977), et très souvent comme peu performants, peu productifs, peu efficaces et moins susceptibles de résister à la pression que les jeunes (Henkens, 2005 ; Rosen & Jerdee, 1976b ; Singer, 1986 ; Tuckman & Lorge, 1952 ; Van Dalen, Henkens, & Schippers, 2010). Or, ces compétences recourent le profil de l'employé moderne. C'est ce qu'évoque Huyez-Lerat (2007, p. 47) lorsqu'il utilise les termes de « jeunes vendeurs » et de « vieux techniciens ». Il met en évidence que dans le secteur tertiaire, les compétences techniques et relationnelles des seniors sont bien reconnues, mais elles ne font pas le poids face aux chiffres et aux ventes que réalisent les jeunes vendeurs.

Ainsi, il semble que l'expérience et la fiabilité dont font preuve les seniors ne résistent pas à la force de conviction et à la performance qu'on attribue préférentiellement aux jeunes (Brooke & Taylor, 2005). Selon Saba et Guerin (2005), le déni de l'expertise des seniors est très présent au sein du monde professionnel et il justifie certaines pratiques managériales comme les départs en retraite anticipée (Duncan et al., 2000 ; Rosen, Jerdee, & Lunn, 1981 ; Saba & Guérin, 2005). Mais en réalité, il s'avère que ces pratiques de sorties précoces ne sont pas les seuls comportements portant préjudice aux seniors dans les entreprises. Les managers semblent être plus sévères dans l'évaluation des salariés seniors, comparativement aux employés plus jeunes (Avolio & Barrett, 1987 ; Cox & Beier, 2014). L'étude de Erber, Szuchman et Rothberg (1990) illustre bien ce phénomène. Les auteures ont mis en évidence que l'oubli (oubli d'un numéro de téléphone, perte des clés, etc.) d'une cible jeune est attribué à un manque d'inattention ou d'effort. Par contre, si la cible est âgée, les participants attribuent cette erreur à un problème mnésique et à des difficultés de mémorisation. Plus récemment, Rupp, Vodanovich et Crede (2006) constatent ce biais d'attribution en contexte professionnel et montrent que les comportements managériaux sont plus sévères lorsqu'il s'agit de sanctionner un senior plutôt qu'un jeune. En effet, les recommandations de transfert ou de démission sont plus nombreuses lorsqu'il s'agit de sanctionner un salarié senior ayant fait une faute professionnelle. Par contre, lorsqu'il s'agit d'un salarié plus jeune, les recommandations des managers portent davantage sur l'assistance à apporter au salarié afin qu'il prenne conscience de son erreur.

Néanmoins, il semble que les individus seniors, lorsqu'ils démontrent une forte compétence/performance, soient moins sujets aux préjugés et discriminations âgéistes au travail. En effet, la recherche de Rosen et collaborateurs (1981) montre que le niveau de

performance de l'employé peut moduler ces résultats. Plus la performance de l'employé est importante, plus les effets de l'âge sont atténués.

2. Âgisme et sexisme, des catégories interdépendantes ?

Plaidoyer pour une approche intersectionnelle

2-1. Le sort des seniors au travail : Quand la catégorie de genre change la donne

La littérature relative à la discrimination subie par les seniors au travail est conséquente et montre qu'il s'agit d'une population largement stigmatisée. Cependant, les recherches disponibles à propos de cette discrimination ne rendent pas compte de la situation vécue par l'ensemble des seniors au travail. En effet, on constate que la proportion des études portant sur la situation des hommes seniors est comparativement plus importante que celles portant sur la situation des femmes seniors (Ainsworth, 2002). Pourtant, les femmes seniors représentent une part conséquente de la population active avec un taux d'activité qui n'a cessé de croître ces dernières années, se rapprochant de celui des hommes seniors (tableau 4). Elles sont donc susceptibles d'être confrontées aux mêmes problématiques que leurs homologues masculins. Par ailleurs, si on s'intéresse aux types d'emploi exercé par les femmes, on constate qu'elles sont presque 3 fois plus nombreuses dans les emplois sous-qualifiés que les hommes (tableau 5).

Tableau 4 : Taux d'emploi des hommes et des femmes de 50-64 ans, en France

	Femmes	Hommes
1990	35,5	54,4
2000	43,5	55,8
2012	53,5	60,4

Source : INSEE (2013a)

Tableau 5 : Taux de sous emploi des hommes et des femmes, en France en 2012

	Femmes	Hommes
1990	6,5	2
2000	9,5	2,9
2012	9,8	3,5

Source : INSEE (2013b)

Cette asymétrie révèle que les discriminations subies au travail peuvent éventuellement être amplifiées ou diminuées en fonction de certains facteurs. En l'occurrence, ces données chiffrées montrent que le fait d'appartenir simultanément à deux catégories sociales stigmatisées dans la société, comme peuvent l'être les femmes seniors, pénalise encore plus que le seul fait d'être senior. Si l'on examine la littérature scientifique portant sur la discrimination subie par les femmes seniors au travail, on déplore rapidement le peu de résultats disponibles à ce sujet. Par contre, les données sont prolifiques concernant la discrimination subie par les femmes seniors au niveau de l'apparence et de l'attrait physique (Bailey, Harrell, & Anderson, 1993 ; Carpenter, Nathanson, & Kim, 2006 ; Hummert, Garstka, & Shaner, 1997 ; Musaiger & D'Souza, 2009 ; Teuscher & Teuscher, 2007). Ces recherches mettent généralement en évidence que les femmes seniors subissent plus tôt que les hommes les effets négatifs de l'âge. En 1981, Berman, O'Nan et Floyd montrent que les photos de femmes âgées entre 35 et 55 ans sont moins appréciées que celles d'hommes du même âge par les participants féminins et masculins. Plus récemment, Teuscher et Teuscher (2007) constatent à leur tour que les hommes préfèrent les photos de femmes plus jeunes plutôt que celles de femmes âgées de plus de 45 ans. L'étude réalisée par Hummert et collaboratrices (1997) se situe dans la même veine. Elles montrent que les photos de femmes seniors sont associées à davantage de stéréotypes négatifs, comparativement aux photos représentant des hommes seniors. Pour Clarke et Griffin (2008), ces données sont emblématiques du culte obsessionnel de la jeunesse de nos sociétés qui pousse les individus à rester jeunes pour paraître désirables. Mais selon ces auteures, cette norme sociale poussant à la jeunesse « éternelle » est inégale car elle concerne majoritairement les femmes. Ces dernières étant davantage invitées, par exemple, à utiliser des produits anti-âge à un âge relativement précoce.

Dans la même perspective, d'autres recherches constatent la disparition des femmes seniors dans les médias. Bailey et collaborateurs (1993) ont analysé les photos présentes dans plusieurs magazines féminins. Seulement 10% des photos répertoriées montrent des femmes âgées de plus de 55 ans et, parmi elles, 55% sont présentes dans un magazine dédié aux soins médicaux. Un phénomène similaire s'observe dans le monde du cinéma, où la carrière des actrices décline à un âge plus précoce que celle des hommes (Lauzen & Dozier, 2005 ; Lincoln & Allen, 2004).

2-2. Âge et sexe, de multiples appartenances catégorielles : L'approche intersectionnelle

En fait, il apparaît assez clairement que l'âge et le sexe sont deux catégories sociales étroitement imbriquées (Hearn, 2007 ; Jyrkinen, 2014). À présent, si l'on considère les recherches se situant en contexte professionnel, l'absence flagrante de consensus pose question. En effet, alors que certaines recherches ne mettent pas en évidence de différence de traitement entre les hommes et les femmes seniors (Albert et al., 2011 ; Haefner, 1977), d'autres montrent que les femmes subissent plus tôt les effets de l'âge, comparativement aux hommes (Loretto et al., 2000). Enfin, certaines études mettent au contraire en avant un avantage des femmes seniors par rapport aux hommes seniors (Connor, Walsh, Litzelman, & Alvarez, 1978 ; Kite, Stockdale, Whitley, & Johnson, 2005).

Quoi qu'il en soit, il apparaît que cette divergence doit être examinée avec attention. La pénalisation des femmes seniors amène donc à considérer la dimension sexo-âgéiste de la stigmatisation et à tenter d'en appréhender les contours en se référant à l'approche intersectionnelle des catégories d'appartenance (Cole, 2009 ; Poiret, 2005 ; Veenstra, 2013).

L'approche intersectionnelle des catégories repose sur le postulat selon lequel l'identité et le concept de soi des gens sont structurés par la variété des catégories sociales auxquelles ils appartiennent. Comme son nom l'indique, l'intersectionnalité suppose que l'on privilégie une approche en termes d'interaction entre les différents supports identitaires et dont le produit se différencie de la somme de ces supports. Selon cette logique, les privilèges ou les handicaps associés à ces supports identitaires ont tendance à s'amplifier pour déterminer le sort social des gens tout au long de la vie (Cole, 2009 ; Zander, Zander, Gaffney, & Olsson, 2010). L'intérêt de l'approche intersectionnelle réside dans le fait de considérer que l'identité individuelle est plus que la somme des identités caractéristiques des différentes catégories sociales auxquelles un individu se réfère. Selon cette approche, ce produit identitaire définit le destin personnel et social de l'individu considéré. Ainsi, une femme noire est censée porter une identité propre qui est indépendante de son identité en tant que femme ou en tant que noire. C'est une identité propre, qui renvoie à une histoire spécifique, différente de celle de la femme blanche et de l'homme noir (Crenshaw, 1991 ; Eberhardt, Davies, Purdie-vaughns, & Johnston, 2006 ; Purdie-Vaughns & Eibach, 2008 ; Warner, 2008).

Autrement dit, l'expérience de la discrimination vécue par une femme, par exemple, ne peut pas s'expliquer seulement par le fait que la société est sexiste (Simiens, 2007). Il est nécessaire de connaître l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, la classe sociale, où l'âge de la personne victime de discrimination si l'on souhaite appréhender dans son ensemble le vécu des personnes stigmatisées. Cela notamment parce que les individus sont toujours le fruit de plusieurs identités, chacune pouvant faire référence à une catégorie sociale stigmatisée, ou favorisée (Simiens, 2007). La connaissance du contexte sociopolitique dans lequel les individus évoluent est également à prendre en considération. En fait, une personne peut, en fonction de son identité particulière et dans un contexte particulier, être avantagée ou discriminée (Zinn & Dill, 1996). Ainsi, une position intersectionnelle peut être avantagée par rapport à un groupe, mais désavantagée par rapport à un autre (Shield, 2008). Concrètement, si l'on compare le cas d'une femme blanche issue d'un milieu social défavorisé, à celui d'un homme noir issu d'un milieu favorisé, on peut considérer qu'ils sont tous les deux dans une position privilégiée par rapport à un groupe (être blanche pour la femme ; être issu d'un milieu favorisé pour l'homme noir), mais désavantagés par rapport à un autre groupe (être une femme ; être un noir) (Bedolla, 2007).

Si l'on considère les facteurs d'âge et de genre, le raisonnement en termes d'intersectionnalité amène à supposer que les femmes seniors (appartenant à la fois à une catégorie de genre stigmatisée et à une catégorie d'âge, également stigmatisée) vont être plus pénalisées au travail que les hommes seniors (appartenant à une catégorie de genre valorisée et à une catégorie d'âge stigmatisée). Seulement, le caractère spécifique de la stigmatisation des femmes seniors au travail est un sujet peu abordé mais certains auteurs (Ainsworth, 2002 ; Calasanti, 2008) ont permis d'avancer dans la connaissance de la situation des femmes seniors au travail. L'identité construite à l'intersection des appartenances à deux ou plusieurs catégories stigmatisées est singulière et les mécanismes permettant de l'appréhender sont complexes.

2-3. Les femmes seniors au travail et le régime de la double peine

Dans le sillage de la théorie de l'intersectionnalité, la question des effets de la double stigmatisation est un sujet de débat. Certains auteurs adoptent une logique additive ou multiplicative et considèrent que le fait d'appartenir à deux ou plusieurs catégories sociales stigmatisées augmente mécaniquement le niveau de stigmatisation que l'on subit. C'est dans

cette perspective qu'il faut apprécier l'expression de « double jeopardy » (double peine) introduite par Beale (1970) pour caractériser le sort spécifique des femmes noires qui, à ses yeux, est irréductible à celui des hommes noirs ou des femmes blanches.

L'hypothèse de la double peine (Beale, 1970 ; Betz, 2006 ; King, 1988) a été abondamment validée dans les recherches comparant le sort réservé aux femmes noires et aux hommes noirs au travail. Ces travaux montrent que, comparativement aux hommes noirs, les femmes noires sont plus souvent considérées comme incompetentes et, de ce fait, elles sont plus régulièrement victimes de barrages au travail (Bavishi, Madera, & Hebl, 2010 ; Sanchez-Hucles, 1997). Betz (2006) évoque notamment les inégalités salariales que subissent les femmes noires par rapport aux femmes blanches et aux hommes noirs. D'autres travaux (Buchanan & Fitzgerald, 2008), s'inscrivant dans la perspective de la double peine subie par les femmes noires, insistent sur la fréquence des harcèlements professionnels subis par ces dernières par rapport aux femmes blanches. Un pattern identique est constaté par les auteurs s'intéressant à la double peine subie par les femmes seniors au travail. Au niveau professionnel, l'âge renforcerait les effets des autres discriminations (Duncan & Loretto, 2004 ; Lincoln & Allen, 2004 ; Payne & Doyal, 2010). De ce fait, les femmes seniors subissent une double peine du fait de leur âge avancé et de leur genre (Lauzen & Dozier, 2005 ; Sontag, 1972). Barnett (2005), par exemple, montre que les femmes seniors sont les plus reléguées vers des emplois sous-qualifiés ou précaires. Pour leur part, Duncan et Loretto (2004) considèrent que le stigmate de l'âge est plus pénalisant pour les femmes que pour les hommes.

2-4. Être femme et être senior au travail : Quand deux moins mènent à plus

Pour d'autres chercheurs, l'appartenance à plusieurs catégories sociales stigmatisées peut avoir des effets positifs inattendus. De manière contre intuitive, ces auteurs postulent généralement que les personnes qui se réfèrent à plusieurs catégories sociales stigmatisées pourraient bénéficier d'une plus grande bienveillance que celles qui se réfèrent à une seule catégorie sociale stigmatisée. De nombreuses études concernant l'évaluation du sort professionnel des femmes noires ont régulièrement permis de valider l'hypothèse des avantages résultant des situations de stigmatisation multiples (Acker, 2008 ; Greenman & Xie, 2008 ; Hosoda, Stone, & Stone-Romero, 2003 ; Powell & Butterfield, 1997, 2002). Par exemple, Patterson (1993) montre que, à niveau de formation scolaire équivalent, les femmes

noires ont un salaire moyen plus élevé que celui des hommes noirs et des femmes blanches. L'étude de Greenman et Xie, en 2008, a élargi la perspective en montrant que c'est le sort salarial des femmes issues des minorités ethno-raciales, et non pas seulement des femmes noires, qui est plus favorable que celui des femmes blanches. Ces résultats semblent contradictoires avec ceux de Betz (2006), qui met en évidence un désavantage important subi par les femmes noires en matière salariale. Néanmoins, ce désavantage tient surtout au fait que globalement, les femmes noires occupent davantage des emplois sous-qualifiés, et donc moins bien payés, que les membres d'autres catégories sociales. L'étude de Ait Ben Lmadani, Diaye et Urdanivia (2009) s'inscrit d'ailleurs dans la même perspective. Ces auteurs ont analysé les revenus de 39 285 individus résidant en France métropolitaine, et montrent que l'écart de salaires existant entre les hommes d'origine française et les femmes d'origine africaine est plus faible que celui existant entre les hommes d'origine française et les hommes d'origine africaine. Ces résultats valident l'hypothèse du double avantage des femmes d'origine africaine en matière salariale, comparativement aux hommes d'origine africaine. Cet avantage a également été constaté dans les situations de recrutement. En effet, Powell et Butterfield (2002) ont sollicité 314 étudiants en vue de participer à une tâche de simulation de sélection professionnelle. Au cours de leur étude, ils ont comparé le sort des candidats blancs ou noirs, de sexe masculin ou féminin. Leurs analyses montrent que les femmes noires postulant à un emploi qualifié (manager adjoint) sont plus souvent recommandées que les femmes blanches. De plus, ces femmes noires sont plus souvent recommandées que les hommes noirs. En d'autres termes, l'étude de Powell et Butterfield met en évidence que le double avantage des femmes noires actualise le fait qu'elles échappent à la fois à la discrimination sexiste et ethno-raciale.

Par comparaison, les travaux consacrés à l'avantage induit par le croisement des catégories d'âge et de genre sont moins nombreux. La contribution de Kite et collaborateurs est remarquable dans ce domaine (Kite, 1996 ; Kite, Deaux, & Miele, 1991 ; Kite et al., 2005). Pour cette auteure, la situation particulière des femmes seniors ne relève pas, à proprement parler, d'un double avantage conféré par leur double statut de stigmatisées. Pour Kite et ses collègues, l'évaluation favorable et bienveillante des femmes seniors s'expliquerait par la croyance partagée selon laquelle les traits féminins (expressivité et communalité) sont considérés comme étant stables dans le temps et ne se modifiant pas avec l'âge. À l'inverse, les hommes seniors seraient évalués plus négativement au travail car les traits typiquement masculins (dynamisme, agentivité, combativité) s'émeussent au fur et à mesure de l'avancée en âge. Dans une autre perspective, nos premiers travaux ont étudié le cas des femmes seniors

postulant à un emploi, et ont montré que la candidature de ces femmes était évaluée avec plus de bienveillance que celle des hommes seniors (Faure & Ndobu, 2012). En effet, à qualification équivalente, les femmes seniors étaient plus recommandées pour le poste à pourvoir que les hommes. Par ailleurs, elles étaient considérées comme plus compétentes, plus dynamiques, et possédant plus de potentiel de développement que les hommes seniors.

En conclusion, la théorisation en termes de « double avantage » est contre intuitive par rapport aux paradigmes courants sur les préjugés sexistes ou âgéistes. Les interprétations de tels résultats sont diverses. Certaines explications ont pour matrice la théorie de la prototypicalité (Acker, 2008 ; Blair, Judd, Sadler, & Jenkins, 2002) selon laquelle les exemplaires prototypiques d'un groupe social sont la cible privilégiés des préjugés et des stéréotypes visant ce groupe. Les recherches de Eberhardt et collaborateurs (Eberhardt et al., 2006 ; Eberhardt, Goff, Purdie, & Davies, 2004) mettent ainsi en évidence, dans le milieu carcéral, qu'un accusé a d'autant plus de risques d'être condamné à mort qu'il correspond fortement au prototype de la catégorie des noirs (peau très foncée, traits marqués). En partant de ce présupposé, certains auteurs considèrent que, dans la mesure où les femmes noires sont peu prototypiques de la catégorie féminine (les femmes européennes en étant la référence) et peu prototypiques de la catégorie des noirs (les hommes noirs en étant la référence), elles échappent plus aisément à la stigmatisation qui vise leur catégorie de genre et leur catégorie ethno- raciale (Epstein, 1973). D'autres auteurs (Powell & Butterfield, 1977, 2002) expliquent ce double avantage comme étant la conséquence d'une stratégie de conformisme mise en œuvre par les managers pour s'ajuster aux contraintes légales concernant la non-discrimination et la discrimination positive envers les membres des catégories sociales stigmatisées. En favorisant ainsi les femmes noires, l'employeur applique la règle de discrimination positive envers les femmes et envers les noirs.

3. Le contexte pro-égalitaire favorise le masquage des préjugés : Enjeux méthodologies et analyse de discours

3-1. Contexte pro-égalitaire et discriminations modernes

Les travaux répertoriés dans le champ d'étude des discriminations sexo-âgéistes mettent généralement en évidence des biais discriminatoires à l'encontre des seniors, des

femmes et des femmes seniors, même si cette dernière catégorie semble particulièrement complexe à étudier. Néanmoins, certaines recherches mettent en avant l'idée d'une réduction des préjugés qui s'observerait dans différents contextes (Albert et al., 2011 ; Foschi, 2009 ; Foschi & Lapointe, 2002 ; Okamoto & Smith-Lovin, 2001). Foschi et Valenzuela (2008) montrent notamment que, lors d'une tâche de simulation de recrutement pour un poste d'ingénieur en environnement, les participants ne font pas de différence entre la candidature d'un homme et celle d'une femme. Pour les auteures, c'est le signe d'une évolution de la société. Cependant, pour d'autres auteurs, cette invisibilité des préjugés ne signifie pas que les individus adoptent réellement une posture égalitariste. Au contraire, cela pourrait illustrer le fait que les individus deviennent de plus en plus attentifs à ne pas discriminer de manière directe, afin de ne pas enfreindre les normes sociales en vigueur (Amodio, Harmon-Jones, & Devine, 2003 ; Klonis, Plant, & Devine, 2005). Les discriminations classiques et « illégales » ont ainsi laissé la place aux discriminations subtiles et indirectes, étant sur la tranche de la légalité (Powell & Butterfield, 1997 ; Singletary & Hebl, 2009). Cette vigilance permet aux individus de rester en accord avec les normes de non-discrimination régulièrement clamées par les législations initiées par les politiques, les institutions et les associations de lutte contre les discriminations. Seulement, cette vigilance ne serait qu'un subterfuge permettant de maintenir une image de soi socialement désirable qui n'aurait pas de lien avec les croyances privées (Plant & Devine, 1998 ; Swim, Aikin, Hall, & Hunter, 1995). Ainsi, les individus développent des stratégies leur permettant d'exprimer leurs préjugés de manière subtile (Butler, 1989).

L'expression subtile des préjugés est l'objet d'un intérêt croissant chez les chercheurs, notamment dans le champ des discriminations ethno-raciales (Bertrand & Mullainathan, 2004 ; Dambrun & Guimond, 2004 ; Dovidio & Gaertner, 2000). Pour les chercheurs, il importe de considérer qu'aujourd'hui, les préjugés et les biais discriminatoires n'apparaissent pas dans toutes les situations, en raison de la présence de régulateurs légaux et sociaux prohibant toute forme de discrimination. En fait, les préjugés s'exprimeraient surtout dans des contextes où la situation d'évaluation d'une cible est particulièrement ambiguë. L'étude de Dovidio et Gaertner (2000) permet de constater l'importance du facteur ambiguïté dans l'apparition de biais discriminatoires. Ils ont demandé à des étudiants d'évaluer la candidature (fictive) d'un étudiant postulant à un programme d'échange entre universités. Les candidats étaient soit blancs, soit noirs et leur candidature était soit très bonne, moyenne, ou très mauvaise. Les auteurs montrent que lors d'une situation non ambiguë, c'est-à-dire dans le cas où la candidature est très bonne ou alors très mauvaise, le pourcentage de candidats

recommandés est le même qu'il s'agisse d'un candidat noir ou d'un candidat blanc. Par contre, lorsque la situation présente une certaine ambiguïté, c'est-à-dire lorsque les candidatures sont moyennes, la différence est flagrante entre le candidat noir (recommandé dans 45% des cas) et le candidat blanc (recommandé dans 76% des cas). C'est également ce que considère Foschi (2000) : c'est notamment dans le cas où l'évaluation est ambiguë que la discrimination risque de passer inaperçue.

Mais pour Perdue et Gurtman (1990), l'ambiguïté n'est pas le seul critère jouant un rôle dans l'expression subtile des préjugés. Ils ajoutent que les gens ne discriminent pas toujours de manière intentionnelle, mais parfois de manière inconsciente et automatique. Dans une étude portant sur la catégorisation d'âge, les auteurs montrent que les préjugés âgéistes sont bien présents chez les individus. Lors d'une tâche d'amorçage (amorce masquée), il s'avère que les participants répondaient plus vite à une tâche de décision lexicale de mots négatifs quand l'amorce masquée était « old » que lorsqu'il s'agissait de l'amorce « young ». Plus récemment, Bertrand, Chugh et Mullainathan (2005) mettent en évidence que les biais de discriminations apparaîtraient de manière inconsciente, notamment dans des situations où les individus sont surchargés cognitivement (par exemple, lorsqu'un recruteur doit faire face à une pression temporelle et une charge de travail importante), ou lorsqu'ils n'ont pas conscience qu'on évalue leurs préjugés. Les auteurs ont utilisé un test d'association implicite, composé de plusieurs étapes, mêlant des situations congruentes avec les stéréotypes (par exemple, des associations de mots tel que « good – white » ou « bad – black ») et des situations incongruentes (par exemple, des associations de mots tel que « good – black » ou « bad – white »). Lorsque les participants sont confrontés à des paires incongruentes, leurs temps de réponses à des tâches de reconnaissance lexicale sont plus importants que lorsqu'ils sont confrontés à des paires congruentes. Ainsi, les individus, même s'ils ont conscience des normes sociales d'égalité en vigueur dans notre société, vont être amenés à discriminer de manière inconsciente (Bertrand et al., 2005 ; Duncan & Loretto, 2004 ; Rosen & Jerdee, 1977).

En fait, l'expression subtile des préjugés a été largement étudiée dans le champ des discriminations modernes (Czopp & Monteith, 2003 ; Klonis et al., 2005 ; Pearson, Dovidio, & Gaertner, 2009) et amène à considérer que, malgré la présence de régulateurs légaux combattant les discriminations, ces dernières persistent sous une forme plus subtile qu'auparavant (Acker, 2006 ; Castelli, Zecchini, Deamicis, & Sherman, 2005 ; Hebl, King, Glick, Singletary, & Kazama, 2007). Ainsi, les préjugés ne s'expriment plus ouvertement

mais d'une manière plus nuancée et moins facile à détecter. Par exemple, les individus vont exprimer leurs préjugés tout en affichant un discours et une attitude publique pro égalitaire (Augoustinos, 2009), ou encore par l'usage d'un discours sexiste teinté de plaisanterie (Ford, Boxer, Armstrong, & Edel, 2008). Ainsi, il importe de considérer, lorsqu'on travaille sur la question des préjugés et des discriminations, que les individus produisent des attitudes ambivalentes : alors qu'ils adoptent publiquement des attitudes non discriminatoires (non, je ne suis pas raciste), leurs attitudes et opinions privées peuvent être contre-normatives. De ce fait, les outils de mesure utilisés en psychologie sociale doivent s'adapter pour permettre d'étudier les préjugés s'exprimant de manière explicite et implicite (Amodio et al., 2003 ; Klonis et al., 2005 ; Swim et al., 1995). Par exemple, la mesure d'indicateurs physiologiques (rythme cardiaque, transpiration, clignement des yeux, etc.) s'avère être souvent utilisée (Amodio et al., 2003 ; Fazio & Olson, 2003 ; Perdue & Gurtman, 1990). D'autres recherches se centrent principalement sur l'analyse du discours (Bonilla-Silva & Forman, 2000, Condor, 2006).

3-2. Le discours : Un moyen subtil d'expression des préjugés

Le discours n'est pas qu'un simple moyen de transmission d'informations, il constitue un puissant outil permettant de se construire le monde et de mettre en scène nos croyances sur ce qui nous entoure (Durrheim, 2012 ; Potter, 2003). En ce sens, c'est l'un des moyens de transcription implicite des préjugés, des discriminations (Van Dijk, 2012). Wetherell, Stiven et Potter (1987) examinent la manière dont la langue peut être instrumentalisée par des locuteurs pour signifier leur sexisme. L'étude que ces auteurs réalisent auprès d'étudiants montre comment ces derniers combinent des affirmations sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'accès au travail avec des justifications rhétoriques sur l'inégalité entre les sexes. Le discours sur l'égalité des chances est tenu en raison de son caractère désirable tout en étant relativisé par l'invocation des entraves à la promotion professionnelle des femmes telles que l'éventualité d'un congé de maternité et le choix discrétionnaire de l'employeur. Trente ans plus tard, il s'avère que les pensées ont peu changé (Ainsworth, Knox, & O'Flynn, 2010 ; Korobov, 2004). En effet, Ainsworth et collaboratrices (2010) ont analysé des rapports rédigés par des managers portant sur la problématique des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. Les auteures mettent en évidence que les arguments liés à l'état de grossesse des femmes ainsi que l'usage prononcé de la

rhétorique sont toujours bien présents dans le discours des managers.

Dans la même perspective, McVittie, McKinlay et Widdicombe (2003) se penchent sur la discrimination au travail en raison de l'âge des candidats ou des employés. Ces auteurs montrent comment, au fil de l'entretien, les consultants en ressources humaines construisent et manipulent le contenu de leur discours en combinant des éléments qui dédouanent leur entreprise avec ceux qui confirment de façon évasive des statistiques attestant l'existence de pratiques discriminatoires envers les seniors.

Ducrot (1984) avait déjà bien souligné le rôle de l'implicite et la manière dont le recours à l'implicite dispense le locuteur d'assumer la responsabilité de son dit. C'est dans cette perspective que la recherche de Guérin (2003) doit être envisagée. Adoptant la position de l'analyse discursive ou conversationnelle, cet auteur évoque et caractérise les différentes stratégies discursives que les gens utilisent pour formuler des préjugés sans paraître racistes et sans compromettre leur image sociale. Il note ainsi que, dans ces cas, l'utilisation des euphémismes ou atténuateurs (probabilité ou conditionnel tel que « probablement » ; « peut-être »), des approximations (équivoques ou ambiguïtés), des phrases abstraites, génériques, distanciées (« Je ne suis pas raciste, mais... »), rapportées ou citées (« J'ai entendu quelque part que... »), ou des phrases qui convoient des excuses et de la politesse, est privilégiée. Il fait également remarquer que le choix de cette stratégie transforme les préjugés en pièces humoristiques dont il convient de rire plutôt que de s'en émouvoir. Augoustinos et Every (2007) abondent dans le même sens lorsqu'elles s'intéressent à l'ambivalence du discours raciste et, plus généralement, aux stratégies discursives qui sont mises en œuvre pour signifier des préjugés racistes. De leur point de vue, le déni apparent est caractéristique du discours raciste. En effet, elles remarquent que l'énoncé d'un propos raciste s'accompagne généralement d'une tendance à la justification de ce propos par des arguments non racistes qui le rendent inattaquable et lui donnent une légitimité.

En 1990, Perdue, Dovidio, Gurtman, et Tyler mettent d'ailleurs en évidence la dichotomie « eux/nous » utilisée par les individus pour se référer à l'intragroupe ou au hors groupe. Pour les auteurs, cette dissociation discursive est un élément permettant d'évaluer le niveau de préjugés des individus.

Cette recension sommaire de la littérature permet de convenir que l'analyse de discours peut contribuer à la détection des marques implicites des préjugés et des discriminations, principalement lorsque l'expression publique de ce type de croyances et d'attitudes est contraint par l'orientation pro-égalitaire du contexte socio-normatif considéré (Dambrun & Guimond, 2004). En effet, Ghiglione (Ghiglione, 1991 ; Ghiglione, Landre,

Bromberg, & Trognon, 1998) montre que l'analyse de discours peut permettre de démasquer les sens et les intentions que les locuteurs inscrivent dans la langue. Selon cette perspective, on peut considérer que les individus ont conscience de leurs possibilités discursives (utilisation de certains indicateurs discursifs tels que les modalisations, le lexique évaluatif, les connecteurs d'opposition, par exemple). Ils disposent d'un certain nombre de marges de manœuvres qui leur permettent d'énoncer des positions controversées ou contre-normatives en toute sécurité, c'est-à-dire sans encourir la responsabilité de leur énonciation (Ducrot, 1998).

Dans une autre perspective, Gabriel (2008) met en avant le caractère sexiste de la grammaire, où dans plusieurs langues, le générique masculin l'emporte au détriment des terminaisons et pronoms féminins. Dans cette étude, l'auteur examine la proportion de personnes célèbres citées par les participants selon que la consigne utilise un générique masculin, ou la double forme masculin/féminin (par exemple, « quel acteur/actrice préférez-vous ? »). Dans la condition où seule la forme masculine est utilisée, les participants (hommes et femmes) citent davantage de célébrités de sexe masculin que féminin. Pour Gabriel (*ibid*), ce résultat est la preuve que l'utilisation du générique masculin n'est pas neutre car les individus lui associent implicitement davantage de termes masculins que féminins.

C'est en partie pour cette raison que, dans les annonces d'emploi, les intitulés doivent toujours préciser que l'on recherche « un/une employé(e) » ou « employé H/F » (Ministère du Travail, 2014). Pourtant, il apparaît que les recruteurs utilisent des stratégies plus subtiles pour préciser implicitement le souhait d'un candidat masculin plutôt que féminin. L'étude de Gaucher, Friesen, et Kay (2011) est particulièrement pertinente car elle montre, d'une part, que les offres d'emplois dans des domaines professionnels masculins requièrent davantage de termes masculins (compétitif, sûr de soi, leader) que de termes féminins (communalité, compétences interpersonnelles, empathie). D'autre part, les auteurs ont présenté à des étudiants plusieurs offres d'emploi. Ces derniers devaient indiquer s'ils souhaiteraient postuler aux différents postes proposés. Seulement, dans une des conditions, les offres d'emploi sont formulées avec des termes féminins alors que dans une autre condition, elles sont formulées avec des termes masculins. Les auteurs montrent que lorsque les métiers sont présentés avec des termes masculins, les femmes les trouvent peu attrayants et ne souhaitent pas y postuler, considérant qu'elles n'ont pas vraiment les compétences nécessaires pour exercer cet emploi. Pour Gaucher et al., ces résultats sont révélateurs de la volonté implicite

des recruteurs à indiquer subtilement que les femmes ne correspondent pas à l'offre d'emploi proposée.

L'étude de Bennington (2001), quant à elle, est emblématique de l'utilisation subtile du langage dans les annonces d'offres d'emploi quand il s'agit de préciser subtilement l'âge du candidat idéal. L'analyse de 180 offres d'emploi dans le secteur tertiaire met clairement en avant l'idée du souhait de recruter un individu jeune, les termes « efficace », « dynamique », « récemment diplômé », « flexible » étant très fréquemment utilisés.

Schmader, Whitehead, et Wysocki (2007) ont quant à elles, choisi d'analyser le contenu de véritables lettres de recommandations rédigées par des employeurs. Bien qu'à première vue, les lettres recommandant des hommes et des femmes soient comparables (même longueur, autant de mots positifs, autant d'arguments, etc.), à un niveau plus fin d'analyse, les auteures constatent que les lettres recommandant des hommes contiennent davantage de termes reflétant l'unicité et l'originalité du candidat alors que les lettres recommandant des femmes se cantonnent à des arguments classiques liés aux compétences requises pour le poste.

Ainsi, il convient d'avancer que le discours, produit oralement ou à l'écrit, constitue un véritable outil d'analyse lorsqu'on étudie les préjugés et les discriminations professionnelles.

4. Problématique générale : Approche intersectionnelle et étude des préjugés sexo-âgésistes au niveau implicite

L'objectif de ce travail de thèse consiste à examiner les modes d'expression des préjugés âgésistes et sexistes au travail, et s'intéresse particulièrement aux conséquences que provoquent l'appartenance à deux catégories sociales stigmatisées (celle des seniors et celle des femmes). Les seniors, dotés d'un âge certain, sont avant tout des hommes, ou des femmes. En ce sens, il est important de s'attacher, lorsqu'on s'intéresse aux préjugés et aux discriminations, aux appartenances multiples des individus. Le sexe et l'âge étant deux facteurs jouant un rôle prépondérant dans le processus de l'évaluation professionnelle (recrutement, évaluation des employés et promotions), malgré les alarmes législatives en vigueur en France.

L'approche intersectionnelle est donc tout à fait pertinente lorsqu'il s'agit d'étudier les discriminations sexo-âgésistes au travail. La situation des seniors hommes ou femmes est ainsi

vue comme étant singulière à chaque individu (Warner, 2008). Le cas des femmes seniors, par exemple, est emblématique dans la mesure où elles cumulent deux stigmates, celui de l'âge et celui de l'appartenance sexuelle. Elles pourraient donc subir une discrimination plus importante que les autres catégories de la population, en référence à la théorie de la double peine (Bowleg, 2008 ; Veenstra, 2011). Néanmoins, elles pourraient également bénéficier d'une certaine invisibilité puisqu'elles se situent à l'intersection de deux catégories sociales discriminées (Acker, 2008 ; Purdie-Vaughns & Eibach, 2008). Attachons-nous à présent au cas des hommes seniors. À l'inverse des femmes seniors, ces derniers ne sont affectés que par un seul stigmaté (celui de l'âge). Ils devraient ainsi être moins discriminés que leurs homologues féminins, si on s'en tient à la théorie de la double peine. Mais en fait, leur cas n'en est pas moins important. En effet, le stigmaté de l'âge des hommes seniors les rend beaucoup plus visibles. Selon la théorie de la prototypicalité (Blair et al., 2002), les hommes seniors correspondent davantage au prototype du « senior » que les femmes seniors.

Ces deux théories, bien que pertinentes, semblent à première vue s'opposer puisque l'une se focalise sur le cas des individus doublement stigmatisés, et l'autre se centre sur les cas de stigmatisation simple. Par ailleurs, elles ont été développées selon une approche psycho-sociale des discriminations sexo- raciales. Alors, même si le parallèle peut aisément s'opérer en transposant le critère de l'origine ethnique à celui de l'âge, et ainsi parler de discrimination sexo-âgéistes dans le cas présent, cela reste une chose délicate et facilement critiquable. Notamment parce que le critère de l'âge est fondamentalement différent des autres critères d'appartenance : nous l'avons dit plus haut, chacun est susceptible, au cours de sa vie, de passer de la catégorie des jeunes, à celui des seniors (Duncan, 2003 ; MacNicol, 2009). Nous ne pouvons donc nous satisfaire d'exposer les théories de la double peine et celle de la prototypicalité et d'essayer de trancher. À ce jour, aucun consensus n'existe parmi les chercheurs, chacun rentrant dans un camp bien précis. Donc, comment expliquer que des recherches scientifiques portant sur la même catégorie de la population (des hommes et des femmes noirs/afro-américains) et sur une situation similaire (recrutement, évaluation professionnelle) puissent donner des résultats autant divergents ?

La réponse tient peut-être dans l'hypothèse de l'intersectionnalité (Crenshaw, 1990 ; Richardson & Loubier, 2008). Cette théorie pose les bases d'une explication à ce non-consensus scientifique sur la question. En considérant la multiplicité des appartenances, l'intersectionnalité prône également l'importance de la situation dans laquelle les individus sont placés. En d'autres termes, il s'agit d'une interaction complexe entre les catégories

d'appartenances des individus et le contexte social, politique et culturel dans lequel les individus se situent (Ait Ben Lmadani et al., 2009).

Chapitre 2

Les effets modulateurs du contexte professionnel : Prestige de la profession et préjugés sexo-âgéistes

Résumé

Cette recherche porte sur les discriminations sexo-âgées au travail et examine les effets modulateurs du contexte professionnel, selon qu'il s'agit d'un domaine professionnel prestigieux ou peu prestigieux. 207 individus ont participé à cette étude. Ils devaient notamment évaluer le potentiel de recrutabilité et les compétences socio-personnelles d'un candidat fictif (l'âge et le sexe variaient selon les conditions expérimentales) postulant à un poste prestigieux, ou peu prestigieux. Les résultats indiquent que les seniors font l'objet d'une discrimination à l'embauche, ce qui n'est pas le cas des femmes. Ces dernières sont par contre considérées comme moins qualifiées que les hommes, qu'il s'agisse de la qualification professionnelle, relationnelle ou organisationnelle. Des effets d'interactions entre l'âge et le sexe des candidats ont été observés, les femmes seniors étant davantage pénalisées lorsqu'il s'agit d'un métier prestigieux mais elles le sont moins lorsque le métier est peu prestigieux. Les résultats sont discutés sous l'angle de l'intersectionnalité et de l'incongruence entre le profil d'un poste et le profil du candidat.

Mots clés : âgisme, sexisme, prestige du métier, intersectionnalité

Abstract

This research focuses on gender-based and age-based discrimination at work and investigates the modulating effects of the professional context, whether it is a prestigious or unglamorous professional field. 207 individuals participated in this study. They had to assess the potential of recruitability and socio-personal skills of a candidate applying for a prestigious, or less prestigious position (age and sex varied experimental conditions). The results indicate that seniors suffer from discrimination in hiring, which is not the case for women. The latter are however considered less qualified than men, in terms of professional, relational or organizational skills. Some interaction effects between age and sex of the candidates are observed, older women being more penalized when applying for a prestigious position, and less penalized for a less prestigious job. The results are discussed from the perspective of intersectionality and incongruence between the profile of a position and the profile of a candidate.

Key words: ageism, sexism, job prestige, intersectionality

1. Partie théorique

1-1. Introduction

Aujourd'hui, les seniors font face à de nombreuses difficultés au travail. On le remarque à travers des études mettant en avant que, dès le début du processus de sélection professionnelle, les recruteurs tiennent peu compte du potentiel de candidats âgés de 50 ans ou plus. Ces derniers sont souvent écartés du processus d'embauche au profit de candidatures plus jeunes (Albert et al., 2011 ; Richardson et al., 2013), moins expérimentées, mais disposant de davantage de potentiel de développement aux yeux des recruteurs (Cox & Nkomo, 1992 ; Wilson et al., 2007). D'autres recherches, quant à elles, se sont attachées à montrer que les seniors sont également discriminés à l'intérieur même de leur entreprise (Chiu et al., 2001 ; Loretto & White, 2006). De fait, ils sont souvent dénigrés par les collègues plus jeunes qui leur confèrent peu d'ambition et une efficacité de travail moindre (Cox & Nkomo, 1992 ; Van Dalen et al., 2010). Ils ont alors moins accès aux promotions que les salariés plus jeunes, ces derniers étant considérés par les employeurs comme bien plus ambitieux et performants (Bowen & Staudinger, 2013). À la différence des seniors, les jeunes travailleurs ont davantage accès aux formations professionnelles qui leur permettent, en retour, d'acquérir plus de compétence et de développer une efficacité dans leur domaine professionnel (Kluge & Krings, 2008). La revue de la littérature donne ainsi un aperçu sombre de la vie professionnelle des seniors et la réalité du marché du travail confirme les résultats de ces recherches. En effet, beaucoup de seniors éprouvent de grandes difficultés à retrouver un emploi, une fois qu'ils l'ont perdu et restent, bien malgré eux, au chômage pendant une durée bien plus longue que les individus plus jeunes (Lê, Le Minez, & Rey, 2014). Cependant, certains chiffres contredisent les résultats des recherches sur la question. En effet, on remarque que le salaire moyen des seniors est plus élevé que celui des autres catégories d'âge (Aubert, 2005 ; Goldberg, Finkelstein, Perry, & Konrad, 2004). Les seniors sont également plus nombreux que les autres catégories d'âges à occuper une position de cadre (Mansuy & Nouel de la Buzonnière, 2011). Pour autant, il apparaît flagrant que les seniors, eux, se sentent stigmatisés au travail, comme en témoigne le nombre de plaintes pour discrimination âgéiste au Défenseur Des Droits : 13% des plaintes pour discrimination professionnelle font référence à une discrimination fondée sur l'âge avancé (DDD, 2013).

À première vue, ces données peuvent paraître contradictoires. En effet, on peut considérer que les seniors jouissent d'une expérience professionnelle plus riche que les autres catégories d'âge et peuvent bénéficier d'une meilleure position hiérarchique et d'un salaire, en conséquence, plus élevé. Pour autant, il convient de rester particulièrement attentif au vécu professionnel des seniors. En fait, d'un senior à l'autre, la donne peut rapidement changer. Concrètement, si on adopte une perspective intersectionnelle, on se rend compte que tous les seniors ne représentent pas un ensemble social homogène. L'approche intersectionnelle, décrite dans le chapitre introductif, permet d'échapper au biais de similarité que les individus tendent à inférer pour les membres d'une catégorie sociale donnée (Jyrkinen, 2014 ; Veenstra, 2013). La catégorie sociale des seniors forme donc un regroupement d'individus relativement hétérogène : certains ont un haut niveau d'étude, d'autres non. Certains occupent un emploi, d'autres sont à la recherche d'un travail. Certains sont de sexe masculin, d'autres de sexe féminin. Dès lors, il convient de s'attacher aux différents « sous-groupes » des seniors.

Si l'on s'intéresse d'abord à leur niveau d'étude, on constate que les seniors n'ont pas tous le même profil. Les travaux réalisés en psychologie sociale permettent d'avancer que les biais de discrimination s'observent souvent dans des conditions ambiguës d'évaluation (Dovidio, Gaertner, Kawakami & Hodson (2002)). De ce fait, il paraît peu logique de s'attacher à des chiffres statistiques globaux : si les seniors ont, en général, une position hiérarchique plus élevée et un salaire plus important, on ne connaît pas le niveau de qualification de ces seniors. Effectivement, si un individu possède de très bonnes compétences et qualifications dans l'exercice de son domaine professionnel, il apparaît normal de lui attribuer un poste à responsabilité et un salaire conséquent. Cependant, là où la discrimination est susceptible d'apparaître, c'est notamment pour les profils moyens, c'est-à-dire des profils ne correspondant pas totalement aux attentes de l'employeur mais qui possèdent tout de même des qualifications intéressantes. Les seniors en recherche d'emploi sont donc une population particulièrement sujette aux biais âgés et notamment ceux disposant d'un niveau de qualification et de diplômes moyen.

Par ailleurs, si on observe les chiffres de l'INSEE concernant les hommes et les femmes seniors, on trouve bien peu de données s'intéressant au cas des femmes seniors au travail. On peut cependant observer qu'elles sont légèrement plus touchées par le chômage de longue durée que leurs homologues masculins (INSEE, 2014). Bien qu'il n'y ait pas de données disponibles concernant l'écart de salaire existant entre les hommes et les femmes

seniors, au sein de la population générale les femmes continuent à percevoir un salaire moyen plus faible que les hommes pour un métier équivalent. Elles sont également plus nombreuses que les hommes à être en situation de sous-emploi (INSEE, 2013b).

Ainsi, cette recherche a deux objectifs : premièrement, étudier l'apparition des biais âgésistes en fonction du domaine professionnel d'exercice. En effet, il paraît important de considérer que les seniors ne subissent pas les préjugés âgésistes de la même manière selon que le métier en question soit congruent avec le profil du senior. Deuxièmement, toujours en adoptant une perspective intersectionnelle, cette recherche vise à étudier les différences potentielles d'évaluation entre les hommes et les femmes et en fonction de leurs âges respectifs. Enfin, cette étude, réalisée en laboratoire, permet de contrôler le profil du senior afin de se situer dans un contexte favorable à l'expression des discriminations âgésistes : dans tous les cas, le senior est un candidat à une embauche qui dispose d'un profil moyen. C'est-à-dire qu'il n'est pas sous-qualifié pour le poste à pourvoir, mais ses compétences et expériences ne font pas de lui un candidat idéal.

1-2. Les biais discriminatoires ne s'observent pas de la même manière en fonction du domaine professionnel d'exercice

1-21. Les métiers et leurs représentations

a. Prestige des métiers

La présente recherche s'attache à étudier les préjugés et discriminations âgésistes au travail, en postulant que l'apparition de ces biais est modulée par le contexte professionnel dans lequel les seniors se situent. Ainsi, lorsqu'on s'attache à observer et étudier ce qui se passe au sein du monde professionnel, force est de constater qu'il s'agit d'un ensemble très disparate et très hiérarchisé.

Le monde du travail regroupe ainsi tout ce qui a trait à l'exercice d'une activité qui permet à l'individu d'être rémunéré. En France, deux types de classifications sont utilisées lorsqu'il s'agit de répertorier les différentes professions : 1) la nomenclature des familles professionnelles (FAP) (DARES, 2009) et 2) la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS) (INSEE, 2003).

La nomenclature des FAP, rassemble les métiers en 87 catégories professionnelles, elles-mêmes regroupées en 22 domaines. Cette classification est appropriée si on s'intéresse à regrouper les métiers par domaines de compétences. Par exemple, des compétences liées à l'agriculture (domaine A), des compétences liées aux banques et assurances (domaine Q), ou encore des compétences liées à l'enseignement et la formation (domaine W).

La nomenclature des PCS, quant à elle, détaille 486 rubriques de profession regroupées en 42 catégories socioprofessionnelles, eux-mêmes regroupés en 8 groupes socioprofessionnels : le groupe des agriculteurs exploitants, le groupe des artisans, commerçants et chefs d'entreprise, le groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures, le groupe des professions intermédiaires, le groupe des employés, le groupe des ouvriers, le groupe des retraités, et le groupes des inactifs (chômeurs, sans emploi autre que retraités). Cet inventaire est particulièrement pertinent lorsqu'on s'intéresse à la position hiérarchique d'un métier.

Au vu des ces nomenclatures, on constate qu'on peut répertorier à la fois différents types de métiers (en fonction du domaine professionnel) et différents types de postes (en fonction de la position hiérarchique). La position hiérarchique, par exemple, a notamment été étudiée dans les travaux en psychologie sociale qui mettent généralement en évidence que les métiers dont la position hiérarchique est importante (cadre, ingénieur, chef d'entreprise, médecin) confèrent de l'admiration et de l'estime envers ceux qui les exercent et sont généralement considérés comme dotés d'un certain prestige (Blanchard & Lichtenberg, 2003, Freeland, 2014). La notion de prestige apparaît d'ailleurs comme un critère de catégorisation que les individus utilisent spontanément pour classer les métiers en fonction de leur statut social (Fernandez et al., 2015 ; Glick, Wilk, & Perreault, 1995 ; Gottfredson, 1981). Tous les métiers n'ont donc pas le même prestige. La notion de prestige d'un métier est assez difficile à définir, en raison des multiples critères permettant d'inférer qu'un métier est plus ou moins prestigieux. Par exemple, pour Nakao et Treas (1994), le prestige d'un métier s'évalue essentiellement à partir de son statut social. Ces auteurs ont repris l'échelle de prestige des métiers construite par Hodge, Siegel et Rossi en 1964. Elles ont demandé à un échantillon tout venant de 1537 participants de situer des professions sur une échelle de *social standing* en 9 points. En tout, plus de 800 métiers ont pu être évalués et des scores s'étalant de 0 (prestige nul) à 100 (prestige total) ont été calculés pour chaque profession. Cette échelle permet donc de classer les différentes professions en fonction de leur niveau de prestige. On retrouve ainsi

des métiers hauts placés sur l'échelle de prestige (par exemple, physicien [86]⁴, avocat [75] ou professeur d'université [74]), des métiers plutôt neutres (par exemple, instituteur [55], salarié de l'administration [51], ou chargé de recrutement [42]) et des métiers peu prestigieux (par exemple, employé de ménage [20], marchand de journaux [19], ou plongeur dans un restaurant [17]). Pour les auteures, la position hiérarchique sous-tend le niveau de prestige d'un métier. En effet, les professions dotées d'un prestige important sont le plus souvent des métiers exigeant un haut niveau d'étude, alors que les professions les moins prestigieuses font référence à des postes demandant peu de diplôme et de qualifications. Dans la même perspective, MacKinnon et Langford (1994) ont étudié les liens existants entre le niveau de prestige du métier (selon l'échelle de Hodge et al., 1964), le niveau d'étude nécessaire à l'exercice du métier et l'évaluation du métier sur des dimensions de valeur morale (*moral worthiness*), de pouvoir perçu (*potency*) et de dynamisme (*activity*). Les auteurs mettent en évidence que c'est surtout le niveau d'éducation ou le niveau de diplôme qui détermine le niveau de prestige d'une profession et, dans une moindre mesure la valeur morale associée au métier (*moral worthiness*), c'est-à-dire le fait qu'un métier soit considéré comme exprimant des valeurs morales respectables (empathie, enseignement, altruisme, etc.). Concrètement, un métier est considéré comme prestigieux si le niveau de qualification requis (éducation, diplôme) est élevé. Lorsque ce n'est pas le cas, un métier peut être bien positionné sur l'échelle du prestige si sa valeur morale est importante. Ainsi, selon les auteurs, la notion de valeur morale n'a un effet que pour les postes dont le niveau de diplôme est moyen ou faible. La recherche récente de Freeland (2014) va dans le même sens puisque, bien que le niveau de diplôme ait une influence sur le niveau de prestige d'un métier (les professions nécessitant un haut niveau d'étude sont généralement prestigieuses – médecin, avocat), la notion d'altruisme est également un critère déterminant dans le fait qu'un métier puisse être considéré comme prestigieux (par exemple, enseignant ou pompier). Ainsi, le terme de métier prestigieux n'est pas toujours indexé sur le niveau de salaire (Christ et al., 2012 ; Freeland, 2014) : le métier de pompier est un métier considéré comme très prestigieux, pourtant, le salaire moyen des pompiers est peu élevé (Christ et al., 2012).

La recherche de Chambaz, Maurin, et Torelli (1998) permet cependant de dégager quatre critères permettant d'évaluer le niveau de prestige d'une profession. Pour ces chercheurs, ces critères ne sont pas hiérarchisés, c'est-à-dire que la contribution d'un critère

⁴ Les nombres entre crochets font référence au score de prestige de la profession, selon Nakao et Treas (1994)

donné n'est pas plus forte que celle d'un autre critère. Selon eux, un métier est prestigieux s'il remplit plusieurs critères : 1) il s'agit le plus souvent de postes permettant l'accès à un salaire élevé, 2) le poste nécessite un haut niveau d'étude ou une grande expérience professionnelle, 3) il implique souvent le management d'une équipe ou d'employés subordonnés et 3) il requiert une certaine autonomie professionnelle. Un métier remplissant tous ces critères est considéré comme très prestigieux. À l'inverse, un poste dont le salaire est faible, dont la position hiérarchique n'est pas élevée et où l'individu n'a pas une grande autonomie professionnelle n'est pas considéré comme prestigieux. Contrairement aux recherches précédentes étudiant le prestige des professions, Chambaz et ses collaborateurs ne semblent pas tenir compte de l'aspect altruiste du travail qui peut faire monter un métier dans l'échelle du prestige.

Il existe donc une organisation hiérarchique des métiers et le prestige apparaît comme un facteur favorisant une position élevée d'un métier. On peut alors considérer que le prestige est un critère de catégorisation utilisé par les individus lorsqu'il s'agit de classer les professions (Fernandez et al., 2015 ; Glick et al., 1995 ; Gottfredson, 1981). Cependant, certaines recherches mettent en évidence qu'il existe d'autres critères de catégorisation des métiers : le critère de l'âge apparaît comme étant un facteur permettant de classer les différentes professions (Bally & Berthier, 2006).

b. Âge des métiers

D'une manière générale, il s'avère que les professions disposent d'un profil type, d'un prototype que l'on s'imagine lorsque l'on pense à un métier donné (Cleveland & Hollmann, 1990). Particulièrement, les professions sont généralement associées à un âge (Perry, Dokko, & Golom, 2012 ; Singer, 1986). Dès lors, on peut considérer que l'âge va avoir un effet sur la perception que tel ou tel candidat puisse correspondre ou non à un poste donné (Cleveland & Landy, 1983 ; Glick et al., 1995). Par exemple, Singer (1986) explique qu'il existe des emplois stéréotypiquement associés aux jeunes, et des emplois typiquement associés aux seniors. Ainsi, dans des postes tels que comptable ou policier, les seniors sont jugés comme étant moins performants que les jeunes. Alors que dans des postes tels que professeur ou médecin, les seniors y sont jugés comme plus performants. Les recherches de Perry et collaboratrices (Perry, 1994 ; Perry & Bourhis, 1998) mettent également en évidence que les

seniors sont évalués moins favorablement que les candidats plus jeunes lorsqu'il s'agit d'un poste fortement connoté jeune (« *assistant teacher* » et livreur de pizza).

La revue de la littérature permet de mettre en avant qu'il existe plusieurs critères permettant de classer un métier dans une catégorie d'âge donnée : la proportion de travailleurs jeunes et âgés exerçant un métier donné (Cleveland & Hollmann, 1990), et le type d'habiletés requises pour un poste donné (Büsch & Königstein, 2001).

a-a. Proportion des classes d'âges dans les professions

Une première manière de distinguer les métiers « jeunes » des métiers « âgés » est de s'intéresser à la proportion de travailleurs jeunes et âgés exerçant un métier donné. En 1982, Kaufman et Spilerman établissent une typologie des métiers en 5 types : 1) Des professions où les jeunes travailleurs sont surreprésentés. Cette catégorie regroupe principalement des postes de premier échelon (assistant), des métiers dans le domaine des technologies émergentes (informaticien), ainsi que des métiers exigeant un grand travail physique (manutentionnaire). 2) Des professions où les travailleurs d'âge moyen sont les plus nombreux. Ici, on retrouve notamment des postes de direction, tel que superviseurs, contremaitres, ou cadres. 3) Des professions où les seniors sont majoritaires. Pour les auteurs, il s'agit surtout de postes permettant une grande souplesse et flexibilité des horaires de travail (coiffeur, chauffeur de taxi) et de métiers demandant un grand nombre d'études (médecin, avocat). 4) Des professions où l'on retrouve toutes les classes d'âge. Cette catégorie fait surtout référence à des métiers libéraux, ou dans l'artisanat. 5) Des professions avec une distribution en U (grande proportion de jeunes travailleurs et de travailleurs âgés, mais une faible proportion de travailleurs d'âge moyen). Cette catégorie regroupe des postes sous qualifiés, demandant peu de compétences et ayant peu de potentiel de développement de carrière.

En 1988, Cleveland, Festa, et Montgomery mettent en évidence que l'âge associé au métier de programmeur informatique est modulé par la proportion de candidats âgés et jeunes postulant à ce métier. Concrètement, 144 participants (étudiants) devaient évaluer la candidature de huit postulants. Pour la moitié des participants, les candidatures n'excédaient pas 30 ans (27 et 28 ans). Dans ce cas, le métier de programmeur informatique était considéré par les participants comme étant un métier connoté « jeune ». L'autre moitié des participants était invitée à évaluer la candidature de huit postulants seniors (plus de 50 ans). Dans cette condition, le métier de programmeur informaticien n'était plus jugé comme étant « jeune », mais plutôt comme étant un métier « neutre » au niveau de l'âge. Cleveland et

Hollman (1990) constatent à nouveau que plus la proportion de travailleurs âgés pour un poste est importante, plus le métier est considéré « *old-typed* ». Elles observent également que lorsqu'un poste est considéré « *young-typed* » (avec une faible proportion de travailleurs âgés) les candidats seniors sont moins bien évalués que les candidats jeunes.

a-b. Type d'habiletés requises pour l'exercice d'une profession

Warr et Pennington (1994) se sont, quant à eux, focalisés sur les critères permettant d'expliquer pourquoi un métier est connoté âgé. Selon eux, plus que la proportion de travailleurs jeunes et âgés, ce sont surtout les habiletés requises qui y sont associées qui permettent d'inférer qu'un métier est plutôt « jeune », ou plutôt « âgé ». Ainsi, un poste est davantage connoté « âgé » s'il requiert des habiletés liées à la précision, au contrôle, à la planification et s'il demande une grande expérience. À l'inverse, un poste demandant des compétences en innovation, en informatique, en traitement de l'information sera plus connoté jeune.

Plus récemment, Büsch et collaborateurs (Büsch, Dahl, & Dittrich, 2009 ; Büsch, Dittrich, & Königstein, 2009 ; Büsch & Königstein, 2001) classent les métiers en trois catégories. Dans la catégorie des métiers « jeunes », on retrouve surtout des postes où la maîtrise des nouvelles technologies est requise, avec par exemple « vendeur de musique et vidéo ». Dans la catégorie des métiers « âgés » on retrouve des métiers faisant référence à des postes plus hauts placés et demandant un certain savoir-faire et une grande expérience professionnelle (par exemple, « manager département » ou « directeur financier »). Enfin, les auteurs distinguent également une catégorie de métiers neutres au niveau de l'âge, comme chef de service clientèle ou ingénieur qualité. Dans tous les cas, les métiers neutres au niveau de l'âge sont souvent des métiers demandant peu d'expérience (c'est-à-dire pouvant être exercé par une personne récemment diplômée) et ne requérant pas d'aptitudes physiques ni dans les nouvelles technologies.

Ainsi, on remarque que, souvent, les métiers « âgés » sont des métiers exigeant des compétences complexes et une grande connaissance/expérience, permettant d'effectuer des tâches élaborées et à responsabilités (Macan, Detjen, & Dickey, 1994 ; Perry & Finkelstein, 1999). Or, ces aspects (complexité des compétences, expérience, responsabilité) recourent les critères permettant d'évaluer le prestige d'une profession. Les métiers dits « âgés » ont ainsi plus de chance d'être considérés comme prestigieux que les métiers associés à la jeunesse (Cleveland & Hollmann, 1990). Les données statistiques vont dans ce sens et montrent que

selon leur âge, les salariés n'occupent pas les mêmes emplois (Mansuy & Nouel de la Buzonnière, 2011). Il y a d'ailleurs plus de seniors dans les métiers de dirigeants d'entreprise, et de cadres (Amira, et al., 2004). Néanmoins, pour Chambaz et collaborateurs (1998) l'âge des individus exerçant un métier donné n'est pas en soi un critère déterminant du prestige d'une profession. En effet, on retrouve des métiers prestigieux (par exemple, programmeur informatique [61], ou sportif [65]) qui sont plutôt liés à la jeunesse (Nakao & Treas, 1994).

1-22. Quand le profil d'un senior ne concorde pas avec le profil du poste

Pour de nombreux auteurs, l'âgisme est surtout dû à la perception d'une incongruence entre les stéréotypes âgés et le comportement de l'individu senior (Cleveland & Landy, 1983 ; Cuddy et al., 2005 ; Diekman & Hirnisey, 2007). Perry, Kulik et Bourhis (1996) expliquent qu'un senior est placé dans une situation congruente dans le cas où il recherche un poste demandant beaucoup d'expérience professionnelle, de nombreuses compétences, et haut placé dans la hiérarchie professionnelle. À l'inverse, un jeune est placé dans une situation congruente lorsqu'il recherche un poste ne demandant que peu d'expérience, et faiblement ou moyennement placé dans la hiérarchie professionnelle. Les auteurs précisent que l'incongruence entre candidat et type de poste n'a pas le même impact selon l'âge de l'individu. En effet, un jeune candidatant à un poste « senior » est une situation incongruente. Pourtant, cela peut-être perçu comme quelque chose de positif, car on imagine que cet individu a de grandes aspirations professionnelles, qu'il souhaite avoir une belle carrière professionnelle. Au contraire, une situation incongruente où un senior vise un poste « jeune » risque de le desservir, car on l'imagine comme n'ayant que peu d'attentes professionnelles, peu de motivation et d'ambition. En 1999, Perry et Finkelstein ajoutent que les seniors sont davantage susceptibles de subir un traitement injustifié lorsqu'ils postulent à un poste incongruent avec leur profil notamment parce que les recruteurs s'attendent plutôt à recevoir des personnes plus jeunes.

Cette incongruence peut s'illustrer à travers l'étude de Saks et Waldman (1998). Ces chercheurs mettent en évidence qu'un candidat senior postulant à un poste d'assistant comptable (poste de débutant, généralement adressé aux jeunes diplômés) a peu de chances d'être recruté car son profil est incongruent au profil attendu. En 1995, Finkelstein et collaborateurs avaient déjà mis en évidence que la tendance à favoriser les jeunes candidats était surtout présent lorsqu'il s'agissait d'un emploi congruent avec la catégorie « jeune ».

Lorsque l'emploi était stéréotypiquement associé aux seniors, l'inverse ne s'observait pas, mais on n'observait plus de discrimination à leur égard (pas de différence dans l'évaluation du jeune et du senior).

La recherche ultérieure de Diekman et Hirnisey (2007) met également en avant l'importance de la congruence entre le profil d'un candidat et le profil de l'entreprise qui embauche, à travers une tâche de simulation de sélection professionnelle. Deux conditions expérimentales étaient manipulées dans cette recherche : le candidat était soit jeune (diplômé en 1999, soit environ 26 ans) soit âgé (diplômé en 1969, soit environ 56 ans) et postulait soit dans une entreprise représentée par des termes marquant la stabilité et la fiabilité, soit dans une entreprise représentée par des termes marquant le dynamisme et l'innovation. Il apparaît que le candidat senior n'est pas discriminé lorsqu'il s'agit d'un poste à pourvoir dans une entreprise marquée par sa stabilité et sa fiabilité, les attentes stéréotypiques liées au candidat senior étant congruentes avec le profil de l'entreprise.

Néanmoins, pour Cleveland et Landy (1983), ce n'est pas tant l'âge qui importe que le style comportemental de l'employé. En effet, ces auteurs mettent en évidence que l'employé est mieux évalué quand le style comportemental est congruent avec les attentes stéréotypiques du poste.

L'étude de Van Dalen et collaborateurs (2010) permet de mieux comprendre pourquoi l'incongruence entre le comportement et les attentes stéréotypiques amène à une mauvaise évaluation du salarié ou du candidat à une embauche. En fait, il apparaît que, lors d'une embauche (ou lors d'une évaluation professionnelle), deux types de compétences sont recherchées : les compétences dites « *soft* » et les compétences dites « *hard* ». Les qualités « *soft* » renvoient aux compétences sociales, au caractère fiable, et à un engagement important vis-à-vis de son entreprise. À l'inverse, les qualités « *hard* » font référence à la créativité, la gestion d'une charge importante de travail, à une capacité d'apprentissage et d'adaptation importante, et surtout à la flexibilité. Les chercheurs ont sollicité 597 employés et 443 employeurs afin d'évaluer quelles qualités avaient le plus de poids lors d'une possible embauche. Il s'avère que ce sont surtout les qualités dites « *hard* » qui sont recherchées lors de l'évaluation d'un candidat à une embauche. Il était également demandé aux participants de juger des qualités professionnelles d'un employé fictif. Selon les conditions, il était âgé de 35 ans ou de 50 ans. Alors que le candidat senior (50 ans) est jugé comme possédant plutôt des compétences dites « *soft* », les participants considèrent que le candidat de 35 ans possède davantage de qualités « *hard* ». Krings et collaboratrices (2011) observent, dans leurs études,

des résultats similaires. Dans la première étude, elles ont interrogé 109 participants devant évaluer des cibles jeunes (30 ans et moins) et des cibles âgées (50 ans et plus) à propos de traits liés à la compétence (capable, efficace, compétent, intelligent et qualifié) et au caractère chaleureux (sincère, chaleureux, facile à vivre, bienveillant et amical) sur une échelle de likert en 5 points (de 1 pas du tout à 5 énormément). Les résultats montrent que les seniors sont perçus comme moins compétents que les jeunes mais comme étant autant chaleureux que les jeunes. Les études suivantes visent à démontrer que le critère de la compétence prime sur celui du caractère chaleureux, et que les candidats seniors ont moins de chances d'être reçu à un entretien d'embauche que les jeunes candidats. Dans la seconde étude, 101 étudiants d'une école de management ont été sollicités en vue d'évaluer deux candidatures fictives : celle d'un individu jeune (29 ans) et celle d'un senior (50 ans) à un poste d'agent de voyage (poste considéré comme neutre au niveau de l'âge par Finkelstein et al., 1995 et par Krings et al., 2011). À chaque fois, les candidatures représentaient des postulants possédant de qualifications pertinentes pour le poste à pourvoir. Concrètement, il s'agissait toujours de bons profils. L'évaluation de ces candidatures portait sur leur potentiel de recrutabilité (invitation à un entretien d'embauche et embauche effective) ainsi que sur une série de traits stéréotypiques relatifs aux compétences et au caractère chaleureux. Les résultats montrent notamment que les candidats seniors sont moins souvent convoqués à un entretien d'embauche, et moins recrutés que les postulants jeunes. Enfin, la troisième étude, portant sur un échantillon de 88 professionnels exerçant dans des départements de ressources humaines, montrent le même pattern de résultats. Krings et collaboratrices mettent par contre en évidence, à travers ces études, que les jeunes postulants sont à la fois considérés comme plus compétents et comme plus chaleureux que les candidats seniors. Ce résultat ne va pas dans le sens du stéréotype selon lequel les seniors sont en général considérés comme plus chaleureux que les jeunes. En fait, il s'avère que, lorsqu'un individu viole les attentes stéréotypiques (dans les études susmentionnées, le candidat senior possédait de bonnes qualifications pour le poste, ce qui est incongruent avec le stéréotype selon lequel un senior n'est pas compétent), on a tendance à inférer que cet individu ne possède pas non plus les autres traits stéréotypiques attribués à son propre groupe d'appartenance. Ainsi, les seniors se situant dans une position incongruente seront également considérés comme peu chaleureux. L'étude de Cuddy et collaborateurs (2005) permet d'illustrer ce phénomène. 55 étudiants ont évalué le profil d'un individu senior (71 ans) qui était, selon les conditions, décrit comme étant très compétent (très bonne mémoire) ou bien comme incompetent (très mauvaise mémoire), ou

bien le profil était neutre (aucune information concernant la mémoire ne figurait dans le descriptif de la cible). Les résultats sont univoques : la cible incompétente est considérée comme plus chaleureuse (chaleureux, sympathique, et facile à vivre) que la cible compétente et que la cible neutre. Selon plusieurs auteurs, la dichotomie compétence/chaleureux est souvent considérée comme incompatible : si une personne est compétente, alors elle n'est pas chaleureuse, et vice versa. Il s'agit d'un phénomène qui ne se limite pas aux inférences stéréotypiques faites à partir des catégories d'âge. Il s'observe également lorsqu'on considère les catégories de genre et de race. En effet, lorsqu'une femme ou une personne noire viole les attentes stéréotypiques (par exemple, être compétent) on a tendance à considérer qu'elle est moins chaleureuse que les autres femmes ou les autres noirs (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002 ; Glick & Fiske, 2001). En 2013, Turek et Perek-Bialas reprennent la dichotomie utilisée par Van Dalen et mettent également en avant que les seniors sont considérés comme possédant davantage de compétences *soft* (faisant référence au caractère social et chaleureux), et les jeunes davantage de compétences *hard* (faisant référence à l'efficacité et la productivité).

Il faut néanmoins considérer un point important lorsqu'on étudie les discriminations âgées en fonction des catégories professionnelles. En effet, bien que plusieurs recherches s'accordent à dire que la tendance à préférer les jeunes aux seniors est flagrante, notamment dans le cas de métiers « jeunes » ou « neutres » (Brooke & Taylor, 2005 ; Richardson et al., 2013), il apparaît que dans le cas de métiers connaissant une pénurie de main-d'œuvre, la discrimination âgée apparaît dans de plus faibles proportions que dans le cas de métiers à débouchés « saturés » (Wilson et al., 2007). Les auteurs montrent que dans des domaines professionnels où l'on manque de main-d'œuvre, comme les domaines de la santé et du soin, les participants sélectionnent réellement les candidats en fonction de la qualité de leur curriculum vitae et non en fonction de leur âge. Par contre, dans le domaine de la vente, qui n'est pas en manque de main-d'œuvre, l'âge des candidats devient un critère de décision. La prise en compte de ce critère dans l'évaluation d'une candidature est particulièrement problématique dans la mesure où, de plus en plus, les travailleurs sont susceptibles de prendre un nouveau départ professionnel. Qu'il s'agisse d'un souhait de réorientation professionnelle, ou d'une arrivée forcée sur le marché du travail (licenciement), beaucoup de seniors candidatent pour des postes de « première main » (Johnson, Kawachi, & Lewis, 2009). À ce sujet, Fritzsche et Marcus (2013) ont demandé à 251 étudiants d'évaluer la candidature de

postulants à un emploi de superviseur d'équipe. Pour les auteurs, ce poste est considéré comme neutre au niveau de l'âge car il est en général exercé par autant de moins de 30 ans que de personnes de plus de 50 ans. Les résultats montrent que le candidat senior est moins bien évalué que le jeune candidat, et ce notamment lorsque l'expérience professionnelle antérieure du candidat senior est éloignée du domaine professionnel auquel il postule. Les travailleurs seniors, lorsqu'ils se risquent à un changement de carrière professionnelle, ont ainsi davantage de risque d'être discriminés lors d'une embauche, même si le poste à pourvoir ne nécessite pas une grande expérience professionnelle.

1-23. Le prestige des professions, l'âge et le genre des individus : Perspective intersectionnelle

Puisque cette recherche s'inscrit dans une perspective intersectionnelle, l'évocation d'une revue de la littérature se limitant à l'âge et au prestige des professions est insuffisante. Pour notre part, il est nécessaire de considérer, en plus de l'âge des individus, leur appartenance de genre, ces deux critères étant régulièrement considérés pour de nombreux auteurs, comme interdépendants (Ainsworth, 2002 ; Calasanti, 1996 ; Calasanti & Zajicek, 1993 ; McMullin, 1996). En effet, selon McMullin (1996), il est nécessaire d'appréhender les seniors en tant qu'hommes et femmes.

Il existe de nombreuses études portant sur l'interaction entre le sexe et l'âge des individus, notamment dans le domaine de l'apparence et de l'attirance physique (Bailey et al., 1993 ; Berman et al., 1981 ; Lauzen & Dozier, 2005 ; Teuscher & Teuscher, 2007). Par contre, la littérature reste pauvre concernant cette interaction en contexte professionnel, les recherches se centrant principalement sur les seniors masculins (Ainsworth, 2002) et les résultats sont divergents.

Un champ de recherche sur les préjugés et discriminations sexo-âgés se situe dans une perspective de double peine (Rodeheaver, 1990). Par exemple, Rodeheaver (1990) met en avant, dans son étude, que les femmes font face aux mêmes problèmes que les hommes seniors. Cependant, elles cumulent ce désavantage avec celui de leur appartenance au genre féminin. Cet auteur évoque l'idée que la préoccupation pour le devenir professionnel des seniors porte principalement sur le cas des hommes seniors, les femmes seniors étant largement laissées de côté. Selon l'auteur, cela est notamment dû à l'idée que le travail et le revenu sont des éléments qui incombent les hommes, et non pas les femmes. De ce fait, peu

de recherches se centrent sur le cas des femmes seniors au travail. En 2002, Ainsworth fait le même constat en analysant les données d'une enquête portant sur le sort des seniors en recherche d'emploi. D'une part, elle constate que la question des femmes seniors au travail est peu présente dans les rapports. D'autre part, lorsque cette question est soulevée, il est fréquemment annoté que les femmes seniors sont plus flexibles que les hommes et qu'elles subissent, de ce fait, moins les frais de leur âge. Mais en fait, cela ne signifie pas qu'elles subissent moins de préjugés âgés, bien au contraire : elles sont seulement davantage prêtes à occuper des emplois sous-qualifiés et peu payés, ce qui conforte le statut quo (Rodeheaver, 1990).

À ce sujet, Barnum, Liden et DiTomaso (1995) ont comparé le salaire moyen de 197 individus salariés à plein temps et ont montré que l'écart de salaire existant entre les hommes et les femmes est plus important dans la catégorie des seniors que dans les autres catégories d'âge. En 2004, Goldberg et collaboratrices font le même constat. Elles se sont intéressées à la carrière professionnelle de 394 anciens étudiants ayant effectué un cursus universitaire en management et ayant été diplômés entre 1985 et 1992. Ces individus occupaient tous une position de cadre ou de manager dans une entreprise. Elles ont comparé le salaire moyen de ces salariés en fonction de leur sexe et de leur âge et ont montré que la différence de salaire entre les hommes et les femmes tend à s'accroître avec l'âge. À l'échelle française, on a établi le même constat : les femmes ont un revenu plus faible que les hommes, et cet écart s'accroît avec l'âge (INSEE, 2012).

D'autres études donnent des résultats légèrement divergents de ceux susmentionnés. En effet, Ostroff et Atwater (2003) ont travaillé auprès d'un échantillon de participants exerçant une position de manager en entreprise. Elles ont contrôlé un certain nombre de variables, comme le type de poste, l'expérience professionnelle (en années), la compétence professionnelle (évaluée par l'employeur), ou encore le nombre de subordonnés à encadrer. Les auteures montrent que l'écart de salaire persiste entre les hommes et les femmes. Par contre, elles ne mettent pas en évidence l'existence d'une interaction entre l'âge et le sexe des participants : la différence de salaire entre les hommes et les femmes est présente, quelle que soit la tranche d'âge considérée.

Une étude récente de Ruggs, Hebl, Singletary et Fa-Kaji (2014) montre, de manière contre-intuitive, qu'un homme senior est davantage pénalisé qu'une femme senior lors d'un recrutement. Pour les auteures, lorsqu'un homme senior se retrouve sur le marché du travail,

cela renvoie à l'idée que sa vie professionnelle est instable et inaboutie. Cela ne correspond pas aux stéréotypes de l'homme senior qui se doit d'avoir réussi sa carrière professionnelle. De ce fait, un homme senior postulant à un emploi viole les stéréotypes de genre, ce qui n'est pas le cas des femmes seniors pour lesquelles on trouve normal qu'elles aient une vie professionnelle décousue (due aux congés maternités notamment).

Mais pour Dearmond et collaborateurs (2006), il apparaît que selon le type de compétence visée, l'âge n'a pas le même impact pour les hommes que pour les femmes. 496 participants ont évalué des cibles qui différaient selon leur sexe et leur âge. Concrètement, les chercheurs ont manipulé l'âge (25 ans vs 40 ans vs 55 ans) et le sexe de la cible (homme vs femme). Une condition « contrôle » était aussi créée (pas d'indication de sexe ni d'âge, seule l'information « les salariés en général » était présentée). Les participants de l'expérience devaient évaluer la cible présentée sur des dimensions d'adaptation (gérer les situations stressantes, créativité, apprentissage de nouvelles technologies, adaptation interpersonnelle, adaptation à la culture de l'entreprise et adaptation physique). Les cibles seniors (homme et femme) sont généralement moins bien évaluées que les cibles plus jeunes. Néanmoins, la cible masculine senior est celle qui possède les scores les plus éloignés de la cible de référence (neutre au niveau de l'âge et du genre) sur les mesures d'apprentissage de nouvelles technologies, d'adaptation interpersonnelle, d'adaptation à la culture de l'entreprise et d'adaptation physique. La cible féminine senior, quant à elle, est moins bien évaluée que la cible neutre sur seulement deux dimensions (l'apprentissage de nouvelles technologies et l'adaptation physique). Cependant, les chercheurs relèvent une dimension qui est mieux évaluée pour la cible masculine senior : il semble que les salariés seniors soient plus créatifs que les salariés plus jeunes.

À notre connaissance, aucune recherche ne s'est intéressée à l'interaction du sexe et de l'âge en contexte professionnel, selon qu'il s'agit de domaines plus ou moins prestigieux. Par contre, il s'avère que la notion de genre est très liée au prestige lorsqu'on s'intéresse aux différentes professions. En général, la plupart des métiers féminins sont généralement considérés comme peu prestigieux (Einarsdottir & Rounds, 2000 ; Gottfredson, 1981 ; Macan et al., 1994 ; Oswald, 2003), notamment parce beaucoup de métiers féminins sont situés plus bas dans la hiérarchie professionnelle, alors qu'on comptabilise davantage de métiers masculins en haut de la hiérarchie professionnelle. En effet, selon Glick (1991), le caractère masculin d'un métier est un bon prédicteur du niveau de prestige et du salaire moyen

qu'apporte l'exercice d'une profession, ce qui n'est pas le cas du caractère féminin d'un métier. Cacouault-Bitaud (2001) évoque d'ailleurs la problématique des métiers masculins prestigieux qui se féminisent et perdent de leur prestige.

Il ressort également que les femmes sont davantage discriminées dans les domaines professionnels prestigieux et hauts placés dans la hiérarchie professionnelle (Baxter & Wright, 2000 ; Jackson, Esses, & Burris, 2001). Si l'on recoupe ces données empiriques avec des données statistiques sur l'emploi des femmes seniors en Europe, on constate que le taux d'emploi des femmes seniors augmente ces dernières années en Europe, mais les femmes seniors restent souvent ségréguées au travail puisqu'elles sont plus nombreuses que les hommes à occuper des postes à temps partiels ou sous-qualifiés (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009).

On peut donc supposer que les femmes seniors représentent une population ayant un profil particulièrement incongruent avec les profils exigés dans les métiers prestigieux. En effet, les femmes sont peu représentées dans les métiers prestigieux et elles le sont encore moins lorsqu'elles font partie de la catégorie d'âge des seniors.

1-3. Problématique de la recherche

L'objectif de cette recherche est d'étudier les discriminations liées à l'âge et au sexe en fonction du contexte professionnel. En effet, les métiers sont souvent stéréotypiquement associés à un genre (masculin, féminin, ou neutre) et à un âge (jeune, âgé, ou neutre). Ainsi, il apparaît que le sort des individus postulant à un emploi est plus favorable si celui-ci est congruent avec le profil du postulant : un homme aura davantage de chance d'être recruté comparativement à une femme si le poste en question est associé au genre masculin. Pareillement, un jeune bénéficiera d'une évaluation plus positive qu'un senior si le poste à pourvoir correspond aux stéréotypes lié à la jeunesse plutôt qu'à la séniorité (Cleveland & Hollman, 1990 ; Finkelstein et al., 1995). Cependant, on constate que l'inverse n'est pas vrai : les femmes, ou les seniors, ne semblent pas bénéficier d'une évaluation plus positive que leur concurrent (respectivement masculin ou jeune) lorsqu'ils postulent à un poste congruent à leur profil, même s'ils ne subissent pas non plus de discrimination (Bozak & Sczesny, 2011 ; Cleveland & Landy, 1983).

Par ailleurs, il s'avère que les métiers sont également positionnés sur une échelle de prestige (Fernandez et al., 2015, Gottfredson, 1981) et que l'on retrouve davantage de métiers

masculins d'une part, et de métiers seniors d'autre part, en haut de cette échelle (Büsch & Königstein, 2001 ; Macan et al., 1994 ; Suquet & Moliner, 2009). Les métiers féminins et jeunes sont, quant à eux, plus souvent des métiers qui ont un prestige moins élevé.

Si l'on se situe dans une perspective intersectionnelle, on regrette le peu de données sur la question du sort des femmes seniors lors d'une candidature à un poste prestigieux ou peu prestigieux mais neutre sur le plan de l'âge et du genre. Les multiples identités des individus interagissent entre elles et font que, en fonction des appartenances à des groupes valorisés ou défavorisés, les individus ne subiraient pas les mêmes préjugés (Eberhardt et al., 2006 ; Purdie-Vaughns & Eibach, 2008 ; Warner, 2008). On peut alors considérer que les femmes seniors n'ont pas le même destin professionnel que les hommes seniors, et que cette différence s'observerait également en fonction du contexte professionnel dans lequel ils sont évalués. On peut se poser la question de savoir si elles tireraient bénéfice de leur statut particulier (hypothèse d'un double avantage) ou bien si elles en seraient pénalisées (double peine). De notre point de vue, l'âge des femmes seniors pourrait être un avantage, mais seulement dans le cas où le poste à pourvoir ne confère pas un prestige important, la notion de prestige restant massivement associée au masculin.

Cette recherche s'intéresse donc au prestige des métiers, qui agirait comme un facteur modulant l'expression de l'âgisme et du sexisme au travail. En l'occurrence ici, il s'agit d'étudier l'expression des préjugés sexo-âgés en fonction du sexe et de l'âge du candidat, dans un domaine professionnel conférant du prestige et de l'estime ou dans un contexte professionnel moins valorisé dans la société.

2. Partie empirique

2-1. Méthodologie

2-11. Population

L'échantillon était composé de 207 participants, âgés de 17 à 49 ans ($M = 21,97$, $E.T = 4,22$), dont 85 hommes ($M = 22,14$, $E.T = 4,28$) et 122 femmes ($M = 21,93$, $E.T = 4,25$). Il s'agissait principalement d'étudiants inscrits dans des formations universitaires professionnalisantes (Licence et Master d'administration et économie), et donc formés aux

problématiques d'emploi, de recherche d'emploi et de gestion de ressources humaines. Les participants étaient tous volontaires pour prendre part à cette recherche.

Le choix d'une population étudiante s'explique d'une part par la facilité d'accès et la facilité du recueil de données : plus de 90% des étudiants sollicités se portent volontaires pour participer à la recherche. A l'inverse, la sollicitation de professionnels du recrutement est plus complexe et le rendement est assez faible (moins de 20% de taux de réponses positives). D'autre part, plusieurs recherches (Bernstein, Hakel, & Harlan, 1975 ; Gordon et al., 1988) mettent en évidence que les évaluations faites par des novices (étudiants) sont semblables à celles faites par des experts (recruteurs et managers).

2-12. Matériel et procédure

Les participants étaient sollicités, dans le cadre de passations collectives, en début ou en fin de cours. Ils devaient évaluer la candidature d'un postulant à un emploi de boulanger ou d'avocat en droit immobilier.

Un pré-test a été réalisé auprès de 86 participants, âgés de 18 à 28 ans ($M = 19,83$, $E.T = 1,61$), dont 36 hommes ($M = 20,24$, $E.T = 2,15$) et 50 femmes ($M = 19,56$, $E.T = 1,05$). Une liste de différents métiers leur était présentée, les participants devaient, pour chaque métier, imaginer une personne exerçant cette profession. Les résultats du pré-test montrent, d'une part, que le métier d'avocat est considéré comme très prestigieux ($M = 6,68$; $E.T = 0,48$), le prestige moyen du métier d'avocat se différenciant significativement du milieu de l'échelle, $t(24) = 33,40$, $p < 0,001$. Le choix de ce métier réside également dans le fait qu'il n'est pas marqué sexuellement ($M = 3,6$; $E.T = 0,97$; $t(29) = 0,57$, $n.s$), et comme pouvant être exercé par toutes les catégories d'âge ($M = 4,06$; $E.T = 0,81$; $t(30) = 0,66$, $n.s$). D'autre part, le métier de boulanger est pertinent puisqu'il est considéré comme peu prestigieux ($M = 2,44$; $E.T = 1,16$), le prestige moyen du métier de boulanger se différenciant significativement du milieu de l'échelle, $t(24) = 4,57$, $p < 0,001$. Le choix de ce métier réside également dans le fait qu'il n'est pas marqué sexuellement ($M = 3,77$; $E.T = 1,59$; $t(29) = 0,92$, $n.s$), et comme pouvant être exercé par toutes les catégories d'âge ($M = 3,81$; $E.T = 1,14$; $t(30) = 0,95$, $n.s$).

La tâche des participants consistait à écouter l'extrait d'un entretien téléphonique d'embauche (en réalité fictif et d'une durée moyenne de 3 minutes) impliquant, chaque fois, un recruteur et un candidat. Un matériel audio a été choisi, comparativement à un matériel classique (Curriculum Vitae papier) car cela permettait de rendre moins fictif la situation de simulation de sélection professionnelle (Gordon et al., 1988). Selon les conditions

expérimentales, il s'agissait d'un candidat postulant à une offre d'emploi de boulanger ou d'avocat en droit immobilier. Pour des raisons pratiques, l'extrait proposé n'excédait pas 3 minutes, cependant, les énoncés sur le profil du poste et les attentes de l'employeur pouvaient être clairement identifiés. L'entretien débutait systématiquement par une séquence d'explication, par le recruteur, des caractéristiques du poste et du profil recherché. Le candidat recruté devait s'engager en faveur d'un contrat à durée déterminée de trois ans⁵.

Pendant cette période, le candidat postulant à l'emploi de boulanger *devait s'occuper de la fabrication de plusieurs types de pain, réaliser occasionnellement et selon les besoins la préparation de pâtisserie, et assurer la vente des produits en période d'affluence*. Le candidat idéal pour ce poste devait avoir une formation de type CAP et d'un brevet professionnel en boulangerie, témoigner d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans le secteur de la boulangerie, et maîtriser les bases de la pâtisserie (possédant une formation complémentaire en pâtisserie). Enfin, le candidat recherché devait témoigner d'un certain nombre de compétences personnelles comme, par exemple, le dynamisme, la rigueur de travail, le sens relationnel, ainsi que de bonnes compétences en langues étrangères (la boulangerie étant située sur un site touristique).

Le candidat postulant à l'emploi d'avocat *devait maîtriser le secteur immobilier, et était amené à intervenir dans le domaine de l'acquisition immobilière, de la gestion de baux commerciaux, d'urbanisme, de construction et de financement immobilier*. Pour ce poste, le candidat idéal devait posséder un master spécialisé en opérations immobilières, avoir fait une formation en études économiques et juridiques appliquées à la construction et à l'habitation (ICH), témoigner d'une expérience professionnelle de 5 ans dans le secteur du droit immobilier, et avoir une expérience professionnelle en financement immobilier. Enfin, le candidat recherché devait posséder un certain nombre de compétences professionnelles comme, par exemple, le dynamisme, la rigueur de travail, le sens relationnel, ainsi que de solides compétences en langues étrangères (entreprise d'envergure internationale).

Par la suite, l'enregistrement proposé permettait aux participants de prendre connaissance du profil du candidat et de ses motivations. En matière d'embauche, la situation antérieure des candidats est, non seulement une source de spéculation, mais elle détermine parfois la décision d'embauche. En effet, on peut supposer que le candidat inspire plus ou

⁵ Afin de contrôler la différence de potentiel de développement entre un candidat jeune et senior (la retraite est proche), on indique que le poste est un contrat à durée déterminée de trois ans. Les deux candidats sont donc mis à égalité (Avolio & Barrett, 1987).

moins confiance (du point de vue de son engagement et/ou de son volontarisme) selon que la période d'inactivité précédant la candidature à l'emploi proposé est plus ou moins brève et est due à des causes internes (passivité, manque de dynamisme...) ou externes (victime d'un licenciement économique...). Afin de neutraliser les effets variables de la cause de l'inactivité antérieure (Avolio & Barrett, 1987), tous les candidats avaient alors été présentés comme les victimes d'une restructuration économique. Par ailleurs, afin d'éviter les effets de profils polarisés qui débouchent sur des décisions indiscutablement favorables ou défavorables, tous les candidats étaient présentés comme ayant un profil moyennement satisfaisant aux attentes (ils possédaient tous 3 critères sur 5 requis).

En d'autres termes, les candidats postulants à l'emploi de boulanger étaient tous titulaires d'un CAP (critère n° 1) et d'un brevet professionnel en boulangerie (critère n° 2), avaient 5 ans d'expérience professionnelle dans ce secteur (critère n°3), mais ne pouvaient justifier, ni de la formation complémentaire en pâtisserie (critère n° 4), ni de la maîtrise de la langue anglaise (critère n° 5), alors que le profil idéal était celui d'un candidat possédant le diplôme requis, l'expérience professionnelle exigée, ainsi qu'un bon niveau d'anglais et une maîtrise de la pâtisserie (formation complémentaire).

Concernant les candidats postulants à l'emploi d'avocat, ils possédaient tous un master spécialisé en opérations immobilières (critère n° 1) et avaient fait une formation à l'ICH⁶ (critère n° 2), avaient 5 ans d'expérience professionnelle dans le secteur du droit immobilier (critère n° 3), mais ne pouvaient pas justifier d'une expérience significative en financement immobilier (critère n° 4), ni de la maîtrise de la langue anglaise (critère n° 5). Alors que le profil idéal était celui d'un candidat possédant le niveau post-bac requis, l'expérience professionnelle exigée, ainsi qu'un très bon niveau d'anglais et une maîtrise du domaine du financement immobilier.

Selon les conditions expérimentales, le candidat était une femme ou un homme, âgé de 28 ans ou de 53 ans. Le choix de ces paliers d'âge n'était pas le fruit du hasard. Par exemple, Kluge et Krings (2008) insistent sur la symbolique de l'âge de 50 ans car, à leurs yeux, ce palier marque le seuil à partir duquel les travailleurs sont dorénavant envisagés comme des « vieux ». Mais c'est aussi à partir de cet âge que la législation consacre l'entrée dans la catégorie de « travailleur senior ». Le palier de 28 ans avait été retenu pour des raisons de bon sens et de plausibilité. À 28 ans, on peut sans conteste justifier d'une expérience

⁶ Institut d'études économiques et juridiques appliquées à la Construction et à l'Habitation

professionnelle de 5 ans et d'un niveau scolaire Bac + 5. Par ailleurs, à cet âge on est un peu moins jeune pour risquer une discrimination en raison de son jeune âge (Duncan & Loretto, 2004).

Chaque participant écoutait un seul extrait d'entretien, et le plan de recherche comportait les trois variables suivantes : 2 (sexe des candidats : masculin vs féminin) x 2 (âge des candidats : 27 ans vs 53 ans) x 2 (prestige du métier : faible vs élevé).

Les extraits d'entretiens ont été testés auprès de 244 étudiants recrutés sur le campus. Ces étudiants étaient âgés de 17 à 42 ans ($M = 19,23$; $E.T = 2,30$) ; soit 194 femmes ($M = 19,14$; $E.T = 2,43$) et 50 hommes ($M = 19,54$; $E.T = 1,56$). Ils devaient évaluer la plausibilité globale de chaque extrait ainsi que la saillance du sexe et de l'âge du candidat, sur une échelle de Likert en 7 points. Les données indiquent que les extraits d'entretien d'embauche sont perçus comme plausibles ($M = 5,40$), par comparaison à la valeur moyenne de l'échelle ($M = 3,5$), $t(243) = 40,66$, $p < 0,001$. Par ailleurs, l'âge et le sexe du candidat sont évalués par les participants comme étant des informations particulièrement saillantes. En effet, la saillance moyenne de l'âge du candidat ($M = 5,87$) se différencie significativement du milieu de l'échelle, $t(243) = 18,43$, $p < 0,001$; la saillance moyenne du sexe du candidat ($M = 6,41$) se différenciant également significativement du milieu de l'échelle, $t(243) = 28,76$, $p < 0,001$. Ces résultats validaient donc la pertinence du choix des outils expérimentaux opérée pour cette étude.

2-13. Variables

Après avoir écouté l'intégralité de l'entretien d'embauche, les participants devaient fournir une série d'évaluations permettant de déterminer le potentiel de recrutabilité (convocation à un entretien, embauche, et performance durant l'entretien téléphonique) du candidat (VD 1). Pour ce faire, on leur fournissait une échelle d'évaluation en sept points, allant de 0% de chance ; 15% ; 30% ; 45% ; 60% ; 75% ; jusqu'à 100% de chance. Ensuite, les participants devaient fournir une série d'évaluations des compétences socio-personnelles du candidat (VD 2), sur des échelles en 7 points, allant de « possède tout à fait cette qualité » à « ne possède pas du tout cette qualité ». Ils devaient notamment évaluer chaque candidat sur les dimensions de : 1) compétence professionnelle, 2) forme physique, 3) dynamisme, 4) compétence relationnelle, 5) compétence organisationnelle, 6) potentiel de développement et 7) stabilité professionnelle.

Le choix de ces dimensions tient, d'une part, à leur caractère fonctionnel en matière d'évaluation professionnelle et, d'autre part, au fait qu'elles ont été éprouvées dans les recherches *ad hoc* en psychologie sociale (Biernat & Kobrynowicz, 1997 ; Büsh et al., 2009 ; Finkelstein et al., 1995 ; Gibson et al., 1991). Par ailleurs, les dimensions de forme physique, de dynamisme et de potentiel de développement sont clairement identifiées comme étant des dimensions stéréotypiquement associées à la jeunesse (Finkelstein et al., 1995 ; Wilson et al., 2007) alors que les dimensions de compétence relationnelle et de stabilité professionnelles sont des traits qu'on attribue davantage aux individus seniors plutôt qu'aux jeunes (Diekman & Hirnisey, 2007 ; Duncan, 2003 ; Huyez-Levrat, 2007).

Les participants devaient enfin fournir une justification argumentée de la décision prise à propos de la recrutabilité ou non du candidat. Cette dernière tâche devait permettre d'identifier les marques discursives implicites de l'attitude discriminatoire éventuelle des recruteurs envers les femmes et/ou les seniors tel que les adjectifs (positifs ou négatifs), les modalisateurs de doute, et le type de verbes (factifs ou statifs). Lorsqu'un discours est saturé en adjectifs positifs (compétent, beau, intelligent, etc.), le locuteur exprime clairement un jugement de valeur positif à l'égard du sujet dont il parle, alors qu'un discours plein d'adjectifs négatifs (incompétent, laid, stupide, etc.) laisse à penser qu'il n'a que peu de considération pour le sujet évoqué (Ndobo & Gardair, 2006).

La présence dans le discours de modalisateurs de doute (marques lexicales de doute, connecteurs d'opposition) met en évidence l'incertitude des propos et la relativisation des qualités attribuées à l'objet dont on parle. Concrètement, la proportion de ces indicateurs permet d'estimer le niveau de confiance qu'ont les recruteurs envers les candidats (Ndobo, 2014).

Les verbes, selon qu'ils sont factifs ou statifs, permettent de rendre le protagoniste du discours plus ou moins dynamique. Selon Ghiglione (Ghiglione, 1991 ; Ghiglione et al., 1998), les verbes factifs sont des marqueurs de dynamisme et impliquent que l'acteur est un agent de changement, il agit et ne reste pas passif, il est donc considéré comme quelqu'un de dynamique. Les verbes statifs, quant à eux, expriment un état des choses, une manière d'être et l'acteur est considéré comme quelqu'un de plutôt passif et qui ne fait pas avancer les choses. Les corpus produits ont donc fait l'objet d'une analyse qualitative portant sur l'utilisation de ces différentes marques discursives.

À la fin de la tâche, on demandait aux participants d'indiquer, parmi les critères suivants, ceux qui leur paraissaient jouer un rôle majeur dans le processus de recrutement :

l'âge, le sexe, l'expérience professionnelle, le niveau scolaire, les compétences professionnelles, le dynamisme, les compétences relationnelles, les capacités d'organisation et la stabilité professionnelle. Il s'agissait de s'assurer que les participants se situaient bien dans une visée non discriminatoire, en considérant logiquement que les critères d'âge et de sexe sont secondaires par rapport aux critères de compétence professionnelle.

2-14. Hypothèses

On prédit les hypothèses suivantes, pour l'ensemble des mesures :

- H1 : quel que soit le prestige du métier, les candidats seront évalués avec davantage de bienveillance que les candidates (*effet principal du sexe*).
- H2 : quel que soit le prestige du métier, les jeunes candidats seront évalués avec davantage de bienveillance que les candidats seniors (*effet principal de l'âge*).
- H3 : on ne s'attend pas à observer de différence dans l'évaluation des candidats postulant à un métier prestigieux et ceux postulant à un métier peu prestigieux puisque dans tous les cas, le profil est congruent avec le poste (candidat CAP = poste de boulanger et candidat bac+5 = avocat) (*pas d'effet principal du prestige du métier*).
- H4 : on s'attend à observer un double avantage pour les femmes seniors concernant le **métier peu prestigieux** :
 - H4a : la femme senior devrait être mieux évaluée que l'homme senior,
 - H4b : la femme senior devrait être mieux évaluée que la jeune femme,
 - H4c : par contre, le jeune candidat sera évalué avec davantage de bienveillance que les autres candidats, en raison de son appartenance à deux catégories sociales valorisées (la jeunesse et le genre masculin).
- H5 : on s'attend à observer une double peine pour les femmes seniors concernant le **métier prestigieux** :
 - H5a : la femme senior devrait être moins bien évaluée que l'homme senior,
 - H5b : la femme senior devrait être moins bien évaluée que la jeune femme,
 - H5c : par contre, le jeune candidat sera évalué avec davantage de bienveillance que les autres candidats, en raison de son appartenance à deux catégories sociales valorisées (la jeunesse et le genre masculin).

2-2. Résultats

2-21. Plan d'analyses statistiques

Avant de présenter l'analyse des résultats, des analyses descriptives sont réalisées afin de vérifier que les différentes mesures se rapprochent d'une courbe normale (indices d'asymétrie et d'aplatissement). Une matrice de corrélation est également présentée afin d'observer les liens existants entre les différentes variables (tableau 6).

Ensuite, le tableau 7 présente les scores moyens des différents critères d'évaluation présentés aux participants à la fin du questionnaire. Ces données permettent de vérifier que l'on se situe bien dans un contexte pro-normatif, c'est-à-dire que les participants ont conscience que l'âge et le sexe ne doivent pas être des critères prépondérants lors d'une procédure d'embauche.

Enfin, afin de répondre aux différentes hypothèses de cette étude, des analyses de variance multivariées (MANOVA) sont réalisées sur les différentes mesures du questionnaire et sur les mesures discursives.

2-22. Analyses descriptives

a. Coefficients d'asymétrie/d'aplatissement et matrice de corrélations

Des analyses descriptives et préliminaires aux statistiques inférentielles sont présentées dans le tableau 6. Les indices d'asymétrie (Skewness) et d'aplatissement (Kurtosis) doivent respectivement être compris entre -1 et + 1 et entre -1,5 et +1,5 (Carricano & Poujol, 2008). Il s'avère donc que la distribution des moyennes pour chacune des mesures présente des indices d'asymétrie et d'aplatissement satisfaisants et montrent que les données sont sensibles et suivent une courbe normale.

Ensuite, la matrice de corrélation indique que les variables sont presque toutes corrélées entre elles. Précisément, on observe que les mesures de convocation à un entretien et de probabilité d'embauche sont liées entre elles. On constate également que c'est la performance à l'entretien téléphonique qui est le plus corrélé à l'entretien et l'embauche du candidat. Dans une moindre mesure, le critère de la forme physique et celui du potentiel de développement sont également liés à la recrutabilité du candidat. Les autres critères

apparaissent, dans cette étude, comme faiblement liés à la probabilité d'un entretien et d'une embauche.

Tableau 6 : Matrice des corrélations, coefficients d'asymétrie et d'aplatissement des différentes variables dépendantes

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.Entr.										
2.Emb.	.57***									
3.Perf.	.54***	.45***								
4.Q. Prof.	.23**	.23**	.22**							
5.F. Phys	.35***	.26***	.18**	.33***						
6.Dynam.	.19**	.12	.35***	.25***	.42***					
7.Comp. Relat.	.18**	.13	.36***	.29***	.35***	.69***				
8.Comp. Org.	.24***	.19**	.28***	.42***	.29***	.39***	.59***			
9.Pot. Dév.	.34***	.27***	.22**	.38***	.35***	.26***	.28***	.38***		
10.Stab.	.14	.10	.07	.27***	.31***	.20**	.37***	.33***	.28***	
Asym.	-0.55	-0.56	-0.4	-1.03	-0.20	-0.43	-0.39	-0.23	-0.40	-0.67
Applat.	-0.19	-0.18	-0.30	1.24	-0.31	-0.38	-0.38	-0.39	-0.42	0.02

Note. ** : $p < 0,01$, *** : $p < 0,001$

b. Critères d'évaluation professionnelle

À la fin du questionnaire, on demandait aux participants d'évaluer l'importance qu'ont les critères suivant lors d'une procédure d'embauche : l'âge, le sexe, l'expérience professionnelle, le niveau scolaire, les compétences professionnelles, le dynamisme, les compétences relationnelles, les capacités d'organisation et la stabilité professionnelle (tableau 7). On constate que l'âge et le sexe sont les critères considérés comme les moins importants par les recruteurs, alors que celui des compétences professionnelles est, selon les participants, le facteur le plus déterminant d'une embauche.

Tableau 7 : Moyennes et écarts-types des critères de recrutement, classés par ordre décroissant

Critères	Moyenne	Écart-type
Compétences professionnelles	5,86	1,21
Compétences relationnelles	5,83	1,15
Dynamisme	5,85	1,16
Expérience professionnelle	5,71	1,29
Capacités d'organisation	5,42	1,30
Niveau scolaire	5,22	1,44
Stabilité professionnelle	4,84	1,41
Âge	2,99 ⁽¹⁾	1,55
Sexe	2.25	1,54

(1)La moyenne du critère de l'âge est significativement plus faible que celle de la stabilité professionnelle ($t(204) = 17,59, p < 0,001$).

2-23. Recrutabilité et compétences socio-personnelles des candidats

Sur l'ensemble des mesures liées au questionnaire, une analyse de variance multivariée (MANOVA) a été réalisée à l'aide du logiciel Statistica, selon un plan factoriel 2 x (sexe du candidat : masculin vs féminin) x 2 (âge des candidats : jeune vs senior) x 2 (prestige du métier : faible vs élevé). La MANOVA réalisée met en évidence un effet principal significatif de la variable sexe du candidat (Wilks's $\Lambda = .89, p < 0,02, \eta^2 = .01$). L'effet principal de la variable âge est également significatif (Wilks's $\Lambda = .67, p < 0,001, \eta^2 = .04$), ainsi que celui de la variable prestige du métier (Wilks's $\Lambda = .85, p < 0,001, \eta^2 = .02$). Enfin, l'interaction entre les trois variables est significative (Wilks's $\Lambda = .85, p < 0,001, \eta^2 = .02$).

Les résultats univariés sont présentés ci-après, pour chacune des mesures.

a. La recrutabilité du candidat⁷

La recrutabilité était envisagée à travers deux mesures complémentaires, à savoir 1) la convocation à l'entretien et 2) l'embauche définitive.

a-a. Convocation à l'entretien

Les résultats des analyses de variance univariées ne mettent pas en évidence d'effet significatif de la variable sexe du candidat ($F(1,198) = 0,01, n.s$) et ne permettent pas de

⁷ Le processus de recrutabilité comporte deux étapes essentielles : la convocation à l'entretien, puis l'embauche effective.

valider la **première prédiction**. Il s'avère que le niveau moyen de convocation des femmes ($M = 5,22$) et des hommes ($M = 5,22$) à un entretien ne se différencie pas. Par contre, conformément à la **seconde hypothèse**, les résultats montrent que les jeunes candidats ($M = 5,47$) sont significativement plus souvent convoqués à un entretien que les candidats seniors ($M = 4,97$), $F(1,198) = 11,03$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .05$. Ensuite, les analyses réalisées ne permettent pas de valider la **troisième hypothèse** dans la mesure où les candidats postulant au poste prestigieux ($M = 5,38$) sont plus souvent convoqués à un entretien que ceux postulant à un emploi peu prestigieux ($M = 5,06$), $F(1,198) = 4,77$, $p < 0,03$, $\eta^2 = .02$. Concernant l'interaction entre les trois variables, l'analyse montre qu'elle n'est pas significative ($F(1,198) = 1,63$, *n.s*), cependant, on constate un seul effet partiel : dans le cas du poste peu prestigieux, il s'avère que l'homme senior ($M = 4,64$) est moins souvent convoqué à un entretien que le jeune homme ($M = 5,58$), $F(1,198) = 13,01$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .06$. Ainsi, seule **l'hypothèse 4c** est partiellement validée.

a-b. Embauche du candidat

Sur cette mesure, les résultats ne valident pas la **première hypothèse** car l'effet de la variable sexe du candidat n'est pas significatif ($F(1,198) = 0,04$, *n.s*) puisque les femmes ($M = 4,58$) ont les mêmes chances d'obtenir le poste que les hommes ($M = 4,61$). Par contre, la **seconde prédiction** est validée puisque l'effet principal de la variable âge du candidat est significatif ($F(1,198) = 9,53$, $p < 0,01$, $\eta^2 = .05$), les jeunes ($M = 4,82$) étant plus souvent embauchés que les seniors ($M = 4,36$). Les résultats concernant la variable du prestige ne mettent pas en évidence d'effet principal significatif ($F(1,198) = 0,00$, *n.s*), les candidats postulant au poste peu prestigieux ($M = 4,59$) ayant autant de chance d'être embauché que les candidats postulant au poste prestigieux ($M = 4,60$). **L'hypothèse 3** est donc validée sur cette mesure. Par contre, bien que l'interaction entre les trois mesures ne soit pas significative ($F(1,198) = 1,16$, *n.s*), un effet partiel significatif est relevé dans le cas du métier peu prestigieux ($F(1,198) = 12,71$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .06$) : l'homme senior ($M = 4,14$) a moins de chance d'obtenir le poste, comparativement au jeune homme ($M = 5,08$). Ce résultat permet de valider partiellement **l'hypothèse 4c**. Par contre, aucun autre résultat n'est significatif et les autres hypothèses ne sont pas validées.

b. Les compétences socio-personnelles des candidats

b-a. La performance durant l'entretien

Sur cette mesure, l'effet principal de la variable sexe du candidat n'est pas significatif ($F(1,198) = 3,26, p = 0,07$) et donc cela ne permet pas de valider la **première hypothèse**. Néanmoins, ce résultat non significatif montre que les postulants masculins ($M = 5,26$) ont tendance à avoir été considérés comme plus performants durant l'entretien que les postulants féminins ($M = 4,99$). La **seconde hypothèse** n'est pas validée car l'effet principal de la variable âge du candidat n'est pas significatif ($F(1,198) = 0,30, n.s$). Les participants ont jugé la performance des jeunes candidats ($M = 5,09$) et celle des candidats seniors ($M = 5,17$) de manière similaire. Ensuite, les analyses réalisées permettent de valider la **troisième hypothèse** dans la mesure où les candidats postulant au poste prestigieux ($M = 5,26$) sont considérés comme autant performants durant l'entretien que ceux postulant à un emploi peu prestigieux ($M = 4,99$), $F(1,198) = 3,51, n.s$.

Concernant l'interaction entre les trois variables, l'analyse montre qu'elle n'est pas significative ($F(1,198) = 3,87, p = 0,05$), cependant, on constate un seul effet partiel : dans le cas du poste peu prestigieux, il s'avère que les participants ont jugé le jeune candidat masculin ($M = 5,42$) comme ayant été plus performant durant l'entretien que la jeune candidate ($M = 4,61$), $F(1,198) = 6,82, p < 0,01, \eta^2 = .03$. Ainsi, **l'hypothèse 4c** est partiellement validée, mais les autres hypothèses ne le sont pas (aucun autre résultat significatif).

b-b. La qualification professionnelle

L'analyse univariée impliquant cette mesure met en évidence un effet principal significatif de la variable sexe des participants ($F(1,198) = 8,55, p < 0,01, \eta^2 = .04$), les candidats masculins ($M = 5,56$) étant considérés comme plus qualifiés que les candidates ($M = 5,13$), **l'hypothèse 1** est donc validée sur cette mesure. Par contre, **l'hypothèse 2** n'est pas validée puisque, sur cette mesure, l'effet de la variable âge des participants n'est pas significatif ($F(1,198) = 0,23, n.s$), les participants évaluant les candidats seniors ($M = 5,38$) comme possédant une qualification professionnelle équivalente à celle des jeunes candidats ($M = 5,31$). Concernant l'effet de la variable prestige du métier, il est significatif ($F(1,198) = 15,00, p < 0,001, \eta^2 = .07$) et les candidats postulant au métier prestigieux ($M = 5,63$) sont

évalués comme plus qualifiés que les candidats postulant au métier peu prestigieux ($M = 5,06$), ce qui va à l'encontre de **l'hypothèse 3**.

L'interaction entre les trois variables (sexe des candidats * âge des candidats * prestige du métier) est également significative ($F(1,198) = 4,31, p < 0,05, \eta^2 = .02$). Les analyses partielles réalisées montrent, d'une part, dans le cas du métier peu prestigieux, que les jeunes candidats masculins ($M = 5,38$) sont considérés comme plus qualifiés que les jeunes candidates ($M = 4,55$), $F(1,198) = 6,50, p < 0,01, \eta^2 = .03$. Ce résultat permet de valider partiellement **l'hypothèse 4c**. D'autre part, dans le cas du métier prestigieux, on relève que les candidats masculins seniors ($M = 5,95$) sont évalués comme plus qualifiés que les candidates seniors ($M = 5,28$), $F(1,198) = 4,27, p < 0,05, \eta^2 = .02$, **l'hypothèse 5a** est validée. Par contre, aucun autre résultat n'est significatif dans cette interaction et les autres hypothèses ne sont pas confirmées.

b-c. La forme physique

L'analyse univariée réalisée sur cette mesure ne met pas en évidence d'effet significatif de la variable sexe des candidats ($F(1,198) = 0,62, n.s$), les candidats masculins ($M = 4,80$) et féminins ($M = 4,67$) ne se différenciant pas sur cette mesure, **l'hypothèse 1** n'est donc pas validée ici. Par contre, l'effet de la variable âge des candidats est significatif ($F(1,198) = 22,09, p < 0,001, \eta^2 = .10$) et montre que les candidats jeunes ($M = 5,14$) sont considérés comme ayant une meilleure forme physique que les candidats seniors ($M = 4,33$), **l'hypothèse 2** est validée. Ensuite, l'analyse réalisée ne met pas en avant d'effet principal significatif de la variable prestige du métier ($F(1,198) = 1,28, n.s$), les candidats postulant au métier prestigieux ($M = 4,63$) ne se différenciant pas des candidats postulant au métier peu prestigieux ($M = 4,83$), ce qui valide **notre hypothèse 3** sur cette mesure.

Concernant l'interaction entre les variables, celle-ci n'est pas significative ($F(1,198) = 2,07, n.s$).

b-d. Le dynamisme

Sur cette mesure, l'analyse univariée réalisée ne montre pas d'effet significatif de la variable sexe des candidats ($F(1,198) = 1,20, n.s$), les postulants masculins ($M = 4,98$) étant jugés comme autant dynamiques que les postulantes ($M = 4,77$), cela infirme donc **l'hypothèse 1**. L'effet de la variable âge n'est pas significatif ($F(1,198) = 3,23, p = 0,07$) mais laisse entrevoir une tendance selon laquelle le dynamisme des jeunes candidats ($M = 5,14$)

tend à être jugé comme plus important par les participants que celui des candidats seniors ($M = 4,33$). Le résultat n'étant pas significatif, **l'hypothèse 2** n'est pas validée sur cette mesure. Ensuite, **l'hypothèse 3** est confirmée puisque l'effet de la variable prestige du métier n'est pas significatif ($F(1,198) = 0,04$, *n.s.*), les postulants au poste prestigieux ($M = 4,85$) ne se différenciant pas des postulants au poste peu prestigieux ($M = 4,88$) sur cette mesure.

Par contre, l'effet de l'interaction entre les trois variables est significatif ($F(1,198) = 4,56$, $p < 0,05$, $\eta^2 = .02$). Les analyses partielles montrent, dans le cas du métier peu prestigieux, que le dynamisme des jeunes candidats masculins ($M = 5,13$) est jugé plus important que celui des jeunes candidates ($M = 4,28$), $F(1,198) = 4,29$, $p < 0,05$, $\eta^2 = .02$. Ce résultat valide partiellement **l'hypothèse 4c**. Une autre analyse partielle permet de valider partiellement l'hypothèse 4b puisqu'elle révèle une différence significative entre les candidats féminins ($F(1,198) = 4,18$, $p < 0,05$, $\eta^2 = .02$) : les jeunes candidates ($M = 4,28$) sont considérées comme moins dynamiques que les candidates seniors ($M = 5,15$), ce qui permet également de valider **l'hypothèse 4b**. Dans le cas du métier prestigieux, aucun résultat n'est significatif.

b-e. Les compétences relationnelles

L'analyse univariée réalisée sur cette mesure montre un effet principal de la variable sexe ($F(1,198) = 4,07$, $p < 0,05$, $\eta^2 = .02$), les candidats masculins ($M = 5,06$) possédant davantage de compétences relationnelles que les candidates ($M = 4,73$), **l'hypothèse 1** est donc validée sur cette mesure. L'effet principal de la variable âge des candidats est également significative ($F(1,198) = 9,61$, $p < 0,01$, $\eta^2 = .05$) mais cela ne va pas dans le sens de **l'hypothèse 2**, les jeunes candidats ($M = 4,65$) sont considérés comme étant moins compétents sur cette mesure que les candidats seniors ($M = 5,15$). Par contre, l'effet principal de la variable prestige du métier n'est pas significative ($F(1,198) = 1,16$, *n.s.*) et **l'hypothèse 3** est validée sur cette mesure, les candidats au poste prestigieux ($M = 4,99$) ne se différenciant pas des candidats au poste peu prestigieux ($M = 4,81$).

Ensuite, si on s'intéresse à l'interaction entre les trois variables, on constate qu'elle est significative ($F(1,198) = 9,57$, $p < 0,01$, $\eta^2 = .05$). Concrètement, des analyses partielles montrent, dans le cas du métier peu prestigieux, que les candidates seniors ($M = 5,30$) sont mieux évaluées sur cette mesure que les jeunes candidates ($M = 4,17$), $F(1,198) = 9,63$, $p < 0,01$, $\eta^2 = .05$, ce résultat permet de valider **l'hypothèse 4b**. Dans le cas du métier prestigieux, on observe que le candidat senior masculin ($M = 5,68$) est mieux évalué que la

candidate senior ($M = 4,72$), $F(1,198) = 7,22$, $p < 0,01$, $\eta^2 = .04$, ce qui valide également **l'hypothèse 5a**. Un autre résultat est à relever chez les participants masculins (concernant le métier prestigieux) : les candidats seniors ($M = 5,68$) sont considérés comme possédant davantage de compétences relationnelles que les jeunes candidats ($M = 4,79$), $F(1,198) = 8,33$, $p < 0,01$, $\eta^2 = .04$, ce qui ne va pas dans le sens de **l'hypothèse 5c**.

b-f. Les capacités d'organisation

Sur cette mesure, les analyses univariées mettent en évidence un effet principal de la variable sexe des candidats ($F(1,198) = 4,62$, $p < 0,05$, $\eta^2 = .02$), les candidats masculins ($M = 5,17$) possédant davantage de compétences organisationnelles que les candidates ($M = 4,83$), **l'hypothèse 1** est donc validée sur cette mesure. L'effet principal de la variable âge des candidats est également significatif ($F(1,198) = 6,22$, $p < 0,05$, $\eta^2 = .03$) mais cela ne va pas dans le sens de **l'hypothèse 2**, les jeunes candidats ($M = 4,81$) sont considérés comme étant moins compétents sur cette mesure que les candidats seniors ($M = 5,19$). Ensuite, l'effet principal de la variable prestige du métier est également significatif ($F(1,198) = 6,15$, $p < 0,05$, $\eta^2 = .03$) et **l'hypothèse 3** n'est donc pas validée sur cette mesure, les capacités d'organisation des candidats au poste prestigieux ($M = 5,19$) étant plus importantes que celles des candidats au poste peu prestigieux ($M = 4,81$).

Concernant l'interaction entre les trois variables, on constate qu'elle est, elle aussi, significative ($F(1,198) = 21,30$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .10$). Les analyses partielles réalisées mettent en avant, dans le cas du métier peu prestigieux, que les jeunes candidats masculins ($M = 5,17$) sont considérés comme possédant davantage de capacités d'organisation que les jeunes candidates ($M = 4,22$), $F(1,198) = 8,01$, $p < 0,01$, $\eta^2 = .04$, ce qui va dans le sens de **l'hypothèse 4c**. Ensuite, il s'avère que les candidates seniors ($M = 5,15$) sont évaluées de manière plus positive que les jeunes candidates ($M = 4,69$), $F(1,198) = 7,12$, $p < 0,01$, $\eta^2 = .03$, cela valide **l'hypothèse 4b**. **L'hypothèse 5a** se trouve également validée puisque, dans le cas du métier prestigieux, les candidats masculins seniors ($M = 6,05$) possèdent plus de capacités d'organisation que les candidates seniors ($M = 4,88$), $F(1,198) = 11,57$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .06$. Une dernière analyse partielle va par contre à l'encontre de **l'hypothèse 5c** : chez les hommes, les candidats seniors ($M = 6,05$) sont mieux évalués sur cette mesure, comparativement aux jeunes candidats ($M = 4,76$), $F(1,198) = 19,14$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .09$.

b-g. Le potentiel de développement

L'analyse univariée réalisée sur cette mesure ne met pas en évidence d'effet du sexe des candidats ($F(1,198) = 3,36, p = 0,068$), on observe néanmoins une tendance selon laquelle les hommes ($M = 5,01$) tendent à avoir davantage de potentiel de développement que les femmes ($M = 4,69$), **l'hypothèse 1** n'est donc pas entièrement validée. L'effet de la variable âge des candidats est, quant à lui, significatif ($F(1,198) = 5,33, p < 0,05, \eta^2 = .03$) et cela va dans le sens de la **seconde hypothèse**. Les jeunes candidats ($M = 5,05$) ont davantage de potentiel de développement que les candidats seniors ($M = 4,65$). Concernant l'effet de la variable prestige du métier, celui-ci n'est pas significatif ($F(1,198) = 3,49, n.s$) et cela va dans le sens de **l'hypothèse 3** : les candidats au poste prestigieux ($M = 5,01$) sont considérés comme possédant autant de potentiel de développement que les candidats aux poste peu prestigieux ($M = 4,69$).

Par contre, l'effet d'interaction entre les trois variables est significatif ($F(1,198) = 20,29, p < 0,001, \eta^2 = .10$). Les analyses partielles réalisées révèlent, dans le cas du métier peu prestigieux, que les jeunes candidats masculins ($M = 5,50$) disposent de davantage de potentiel de développement que les jeunes candidates ($M = 4,17$), $F(1,198) = 13,01, p < 0,001, \eta^2 = .06$. Ensuite, une autre analyse partielle met en évidence que les jeunes postulants masculins ($M = 5,50$) ont davantage de potentiel de développement que les candidats masculins seniors ($M = 4,29$), $F(1,198) = 16,02, p < 0,001, \eta^2 = .07$, **l'hypothèse 4c** est ainsi totalement validée sur cette mesure. Dans le cas du métier prestigieux, une analyse montre que les candidats masculins seniors ($M = 5,18$) sont mieux évalués sur cette mesure que les candidates seniors ($M = 4,33$), $F(1,198) = 5,07, p < 0,05, \eta^2 = .02$, cela va dans le sens de **l'hypothèse 5a**. Par contre, aucun résultat ne permet de valider les autres hypothèses.

b-h. La stabilité professionnelle

Concernant cette mesure, l'analyse univariée montre un effet principal de la variable sexe des candidats ($F(1,198) = 12,42, p < 0,001, \eta^2 = .06$), les postulants masculins ($M = 5,31$) étant considérés comme possédant davantage de stabilité professionnelle que les postulants féminins ($M = 4,64$). **L'hypothèse 1** est donc validée sur mesure. L'effet de la variable âge des candidats est également significatif ($F(1,198) = 5,36, p < 0,05, \eta^2 = .02$) et les résultats vont dans le sens de **l'hypothèse 2** : les jeunes candidats ($M = 5,20$) ayant davantage de stabilité professionnelle que les candidats seniors ($M = 4,75$). **L'hypothèse 3** est également confirmée sur cette mesure puisque l'effet de la variable prestige du métier n'est

pas significatif ($F(1,198) = 1,44, n.s$) : les postulants au métier peu prestigieux ($M = 4,86$) ne se différencient pas des postulants au métier prestigieux ($M = 5,09$).

On observe un effet d'interaction significatif entre les trois variables ($F(1,198) = 4,77, p < 0,05, \eta^2 = .02$). Les analyses partielles montrent, dans le cas du métier peu prestigieux, que les jeunes candidats masculins ($M = 5,42$) tendent à avoir davantage de stabilité professionnelle que les candidats masculins seniors ($M = 4,76$), $F(1,198) = 3,77, p = 0,053$. Les jeunes candidats masculins ($M = 5,42$) sont également considérés comme étant davantage compétents sur cette mesure que les jeunes candidates ($M = 5,42$), $F(1,198) = 4,23, p < 0,05, \eta^2 = .02$. Ces deux résultats permettent de valider totalement **l'hypothèse 4c**. Dans le cas du métier prestigieux, il s'avère que les candidats masculins seniors ($M = 5,55$) possèdent davantage de stabilité que les candidates seniors ($M = 4,11$), $F(1,198) = 11,72, p < 0,001, \eta^2 = .06$, l'hypothèse 5a est validée. Enfin, une dernière analyse est significative : les jeunes candidates ($M = 5,18$) sont considérées comme ayant une stabilité professionnelle plus importante que les candidates seniors ($M = 4,11$), $F(1,198) = 7,18, p < 0,01, \eta^2 = .03$ et cela valide **l'hypothèse 5b**.

2-24. La discrimination sexo-âgésiste dans le discours

Les corpus ont été analysés à l'aide du logiciel Tropes 7. Tropes utilise des techniques de classification sémantique et de génération de thésaurus. Il exploite activement l'analyse propositionnelle du discours et l'analyse cognitivo-discursive. Il permet également de diagnostiquer le style du texte et d'étudier la chronologie du récit (Marchand, 1998 ; pour plus de détails, voir le site de Tropes).

Les justifications fournies par les participants sont-elles de nature à mettre en scène les croyances implicites de leurs auteurs ? Une analyse préalable portant sur le style du discours produit (Ghiglione et al., 1998 ; Marchand, 1998) permet d'y répondre.

En effet, si le style du discours est plutôt argumentatif, on peut considérer que les locuteurs se montrent plus souvent personnellement impliqués, qu'ils pèsent le pour et le contre de leurs arguments, qu'ils les discutent et les comparent. En d'autres termes, l'utilisation d'un style argumentatif laisse supposer que les locuteurs ne sont pas neutres et indifférents à la chose dont ils parlent. À l'inverse, l'utilisation d'un style plutôt descriptif laisse supposer que, la plupart du temps, le discours produit par le locuteur est neutre et distancié par rapport à l'objet de ce discours. Néanmoins, quel que soit le style discursif prédominant, il importe de souligner que chaque corpus contient aussi bien des indicateurs

discursifs de type argumentatif que de type descriptif, mais selon des proportions différentes. Dans le cas de cette recherche, il s'avère que 65% des corpus recueillis comportaient plus d'indicateurs argumentatifs que descriptifs et que, dans les 35% de corpus restant, il y avait plus d'indicateurs descriptifs qu'argumentatifs. Sur la base de ce résultat, il nous semble légitime de considérer les corpus recueillis comme pertinents, que l'analyse envisagée sur les différentes dimensions discursives retenues est justifiée et qu'elle peut permettre d'identifier les croyances implicites des locuteurs.

Sur l'ensemble des mesures, une analyse de variance multivariée a été réalisée à l'aide du logiciel Statistica, selon un plan factoriel 2 x (sexe du candidat : masculin *vs* féminin) x 2 (âge des candidats : jeune *vs* senior) x 2 (prestige du métier : faible *vs* élevé). La MANOVA réalisée ne met pas en évidence d'effet principal de la variable sexe du candidat (Wilks's $\Lambda = .955$, *n.s.*). L'effet principal de la variable âge n'est pas non plus significatif (Wilks's $\Lambda = .952$, $p = 0,08$). Ensuite, l'effet de la variable prestige du métier n'est pas significatif (Wilks's $\Lambda = .983$, *n.s.*). Enfin, l'interaction entre les trois variables n'est pas non plus significative (Wilks's $\Lambda = .988$, *n.s.*).

Les résultats univariés sont présentés ci-après, pour chacune des mesures.

a. L'attractivité des candidats

Avant de procéder à l'analyse univariée, un décompte des attributs positifs et négatifs a été réalisé sur l'ensemble des corpus. Deux juges indépendants ($\kappa = .84$) ont été sollicités pour classer ces attributs en fonction de leur valence positive ou négative (cette classification tenait compte du contexte général de la proposition dans laquelle les attributs étaient insérés).

a-a. Les attributs positifs

L'analyse univariée réalisée sur la proportion d'attributs positifs met en évidence que les discours produits sur les candidats masculins ($M = 0,42$) en contiennent davantage que ceux produits sur les candidates ($M = 0,38$), ($F(1,199) = 4,20$, $p < 0,05$, $\eta^2 = .02$). Cela permet de valider la **première hypothèse**. L'effet principal de la variable âge, quant à lui, n'est pas significatif ($F(1,199) = 3,86$, $p = 0,05$) mais laisse entrevoir une tendance qui va dans le sens de **l'hypothèse 2** : les discours concernant les jeunes candidats ($M = 0,41$) contiennent davantage d'adjectifs positifs que ceux concernant les candidats seniors ($M = 0,39$). Ensuite, l'effet principal de la variable prestige n'est pas significatif ($F(1,199) = 0,28$, *n.s.*) : quel que

soit le prestige du métier, les discours des participants contiennent autant d'adjectifs positifs ($M = 0,39$ pour le poste peu prestigieux et $M = 0,40$ pour le poste prestigieux), ce qui va dans le sens de **l'hypothèse 3**.

Enfin, concernant l'interaction, elle n'est pas significative ($F(1,199) = 0,91, n.s.$). Cependant, on note des effets partiels significatifs dans la condition du métier peu prestigieux. Conformément à la **prédiction 4c**, les discours concernant les jeunes hommes ($M = 0,43$) sont les plus saturés en adjectifs positifs que ceux qui concernent les jeunes femmes ($M = 0,38$), $F(1,199) = 5,90, p = 0,01, \eta^2 = .03$. Pareillement, le discours produit concernant les jeunes hommes ($M = 0,43$) est plus positif que celui concernant les hommes seniors ($M = 0,39$), $F(1,199) = 4,74, p < 0,01, \eta^2 = .02$. Aucun autre effet partiel ne permet de valider les **hypothèses 4b, 5a et 5b**.

a-b. Les attributs négatifs

Sur cette mesure, les analyses ne montrent aucun résultat significatif. Ainsi, le discours produit sur les hommes ($M = 0,38$) ne diffère pas de ceux produits sur les femmes ($M = 0,38$), **l'hypothèse 1** n'est pas validée, $F(1,199) = 0,73, n.s.$ L'effet de la variable âge du candidat n'est pas significatif et **l'hypothèse 2** se trouve invalidée sur cette mesure ($F(1,199) = 2,39, n.s.$) puisque les discours à l'égard des jeunes candidats ($M = 0,38$) sont similaires aux discours à l'égard des candidats seniors ($M = 0,39$). Par contre, **l'hypothèse 3** est confirmée puisque l'effet principal de la variable prestige n'est pas significatif ($F(1,199) = 2,39, n.s.$). Le discours des candidats au métier prestigieux ($M = 0,43$) et celui des candidats au métier peu prestigieux ($M = 0,42$) ne diffèrent pas quant à la proportion d'attributs négatifs.

Enfin, l'interaction entre les trois variables n'est pas significative ($F(1,199) = 0,05, n.s.$) et aucun effet partiel n'est constaté, les **hypothèses 4 et 5** ne sont pas validées.

b. La crédibilité des candidats⁸

Sur cette mesure, l'effet principal de la variable sexe des candidats n'est pas significatif ($F(1,199) = 0,49, n.s.$), les femmes ($M = 0,32$) étant perçues comme autant crédibles que les hommes ($M = 0,33$). **L'hypothèse 1** n'est donc pas validée. Par contre, l'effet principal de la variable âge est significatif ($F(1,199) = 4,88, p < 0,01, \eta^2 = .03$) puisque les candidats jeunes ($M = 0,31$) sont considérés comme plus crédibles que les candidats

⁸ Sur cette mesure, l'analyse a été réalisée à partir de la proportion de marqueurs de doute et d'opposition contenue dans le discours des recruteurs. Ainsi, plus le score est important, plus la crédibilité accordée au candidat est faible.

seniors ($M = 0,33$) et cela va dans le sens de **l'hypothèse 2**. Ensuite, l'effet de la variable prestige n'est pas significatif ($F(1,199) = 0,00$, *n.s*) et **l'hypothèse 3** se trouve validée, les candidats postulants au poste prestigieux ($M = 0,32$) possédant la même crédibilité aux yeux des participants que les candidats postulant au poste peu prestigieux ($M = 0,32$).

Concernant l'interaction entre les variables, elle n'est, elle non plus, pas significative ($F(1,199) = 0,81$, *n.s*) et aucun effet partiel significatif n'est constaté sur cette mesure. Les **hypothèses 4 et 5** sont invalidées.

c. L'agentivité des candidats

c-a. Proportion de verbes factifs

L'analyse univariée réalisée sur la proportion de verbes factifs ne montre aucun effet principal significatif. Ainsi, **l'hypothèse 1** n'est pas confirmée puisque le niveau moyen de marques d'agentivité ne varie pas selon que le candidat soit un homme ($M = 0,38$) ou une femme ($M = 0,37$), $F(1,199) = 0,11$, *n.s*. Il ne varie pas non plus en fonction de l'âge du candidat ($F(1,199) = 0,34$, *n.s*), le jeune candidat ($M = 0,38$) étant considéré comme possédant autant de dynamisme que le candidat senior ($M = 0,37$). Cela ne va pas dans le sens de la **seconde prédiction**. Enfin, les discours ne se différencient pas non plus en fonction du type de métier ($M = 0,37$ pour le poste prestigieux et $M = 0,37$ pour le poste peu prestigieux), $F(1,199) = 0,12$, *n.s*, ce résultat permet de confirmer **l'hypothèse 3**.

Concernant l'interaction entre les variables, elle n'est pas significative ($F(1,199) = 0,00$, *n.s*) et aucun effet partiel significatif n'est constaté, les **hypothèses 4 et 5** sont infirmées.

c-b. Proportion de verbes statifs⁹

Sur cette mesure, l'effet principal de la variable sexe est significatif ($F(1,199) = 5,00$, $p < 0,01$, $\eta^2 = .04$), le discours produit sur les hommes ($M = 0,39$) contenant moins de verbes statifs que le discours sur les femmes ($M = 0,43$) et cela va dans le sens de **l'hypothèse 1**. Par contre, l'effet principal de la variable âge des candidats n'est pas significatif ($F(1,199) = 0,21$, *n.s*), le discours portant sur les jeunes candidats ($M = 0,42$) ne se différenciant pas du discours portant sur les candidats seniors ($M = 0,41$) et **l'hypothèse 2** n'est pas validée. Pareillement, le discours produit à l'égard des postulants au métier peu prestigieux ($M = 0,41$) est similaire à celui produit à l'égard des postulants au métier prestigieux ($M = 0,41$), l'effet

⁹ Les verbes statifs renvoient à un statut plutôt passif du protagoniste. Ainsi, plus la proportion de verbes statifs est élevée, moins le protagoniste est décrit comme quelqu'un de dynamique et agentique.

principal de la variable prestige n'étant pas significatif ($F(1,199) = 0,63, n.s.$), l'**hypothèse 3** se trouve confirmée sur cette mesure.

Enfin, l'effet d'interaction entre les trois variables n'est pas significatif ($F(1,199) = 0,17, n.s.$) et aucun effet partiel n'est significatif. Les **hypothèses 4 et 5** ne sont donc pas validées sur cette mesure.

3. Discussion

Cette étude, inscrite dans une perspective intersectionnelle, a pour but général d'étudier les préjugés et discriminations sexo-âgésistes en contexte professionnel. Précisément, elle comporte plusieurs objectifs. D'abord, elle vise à montrer que les préjugés sont largement présents au sein du monde professionnel et que les individus stigmatisés, comme les seniors ou les femmes, en font les frais. Ensuite, elle s'attache à comprendre dans quels contextes professionnels les biais âgésistes et sexistes sont les plus susceptibles d'apparaître. En l'occurrence ici, deux professions, neutres au niveau du genre et de l'âge, mais s'opposant sur l'échelle de prestige des métiers ont été comparées. Enfin, cette étude suppose que le sort des individus stigmatisés n'est pas le même selon qu'ils possèdent un ou plusieurs stigmates.

3-1. Interprétation des résultats

Les résultats de la recherche valident globalement les prédictions. Dans un premier temps, on s'attendait à ce que les candidates de sexe féminin seraient évaluées avec moins de bienveillance que les candidats de sexe masculin, indépendamment de leur âge ou du domaine professionnel (hypothèse d'un effet principal du sexe). Treize variables dépendantes ont été mesurées. Les deux premières portaient sur le potentiel de recrutabilité du candidat. Sur ces deux mesures, aucun effet du sexe n'a été constaté. Les participants ont ainsi considéré que les femmes et les hommes ont un potentiel de recrutabilité similaire. Par contre, des différences significatives sont observées sur l'évaluation de la performance du candidat et de ses qualifications professionnelles : les participants considèrent que le candidat masculin est plus performant durant l'entretien téléphonique et est davantage qualifié pour le poste que la candidate. Pourtant, les scripts d'entretiens sont en tous points identiques, la seule différence étant la voix des candidats (voix de femme ou voix d'homme clairement identifiables). Par ailleurs, la candidate a également été sous-évaluée par rapport à son homologue masculin sur

les critères de compétences relationnelles, de capacités d'organisation, de potentiel de développement et au niveau de la stabilité. Cela laisse clairement apparaître que les participants ont évalué les candidatures sur la base de leur genre, leurs évaluations sont ainsi stéréotypées et cela va dans le sens des précédentes recherches sur la question. En effet, il est commun de considérer qu'une femme est moins compétente qu'un homme et qu'elle dispose de qualifications moins importantes (Foschi & Freeman, 1991 ; Lyness & Heilman, 2006). Pour autant, nous ne faisons pas l'impasse sur le fait que cette étude ne montre pas de discrimination explicite à l'égard des femmes candidates à un emploi puisqu'elles ne sont pas moins souvent convoquées à un entretien et qu'elles sont autant embauchées que les hommes candidats au même emploi. Cette absence de résultats significatifs sur la mesure de recrutabilité peut s'expliquer à travers l'intériorisation des normes pro-égalitaristes existant dans notre société et favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes (Foschi & Valenzuela, 2008). De nombreuses actions sont régulièrement menées afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et cela amène les individus à être particulièrement prudents lorsqu'ils émettent un jugement ou une évaluation. De ce fait, il n'est pas impossible que les participants se soient montrés vigilants quant aux mesures de recrutabilité. Les résultats portant sur les mesures discursives, bien qu'ils soient mitigés, permettent de confirmer ceux obtenus par les mesures du questionnaire. En effet, il apparaît que le discours des participants est davantage saturé en adjectifs positifs lorsqu'il s'agit de justifier sa position à l'égard d'un candidat masculin plutôt que féminin. Par ailleurs, les participants évoquent davantage de verbes marquant l'action et l'agentivité lorsqu'ils évoquent un homme plutôt que lorsqu'ils évoquent une femme. Ces données discursives permettent de considérer que les participants de l'étude ont exprimé leurs préjugés sexistes dans leur discours plutôt que dans leur choix de recrutement, se dédouanant ainsi d'être considérés comme sexistes : ils n'ont objectivement pas discriminé la candidate (autant de potentiel de recrutabilité que le candidat masculin), cependant, ils la considèrent moins dynamique que le candidat masculin.

Dans un second temps, il s'agissait de montrer que le sort des candidats ne serait pas le même en fonction de leur âge. Plus précisément, il était postulé que les candidats seniors seraient évalués avec moins de bienveillance que les jeunes candidats. Cette hypothèse est globalement validée. En effet, il apparaît clairement que les candidats seniors ont moins de chance d'obtenir un entretien d'embauche puis d'être embauché que les candidats plus jeunes. Ils sont aussi considérés comme possédant une forme physique, un dynamisme et un potentiel de développement plus faible que les candidats plus jeunes. Ces résultats sont similaires à

ceux répertoriés dans la littérature scientifique (Cox & Nkomo, 1992 ; Gibson et al., 1991). Par ailleurs, on montre que les seniors sont évalués comme possédant davantage de compétences relationnelles et d'organisation que les jeunes. Ce résultat va également dans le sens des stéréotypes puisqu'on considère souvent que les personnes âgées sont plus « sages » et réfléchies (Duncan, 2003 ; Hassel & Perrewé, 1995). Par contre, il est étonnant de constater que les participants n'ont pas jugé le candidat senior comme plus stable professionnellement que le jeune candidat, phénomène qu'on observe dans certaines recherches (Gibson et al., 1991 ; Singer, 1986). Ce résultat potentiellement incongruent avec les stéréotypes âgés pourrait s'expliquer par le curriculum vitae du candidat senior qui, bien qu'il soit équivalent à celui du jeune candidat, ne décrit pas une carrière professionnelle classique (un diplôme, un métier et une expérience qui augmente avec l'âge). En effet, le candidat senior était ici un senior en reconversion professionnelle (cette information permettait de justifier de la même expérience professionnelle pertinente avec le poste à pourvoir que le jeune candidat). De plus, lors des entretiens audio, il était précisé que le candidat était en recherche d'emploi car il avait été victime d'une restructuration économique. Cette information avait bien sur été précisée dans toutes les conditions expérimentales, afin d'éviter un biais quelconque. Ces choix méthodologiques ont été faits car il s'agit d'éléments qui permettent de mettre les candidats jeunes et seniors sur un pied d'égalité : ils ont autant d'expérience pertinente (pour le poste en question) et n'ont pas été licenciés pour faute professionnelle, ce qui impliquerait une image négative du candidat (Avolio & Barrett, 1987). Pour autant, il est possible que ces informations aient donné une image plus ou moins bonne du candidat en fonction de son âge. En effet, il est souvent montré que l'on a tendance à attribuer davantage d'explications d'ordre interne lorsqu'il s'agit d'un individu senior et davantage d'explications d'ordre externe lorsqu'il s'agit d'un individu jeune. Par exemple, Rupp et collaborateurs (2006) montrent que lorsqu'un employé faisait une faute professionnelle (peu grave et qui n'avait pas de conséquences négatives pour l'entreprise), les supérieurs sanctionnaient plus sévèrement le salarié lorsqu'il faisait partie de la catégorie des seniors. Dans le même esprit, Erber et collaborateurs (1990) ont demandé à des participants d'évaluer une cible jeune ou âgée. Lorsque celle-ci se montre peu compétente (par exemple, perdre ses clés), l'erreur est jugée comme ayant une origine interne dans le cas de la cible senior (il a une mauvaise mémoire due à la vieillesse). Par contre, quand la cible est jeune, on attribue l'origine de sa faute à un facteur externe (il était occupé à faire autre chose, il était fatigué). Ainsi, il est possible que les participants aient été plus sévères envers le candidat senior car sa reconversion

professionnelle a pu être interprétée comme un signe de mauvaise stabilité professionnelle et son licenciement, bien qu'il soit économique, a pu renforcer ce sentiment de manque de stabilité professionnelle. Concernant les mesures discursives, elles vont dans les sens de l'hypothèse et confirment les précédents résultats puisque le discours à l'égard des jeunes candidats est plus positif que celui à l'égard des candidats seniors. De plus, le discours des participants indique que les jeunes candidats sont perçus comme plus crédibles que les seniors. Cela laisse donc à penser que non seulement les participants jugent de manière moins bienveillante le candidat senior, comparativement au jeune candidat, mais qu'ils émettent également des actes discriminatoires puisque le candidat senior est plus souvent écarté du processus de recrutement que le candidat jeune.

Par ailleurs, les résultats concernant les deux premières hypothèses laissent entrevoir que la discrimination âgéiste est plus flagrante que la discrimination sexiste. En effet, les participants laissent peu de chance au candidat senior puisqu'ils le convoquent moins à un entretien que le jeune candidat, celui-ci étant aussi plus souvent embauché que le candidat senior. Mais dans le cas de la comparaison entre les hommes et les femmes, il apparaît qu'ils ont tous deux autant de chance d'être pris pour un entretien puis d'être embauché. Ces données vont dans le sens de Nelson (2011), qui explique que l'âgisme n'a pas le même poids que le sexisme ou le racisme. En effet, alors que l'âgisme s'observe encore de manière très directe, le sexisme et le racisme s'expriment de manière plus subtile. Les nombreuses actions en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, sur le plan professionnel, sont ancrées dans les mentalités depuis de nombreuses années et il est aujourd'hui très mal vu de discriminer par rapport au sexe. Comparativement, les actions en faveur de l'égalité entre les catégories d'âge sont récentes puisque la loi prohibant l'âgisme au travail date seulement de 2001 (Caradec et al., 2009). Les recruteurs éprouveraient ainsi moins de scrupules à discriminer en fonction de l'âge qu'en fonction du sexe. Ceci dit, on constate que le sexisme s'observe toujours, au vu des résultats montrant que l'évaluation des femmes reste teintée de stéréotypes (par exemple, elles sont considérées ici comme moins performantes et moins qualifiées que les hommes).

Ensuite, l'hypothèse 3 formulait que les candidats au poste prestigieux seraient évalués de la même manière que les candidats au poste peu prestigieux. Les résultats valident globalement l'hypothèse. Le candidat au poste peu prestigieux est moins souvent convoqué à un entretien que le candidat au poste prestigieux, cependant, ils ont autant de chances d'obtenir le poste (pas de différence sur la mesure d'embauche). Par contre, le candidat au poste peu prestigieux est considéré comme moins performant et moins qualifié que le candidat

au poste prestigieux. Bien que les candidats disposent tous deux d'un profil correspondant au poste auquel ils postulent, il est possible que les participants considèrent qu'un individu disposant d'un CAP (nécessaire à l'exercice du métier de boulanger) est moins qualifié qu'un individu disposant d'un niveau Master (nécessaire à l'exercice du métier d'avocat) puisque le niveau Master est plus élevé que le CAP.

Concernant les interactions entre les différentes variables, nous supposons que le cas des hommes et celui des femmes seniors seraient différents, selon qu'il s'agisse d'un métier peu prestigieux ou prestigieux. Les résultats montrent que, pour la plupart des variables du questionnaire, l'interaction entre les trois variables est significative et vont dans le sens de l'hypothèse. En effet, on a pu constater que, dans le cas du métier peu prestigieux, le jeune homme est presque toujours mieux considéré que la jeune femme, ou que l'homme senior. Le jeune homme est ainsi considéré comme plus performant, plus qualifié, plus dynamique, plus organisé et comme possédant davantage de potentiel de développement et de stabilité que la jeune femme. Ces données vont dans le sens des travaux antérieurs sur la question et met en avant que les stéréotypes de genre sont toujours bien présents au sein du monde professionnel (Heilman & Okimoto, 2007 ; Tougas, Beaton, & Laplante, 2005). Elles illustrent également les résultats d'études précédentes sur l'âgisme professionnel (Albert et al., 2011 ; Bennington, 2001 ; Picchio & van Ours, 2013). En effet, le jeune candidat est considéré comme ayant plus de potentiel de développement et comme étant plus stable que le candidat senior. On peut voir à quel point l'âge entre en compte lorsqu'il s'agit de réaliser une sélection professionnelle puisque le jeune candidat est plus souvent convoqué à un entretien et embauché que son homologue senior. Ces données confortent l'hypothèse selon laquelle le jeune homme, bénéficiant de deux identités valorisées (la jeunesse et le genre masculin) a davantage de chances de bénéficier d'une évaluation favorable, alors même que toutes les candidatures sont semblables. Il semble qu'ils aient « deux fois moins à faire » que les individus porteurs d'un stigmate (Biernat, Manis, & Nelson, 1991 ; Foschi, 2000 ; Lyness & Heilman, 2006). Les données discursives confortent cette conclusion, puisque le discours concernant le jeune homme est plus positif que celui concernant la jeune femme et l'homme senior.

Concernant la femme senior, lorsqu'elle postule à un poste peu prestigieux, on constate qu'elle est mieux évaluée que la jeune femme sur les mesure de dynamisme, de compétences relationnelles et d'organisation. Les deux candidatures étant similaires, hormis concernant l'âge, on peut en conclure que la candidate senior a bénéficié d'une évaluation plus favorable grâce à son âge qui devient alors un atout. Par ailleurs, on remarque que la

bienveillance portée à l'égard de la femme senior dépasse celle portée à l'égard de l'homme senior sur la mesure de stabilité, puisqu'elle est considérée comme plus stable que l'homme senior. Ces données supportent la théorie du double avantage dont bénéficient les femmes seniors, bien qu'elle ne soit pas validée sur toutes les mesures. En effet, certaines mesures ne permettent pas d'affirmer cela, les résultats n'étant pas tous significatifs. Cela dit, aucun résultat ne va à l'encontre de cette hypothèse, c'est-à-dire que pour le métier peu prestigieux, la femme senior n'est jamais évaluée avec moins de bienveillance que la jeune femme ou que l'homme senior.

Il est très intéressant de constater que la donne change lorsqu'on considère les évaluations portées pour les candidatures au métier prestigieux. Dans ce cas, l'avantage est donné à l'homme senior, considéré comme plus qualifié que la femme senior et jugé comme possédant davantage de compétences relationnelles, de capacités d'organisation, de potentiel de développement et de stabilité que la femme senior. Cette dernière est même jugée plus négativement que la jeune femme sur le critère du potentiel de développement. Ainsi, ces données, bien que cela ne soit pas confirmé sur toutes les mesures, attestent d'une double peine marquée pour la femme senior, subissant les frais de son sexe et de son âge. Par ailleurs, et contrairement aux hypothèses de départ, l'homme senior n'est pas discriminé comparativement au jeune homme puisqu'il est estimé comme possédant davantage de compétences relationnelles et d'organisation que le jeune homme. Dans le cas d'un métier prestigieux, il apparaît donc que l'homme senior n'est pas pénalisé par son appartenance à la catégorie des seniors mais qu'il tire plutôt avantage de son âge.

Ces données permettent, même si cela ne s'observe pas sur toutes les mesures, de confirmer l'hypothèse d'un double avantage des femmes seniors (doublement stigmatisées) présent seulement dans le cas d'un métier peu prestigieux. Lorsque le poste est considéré comme prestigieux, les femmes seniors subissent une double peine.

3-2. Limites de la recherche

Cette étude comporte certaines limites qu'il est nécessaire de prendre en compte. La première concerne le choix des métiers « peu prestigieux » et « prestigieux ». Un prétest a été réalisé afin de déterminer le choix le plus pertinent d'un métier prestigieux et d'un métier peu prestigieux, tous deux neutres au niveau du genre et de l'âge. Le choix s'est porté sur les métiers « boulanger » (peu prestigieux) et « avocat » (prestigieux). Ce choix s'avère pertinent

dans la mesure où la littérature classe ces métiers de manière opposée sur l'échelle du prestige (Nakao & Treas, 1994). Néanmoins, il s'avère que le métier de boulanger, s'il a été considéré comme neutre pour les participants du pré-test, est davantage connoté comme étant masculin dans certaines études (Amira et al., 2004 ; Epiphane, 2007). Par contre, le métier d'avocat, lorsqu'il n'est pas spécialisé à un domaine féminin (affaires familiales, par exemple) est un métier considéré comme neutre sur le plan du genre (Finkelstein et al., 1995). Ainsi, cette limite amène à relativiser les résultats.

Ensuite, les participants de cette étude étaient des étudiants et non de véritables professionnels du recrutement. Lorsqu'on travaille sur la thématique de la discrimination dans le recrutement, il est préférable de se centrer sur les véritables acteurs de ce domaine. Néanmoins, la réalisation d'une étude auprès de professionnels du recrutement et des ressources humaines est très coûteuse. En effet, il s'agit d'une population peu accessible et peu encline à participer à ce genre d'étude. Les chercheurs sont d'ailleurs nombreux à préférer interroger une population étudiante (Foschi & Lapointe, 2002 ; Foschi & Valenzuela, 2008 ; Hagiwara, Wessel, & Ryan, 2012 ; Rasmussen, 1984 ; Rupp et al., 2006), voire même une population d'étudiants en psychologie (Bettencourt, Dill, Greathouse, Charlton, & Mulholland, 1997 ; Gaucher et al., 2011 ; Harvie, Marshall-McCaskey, & Johnston, 1998 ; Lench & Chang, 2007). Par ailleurs, les professionnels du recrutement sont très attentifs à ne pas exprimer de biais discriminatoire de manière directe. Dès lors, la participation à l'exercice d'une simulation de sélection professionnelle pourrait les amener à rester prudents et à donner des réponses socialement désirables. Néanmoins, on dénombre un certain nombre de recherches ne montrant pas de différence significative entre des sujets novices (étudiants) et experts (professionnels) (Avolio & Barrett, 1987 ; Gordon et al., 1988 ; Heilman & Okimoto, 2008). Stone, Hosoda, Lukaszewski et Phillips (2008) pointent tout de même le fait que cela reste un biais majeur : les étudiants n'ont que peu d'expérience du monde professionnel et sont bien souvent une population sensible aux normes sociales d'égalité. Ils exprimeraient, selon les auteurs, moins de biais discriminatoires. Cette réflexion pourrait expliquer l'absence de résultats sur certaines de nos mesures.

Une troisième limite réside dans le fait que l'échantillon est majoritairement constitué de participants jeunes (22 ans en moyenne) mais quelques sujets étaient âgés de plus de 40 ans. Or, les professionnels du recrutement représentent un ensemble plus hétérogène, composé de personnes jeunes, mais également plus âgés. Notre échantillon n'est donc pas représentatif de la population générale. Bien que certaines études ne montrent pas d'effet de

l'âge des participants (Cleveland & Landy, 1983 ; Gibson et al., 1991 ; Macan et al., 1994 ; Oswald, 2003), d'autres mettent en évidence que les participants jeunes et âgés évaluent différemment des cibles jeunes et âgées. À ce sujet, aucun consensus n'est établi. En effet, certains sont partisans d'un favoritisme endogroupe présent chez les participants, qu'ils soient jeunes ou plus âgés (Chiu et al., 2001 ; Gibson et al., 1991 ; Van Dalen et al., 2010). Pour d'autres, on observerait un phénomène particulier chez les participants seniors, qui exprimeraient, contrairement à leurs homologues plus jeunes, un favoritisme exogroupe (Bird & Fisher, 1986 ; Finkelstein & Burke, 1998 ; Finkelstein et al., 1995 ; Kite et al., 1991 ; Shore, Cleveland, & Goldberg, 2003). Ainsi, dans une étude future, il serait intéressant de comparer deux échantillons, un composé de participants jeunes, et l'autre formé de participants seniors. Cela permettrait de mieux cerner les processus de favoritisme endogroupe et exogroupe des individus lors d'une procédure de sélection professionnelle.

Enfin, une dernière limite réside dans la construction du matériel. Des extraits audios d'entretiens ont été choisis, comparativement à des curriculum vitae sur papier. Ce choix a notamment été effectué car cela permettait de rendre la tâche de simulation professionnelle moins fictive et de rendre le candidat plus réel (Gordon et al., 1988). Cependant, ces extraits ont été réalisés par des comédiens, il ne s'agissait pas de véritables entretiens, avec de vrais candidats. De ce fait, il est possible que les intonations des comédiens ne reflètent pas une réelle condition d'entretien téléphonique préalable à une embauche. Or, les observateurs sont sensibles aux intonations et aux mimiques du candidat : si elles sont congruentes à la situation et au discours du protagoniste, ce dernier a davantage de chances d'être bien évalué par les examinateurs (Kavanagh, Suhler, Churchland, & Winkielman, 2011). Bien qu'un pré-test ait été réalisé afin de vérifier que ces extraits étaient bien considérés comme plausibles et comme ressemblant à de véritables entretiens téléphoniques, il est possible que nous n'ayons pas contrôlé l'ensemble des facteurs non verbaux, comme l'intonation, pouvant avoir une influence positive ou négative sur l'évaluation du candidat.

3-3. Conclusion et implications pratiques

Cette étude a permis de montrer que le sort des femmes seniors diffère de celui des hommes seniors, et que le contexte professionnel joue un rôle important. Ces résultats ont une portée pratique dans la mesure où ils montrent que les recruteurs sont sensibles aux critères d'âge et de sexe lors d'une évaluation professionnelle, qui prennent une place prépondérante

lors de l'évaluation d'une candidature. Pourtant, ces évaluateurs disent ne pas considérer les critères d'âge et de sexe comme étant des facteurs pertinents. En ce sens, les résultats de cette recherche pourraient permettre de sensibiliser davantage les recruteurs en leur faisant prendre conscience du risque qu'il peut y avoir à recourir à des informations stéréotypiques.

Par ailleurs, ces résultats montrent que, selon que le métier auquel on s'intéresse est doté d'un prestige plus ou moins important, les candidates seniors ne sont pas évaluées de la même manière. Elles seraient évaluées avec davantage de bienveillance lorsqu'il s'agit d'un métier peu prestigieux. Mais elles seraient moins bien considérées par les participants lorsqu'il est question d'un métier prestigieux. Ces métiers étaient perçus comme neutres au niveau de l'âge et du genre, se différenciant seulement par leur niveau de prestige. Dès lors, il convient de poursuivre les recherches en comparant différents contextes professionnels. Par exemple, étudier le sort des femmes seniors lorsqu'elles postulent à un emploi féminin ou masculin, mais neutre cette fois-ci au niveau de l'âge et du prestige. C'est l'objet de la seconde étude de ce travail.

Chapitre 3

Expression des biais sexistes et âgéistes en fonction du genre de la profession

Résumé

Cette recherche a pour objectif d'examiner les circonstances dans lesquelles les biais âgéistes et sexistes apparaissent au travail, selon qu'il s'agit d'un domaine professionnel connoté féminin ou masculin. 177 professionnels ont participé à cette étude et avaient pour consigne de juger le potentiel de recrutabilité d'un candidat fictif, dont l'âge et le sexe variait selon les conditions expérimentales. Les résultats indiquent que les candidats, quel que soit leur âge ou leur genre, ont le même potentiel de recrutabilité. Par ailleurs, des effets d'interactions entre l'âge et le sexe des candidats sont observés. Les résultats sont discutés sous l'angle du contexte pro-normatif des situations de recrutement.

Mots clés : âgisme, sexisme, stéréotypes des métiers, intersectionnalité

Abstract

This research aims at investigating the circumstances in which age-based and gender-based biases appear in a professional context, whether the field is male- or female-dominated. 177 professionals participated in this study and were asked to assess the potential of recruitability of a fictional candidate, whose age and sex varied with the experimental conditions. The results indicate that the candidates, whatever their age or gender, have the same potential of recruitability. Furthermore, interaction effects between age and sex of the candidates are observed. The results are discussed in terms of pro-normative context of recruitment situations.

Key words: ageism, sexism, job stereotypes, intersectionality

1. Partie théorique

1-1. Introduction

Cette recherche s'inscrit dans le cadre de la psychologie sociale des discriminations en raison de l'âge et du sexe des personnes. La littérature disponible sur ce sujet montre que les décisions d'embauche ou de promotion, prises par les recruteurs ou les employeurs, sont moins bienveillantes envers les seniors ou les femmes, par comparaison au sort favorable réservé aux jeunes ou aux hommes (Picchio & van Ours, 2013 ; Tougas, Rinfret, Beaton, Laplante, & Manguelle, 2009). Cependant, la complexité du profil des candidats et le mode de traitement de l'information des évaluateurs dans une situation de recrutement demeurent un sujet d'interrogation. Pour cette raison, cette recherche adopte une perspective intersectionnelle (Veenstra, 2011) qui considère l'importance de la prise en compte des multiples appartenances catégorielles des candidats et, a fortiori, l'examen de la manière dont ces appartenances multiples influencent le jugement des recruteurs. Dans cette recherche, on considère les effets de l'interaction du sexe et de l'âge des candidats à une embauche. S'il a été démontré que les femmes, d'une part, et les seniors, d'autre part, font partie de catégories sociales stigmatisées, aucun consensus n'a été établi entre les chercheurs pour déterminer les conséquences d'une double stigmatisation. Certains estiment que le fait d'appartenir à deux ou plusieurs catégories sociales stigmatisées (être femme et, en même temps, être senior, par exemple) peut augmenter la discrimination subie (additivité des stigmates) (Bowleg, 2008). Au contraire, d'autres considèrent que cette appartenance multiple pourrait réduire le niveau de stigmatisation subie, notamment en raison de la faible prototypicalité des individus porteurs de plusieurs identités (Blair et al., 2002). La théorie de la prototypicalité, largement éprouvée dans le domaine sexo-racial, met en évidence que les individus porteurs de plusieurs identités stigmatisées sont des membres peu représentatifs de leurs catégories d'appartenance (Acker, 2008 ; Patterson, 1993). Ainsi, une femme noire correspond peu au prototype de la femme (souvent imaginée blanche), comme à celui du noir (souvent imaginé par une figure masculine). Cette théorie postule que les préjugés et discriminations seraient prioritairement subis par les membres les plus prototypiques des catégories sociales stigmatisées. Les membres non prototypiques se situent dans une position intersectionnelle qui leur confère, en quelque sorte, une certaine invisibilité les épargnant des préjugés et discriminations. Si on considère ce dernier point, on peut supposer que les femmes seniors devraient être moins discriminées que les hommes seniors ou les jeunes femmes. Mais, de notre point de vue, une

telle bienveillance serait dépendante du type d'emploi ou du secteur professionnel considéré. Les résultats de la précédente étude (cf. chapitre 2) laissent effectivement penser que le sort des femmes et des hommes seniors diffère selon le contexte professionnel, selon que ce dernier confère peu ou beaucoup de prestige. À présent, cette étude a pour objectif d'étudier les préjugés et discriminations subies par des candidats masculins et féminins, jeunes et âgés, à une embauche dans un secteur traditionnellement féminin ou masculin.

1-2. Le sexisme au travail

Si on s'intéresse à l'histoire du sexisme en France, on remarque que dès 1919, le « principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale » s'inscrit dans le préambule de la première constitution de l'Organisation Internationale du Travail (Lanquetin, 2006). En 1946, c'est dans le préambule de la constitution française que « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes » ; suivi par l'arrêté du 30 juillet 1946 qui supprima l'abattement légal que subissaient les salaires des femmes. Depuis, les actions politiques et sociales en faveur de l'égalité des sexes n'ont cessé de se développer avec, par exemple, le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011).

Pourtant, encore aujourd'hui, le groupe des hommes reste le groupe le plus avantagé au sein du monde professionnel (Cameron & Lalonde, 2001). En effet, le désavantage des femmes dans le monde du travail n'est plus à prouver. Par exemple, Krefting (2003) montre qu'à un niveau post-doctoral, les femmes gagnent moins et sont moins nombreuses à devenir professeur.

Cette injustice salariale ne se limite pas au domaine du professorat mais s'étend à divers domaines professionnels et s'observe à l'échelle internationale. Ainsi, les femmes continuent à avoir un salaire plus faible que celui des hommes, pour un poste équivalent (Albouy, Djider, & Mainguené, 2012 ; Jasso & Webster, 1997 ; Krefting, 2003 ; Sayers, 2012). Ponthieux (2014) a comparé l'écart de salaire existant entre les hommes et les femmes au sein de cinq pays de l'Union Européenne (l'Allemagne, la France, l'Italie, la Suède et le Royaume-Uni). En moyenne, les hommes gagnent 32% de plus que les femmes mais cet écart est plus ou moins important lorsqu'on regarde les données pour chaque pays. En effet, l'écart de salaire est de 24% en Italie, de 26% en France et en Suède mais il atteint 41% en Allemagne et 42% au Royaume-Uni. Pour cette auteure, ces données statistiques s'expliquent

par le fait que les femmes occupent généralement des positions moins bien payées (travail à temps-partiel, emplois sous-qualifiés).

Ainsi, la raison souvent évoquée pour expliquer la différence de salaire entre les hommes et les femmes est qu'ils n'occupent pas le même emploi (Kolesnikova & Liu, 2011). Pourtant, il apparaît que cet écart persiste même lorsqu'il s'agit de comparer le salaire d'hommes et de femmes exerçant la même profession (Wood, Corcoran, & Courant, 1993). L'étude de Lo Sasso, Richards, Chou et Gerber (2011) est emblématique de ce constat. Ces auteurs ont étudié le salaire de 8233 médecins salariés (échantillon composé de 60% d'hommes et de 40% de femmes) au début de leur carrière, de 1999 à 2008. Les résultats montrent que les femmes ont un salaire plus faible que les hommes, et ce même lorsqu'on contrôle le nombre d'heures hebdomadaire et la spécialité médicale. Ils constatent également qu'entre 1999 et 2008, l'écart de salaire a augmenté entre les hommes et les femmes. En 1999, le salaire des hommes était plus élevé de 12,5%, en 2008 ce seuil atteint 17%. D'autres recherches montrent que l'écart de salaire existant dès le début de la carrière professionnelle se perpétue et s'accroît tout au long de la carrière professionnelle (Cotter, Hermsen, Ovadia, & Vannemen, 2001 ; Goldberg et al., 2004).

En plus de bénéficier d'un salaire moins important que les hommes, les femmes subissent encore aujourd'hui une injustice de traitement dans le recrutement (Eagly & Karau, 2002 ; Foschi, 2000 ; Harvie et al., 1998 ; Haefner, 1977).

L'étude menée par Petit, Duguet, L'Horty, du Parquet et Sari (2013) met bien en avant ce constat. Ces auteurs ont utilisé une tâche de *testing*, consistant à envoyer de fausses candidatures à de vraies offres d'emploi, puis à étudier le taux de réponses positives et de convocation à un entretien. Les auteurs ont ainsi envoyé 2424 candidatures fictives postulant à 303 offres d'emploi, toutes correspondant au métier d'informaticien. Les candidatures étaient toutes similaires et correspondaient toujours à une candidature qualifiée pour le poste à pourvoir. Par contre, la moitié des candidatures comportait un prénom féminin ou masculin. Les auteurs constatent que les candidatures féminines ont un taux de convocation à un entretien systématiquement plus faible que lorsqu'il s'agit d'un homme.

Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham et Handelsman (2012) ont, quant à eux, utilisé une tâche de simulation de sélection professionnelle auprès de 127 professeurs exerçant leur fonction dans des universités en sciences. Les participants devaient évaluer la candidature fictive (soit disant réelle pour les participants) d'un étudiant en fin d'étude postulant à un emploi de directeur de laboratoire. Si les candidatures étaient différentes concernant le sexe

du postulant (homme *vs* femme), elles étaient toutes d'un niveau équivalent concernant la qualification. Le profil était, dans tous les cas, un profil moyen. Ce choix méthodologique permet, selon les auteurs, de se situer dans un contexte où l'évaluation professionnelle est ambiguë. En effet, c'est dans ce genre de situation que la discrimination est susceptible d'apparaître, comparativement à un contexte où le candidat est très clairement compétent et correspond parfaitement au profil. Les résultats de l'étude montrent que les candidates sont, non seulement considérées comme moins compétentes et moins souvent embauchées, mais on leur propose également un salaire plus faible que celui accordé aux candidats masculins.

En 2011, Bosak et Sczesny ont réalisé une étude similaire. 107 étudiants (échantillon équitablement réparti en fonction du sexe) devaient évaluer une candidature fictive postulant à une offre d'emploi de manager. Les auteures ont manipulé le sexe du candidat (homme *vs* femme), ainsi que l'information que le candidat possède du leadership (absence *vs* présence). Les auteures constatent que lorsque l'information sur le leadership du candidat n'est pas précisée dans la candidature, le candidat masculin est plus souvent embauché que la candidate. Par contre, elles mettent en évidence que ce biais sexiste n'apparaît que chez les participants masculins, les femmes n'ayant pas émis de différence de traitement entre les différentes candidatures. En fait, il apparaît que, pour certains gestionnaires masculins, l'égalité des sexes n'est toujours pas une réalité (Tougas et al., 2009).

Les femmes sont ainsi moins souvent embauchées que leurs concurrents masculins, à qualifications pourtant similaires. Elles bénéficient également d'un salaire moindre que leurs collègues masculins. Par ailleurs, on constate que la littérature scientifique met en évidence que l'accès aux formations et promotions est plus compliqué pour les femmes que pour les hommes (Amira, 2010 ; Cotter et al., 2001 ; Derks, Van Laars, Ellemers, & de Groot, 2011 ; Lyness & Heilman, 2006). La problématique de l'avancement professionnel des femmes, et des minorités en général, est communément étudiée sous le terme de « plafond de verre » (*glass ceiling*) qui illustre l'idée que les femmes ont de plus en plus de difficultés à obtenir un poste au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie professionnelle (Gobillon, Meurs, & Roux, 2015). Les femmes font donc face à une barrière symbolique qui les exclut des postes hauts placés dans la hiérarchie professionnelle (Bell, McLaughlin, & Sequeira, 2002 ; Eagly & Karau, 2002 ; Laufer, 2005).

En 2004, Pekkarinen et Vartiainen mettent en avant ce constat. Ils ont analysé l'avancement de carrière de 11 661 employés du secteur de l'industrie, secteur à dominance masculine puisque seulement 23% de l'échantillon sont des femmes. Les auteurs constatent

que les femmes sont reléguées à des bas niveaux de la hiérarchie professionnelle, les hommes étant majoritaires aux niveaux plus élevés. Par ailleurs, ils relèvent que, pour un poste de départ équivalent sur le plan de la hiérarchie professionnelle, le nombre de promotions des salariées est inférieur à celui des hommes, et cette différence s'accroît plus on monte dans la hiérarchie. Enfin, les résultats suggèrent, chez les salariés ayant obtenus une/plusieurs promotion(s), que les femmes ont un niveau de productivité supérieur. C'est également ce que l'étude de Lyness et Heilman (2006) met en avant : les femmes ayant bénéficié d'une promotion sont considérées comme plus compétentes que les hommes ayant eu une promotion. Pour Eagly et Carli (2007), les femmes ne subissent pas, à proprement parler, un « plafond de verre » qui serait infranchissable. Elles doivent cependant passer par un « labyrinthe » semé de différents obstacles. Concrètement, les femmes doivent travailler davantage et montrer une performance excellente pour favoriser leur avancement professionnel (Battagliola, 2004 ; Lyness & Heilman, 2006).

Enfin, il importe de considérer que ces injustices de traitement sont d'autant plus présentes qu'il s'agit de secteurs professionnels traditionnellement masculins (Bozak & Sczesny, 2011 ; Glick et al., 1995). À ce sujet, Heilman, Wallen, Fuchs et Tamkins (2004) montrent que les femmes sont considérées comme moins compétentes que les hommes lorsqu'il s'agit d'un poste masculin, et ce surtout lorsque les profils sont moyennement compétents. Il convient à présent de détailler la notion de masculinité et de féminité des professions car, dans le monde professionnel, la discrimination subie par les femmes dans le monde professionnel tient son origine dans les stéréotypes existants à leur égard. Elles seraient, par exemple, considérées comme moins compétentes que les hommes (Foschi & Freeman, 1991 ; Good & Rudman, 2010 ; Krefting, 2003).

1-3. Deux sexes, deux types de métiers

La dichotomie féminin/masculin est une notion courante lorsqu'il s'agit de classer les professions (Angelot, Bijot, Billot, Quivillic, & Schlier, 2008). En 1975, Cohen et Bunker faisaient déjà la distinction entre des métiers féminins (assistante de direction, secrétaire) et masculins (manager de production, manager construction).

En fait, les représentations sexuées des métiers ont leur origine dans la petite enfance. Il s'agit d'une construction sociale qui est fortement ancrée dès le plus jeune âge (Eagly, 2009 ; Stevanovic & Mosconi, 2007). Dans les albums pour enfants notamment, il est

commun de voir une maîtresse d'école plutôt qu'un maître d'école, une infirmière plutôt qu'un infirmier. À l'inverse, on retrouve peu de femmes pompières ou de sportives professionnelles (Epiphane, 2007). Diekman et Murnen (2004) mettent d'ailleurs en évidence que même dans les livres pour enfants « nouvelle génération » qui ne prônent pas de valeurs sexistes, les rôles des protagonistes masculins restent toujours dans des domaines et professions masculines et se féminisent peu.

Glick et ses collaborateurs (1995) constatent effectivement que certains métiers sont davantage connotés féminins, et d'autres sont plutôt considérés comme masculins. Ils ont demandé à 25 étudiants de s'imaginer une personne exerçant un métier donné. Pour cela, une liste présentant l'intitulé de différents métiers était proposée aux participants. Ils devaient indiquer, pour chaque profession, les caractéristiques de l'individu imaginé. Les résultats montrent que les métiers liés à la littérature (libraire) ou au social (travailleur social, infirmier) sont largement imaginés par les participants comme étant exercés par des femmes. À l'inverse, les métiers liés au bâtiment (ouvrier du bâtiment) ou au secteur médical activent davantage une image masculine.

Dans une seconde étude, les auteurs ont réalisé une classification de 100 métiers en fonction du genre et du prestige associés à ces métiers. Pour ce faire, 100 étudiants (50 hommes et 50 femmes) qui devaient répondre à une série de questions relatives à la dimension féminine ou masculine de chaque profession. Ces dimensions s'évaluaient notamment par le biais de certains indicateurs comme le pourcentage estimé d'hommes et de femmes exerçant ce métier, ou les caractéristiques socio-personnelles et professionnelles des employés. Les participants devaient également évaluer le prestige et le niveau d'étude requis pour chaque profession. Les résultats ne semblent pas varier en fonction du sexe des participants et montrent que les métiers, selon qu'ils sont féminins ou masculins, ne semblent pas être équitablement répartis concernant le prestige des professions. Autrement dit, les auteurs relèvent davantage de métiers masculins prestigieux, les métiers féminins étant davantage relégués à des niveaux de prestige moins importants.

En fait, le recouplement des métiers féminins et masculins sur l'échelle de prestige des métiers apparaît régulièrement dans les recherches. Gottfredson, en 1981, mettait déjà en avant ce constat. En 2003, Oswald a demandé à 295 participants d'évaluer une liste de 25 professions en indiquant si chacun d'eux était associé aux hommes ou aux femmes et le niveau de prestige. Les résultats confortent les données d'études antérieures (Einarsdottir &

Rounds, 2000 ; Macan et al., 1994) puisque les professions masculines sont considérées comme plus prestigieuses que les professions féminines.

À ce sujet, on dénombre davantage de femmes occupant des postes dont le prestige est faible (postes sous-qualifiés, à mi-temps) (Amira, et al., 2004 ; Albouy et al., 2012 ; Barnett, 2005 ; Ginn et al., 1996 ; Mansuy & Nouël de la Buzonnière, 2011 ; Meron, Okba, & Viney, 2006). Ainsi, il apparaît que dans ce type de profession (comme celui de vendeuse, métier connoté féminin et peu prestigieux), les femmes sont peu discriminées, voire avantagées (Glick et al., 1995).

À l'inverse, on retrouve beaucoup plus d'hommes en haut de la hiérarchie professionnelle, que de femmes (Acker, 2006 ; Maruani, 2006). Cela serait dû au fait que le pouvoir, dans le monde professionnel, est généralement associé au masculin (Suquet & Moliner, 2009). De ce fait, le seul fait d'être un homme, et non pas d'être compétent, suffit à favoriser le candidat (Harvie et al., 1998). Ainsi, les femmes doivent travailler deux fois plus dur et faire moins d'erreurs que les hommes pour qu'on leur attribue la même compétence, car elles subissent un standard d'évaluation plus strict que les hommes (Biernat et al., 1991 ; Foschi, 2000 ; Lyness & Heilman, 2006). Les femmes ont souvent un dossier de qualifications/diplôme(s) meilleur que les hommes, pour un métier équivalent, elles doivent faire leur preuves (Battagliola, 2004 ; Pruvost, 2007). Cela va dans le sens des travaux menés par Rosette et Tost (2010), qui montrent que des femmes occupant un poste haut placé sont perçues comme plus compétentes que les hommes occupant la même fonction.

Certains auteurs postulent que la dimension sexuée d'un métier fait référence au ratio de sexe dans les professions (Cacouault-Bitaud, 2001 ; Freeland, 2014). En effet, selon Bosse et Guégnard (2007), les individus ont tendance à considérer qu'un métier est « masculin » s'il est majoritairement exercé par des hommes, et « féminin » s'il est majoritairement exercé par des femmes. On retrouve ainsi davantage de femmes exerçant des métiers connotés féminin, comme celui « d'assistante maternelle », de « secrétaire », « d'infirmière », ou encore de « coiffeuse ». Par contre, les métiers liés au masculin comptent une proportion de femmes plus faible, comme par exemple les professions « d'ingénieur et cadre de l'industrie », de « technicien », ou « d'ouvrier du bâtiment » (Amira et al., 2004 ; Bally & Berthier, 2006 ; Meron et al., 2006).

S'il est évident que certaines professions se féminisent, comme par exemple le métier d'avocat, ou de médecin (Meron et al., 2006 ; Meron, Omalek, & Ulrich, 2009) parce que la

proportion de femmes exerçant ces emplois augmente, cela n'implique pas forcément que la profession se trouve associée au féminin, si elle était avant plutôt connotée masculine. White et White (2006) mettent en avant ce phénomène à travers un test d'association implicite (IAT) rempli par 156 étudiants. Le test a été réalisé pour trois métiers différents sur le plan du genre : ingénieur (masculin), comptable (neutre) et instituteur (féminin). Il est composé de plusieurs étapes où le sujet doit effectuer une tâche de décision lexicale. Selon les étapes, des paires de mots sont présentées de façon à ce que la paire soit « congruente » (va dans le sens du stéréotype : « Amanda – enseignante ») ou incongruente (ne va pas dans le sens du stéréotype : « Amanda – ingénieur »). Les temps de réponses aux décisions lexicales à propos de chaque paire de mots permettent de mettre en avant les stéréotypes liés au genre : plus le temps de réponse est court, plus l'activation entre les paires de mots est automatique. Ainsi, lorsque les participants sont plus rapides à répondre à des paires de mots tels que « Amanda – enseignante » plutôt que « Amanda – ingénieur », cela laisse entendre que le métier d'enseignante est davantage connoté féminin plutôt que masculin. Les résultats mettent bien en avant que le métier d'ingénieur est un métier masculin et le métier d'enseignante une profession féminine. Par contre, le métier de comptable, pourtant considéré comme neutre car la proportion de femmes exerçant ce métier augmente et rejoint celle des hommes, est toujours considéré comme masculin avec le test d'association implicite. Pour les auteurs, la proportion d'hommes et de femmes exerçant une profession n'est pas toujours révélatrice de la dimension féminine ou masculine d'un métier et il est en fait délicat de trouver des professions réellement neutres sur le plan du genre.

En réalité, même si les métiers masculins se féminisent, ils n'en deviennent pas pour autant non marqués sexuellement. Ils se féminisent de façon stéréotypique (Battagliola, 2004). Par exemple, le nombre de femmes exerçant la profession de médecin est plus important qu'auparavant. Seulement, cette féminisation du corps médical reste confinée à certaines spécialisations (comme la pédiatrie, ou la gynécologie). Le domaine chirurgical, quant à lui, est toujours massivement représenté par des hommes (Acker, 2006). Dans un autre domaine professionnel, Pruvost (2007) met également en évidence que la profession de policier se féminise. Néanmoins, cette féminisation s'effectue notamment dans des postes de bureau et de cadres (par exemple, commissaire). Les postes de policier de « terrain » sont toujours exercés par davantage d'hommes. L'auteur explique cette différence par le fait que les risques de violence et d'agression sont plus fréquents pour des policiers allant régulièrement sur le terrain, et cela reste incongruent avec les stéréotypes féminins.

Il importe donc, plus que de s'attacher à la proportion d'employés hommes et femmes exerçant une profession, de considérer le type de tâches et de compétences associées aux professions. En effet, les métiers masculins n'impliquent pas les mêmes types d'exigences et de compétences que les métiers féminins (Hansen, 2009 ; Harvie et al., 1998 ; Lyness & Heilman, 2006). La partie suivante a pour but d'étudier cette différence et de se focaliser sur l'incongruence entre le profil masculin/féminin d'un individu et le profil féminin/masculin du poste.

1-31. Incongruence entre le sexe du candidat et le genre du poste

La discrimination à l'embauche que subissent les femmes est souvent due à l'incompatibilité entre le sexe du candidat et le genre du métier (Glick, 1991). En effet, on peut distinguer les compétences « agentiques » et « communiales » (Eagly & Karau, 1991 ; Eagly, 2009 ; Suquet & Moliner, 2009). Les compétences agentiques regroupent des qualifications liées à la performance et à la force de persuasion (indépendance, autorité, assurance, compétitivité, dominance, etc.), ce sont généralement des compétences requises pour l'exercice de postes hauts placés dans la hiérarchie professionnelle, souvent considérés comme masculins (Eagly & Karau, 2002). À l'inverse, les compétences dites « communiales » regroupent des qualifications plus sociales, comme l'empathie, le fait d'être tourné vers les autres (être chaleureux, sensible, altruiste, etc.). Il s'agit notamment de compétences requises pour l'exercice de fonctions d'aide, d'apprentissage, ou de soins (Evans, 1997 ; Weichselbaumer, 2000 ; Wallen, Mor, & Devine, 2014).

La littérature disponible sur la dualité entre les traits communiaux et agentiques sur la dimension du genre met en avant que l'empathie est une caractéristique communale (féminine) car elle est synonyme de caractéristiques traditionnellement féminines (sympathie, empathie, caractère chaleureux, agréabilité, gentillesse) et l'opposé de traits masculins (distance, sévérité, peu réceptif aux sentiments des autres) (Cann & Siegfried, 1990 ; Eagly & Mladinic, 1994 ; Stuhlmacher & Poitras, 2010). À l'inverse, l'impartialité est une caractéristique agentique (masculine) car c'est un terme qui se rapproche de traits masculins (contrôle, objectif, indépendant, rationnel, fiable) et qui a pour antonymes des traits féminins (émotionnel, subjectif, facilement influençable, dépendant). Les hommes sont ainsi perçus comme étant davantage efficaces dans les situations de stress, comme étant plus stables émotionnellement et comme possédant plus de force de persuasion que les femmes (Stuhlmacher & Poitras, 2010 ; Willemsen, 2002). À ce sujet, pour Angelot et collaborateurs

(2008), cette dichotomie d'observe dès la plus jeune enfance à travers les livres pour enfants. Dans ce genre d'ouvrage, les femmes sont davantage représentées comme étant passives (« elle regarde une fleur ») dans les livres pour enfants. Les hommes, à l'inverse, sont davantage représentés comme des êtres actifs (« il fait de la moto »).

Bosse et Guégnard (2007) se sont, quant à eux, intéressées à la vision qu'ont les lycéens de leur avenir professionnel. Elles constatent, dans leurs analyses, que les lycéens ont une vision très manichéenne des professions, considérant que certaines sont davantage faites pour les femmes, et d'autres, pour les hommes. Ainsi, les métiers de sage-femme, de secrétaire, ou de couturière sont imputés aux femmes alors que les métiers de maçon, routier, pompier sont destinés aux hommes. Les jeunes participants de cette étude expliquent les raisons de cette dichotomie à travers le fait que les hommes et les femmes ne possèdent pas le même type de compétences. À leurs yeux, les femmes correspondent ainsi mieux aux métiers liés au soin, à l'aide ou à l'assistance car elles seraient plus calmes, plus maternantes et plus douces. Elles auraient aussi davantage de compétences relationnelles et organisationnelles, et elles seraient plus méticuleuses. À l'inverse, les hommes sont plus à même d'exercer des métiers masculins car ils ont plus de force et de résistance physique que les femmes. Ils auraient aussi davantage de connaissances techniques, notamment en mécanique.

À l'échelle professionnelle, il s'avère d'ailleurs que les femmes ont davantage de chances d'être embauchées dans des domaines professionnels féminins, en raison de la congruence entre leur profil et la profession en question (Davidson & Burke, 2000). Par contre, lorsqu'il s'agit d'un poste masculin, la donne est très différente pour les femmes. C'est ce que montre l'étude de Bosak et Sczesny (2011). Elles ont interrogé 107 étudiants d'une école de management qui devaient effectuer une tâche de simulation de sélection professionnelle. Chaque participant devait juger de la candidature d'un homme ou d'une femme, postulant à un poste de manager. Pour la moitié des sujets, la description de la candidature laissait clairement penser qu'elle possédait des compétences de leadership. Pour l'autre moitié des sujets, cette information n'était pas précisée. Les résultats montrent que l'absence d'information sur le leadership du candidat pénalise davantage les femmes que les hommes. Par contre, lorsque l'information sur la compétence en leadership est fournie, les candidatures féminines et masculines sont évaluées de manière similaire. Dans cette étude, ces effets s'observent davantage chez les participants masculins que chez les participantes féminines. Ces dernières ayant tendance à évaluer indistinctement toutes les candidatures. Stuhlmacher et Poitras (2010) expliquent bien que l'incongruence entre le profil d'un candidat

et le profil du poste à pourvoir peut déterminer l'embauche ou non d'un postulant. Lorsqu'un candidat postule à un emploi, les caractéristiques stéréotypiquement liées à son genre vont être activées, c'est-à-dire que l'on va naturellement considérer qu'une femme dispose de compétences en empathie et qu'un homme possède du leadership. À l'inverse, si le poste requiert des compétences qui sont incongruentes avec le genre du candidat, les recruteurs chercheront davantage à vérifier si la candidature dispose bien de ces qualités car cela ne va stéréotypiquement pas de soi.

En 2008, Phelan, Moss-Racusin et Rudman mettent également en avant ce constat. 428 étudiants ont évalué le potentiel de recrutabilité, la compétence professionnelle (renvoyant à l'agentivité) et la compétence sociale (renvoyant à la communalité) d'une candidature à un poste de gestionnaire de laboratoire qui nécessitait, selon la fiche de poste, des compétences agentiques (connaissances technique, supervision, gestion) et des compétences communiales (aider et former les étudiants). Les candidats présentaient soit un profil agentique, soit communal et étaient soit de sexe féminin ou masculin. Les résultats montrent que même lorsqu'il s'agit de candidatures agentiques, le candidat masculin est plus souvent recruté que la candidate. Les auteures expliquent ce résultat par le fait que les participants ont attribué à la candidate agentique de faibles compétences sociales, ce qui n'est pas le cas pour le candidat agentique. Par ailleurs, des analyses de régression montrent que, lorsqu'il s'agit d'évaluer la candidature masculine et agentique, les critères de compétence professionnelle et de compétence sociale prédisent autant l'un que l'autre l'embauche du candidat. À l'inverse, lorsqu'il s'agit d'évaluer la candidate agentique, c'est le critère de la compétence sociale qui prédit le plus l'embauche de la candidate. Autrement dit, les femmes subissent un double standard d'évaluation (Foschi, 2000) : quand un homme et une femme postulent à un même emploi et que tous deux sont compétents, ce n'est plus le critère de la compétence qui va jouer dans la décision d'embauche car cela ne suffirait pas à arrêter son choix. Le critère des compétences sociales va alors être rendu saillant et va permettre de résoudre le problème : même si l'on ne dispose pas d'informations quant aux traits communiaux que posséderait le candidat masculin, on va inférer, au vu de la compétence professionnelle (agentivité) certaine de la candidate, qu'elle ne dispose probablement pas de compétences communiales. Cette étude montre à quel point il est difficile pour une femme d'exercer une position professionnelle masculine. En effet, le simple fait de prouver la possession d'attributs agentiques ne suffit pas à être évaluée de la même manière qu'un candidat masculin.

Pour Tougas et collaboratrices (2005), le problème ne se réduit pas seulement à la situation d'embauche. En effet, pour ces auteures, les femmes subissent non seulement des difficultés d'accès à des postes masculins, mais également des difficultés d'intégration dans des domaines traditionnellement masculins, comme celui du transport routier. C'est également ce que constate Pfefferkorn (2006) dans le domaine professionnel des sapeurs-pompier, où les femmes doivent faire face à de nombreuses réactions négatives provenant de leurs collègues masculins.

D'autres recherches vont dans le sens de ces études et montrent que cette incongruence n'est pas sans répercussions pour les femmes qui exercent leurs fonctions dans des secteurs traditionnellement masculins. En effet, lorsque les femmes parviennent à franchir la barrière symbolique du plafond de verre, elles en subissent les conséquences. Une femme bravant les interdits stéréotypiques est généralement peu appréciée et fortement critiquée par l'entourage professionnel. Ainsi, ces femmes font face à davantage de difficultés professionnelles, notamment en matière d'avancement de carrière (Heilman et al., 2004).

En effet, pour Kreftin (2003), ces femmes violent les stéréotypes féminins (communalité, douceur, etc.) en adoptant des comportements « masculins » (ambition, compétitivité, assertivité, dominance, etc.). Elles sont donc perçues comme des adversaires par les hommes, et les hommes éprouvent alors des sentiments d'antipathie envers elles. La recherche de Heilman et Okimoto (2007) permet d'illustrer cela. Ils ont interrogé 75 étudiants qui devaient évaluer le profil d'une femme et d'un homme, tous deux salariés dans un domaine masculin (manager d'un département financier). Pour la moitié des participants, il était précisé un bref résumé de l'employé(e) indiquant que celui-ci/celle-ci possède des compétences communiales (par exemple, « il/elle occupe son poste de manager en tenant compte des besoins de ses subordonnés et en faisant preuve d'empathie »). Pour l'autre moitié des sujets, aucune information communiale n'était fournie. Les participants devaient notamment juger de la sympathie de la cible masculine et féminine. Les résultats montrent que la cible féminine exerçant dans un secteur masculin n'est pas appréciée et est considérée comme peu sympathique. Par contre, les auteurs montrent que lorsque le profil de la salariée féminine met en avant des caractéristiques communiales, elle bénéficie d'une évaluation similaire à celle des salariés masculins. Les auteurs montrent ainsi que les sanctions sociales subies par les femmes sont dues au fait que l'on perçoit chez elles un déficit d'attributs communiaux.

En 2010, Heilman et Wallen montrent que l'incongruence entre le profil du salarié et le type de poste ne pénalise pas seulement les femmes. Les hommes exerçant leurs fonctions dans des domaines traditionnellement féminins subiraient également des conséquences négatives. 42 étudiants ont reçu des informations à propos de deux employés fictifs (à chaque fois, un homme et une femme) travaillant soit dans un domaine masculin (conseiller financier) soit féminin (conseiller en relations). Lorsqu'il s'agit d'un poste masculin, l'employée est évaluée avec moins de bienveillance et est considérée comme plus antipathique que lorsqu'il s'agit d'un poste congruent (féminin). Par contre, il s'avère que les employés masculins sont considérés comme moins compétents lorsqu'ils exercent leur métier dans un domaine féminin. Ainsi, on constate que les femmes exerçant un métier masculin paraissent antipathiques et dotées de peu de caractéristiques communiales. À l'inverse, les hommes travaillant dans un secteur féminin sont considérés comme peu compétents et on leur attribue peu de caractéristiques agentiques. Ces résultats montrent bien que les métiers masculins sont réputés pour requérir de la compétence, de la force de persuasion, alors que les métiers féminins sont jugés comme ne demandant pas autant de compétence, comme s'ils ne valaient pas autant que les métiers masculins.

Néanmoins, même si pour Heilman et Wallen (2010), le fait d'avoir un comportement incongruent avec les stéréotypes de son sexe (communalité pour les femmes et agentivité pour les hommes) est potentiellement porteur de conséquences négatives, à la fois pour les hommes et pour les femmes, il apparaît que les hommes et les femmes subissent différemment les conséquences de leur succès à un domaine professionnel incongruent. En effet, la recherche de Goldberg et collaboratrices (2004) montre, sur un échantillon de 230 salariés de divers domaines professionnels (masculins et féminins), que les hommes exerçant dans un domaine professionnel féminin bénéficient en moyenne d'un salaire bien plus important ($M = 65,994\$$) que les salariés exerçant dans un secteur masculin et ce, qu'il s'agisse d'hommes ($M = 55,101\$$) ou de femmes ($M = 49,821\$$).

1-32. Le cas des femmes seniors : Quand l'âge change la donne

Dans la littérature, on déplore le peu de données relatives à la question des femmes seniors au travail et cette problématique a été abordée dans le chapitre précédent (cf. page 55). Néanmoins, on constate que cette question apparaît complexe et que les données disponibles ne permettent pas d'affirmer qu'elles sont plus, ou moins, discriminées que leurs homologues masculins. En revanche, il apparaît clairement qu'en fonction du domaine professionnel l'âge

des femmes peut jouer en leur faveur. Une de nos recherches antérieures (Faure & Ndobu, 2012), a permis de mettre en évidence que les femmes seniors bénéficiaient d'une évaluation plus favorable que les hommes seniors lorsque ceux-ci postulaient à un métier de chargé de clientèle (métier considéré comme neutre, Deviller & Cavarroc, 2010 ; Ndobu, 2009).

Dans la même visée, Kite et collaborateurs (2005) ont réalisé une méta-analyse sur la question de l'interaction du genre et de l'âge. 232 travaux ont été analysés. Les résultats montrent que, de manière globale, les seniors sont moins bien évalués que les jeunes. Par contre, lorsqu'il s'agit de comparer le sort des femmes et des hommes seniors, les résultats sont mitigés. Si on considère le champ de l'apparence physique, les femmes seniors sont davantage pénalisées comparativement aux hommes seniors. Cependant, lorsqu'il s'agit du domaine cognitif et intellectuel, les femmes seniors sont évaluées de manière similaire aux hommes seniors. En effet, les hommes seniors sont considérés comme moins compétents que les jeunes hommes, alors qu'aucune baisse de compétence n'est constatée dans le cas des femmes avec l'âge. De ce fait, même si les femmes seniors ne gagnent pas en compétence, elles n'en perdent pas et parviennent donc à se situer au même plan que les hommes seniors.

C'est également ce que constatent Ruggs et collaboratrices (2014) dans leur étude. Selon ces auteures, les hommes seniors font face à davantage de réactions négatives lorsqu'ils recherchent un emploi car cela n'est pas congruent avec le stéréotype de l'homme senior qui arrive à la fin de sa carrière professionnelle. Une femme seniors, quant à elle, lorsqu'elle se situe sur le marché du travail et recherche un emploi, ne se situe pas dans une situation incongruente dans la mesure où son passé professionnel est susceptible d'être entrecoupé (congé maternité, congé parental, etc.).

Une recherche récente (Frank-Miller, Lambert, & Henly, 2015) s'est d'ailleurs intéressée aux cas des femmes seniors dans un contexte professionnel féminin, celui de la vente. Les chercheuses constatent que dans ce corps de métier, les femmes de plus de 55 ans ont davantage de chances d'être embauchées pour un poste de manager et bénéficient d'un salaire plus élevé lors de l'embauche que des jeunes femmes (22 ans). Les données restent cependant plus rares, à notre connaissance, lorsqu'il s'agit d'étudier la situation des femmes seniors dans un secteur professionnel masculin.

1-4. Problématique de la recherche

Cette recherche a pour objectif d'étudier l'apparition de discrimination sexo-âgéiste en fonction d'un contexte professionnel stéréotypiquement associé au masculin ou au féminin. Les recherches sont prolifiques dans le domaine du sexisme au travail et les données susmentionnées attestent que les femmes restent, encore aujourd'hui, une catégorie sociale stigmatisée au travail, tant au niveau de l'accès à l'emploi (Petit et al., 2013) qu'à celui du salaire (Lo Sasso et al., 2011 ; Wood et al., 1993) ou de l'accès aux promotions (Vartiainen & Pekkarinen, 2004).

La littérature met généralement en avant que, si les femmes sont discriminées au travail, c'est notamment à cause de l'incongruence perçue entre leurs profils et le type d'emploi auquel elles aspirent (Glick, 1991 ; Bozak & Sczesny, 2011). En effet, les femmes sont considérées comme des individus possédant un certain nombre de caractéristiques renvoyant à l'empathie, au caractère social et maternant. Ces traits communiaux sont des traits peu attendus pour de nombreux postes, masculins, ou bien hauts placés dans la hiérarchie professionnelle (manager, poste de direction, etc.). En effet, on attend davantage un individu possédant des traits tels que la réactivité, la productivité, ou la force de persuasion et ces traits recourent l'image d'un individu agentique et masculin (Stuhlmacher & Poitras, 2010).

Les femmes sont par contre moins discriminées lorsque le poste est congruent avec leur profil (Baxter & Wright, 2000 ; Glick et al., 1995). De ce fait, il importe donc de considérer, lorsqu'on travaille sur la question des discriminations âgéistes et sexistes, le caractère modulateur du type de métier (masculin ou féminin) sur l'expression des discriminations.

Par ailleurs, si l'on s'intéresse au cas des seniors, on constate que ces derniers perdent des traits considérés comme agentiques avec l'âge lorsqu'il s'agit d'hommes seniors. À l'inverse, il semble, même si les données littéraires sont peu nombreuses, que les femmes seniors ne sont pas considérées comme moins compétentes que les jeunes femmes (Kite et al., 2005). De ce fait, on peut supposer que les hommes sont plus pénalisés que les femmes sur ce point. Néanmoins, le peu de recherches disponibles sur le sujet de l'interaction du sexe et de l'âge des individus avec le type de métiers oblige à examiner cette brèche avec prudence. Dans une perspective intersectionnelle (Cole, 2009 ; Poiret, 2005 ; Veenstra, 2013), on postule que le sort des femmes seniors à une embauche sera différent de celui des autres candidats car elles se situent à l'intersection de deux catégories sociales stigmatisées. D'autre

part, on s'attend à ce que le caractère féminin du poste à pourvoir module l'expression des préjugés sexo-âgéistes pour les femmes seniors notamment.

2. Partie empirique

2-1. Méthodologie

2-11. Population

L'échantillon était composé de 177 participants, âgés de 21 à 74 ans ($M = 35,62$, $E.T = 11,14$), dont 41 hommes ($M = 45,02$, $E.T = 12,93$) et 116 femmes ($M = 32,30$, $E.T = 8,21$). 20 participants n'ont indiqué ni leur âge, ni leur sexe. Il s'agissait de professionnels exerçant leurs fonctions dans divers cabinets de recrutement ou dans le service ressources humaines de différentes entreprises. Les participants étaient tous volontaires pour prendre part à cette recherche.

2-12. Matériel et procédure

Les participants étaient sollicités par mail pour participer à une enquête sur l'insertion professionnelle d'individus en recherche d'un emploi. Il était précisé que nous menions une mission d'accompagnement auprès de demandeurs d'emploi et que nous avions besoin d'une aide experte afin de mieux guider ces personnes dans leur projet professionnel. Cette information avait pour but d'éviter que les participants comprennent le but réel de l'expérience. Les participants volontaires pour participer à cette recherche pouvaient cliquer sur un lien internet et remplir le questionnaire en ligne. Le questionnaire a été réalisé par le biais du site « eval&go » qui permet de créer gratuitement et de manière très ergonomique un questionnaire en ligne.

La tâche des participants consistait à évaluer la candidature d'un postulant à un emploi de « chargé(e) de gestion des ressources humaines ». Ainsi, les participants prenaient connaissance d'une petite annonce présentant un poste à pourvoir dans le domaine des ressources humaines. Pour la moitié des sujets, la description du poste comportait un lexique et un profil de tâches associées aux stéréotypes féminins : *évaluation des besoins, fonction de conseil, garant de la communication internet et du climat social de l'entreprise*. Il était aussi question que le candidat dispose d'un *bon relationnel* et qu'il soit doté d'*empathie*. Il s'agit de la condition « emploi féminin ». Pour l'autre moitié des sujets, revoyant à la condition

« emploi masculin », l'intitulé du poste restait le même mais dans ce cas, le profil de tâches renvoie aux stéréotypes masculins : *supervision des aspects financiers et techniques, gestion des litiges financiers, garant de la mise en œuvre et du respect des procédures financières*. Le candidat devait également posséder certaines caractéristiques stéréotypiquement liées aux stéréotypes masculins puisqu'on demandait à ce qu'il soit *réactif* et ait une grande *force de proposition*. Le choix de conserver le même intitulé mais de modifier les caractéristiques du poste a été effectué sur la base de recherches antérieures sur le sexisme au travail (Harvie et al., 1998 ; Heilman et al., 2004). Dans tous les cas, le profil demandé dans l'annonce exigeait 1) au moins 3 ans d'expérience en ressources humaines, 2) un diplôme équivalent à un bac +3 en ressources humaines et 3) une connaissance en droit social (pour la condition « emploi féminin ») ou des finances (pour la condition « emploi masculin ») ainsi que 4) une bonne maîtrise des outils informatiques. L'annonce précisait qu'un profil idéal aurait 5) *idéalement* une expérience antérieure à l'international, 6) une maîtrise de l'anglais professionnel (*c'est un plus*), et 7) une maîtrise des logiciels « cégid » et « eureka » (*peuvent faire la différence*).

Ensuite, les participants prenaient connaissance du curriculum vitae d'un(e) candidat(e). Afin de neutraliser des effets potentiels de désirabilité sociale et parce que notre étude ne porte pas sur l'apparence physique, aucune photo ne figurait sur le curriculum vitae. Les CV étaient en tous points identiques, hormis l'âge (27 ans ou 53 ans) et le sexe (identifié par un prénom féminin « Marie » ou masculin « Pierre »). Par ailleurs, pour permettre d'éviter les effets de profils polarisés qui débouchent sur des décisions indiscutablement favorables ou défavorables, tous les candidats étaient présentés comme ayant un profil moyennement satisfaisant aux attentes. Ainsi, ils étaient tous titulaires d'une licence professionnelle en gestion des ressources humaines et avaient 3 ans d'expérience dans le domaine des ressources humaines. Le CV indiquait également qu'ils maîtrisaient les outils informatiques et les aspects du droit social ou des finances. Par contre, aucun candidat ne pouvait justifier d'une expérience à l'international, ne pouvait pas non plus prétendre maîtriser l'anglais professionnel, ni les logiciels présentés dans l'annonce. De ce fait, chaque candidat présentait un profil moyen (4 critères remplis sur les 7 de l'annonce).

Chaque participant ne prenait connaissance que d'une seule annonce (emploi féminin ou masculin) et d'un seul candidat (jeune homme, homme senior, jeune femme, ou femme senior). Le plan de recherche comportait donc les trois variables suivantes : 2 (sexe des candidats : masculin *vs* féminin) x 2 (âge des candidats : 27 ans *vs* 53 ans) x 2 (genre du métier : masculin *vs* féminin).

2-13. Variables

Tout comme l'étude précédente, les participants devaient répondre à une série de questions permettant d'évaluer le candidat concernant son potentiel de recrutabilité (convocation à un entretien et embauche). Ensuite, il était demandé aux participants d'estimer le salaire mensuel du candidat s'il était embauché. Pour cela, on leur fournissait un choix de 7 réponses possibles allant de 1400 euros à 2100 euros. Cette mesure a été ajoutée aux autres mesures dans cette recherche car il est intéressant de comparer le salaire estimé des candidats selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme. En effet, plusieurs études montrent que les hommes bénéficient souvent d'un salaire plus élevé que les femmes, pour un poste équivalent (Albouy et al., 2012 ; Ostroff & Atwater, 2003 ; Sayers, 2012).

Les participants devaient également répondre à des questions évaluant les compétences socio-personnelles des candidats, sur une échelle d'évaluation en sept points, allant de 1 (« ne possède pas du tout cette qualité ») à 7 (« possède tout à fait cette qualité »). Il s'agissait des mesures suivantes : 1) compétence professionnelle, 2) dynamisme, 3) compétence relationnelle, 4) potentiel de développement et 5) stabilité professionnelle.

Enfin, les sujets devaient justifier par écrit le jugement porté sur le candidat qu'ils avaient à évaluer. Cette tâche permet d'identifier, comme expliqué et détaillé dans l'étude précédente, les marques discursives implicites de l'attitude discriminatoire éventuelle des recruteurs envers les femmes et/ou les seniors tel que les adjectifs (positifs ou négatifs), les modalisateurs de doute, et le type de verbes (factifs ou statifs).

À la fin de la tâche, on demandait aux participants d'indiquer, parmi les critères suivants, ceux qui leur paraissaient jouer un rôle majeur dans le processus de recrutement : l'âge, le sexe, l'expérience professionnelle, le niveau scolaire, les compétences professionnelles, le dynamisme, les compétences relationnelles, les capacités d'organisation et la stabilité professionnelle. Il s'agissait de s'assurer que les participants se situaient bien dans une visée non discriminatoire, en considérant logiquement que les critères d'âge et de sexe sont secondaires par rapport aux critères de compétences professionnelles.

2-14. Hypothèses

On prédit les hypothèses suivantes, pour l'ensemble des mesures :

- H1 : quel que soit le genre du métier, les candidats seront évalués avec davantage de bienveillance que les candidates (*effet principal du sexe*).

- H2 : quel que soit le genre du métier, les jeunes candidats seront évalués avec davantage de bienveillance que les candidats seniors (*effet principal de l'âge*).
- H3 : on s'attend à observer une interaction entre le genre du métier et le sexe du candidat. Le candidat devrait être mieux évalué lorsque son profil (masculin ou féminin) est congruent avec le poste auquel il postule (masculin ou féminin). Concrètement, on s'attend à ce que le candidat masculin soit mieux évalué que la candidate lorsqu'il s'agit d'un poste masculin, et inversement lorsqu'il est question d'un poste féminin (*effet d'interaction entre le sexe du candidat et le genre du métier*).
- H4 : on s'attend à observer un double avantage pour les femmes seniors concernant le **métier féminin** :
 - H4a : la femme senior devrait être mieux évaluée que l'homme senior,
 - H4b : la femme senior devrait être mieux évaluée que la jeune femme,
 - H4c : la jeune candidate serait mieux évaluée que le jeune candidat (en raison de la congruence de la candidate avec le poste féminin),
 - H4d : le jeune candidat serait évalué avec davantage de bienveillance que le candidat senior.
- H5 : on s'attend à observer une double peine pour les femmes seniors concernant le **métier masculin** :
 - H5a : la femme senior devrait être moins bien évaluée que l'homme senior,
 - H5b : la femme senior devrait être moins bien évaluée que la jeune femme,
 - H5c : par contre, le jeune candidat sera évalué avec davantage de bienveillance que les autres candidats, en raison de son appartenance à deux catégories sociales valorisées (la jeunesse et le genre masculin).

2-2. Résultats

2-21. Plan d'analyses statistiques

Des analyses descriptives sont décrites préalablement à la présentation des résultats. Ces analyses permettent de vérifier que les différentes mesures se rapprochent d'une courbe normale (indices d'asymétrie et d'aplatissement). Une matrice de corrélation est également présentée dans le tableau 8 afin d'observer les liens existants entre les différentes variables.

Ensuite, afin de vérifier que les participants considèrent bien que l'âge et le sexe sont des critères peu pertinents lors d'une évaluation professionnelle, le tableau 9 présente les scores moyens des différents critères d'évaluation présentés aux participants à la fin du questionnaire.

Enfin, des analyses de variance multivariées (MANOVA) sont réalisées à partir du logiciel Statistica.10 sur les différentes mesures du questionnaire et sur les mesures discursives. Ces analyses permettent de répondre aux différentes hypothèses de cette étude.

2-22. Analyses descriptives

a. Coefficients d'asymétrie/d'aplatissement et matrice de corrélations

Le tableau 8 présente des analyses descriptives et préliminaires aux statistiques inférentielles. On constate que la distribution des moyennes pour chacune des mesures présente des indices d'asymétrie et d'aplatissement satisfaisants. Ainsi, ces données sont sensibles et suivent une courbe normale.

La matrice de corrélation présentée dans le tableau 8 indique que les variables sont presque toutes corrélées entre elles. D'une part, on observe que les mesures de convocation à un entretien et de probabilité d'embauche sont fortement liées entre elles. D'autre part, on observe que la qualification professionnelle et les compétences professionnelles sont les critères les plus liés à la recrutabilité. Les critères de dynamisme et de potentiel de développement présentent une corrélation faible avec les mesures de recrutabilité. Enfin, on constate que la stabilité n'est pas liée à la probabilité d'obtenir un entretien, ni à la chance d'être embauché.

Tableau 8 : Tableau de corrélation, coefficients d'asymétrie et d'aplatissement des différentes variables dépendantes

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1.Entretien							
2.Embauche	.71***						
3.Qualification professionnelle	.46***	.42***					
4.Dynamisme	.23**	.25**	.34***				
5.Compétences relationnelles	.36***	.30***	.38***	.66***			
6.Potentiel de développement	.24**	.26***	.29**	.40***	.37***		
7.Stabilité	.13	.12	.34***	.34***	.27***	.27***	
Asymétrie	-0.26	-0.00	-0.33	-0.39	-0.43	-0.45	-0.21
Aplatissement	-1.04	-1.00	-0.40	0.48	0.93	-0.05	-0.56

Note. ** : $p < 0,01$, *** : $p < 0,001$

b. Critères d'évaluation professionnelle

Avant de terminer l'enquête, il était demandé aux participants d'évaluer l'importance qu'ont les critères suivant lors d'une procédure d'embauche : l'âge, le sexe, l'expérience professionnelle, le niveau scolaire, les compétences professionnelles, le dynamisme, les compétences relationnelles, les capacités d'organisation et la stabilité professionnelle (tableau 9). On constate que l'âge et le sexe sont les critères considérés comme les moins importants par les recruteurs, alors que les compétences professionnelles sont le plus déterminant lors d'une embauche.

Tableau 9 : Moyennes et écarts-types des critères de recrutement, classés par ordre décroissant

Critères	Moyenne	Écart-type
Compétences professionnelles	6,41	0,91
Compétences relationnelles	6,06	1,04
Dynamisme	6,04	1,11
Expérience professionnelle	6,03	1,07
Capacités d'organisation	5,88	1,08
Stabilité professionnelle	5,25	1,25
Niveau scolaire	4,71	1,37
Âge	2,79 ⁽¹⁾	1,77
Sexe	1,62	1,19

(1)La moyenne du critère de l'âge est significativement plus faible que celle de la stabilité professionnelle ($t(156) = 12,25$, $p < 0,001$).

2-23. recrutabilité et compétences socio-personnelles des candidats

Sur l'ensemble des mesures liées au questionnaire, une analyse de variance multivariée était réalisée à l'aide du logiciel Statistica, selon un plan factoriel 2 x (sexe du candidat : masculin vs féminin) x 2 (âge des candidats : jeune vs senior) x 2 (genre du métier : masculin vs féminin). La MANOVA réalisée met seulement en évidence un effet principal significatif de la variable âge du candidat (Wilks's $\Lambda = .791$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .21$). Par contre, l'effet principal de la variable sexe du candidat n'est pas significatif (Wilks's $\Lambda = .938$, *n.s.*), tout comme l'effet d'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du métier (Wilks's $\Lambda = .950$, *n.s.*). Enfin, l'interaction entre les trois variables n'est, elle non plus, pas significative (Wilks's $\Lambda = .957$, *n.s.*).

Les résultats univariés sont présentés ci-après, pour chacune des mesures.

a. La recrutabilité du candidat

Comme présenté dans l'étude précédente, la recrutabilité était envisagée à travers deux mesures complémentaires, à savoir 1) la convocation à l'entretien et 2) l'embauche définitive.

a-a. Convocation à l'entretien

Sur cette mesure, les analyses de variance univariées ne montrent aucun effet significatif. Ainsi, l'effet principal de la variable sexe n'est pas significatif ($F(1,169) = 0,72$, *n.s.*) et **l'hypothèse 1** n'est pas validée puisque le niveau moyen de convocation des femmes ($M = 4,12$) et des hommes ($M = 4,31$) à un entretien est semblable. **L'hypothèse 2** est également infirmée puisque les candidats ont la même probabilité d'obtenir un entretien qu'ils soient jeunes ($M = 4,37$) ou seniors ($M = 4,06$), $F(1,169) = 1,74$, *n.s.* Ensuite, on postulait que la congruence entre le sexe du candidat et le genre du métier serait bénéfique aux candidats (**hypothèse 3**) mais l'interaction entre ces deux variables n'est pas significative ($F(1,169) = 0,46$, *n.s.*). Enfin, l'interaction entre les trois variables n'est, elle non plus, pas significative ($F(1,169) = 0,79$, *n.s.*) et aucun effet partiel n'est constaté, **l'hypothèse 4 et l'hypothèse 5** sont infirmées sur cette mesure.

a-b. Embauche du candidat

Tout comme sur la mesure précédente, l'analyse ne révèle pas d'effet significatif. Il apparaît donc que les hommes ($M = 3,80$) et les femmes ($M = 3,94$) ont la même probabilité d'être embauché ($F(1,169) = 0,44$, *n.s.*), ce qui invalide la **première hypothèse**. Il en va de

même pour les jeunes candidats ($M = 3,99$) et les candidats seniors ($M = 3,75$) qui ne se différencient pas sur cette mesure ($F(1,169) = 1,21, n.s$) et la **seconde prédiction** est infirmée. L'hypothèse d'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du métier n'est pas significative ($F(1,169) = 1,20, n.s$) et cela ne permet pas de valider la **troisième hypothèse**. Enfin, les **hypothèses 4 et 5** ne sont pas validées puisque l'interaction entre les trois mesures n'est pas significative ($F(1,169) = 0,92, n.s$).

a-c. Le salaire estimé du candidat

On relève, sur cette mesure, un seul effet significatif. Alors que l'effet principal de la variable sexe n'est pas significatif ($F(1,169) = 0,92, n.s$) et invalide **l'hypothèse 1**, les hommes ($M = 1777,92$) et les femmes ($M = 1750,61$) pouvant bénéficier d'un salaire comparable ; l'effet principal de l'âge est significatif mais ne va pas dans le sens de **l'hypothèse 2** puisque les participants estiment que le candidat senior ($M = 1731,74$) mérite un salaire plus élevé que le jeune candidat ($M = 1796,79$), $F(1,169) = 6,12, p < 0,01, \eta^2 = .03$. Concernant l'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du métier, elle n'est pas significative ($F(1,169) = 0,07, n.s$) et cela ne permet pas de valider **l'hypothèse 3**. Enfin, l'interaction entre les trois variables n'est, elle non plus, pas significative ($F(1,169) = 0,12, n.s$) et les **hypothèses 4 et 5** se trouvent invalidées.

b. Les compétences socio-personnelles des candidats

b-a. La qualification professionnelle

Sur la mesure de la qualification professionnelle, les analyses ne montrent aucun résultat significatif. De ce fait, **aucune hypothèse** n'est validée sur cette mesure. Les hommes ($M = 4,58$) et les femmes ($M = 4,51$) sont évalués de manière similaire par rapport à leur qualification professionnelle ($F(1,169) = 0,13, n.s$). Les candidats sont également jugés de façon semblable, qu'ils soient jeunes ($M = 4,64$) ou âgés ($M = 4,46$), $F(1,169) = 0,92, n.s$. Ensuite, l'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du candidat n'est pas significative ($F(1,169) = 0,01, n.s$), tout comme l'interaction entre les trois variables ($F(1,169) = 0,27, n.s$).

b-b. Le dynamisme

Sur cette mesure, l'analyse univariée réalisée ne montre pas d'effet significatif de la variable sexe des candidats ($F(1,169) = 0,05, n.s$), les postulants masculins ($M = 4,58$) étant

jugés comme autant dynamiques que les postulantes ($M = 4,51$), cela infirme donc **l'hypothèse 1**. L'effet de la variable âge n'est pas significatif ($F(1,169) = 1,63, n.s$) et le dynamisme des jeunes candidats ($M = 4,22$) est semblable à celui des candidats seniors ($M = 4,43$). **L'hypothèse 2** est donc infirmée. Ensuite, l'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du métier n'est pas significative ($F(1,169) = 2,51, n.s$), ce qui invalide la **troisième prédiction**. Enfin, on n'observe pas d'effet significatif concernant l'interaction entre les trois variables ($F(1,169) = 3,04, p = 0,08$). Cependant, on relève un effet partiel significatif ($F(1,169) = 5,16, p < 0,05, \eta^2 = .02$) qui indique que les jeunes femmes sont considérées comme moins dynamiques lorsqu'elles postulent à un poste masculin ($M = 3,76$) plutôt que féminin ($M = 4,57$). Par ailleurs, les jeunes femmes ($M = 3,76$) sont considérées comme moins dynamiques que les jeunes hommes ($M = 4,43$), lorsqu'il s'agit de postuler à un poste masculin ($F(1,169) = 3,76, p < 0,05, \eta^2 = .01$), ce dernier résultat permet de valider partiellement **l'hypothèse 5c**. Aucun autre effet partiel n'est significatif et les **autres hypothèses** se trouvent infirmées.

b-c. Les compétences relationnelles

Sur cette mesure, l'analyse univariée réalisée sur cette mesure ne montre pas d'effet principal de la variable sexe ($F(1,169) = 2,47, n.s$), les candidats masculins ($M = 4,43$) étant évalués de la même manière que les candidates ($M = 4,16$) sur la mesure des compétences relationnelles. Cela ne permet pas de valider **l'hypothèse 1**. Par contre, on observe un effet principal significatif de la variable âge ($F(1,169) = 4,65, p < 0,05, \eta^2 = .02$), les jeunes candidats ($M = 4,10$) sont considérés comme étant moins compétents sur cette mesure que les candidats seniors ($M = 4,48$) et cela ne va pas dans le sens de **l'hypothèse 2**.

Ensuite, l'effet d'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du métier n'est pas significative ($F(1,169) = 0,63, n.s$) et **l'hypothèse 3** se trouve infirmée ici. Enfin, on ne retrouve pas non plus d'effet significatif d'interaction entre les trois variables ($F(1,169) = 0,24, n.s$) et les **hypothèses 4 et 5** ne sont pas validées.

b-d. Le potentiel de développement

Concernant la mesure du potentiel de développement des candidats, l'effet de la variable sexe du candidat n'est pas significative ($F(1,169) = 0,01, n.s$). En effet, les participants jugent que les hommes ($M = 4,69$) et les femmes ($M = 4,67$) disposent d'un potentiel similaire, **l'hypothèse 1** n'est pas validée. Par contre, on note que l'effet principal de

la variable âge du candidat est significatif ($F(1,169) = 14,02, p < 0,001, \eta^2 = .08$) et cela va dans le sens de **l'hypothèse 2**. Les jeunes candidats ($M = 5,03$) ont davantage de potentiel de développement que leurs concurrents seniors ($M = 4,34$).

Par contre, l'effet d'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du métier n'est pas significative ($F(1,169) = 0,89, n.s.$), **l'hypothèse 3** n'est pas validée sur cette mesure.

Enfin, on constate que l'effet d'interaction entre les trois variables n'est, lui non plus, pas significatif ($F(1,169) = 1,94, n.s.$). Par contre, on note un effet partiel : on constate que la candidate senior ($M = 3,86$) est moins bien évaluée que la jeune candidate ($M = 5,10$), lorsqu'il s'agit de candidater à un emploi féminin ($F(1,169) = 11,22, p < 0,001, \eta^2 = .06$). Cependant, ce résultat ne va pas dans le sens de **l'hypothèse 4b**. Aucune autre analyse n'est significative et les **autres hypothèses** ne sont pas validées.

b-e. La stabilité professionnelle

Sur la mesure de la stabilité professionnelle, aucun résultat n'est significatif. Ainsi, les candidats féminins ($M = 4,81$) et masculins ($M = 4,57$) sont évalués de manière similaire ($F(1,169) = 1,33, n.s.$), ce qui ne va pas dans le sens de **l'hypothèse 1**. Ensuite, l'effet principal de la variable âge des candidats n'est pas significatif et cela ne valide pas **l'hypothèse 2** ($F(1,169) = 0,11, n.s.$), les candidats sont considérés comme possédant autant de stabilité professionnelle, qu'ils soient jeunes ($M = 4,67$) ou âgés ($M = 4,73$).

Ensuite, l'effet d'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du métier n'est pas significatif ($F(1,169) = 0,48, n.s.$), tout comme l'interaction entre les trois variables ($F(1,169) = 0,97, n.s.$). Les **hypothèses 3, 4 et 5** ne sont pas validées.

2-24. La discrimination sexo-âgéiste dans le discours

Les corpus ont été analysés à l'aide du logiciel Tropes 7, de la même manière que dans la précédente étude.

Préalablement à l'analyse des corpus, nous avons vérifié que le discours des participants est bien argumentatif (pour 70% des cas). De ce fait, on peut considérer que les justifications des participants mettent en scène leurs croyances et représentations vis-à-vis de la candidature qu'ils devaient évaluer (Ghiglione et al., 1998 ; Marchand, 1998).

Sur l'ensemble des mesures, une analyse de variance multivariée a été réalisée à l'aide du logiciel Statistica, selon un plan factoriel 2 x (sexe du candidat : masculin vs féminin) x 2

(âge des candidats : jeune vs senior) x 2 (genre du métier : féminin vs masculin). La MANOVA réalisée met seulement en évidence un effet principal de la variable sexe du candidat (Wilks's $\Lambda = .90$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .10$). par contre, l'effet principal de la variable âge n'est pas significatif (Wilks's $\Lambda = .95$, *n.s.*). L'effet d'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du métier n'est pas non plus significatif (Wilks's $\Lambda = .96$, *n.s.*), tout comme l'interaction entre les trois variables (Wilks's $\Lambda = .96$, *n.s.*).

Les résultats univariés sont présentés ci-après, pour chacune des mesures.

a. L'attractivité des candidats

Un décompte des attributs positifs et négatifs a été réalisé sur l'ensemble des corpus avant de procéder à l'analyse univariée. Deux juges indépendants ($\kappa = .79$) ont été sollicités pour classer ces attributs en fonction de leur valence positive ou négative (cette classification tenait compte du contexte général de la proposition dans laquelle les attributs étaient insérés).

a-a. Les attributs positifs

Aucun résultat n'est significatif sur cette mesure. En effet, le discours des participants contient autant d'attributs positifs lorsqu'il concerne les candidats féminins ($M = 0,36$) plutôt que masculins ($M = 0,34$), $F(1,167) = 2,65$, *n.s.* Cela ne permet pas de valider la **première hypothèse**. Ensuite, les discours sont similaires qu'il s'agisse des jeunes candidats ($M = 0,35$) ou des candidats seniors ($M = 0,34$), $F(1,167) = 0,39$, *n.s.*, **l'hypothèse 2** est infirmée.

L'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du métier n'est pas significative ($F(1,167) = 0,75$, *n.s.*) et **l'hypothèse 3** est également invalidée.

Enfin, on constate que l'interaction entre les trois variables n'est pas significative ($F(1,167) = 3,59$, *n.s.*), les **hypothèses 4 et 5** ne sont pas validées.

a-b. Les attributs négatifs

Sur cette mesure, on constate que l'effet principal de la variable sexe du candidat est significatif ($F(1,167) = 6,89$, $p < 0,01$, $\eta^2 = .04$). Il apparaît que le discours produit sur les femmes ($M = 0,40$) est davantage saturé en adjectifs négatifs que le discours produit sur les hommes ($M = 0,36$) et ce résultat va dans le sens de la **première hypothèse**. Par contre, le discours à l'égard des jeunes candidats ($M = 0,39$) est similaire à celui porté à l'égard des candidats seniors ($M = 0,38$), la **seconde hypothèse** est alors infirmée ($F(1,167) = 0,13$, *n.s.*).

Concernant l'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du métier, elle n'est pas significative ($F(1,167) = 1,28, n.s$) et cela ne permet pas de confirmer **l'hypothèse 3**.

Enfin, on ne relève pas d'effet significatif concernant l'interaction entre les trois variables ($F(1,167) = 0,05, n.s$) et les **hypothèses 4 et 5** ne sont pas validées.

b. La crédibilité des candidats

L'effet principal de la variable sexe du candidat n'est pas significatif sur cette mesure ($F(1,167) = 1,10, n.s$), les discours produits à l'égard des femmes ($M = 0,34$) et des hommes ($M = 0,35$) étant similaires sur la mesure de crédibilité. La **première hypothèse** se trouve invalidée. Par contre, l'effet principal de la variable âge du candidat est significatif ($F(1,167) = 4,22, p < 0,05, \eta^2 = .02$) et cela va dans le sens de la **seconde hypothèse** : les jeunes candidats ($M = 0,33$) sont considérés comme plus crédibles que les candidats seniors ($M = 0,36$).

L'effet d'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du métier, quant à lui, n'est pas significatif ($F(1,167) = 0,76, n.s$), **l'hypothèse 3** est invalidée.

Enfin, on constate que l'interaction entre les trois variables n'est pas significative ($F(1,167) = 3,14, p = 0,08$). Par contre, on note un effet partiel significatif : dans le cas d'un métier masculin ($F(1,167) = 10,91, p < 0,001, \eta^2 = .06$), le candidat senior ($M = 0,38$) est considéré comme moins crédible que le jeune candidat ($M = 0,32$). Cela permet de valider **l'hypothèse 5c**. Par contre, les **autres hypothèses** sont infirmées puisqu'aucun autre résultat n'est significatif.

c. L'agentivité des candidats

c-a. Proportion de verbes factifs

Concernant la proportion de verbes factifs, l'analyse ne révèle aucun résultat significatif. L'effet principal de la variable sexe des candidats n'est pas significatif ($F(1,167) = 0,88, n.s$), le niveau moyen de marques d'agentivité ne varie pas selon que le candidat soit un homme ($M = 0,37$) ou une femme ($M = 0,36$), **l'hypothèse 1** est invalidée. La **seconde hypothèse** est également infirmée puisque les discours produits sur les jeunes candidats ($M = 0,36$) sont similaires aux discours produits sur les candidats seniors ($M = 0,37$) sur cette mesure, l'effet principal de la variable âge des candidats n'étant pas significatif ($F(1,167) = 1,14, n.s$).

Ensuite, on ne relève pas d'effet significatif de l'interaction entre les variables sexe du candidat et genre du métier ($F(1,167) = 0,17, n.s.$), ces données invalident **l'hypothèse 3**.

Par ailleurs, l'interaction entre les trois variables n'est pas significative ($F(1,167) = 0,12, n.s.$). On relève cependant un effet non significatif ($F(1,167) = 3,44, p = 0,06$) qui montre que les femmes seniors tendent à être considérées comme plus agentiques ($M = 0,40$) que les jeunes femmes ($M = 0,36$), lorsqu'elles postulent à un poste féminin et ce résultat supporte **l'hypothèse 4b**. Aucun autre résultat ne permet de valider les **autres hypothèses**.

c-b. Proportion de verbes statifs

Une nouvelle fois, l'analyse ne révèle aucun effet significatif. Ainsi, les discours produits sur les candidats contiennent autant de verbes statifs qu'il s'agisse d'hommes ($M = 0,39$) ou de femmes ($M = 0,41$), $F(1,167) = 1,67, n.s.$ Ils ne se différencient pas non plus selon que le candidat soit jeune ($M = 0,41$) ou âgé ($M = 0,40$), $F(1,167) = 0,82, n.s.$ Ces données ne permettent pas de valider les **deux premières prédictions**.

Ensuite, l'interaction entre le sexe du candidat et le genre du métier n'est pas significative ($F(1,167) = 1,37, n.s.$). Cependant, on constate un effet partiel non significatif ($F(1,167) = 0,12, p = 0,08$) : les discours produits sur les femmes ($M = 0,41$) tendent à être davantage saturés en verbes statifs que les discours produits sur les hommes ($M = 0,38$), lorsqu'il s'agit du poste masculin. Cela va dans le sens de **l'hypothèse 3**.

Enfin, l'interaction entre les trois variables n'est pas significative ($F(1,167) = 0,07, n.s.$), les **prédictions 4 et 5** ne sont pas validées.

2-25. Analyses supplémentaires

Bien que cela ne fasse pas l'objet d'une hypothèse, l'analyse des données du questionnaire révèle un effet significatif de la variable sexe des participants (Wilks's $\Lambda = .84, p < 0,001, \eta^2 = .16$). Il s'avère, au niveau des résultats univariés, que les participantes ($M = 4,80$) évaluent les candidatures de façon plus clémentes que les participants ($M = 3,97$) sur la mesure de qualification professionnelle ($F(1,149) = 12,93, p < 0,001, \eta^2 = .08$). Elles évaluent également les candidatures ($M = 4,41$) comme étant plus dynamiques que ne l'ont fait les participants masculins ($M = 3,96$), $F(1,149) = 4,49, p < 0,05, \eta^2 = .03$. Concernant la mesure du potentiel de développement ($F(1,149) = 4,56, p < 0,05, \eta^2 = .03$), les participantes ($M = 4,84$) évaluent les candidatures avec plus de bienveillance que les participants masculins ($M =$

4,33). Cependant, on ne relève aucune interaction significative entre la variable sexe des participants et les autres variables liées aux candidatures.

Par ailleurs, l'âge des participants étant hétérogène, un regroupement des sujets en trois groupes d'âge a été effectué afin d'observer une éventuelle différence dans l'évaluation faite par des recruteurs jeunes (20-29 ans), d'âge moyen (30-44 ans), ou seniors (45-74 ans). Un effet significatif est à relever pour cette variable âge des participants (Wilks's $\Lambda = .75$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .13$). On constate, au niveau univarié, que les participants jeunes ($M = 4,58$) accordent davantage un entretien que les participants seniors ($M = 3,54$), $F(1,149) = 10,74$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .07$. Les jeunes participants ($M = 4,14$) sont également plus enclins à embaucher le candidat que les participants plus âgés ($M = 3,13$), $F(1,149) = 11,96$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .07$. Par contre, ils sous-estiment le salaire accordé au candidat ($M = 1722,71$), comparativement aux participants seniors ($M = 1794,10$), $F(1,149) = 3,73$, $p = 0,05$. On observe également que les postulants sont considérés comme plus stables lorsqu'ils sont évalués par un recruteur jeune ($M = 4,91$) plutôt que senior ($M = 4,17$), $F(1,149) = 6,36$, $p < 0,01$, $\eta^2 = .04$. Concernant des potentielles interactions avec les autres variables de l'étude, on ne constate aucun effet significatif.

3. Discussion

Cette étude a pour objectif d'étudier la discrimination sexo-âgéiste en fonction du contexte professionnel chez une population de professionnels en recrutement. Précisément, il s'agit de savoir si le genre du poste module l'expression des préjugés sexistes et âgéistes.

3-1. interprétation des résultats

Contrairement à nos attentes, les résultats sont décevants. En effet, on n'observe que très peu de résultats significatifs.

Tout d'abord, on avait postulé que les candidats ne seraient pas évalués de la même manière en fonction de leur sexe. Il s'avère que les recruteurs ont évalué les candidatures féminines et masculines de manière similaire. En effet, les postulants ont autant de chances d'être convoqués à un entretien, puis embauchés, quelle que soit leur appartenance de genre. Ils sont également considérés comme possédant des compétences professionnelles et socio-personnelles semblables. Il s'agit d'un résultat potentiellement crédible puisque les candidatures sont toutes dotées des mêmes qualifications (expérience, niveau d'étude et

compétences), la seule différence résidant dans le prénom attribué aux candidats (« Marie » ou « Pierre »). Ces résultats indiquent que les recruteurs ont mis les candidatures sur un même pied d'égalité et qu'ils n'ont réellement pas tenu compte du sexe du postulant. Ces données sont quelque peu contraires à la littérature puisqu'en général les recherches mettent souvent en avant que les femmes sont traitées avec moins de bienveillance que les hommes au travail (Eagly & Karau, 2002 ; Petit et al., 2013). Néanmoins, on relève certaines études récentes qui peinent à observer un biais sexiste lors d'une évaluation professionnelle (Albert et al., 2011 ; Foschi & Lapointe, 2002 ; Foschi & Valenzuela, 2008). Il est possible que l'échantillon interrogé, composé massivement de professionnels exerçant au sein de cabinets de recrutement, soient très sensibles aux normes d'égalité entre les hommes et les femmes. En effet, les actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes sont nombreuses et sont ancrées dans les mœurs sociales et politiques depuis la période de l'après-guerre (Battagliola, 2004). On peut supposer que ces professionnels ont réellement intégré ces normes d'égalité entre les sexes. Pour autant, on peut émettre un doute à ce sujet : l'analyse du discours des participants montre que les candidatures sont décrites avec des termes moins positifs lorsqu'il s'agit de postulantes plutôt que de postulants. Il apparaît donc un biais sexiste au niveau implicite. La répétition des actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes a peut-être amené les recruteurs à être extrêmement vigilants lorsqu'il s'agit d'évaluer une candidature. Il est donc possible, au vu de ce résultat discursif, que les participants aient donné des réponses socialement désirables. C'est notamment ce qu'ont montré Harvie et collaboratrices (1998). Elles ont demandé à 66 étudiants de réaliser une tâche de simulation de sélection professionnelle pour un poste à pourvoir en tant que directeur de magasin. Dans un cas, il s'agissait d'un poste de directeur de magasin de vente de voiture (métier masculin), et dans l'autre cas il s'agissait d'un poste de directeur de magasin de vente de vêtements pour enfants (métier féminin). Contrairement à leurs attentes de départ, l'analyse des résultats n'a pas permis de mettre en évidence de biais sexistes à l'encontre des candidatures féminines. Pour les auteures, il ne s'agit pas d'une intériorisation des valeurs d'égalité mais plutôt d'un biais de désirabilité sociale. En effet, suite à cette absence de résultats, elles ont conduit une autre étude où la mesure de l'expression des préjugés sexistes est plus subtile et plus difficile à détecter. Dans cette recherche, les participants prenaient connaissance des mêmes postulants et de fiches de postes similaires à l'étude précédente. Par contre, au lieu de se placer en tant que recruteur, ils devaient se mettre à la place du candidat et répondre aux questions en imaginant les choix du candidat. Cette fois, les résultats sont probants : lorsque la candidature est féminine, le participant considère que la candidate se sent

plus compétente lorsqu'il s'agit de postuler à un poste féminin plutôt que masculin. Les recherches de Harvie et collaboratrices permettent ainsi d'envisager une autre manière d'étudier les biais sexistes, plus subtile qui permet davantage de cerner les véritables croyances des participants. C'est également ce qu'ont souhaité expérimenter Larribeau, Masclet et Peterle (2013) auprès de 144 étudiants, échantillon composé d'autant d'hommes que de femmes. Dans cette expérience, les participants n'étaient pas soumis, à proprement parler, à une tâche de simulation de sélection professionnelle. Les participants étaient répartis en petits groupes de huit « joueurs ». Le jeu auquel devaient jouer les participants se composait d'une tâche plutôt ennuyeuse et peu compliquée (tâche de décodage de lettres et de chiffres). Avant de pouvoir commencer le jeu, les participants devaient se regrouper en dyade. Pour ce faire, ils avaient à disposition certaines informations concernant les sept autres joueurs (le niveau d'étude, le type de formation universitaire, le sexe et la couleur de la peau) et le participant devait classer les autres joueurs par ordre de préférence. Il était indiqué au participant que le candidat qu'il aurait classé en premier aurait davantage de chances d'être son coéquipier. C'est cette tâche, et non le jeu en lui-même, qui est le réel objet de cette étude. Les auteurs constatent que les participantes sont systématiquement moins bien classées que les participants. Pour les auteurs, cet exercice est révélateur d'une discrimination sexiste à l'encontre des femmes.

La seconde hypothèse prédisait que les participants seraient mieux évalués lorsqu'ils sont jeunes plutôt que lorsqu'il s'agit de seniors. Les résultats sont assez mitigés. En effet, que le candidat soit jeune ou senior, les chances d'obtenir un entretien et celles d'être embauché s'avèrent être similaires. Par ailleurs, on constate que le salaire estimé du candidat senior est plus élevé que celui du jeune candidat. Ce dernier est aussi jugé comme possédant moins de compétences relationnelles que le candidat senior. Ces résultats amènent à penser que les seniors, dans cette étude, ne sont pas discriminés mais sont plutôt favorisés. Cependant, le fait que les participants aient considéré que le candidat senior disposait d'un meilleur relationnel est conforme aux stéréotypes âgéistes (Chiu et al., 2001). Par ailleurs, la question du salaire peut, elle aussi, être considérée comme relevant d'une croyance stéréotypique. En effet, certaines recherches mettent en avant que les individus croient que les seniors coûtent plus cher à l'entreprise (Finkelstein & Burke, 1998). Pourtant, à qualification et expérience équivalentes, le salaire reste sensiblement le même pour un jeune et un senior. Donc, même si les résultats sont équivoques quant à la question de savoir si les seniors sont discriminés lors d'une embauche, il paraît clair qu'ils ne sont pas pour autant favorisés par rapport aux jeunes.

De plus, si on s'attache aux données du discours, on constate qu'il est assez ambigu. Bien que les participants n'aient pas exprimé de manière explicite leurs préjugés anti-seniors (ils ne sont pas moins souvent embauchés), on relève tout de même que le discours des participants contient davantage de termes marquant le doute lorsqu'il s'agit de justifier sa position à l'égard du candidat senior, comparativement au discours concernant le jeune candidat. Pour ce dernier, les participants ont un discours plus assuré (il y a moins de termes marquant le doute et l'opposition dans leurs propos). De ce fait, on peut supposer, comme cela a été fait dans l'interprétation des résultats concernant la variable sexe du candidat, que les participants se sont montrés d'une prudence extrême lors de l'évaluation du candidat et ont probablement exprimé des réponses socialement désirables.

Cette hypothèse est légitime, notamment parce que, de plus en plus, l'âge est considéré comme un critère de discrimination. Comme le critère du genre, celui de l'âge bénéficie d'un intérêt croissant au niveau politique et social. Inscrit dans les textes de lois en 2001 (Caradec et al., 2009), ce critère fait l'objet d'une attention particulière au sein des institutions françaises (Défenseur Des Droits, Observatoire des Discriminations). Par ailleurs, les participants ont indiqué que les critères de l'âge et du sexe n'étaient que peu pertinents lors d'une procédure de sélection professionnelle. On peut supposer que si cette réponse reflétait réellement les croyances des participants, nous n'aurions pas observé de différences dans le discours des participants, selon que le candidat soit jeune, âgé, masculin, ou féminin.

Nous avons également formulé une hypothèse prédisant que les candidats seraient mieux évalués lorsqu'ils postulent à un métier congruent avec leur profil. Concrètement, il était supposé que les femmes postulant à un métier féminin seraient mieux évaluées que leurs concurrents masculins ; alors que les hommes postulant à un métier masculin seraient jugées avec davantage de bienveillance que leurs homologues féminins. Les résultats concernant cette hypothèse d'interaction ne permettent pas de valider cette hypothèse. En effet, sur la quasi-totalité des mesures, l'évaluation des participants féminins et masculins ne diffère pas en fonction du type de métier (féminin ou masculin). Ces résultats contredisent la plupart des recherches sur la question. Il est en général bien établi que la congruence entre le profil d'un candidat et le type de profession a un impact sur son embauche (Glick, 1991 ; Perry et al., 1996) ou sur son évaluation professionnelle (Heilman et al., 2004). Il est possible que cette absence de résultats significatifs tienne son origine dans la construction du matériel. Nous avons pris soin de choisir un métier neutre sur le plan du genre, comme le font certaines études (Heilman et al., 2004). Il s'agit d'un choix méthodologique pertinent dans la mesure où

dans tous les cas, il s'agit du même métier. Il est en effet plus difficile de comparer deux métiers différents sur le plan sexué mais équivalents sur le plan du prestige et de l'âge, puisque bien souvent, les métiers considérés comme prestigieux sont connotés masculins et/ou âgés (Büsch & Königstein, 2001 ; Cleveland & Hollmann, 1990 ; Macan et al., 1994). Par contre, la dimension sexuée de nos profils de métiers (féminin et masculin) n'a peut-être pas été assez mise en avant. Il est possible, malgré la présence de traits féminins et communiaux (pour la version féminine) et de traits masculins et agentiques (pour la version masculine), que la dimension sexuée n'ait pas été rendue assez saillante pour activer les stéréotypes de genre. Ainsi, le métier de chargé en gestion des ressources humaines, choisi pour cette étude, a probablement été considéré comme neutre pour les participants et cela a biaisé les résultats.

Enfin, il était postulé que le sexe, l'âge des candidats et le genre du métier interagiraient entre eux. Précisément, on supposait que, dans le cas d'un métier féminin, les femmes seraient avantagées par rapport aux candidats masculins. On faisait également l'hypothèse d'un double avantage des femmes seniors lorsqu'elles postulent à un poste féminin. À l'inverse, dans le cas d'un poste masculin, l'avantage devait être donné aux candidats masculins et les femmes seniors subiraient une double peine. Les résultats sont assez mitigés. En effet, dans le cas d'un métier féminin, on constate, pour la plupart des mesures, que tous les candidats, quel que soit leur sexe ou leur âge, sont évalués de façon similaire par les participants. Cependant, on relève un résultat significatif sur la mesure du potentiel de développement, mais celui-ci ne va pas dans le sens de l'hypothèse. Sur cette mesure, la candidate senior est moins bien évaluée que la jeune candidate. On constate donc que la femme senior ne bénéficie pas d'un double avantage lorsqu'elle postule à un poste congruent à son profil puisqu'elle est discriminée à cause de son âge, comparativement à la jeune candidate. Ensuite, lorsqu'on s'attache aux résultats observés dans le cas d'un métier masculin, on constate que les résultats sont également peu souvent significatifs. Mais sur deux mesures, on constate que le bénéfice est accordé au jeune homme. Plus précisément, on constate que le jeune homme est considéré comme plus dynamique que la jeune candidate. Le discours associé au jeune candidat contient également moins de termes évoquant le doute que le discours à l'égard du candidat senior. Ici encore, on ne peut conclure à une double peine des femmes seniors puisque ces dernières sont évaluées de la même manière que les autres candidats dans le cas d'un poste masculin. Le biais évoqué précédemment, lié à la

construction du matériel et provoquant une saillance faible du genre du métier a pu conduire à cette absence de résultats.

3-2. limites de l'étude

Cette étude, dont les résultats sont très partagés, comporte certaines limites qu'il convient d'évoquer.

Cette étude a été réalisée auprès d'un échantillon de professionnels du recrutement. Il s'agit d'un choix méthodologique pertinent dans la mesure où cette étude est centrée sur les discriminations professionnelles. Seulement, ce choix méthodologique est couteux en termes de temps. En effet, environ 6% des individus interrogés ont souhaité prendre part à cette recherche. De ce fait, l'échantillon de cette étude est très hétérogène et n'est pas équitablement réparti en matière d'âge et de sexe. La majorité des participants ayant accepté de prendre part à cette étude sont des femmes et les deux-tiers des sujets sont âgés de moins de 40 ans.

Premièrement, il aurait été préférable que l'échantillon soit composé d'autant de femmes que d'hommes. En effet, nous avons constaté, lors d'analyses supplémentaires, un effet du sexe des participants. Il apparaît que les femmes aient été davantage bienveillantes dans leurs réponses que les participants masculins. Bien que cette variable (sexe des participants) n'ait pas interagi de manière significative avec les autres variables manipulées ici, il est possible que cela ait biaisé les résultats, les rendant peut-être moins significatifs. La littérature n'est pas claire sur ce sujet, certaines recherches montrant que le sexe des participants module l'évaluation des candidatures (Gordon et al., 1988 ; Henkens, 2005) alors que d'autres ne mettent pas en évidence une telle différence entre les participants masculins et féminins (Bavishi et al., 2010 ; Heilman & Okimoto, 2007). Par exemple, certains constatent un effet de sympathie pour l'exogroupe qui serait présent chez les recruteurs masculins et féminins (Raza & Carpenter, 1987). Il serait alors intéressant de poursuivre les recherches dans cette perspective.

Ensuite, l'étude aurait été améliorée si les participants avaient été équitablement répartis entre les différentes classes d'âge. Ici, la majorité des participants ont moins de 40 ans, on compte ainsi peu de participants seniors (plus de 45 ans). Les analyses supplémentaires ont mis en avant que les jeunes recruteurs étaient plus cléments que les

recruteurs plus âgés quand il s'agissait d'évaluer les candidatures. Toutefois, nous n'avons pas constaté d'interaction entre l'âge des participants et l'âge des candidats, contredisant la thèse supportée par Finkelstein et collaborateurs (1995) du favoritisme exogroupe des participants seniors. Il convient donc de réitérer les recherches dans ce domaine.

Une autre limite réside dans la réalisation de la procédure. Dans cette étude, les sujets n'avaient qu'une seule candidature à analyser. Lors d'une procédure d'embauche réelle, cette situation n'arrive que très rarement. Bien souvent, les recruteurs font face à une flopée de candidatures correspondant plus ou moins au poste en question. C'est dans cette phase, de « tri » de candidature, que les préjugés âgéistes s'expriment le plus facilement. Ainsi, dans la vie réelle, les recruteurs doivent choisir entre plusieurs candidatures. Ici, il n'y en avait qu'une. Nous aurions probablement eu davantage de résultats si on avait proposé aux participants de choisir entre plusieurs candidatures.

Enfin, une dernière limite se situe dans le choix d'avoir soumis les participants à une tâche de simulation de sélection professionnelle. Les participants se sont potentiellement montrés très prudents lorsqu'ils ont répondu au questionnaire, probablement parce qu'ils avaient conscience que leurs réponses seraient décortiquées et analysées. Il est possible que les participants aient pris le soin de ne montrer que ce qu'ils souhaitaient que l'on voit d'eux et leurs réponses laissent entendre qu'ils ont émis des choix socialement désirables. Il serait vraiment intéressant de poursuivre les recherches sur le terrain, en étudiant la probabilité d'entretien et d'embauche de candidatures lors d'une réelle procédure de recrutement. La tâche de « testing », par exemple, correspond à envoyer des candidatures fictives à de réels postes à pourvoir et de comptabiliser le taux de retour pour chaque CV (manipulation du sexe, de l'âge, etc., Amadiou, 2005). C'est une tâche d'autant plus intéressante que dans ce cas, les recruteurs pensent réellement qu'il s'agit d'une candidature réelle et ne se sentent pas observés, comme dans une tâche de simulation de recrutement.

3-3. conclusion et implications pratiques

Cette étude a le mérite de s'être concentrée sur l'étude des préjugés sexo-âgéistes au travail auprès de vrais professionnels du recrutement. Elle n'a pas permis de répondre aux postulats de départ et a plutôt mis en avant que les professionnels interrogés ici étaient très sensibles à la notion d'égalité au travail. Si l'hypothèse d'une réelle intériorisation des valeurs d'égalité est à envisager, il ne faut pas négliger celle de la persistance des préjugés qui

s'exprimerait sous un angle très subtil et difficile à observer. Il convient donc de poursuivre les recherches auprès de population de professionnels dans des conditions réelles et non dans le cadre d'une étude en laboratoire. Dans le cas d'études menées en laboratoire, des précautions sont prises afin que l'objectif réel de l'étude ne soit pas dévoilé. Néanmoins, il est possible que le simple fait de proposer l'étude d'une candidature fasse émerger chez les participants une crainte d'être jugé et, de ce fait, provoque l'émission de réponses socialement désirables. Ainsi, la poursuite d'études de terrain, comme celle du testing, paraît être la plus appropriée dans l'étude des discriminations sexo-âgéistes, même si c'est un protocole qui s'avère être couteux en temps.

Pour conclure, il s'avère que le mécanisme d'apparition des discriminations sexo-âgéistes au travail est un phénomène complexe. Les données observées dans cette étude et dans la littérature sur le sujet montrent que les femmes seniors et les hommes seniors font face à des difficultés professionnelles. À présent, il convient de s'attacher aux conséquences de cette discrimination sur la qualité de vie des seniors au travail, en se centrant non plus sur les acteurs de la discrimination (les recruteurs) mais sur les personnes réellement concernées par ce phénomène (les seniors). C'est l'objet de la prochaine étude.

Chapitre 4

Conséquences de la discrimination perçue au travail : Stratégies d'ajustement des hommes et des femmes seniors

Résumé

Cette recherche considère les effets néfastes de la discrimination subie sur l'estime de soi des individus seniors masculins et féminins et se situe dans une approche intersectionnelle. En l'occurrence, il est supposé que la détresse psychologique et la tendance à développer des stratégies d'ajustement seront plus fortes chez les individus doublement discriminés que chez les individus simplement discriminés. Pour tester cette prédiction, 168 seniors des deux sexes, en activité ou au chômage, ont répondu à un questionnaire permettant de mesurer leur niveau de discrimination perçue, d'estime de soi, ainsi que leurs stratégies de coping (engagement au travail, intention de départ à la retraite, identification à l'endogroupe). Les résultats valident globalement l'hypothèse et montrent d'abord que le statut professionnel détermine le sentiment de discrimination perçue et l'estime de soi des seniors. Ensuite, il apparaît que certaines stratégies assurent une fonction de médiation entre la discrimination perçue et l'estime de soi. La discussion est envisagée sous l'angle de l'intersectionnalité et de la théorie des rôles de genre.

Mots clés : âgisme, chômage, sexisme, intersectionnalité, discrimination perçue

Abstract

This research considers the negative effects of discrimination against the self-esteem of older male and female workers and is performed in an intersectional approach. In this case, it is assumed that psychological distress and tendency to develop coping strategies is stronger for individuals doubly discriminated than individuals simply discriminated. To test this prediction, 168 seniors of both sexes, active or unemployed, have answered a questionnaire to measure their perceived levels of discrimination, self-esteem and their coping strategies (commitment at work, plans to retire, identification with the ingroup). The results generally validate the hypothesis and show that the professional status determines the feeling of perceived discrimination and self-esteem of seniors. It also seems that some strategies provide a mediation function between the perceived discrimination and self-esteem. The discussion is considered in terms of intersectionality and theory of gender roles.

Key words: ageism, unemployment, sexism, intersectionality, perceived discrimination

1. Partie théorique

1-1. Introduction

Cette recherche s'intéresse aux discriminations subies par les seniors au travail. Cependant, contrairement aux études précédentes, celle-ci se situe dans une perspective différente puisque qu'elle a pour objectif de s'intéresser aux conséquences de la discrimination perçue chez les individus seniors au travail. Cet angle de vue est primordial lorsqu'on étudie les discriminations car il permet de compléter les études classiques portant sur le point de vue des discriminants en se concentrant directement sur le vécu de ceux qui en sont victimes. Étudier les conséquences de la discrimination perçue est d'autant plus intéressant qu'il est généralement admis dans la littérature scientifique que, d'une part, les individus stigmatisés ont conscience qu'ils sont sujets aux discriminations (Bernard, 2012 ; Garstka et al., 2004 ; Ginn & Arber, 1996) et, d'autre part, que se sentir discriminé n'est pas sans conséquences pour ceux qui s'en sentent victimes (Klonoff et al., 2000 ; Redman & Snape, 2006 ; Sims et al., 2012). Les seniors font partie d'une population particulièrement pertinente pour ce sujet puisqu'au travail, l'âge est considéré comme l'un des principaux critères de discrimination professionnelle (DDD, 2013). Le sort des seniors au travail apparaît ainsi comme étant problématique. En effet, les statistiques françaises concernant le taux d'activité des 55-64 ans est très en deçà de celui de la population globale des 15-64 ans (49% contre 70%, Minni, 2015), alors que l'âge légal de départ à la retraite est d'environ 60 ans. Il faut donc chercher à expliquer pourquoi il existe un tel décalage pour des individus encore en âge de travailler. Cet écart peut d'abord s'expliquer par le fait que les seniors en recherche d'emploi font face à de grandes difficultés à retrouver du travail. En effet, on dénombre beaucoup plus de seniors au chômage de longue durée (56,4%) que parmi les autres tranches d'âge (34% pour les 15-49 ans, INSEE, 2014). Ensuite, si l'on regarde le taux de départ à la retraite anticipée, on constate que 5% des individus âgés entre 55 et 59 ans (6,6% pour les hommes et 3,4% pour les femmes) sont concernés par ce phénomène en France (Merlier & Marioni, 2012). Même si ce chiffre paraît faible, plus de 280000 individus seniors sont concernés par ce phénomène. Dès lors, on peut s'interroger sur la qualité de vie professionnelle de ces seniors qui ont décidé de partir à la retraite avant d'avoir terminé leur quota d'années de vie professionnelle active. Plusieurs études mettent en avant le caractère délétère du sentiment de discrimination perçue sur l'estime de soi et le bien-être

psychologique des individus (Kwok et al., 2011 ; Moradi & Subich, 2004). Il est donc probable que les seniors se sentent discriminés au sein de leur entreprise et qu'ils décident de quitter un environnement peu enclin au maintien d'une bonne qualité de vie (Saba & Guérin, 2005). Par ailleurs, au vu du taux élevé de demandeurs d'emploi seniors, on peut se poser la question de savoir si les échecs à répétition (lors des envois de candidatures, ou lors des entretiens d'embauche) ne provoquent pas chez eux une baisse de leur estime de soi professionnelle et une volonté moindre de poursuivre les recherches d'un emploi (Bourguignon & Herman, 2005 ; Herman, 2007).

Ce travail de thèse se situant dans une perspective intersectionnelle (Veenstra, 2013 ; Warner, 2008), il convient d'examiner avec attention, et de manière distincte, le cas des hommes seniors et celui des femmes seniors. En effet, bien que la littérature soit pauvre dans le domaine de la discrimination perçue concernant spécifiquement les femmes seniors (Berger, 2006), les données sont prolifiques dans le domaine du sexisme (Corning, 2002 ; Fischer & Holz, 2010), d'une part, et de l'âgisme (Garstka et al., 2004 ; Lagacé & Tougas, 2010), d'autre part. La littérature est également riche lorsqu'il s'agit d'étudier les interactions complexes des doubles stigmatisations, notamment dans le domaine du sexisme et du racisme, mais la revue de la littérature sur le sujet (développé dans le chapitre 1) ne permet pas de se situer clairement sur la question du sort des individus porteurs d'identités stigmatisées multiples.

La présente recherche présente ainsi un intérêt majeur puisqu'elle vise à étudier les conséquences de la discrimination perçue chez des individus portant un ou plusieurs stigmates. Concrètement, cette étude porte sur l'étude de la discrimination perçue des individus seniors, masculins ou féminins, en emploi ou en recherche d'emploi.

1-2. Conséquences de la discrimination perçue

Lorsqu'on s'intéresse aux conséquences de la discrimination chez les individus porteurs d'un ou plusieurs stigmat(e)s, on constate que la littérature est abondante dans ce domaine. En effet, qu'il s'agisse du sentiment de discrimination perçue liée à l'origine ethnique des individus (Landrine, Klonoff, Corral, Fernandez, & Roesch, 2006), leur appartenance sexuelle (Brewster & Moradi, 2010), leur handicap (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thorton, 2010), leur genre (Schmitt & Branscombe, 2002), ou leur âge (Redman & Snape, 2006), il est clair que se sentir discriminé à des conséquences

négatives sur le bien-être psychologique (Berger, 2006 ; Brondolo, Gallo, & Myers, 2009 ; Kwok et al, 2011 ; Lagacé & Tougas, 2006) et physique des individus (Brody, Kogan, & Chen, 2012 ; Sims et al., 2012 ; Purnel et al., 2012 ; Williams & Mohammed, 2010).

Avant de décrire les travaux portant directement sur le cas de l'âgisme et du sexisme, il est nécessaire d'évoquer ceux traitant d'autres formes de discrimination, comme par exemple le racisme. Ces recherches permettent de relater des informations précieuses sur les mécanismes sous-jacents à la discrimination perçue.

1-21. Discrimination perçue chez les groupes stigmatisés

Le lien entre le sentiment de discrimination perçue et le bien-être des individus est notamment constaté chez les victimes de racisme (Brondolo et al., 2009) et, plus récemment, d'homophobie (Brewster & Moradi, 2010),

En 2011, Kwok et collaborateurs ont réalisé une étude auprès de 509 individus d'origine asiatique (âge compris entre 18 et 75 ans, 68% de femmes) résidant aux États-Unis. Les participants ont répondu à une série de questions mesurant le niveau de racisme perçu, regroupé en quatre dimensions (exclusion sociale, stigmatisation, discrimination au travail, agressions). Ils devaient également remplir une échelle mesurant le score d'anxiété et de dépression ainsi que répondre à une série de questions permettant de déterminer les affects positifs et négatifs des participants. Les résultats montrent que le sentiment de discrimination perçue augmente le risque de symptômes dépressifs et anxieux. Les auteurs constatent que les participants sont d'autant plus affectés par ce sentiment d'inégalité qu'ils ont l'impression de subir une exclusion sociale à cause de leur origine.

Bourguignon, van Cleempoel, Collange et Herman (2013) ont interrogé des étudiants d'origine européenne ($N = 55$) et maghrébine ($N = 82$) à propos de leur sentiment de discrimination perçue et de leur estime de soi. Les auteurs font la distinction entre le sentiment de discrimination perçue à un niveau groupal ou individuel. Le niveau du groupe renvoie à considérer si le groupe d'appartenance de l'individu est un groupe discriminé dans la société. À l'inverse, le niveau individuel correspond au sentiment de discrimination perçue par l'individu vis-à-vis de lui-même (se sent-il discriminé personnellement ?). Les résultats montrent que les participants d'origine maghrébine ressentent davantage de discrimination que les participants d'origine européenne. Par ailleurs, les auteurs constatent, dans leurs analyses de régression, que le sentiment de discrimination perçue à un niveau individuel a une

influence négative sur l'estime de soi des individus porteurs d'une origine stigmatisée. Par contre, il s'avère que le fait de sentir que son groupe est discriminé (sentiment de discrimination groupale élevé) a un effet positif sur l'estime de soi des participants d'origine maghrébine.

Brewster et Moradi (2010) mettent, quant à eux, en exergue les conséquences délétères du sentiment de discrimination chez des individus bisexuels qui rapportent un haut niveau de détresse psychologique.

En fait, il semble que les effets négatifs du sentiment de discrimination perçue ne se résument pas au niveau psychologique, mais qu'il provoque également des dégâts sur le plan de la santé physique. Par exemple, Landrine et collaborateurs (2006) mettent en évidence, chez 1569 jeunes adultes, que la discrimination perçue augmente le risque de tabagisme, d'anxiété et de dépression chez ceux issus de minorités ethniques. C'est également ce que constatent Purnel et collaborateurs (2012) auprès d'un échantillon conséquent de 85 130 individus tout venant. Les individus ayant un score élevé de discrimination perçue sont davantage susceptibles de fumer, notamment ceux qui ont un score élevé en détresse psychologique.

Sims et collaborateurs (2012) montrent également les effets délétères du sentiment de discrimination perçue sur la santé des individus. 1941 hommes et 3360 femmes afro-américains ont participé à l'étude. Ils ont notamment mesuré le niveau de discrimination perçue, le niveau de stress et d'hypertension des participants, ainsi que leur consommation d'alcool et de tabac. Ils mettent en évidence qu'un niveau élevé de discrimination perçue est lié à la consommation de tabac et à des problèmes d'hypertension.

Plus récemment, en 2014, Chae et collaborateurs mettent en avant que les conséquences psychologiques et physiologiques de la stigmatisation perçue conduisent à un vieillissement accéléré des membres de catégories sociales stigmatisées. 95 individus masculins afro-américains ont participé à cette étude (âge compris entre 30 et 50 ans). Les auteurs ont analysé le niveau de racisme perçu ainsi que la longueur des télomères leucocytaires des participants. En effet, la qualité des télomères leucocytaires est un indicateur de la présence de maladies chroniques liées à l'âge ainsi que d'une mortalité précoce lorsqu'ils sont courts. Les participants ont également effectué un test d'association implicite (IAT) permettant d'évaluer leur niveau de préjugés implicites envers les noirs. Les résultats

montrent que le fait de se sentir discriminé n'est pas lié à une réduction de la longueur des télomères leucocytaires. Par contre, les auteurs constatent une interaction significative entre le niveau de discrimination perçue (fort vs moyen vs faible) et le niveau de préjugés implicites à l'encontre des noirs (fort vs faible). Les individus présentant un niveau de discrimination perçue élevé et ayant un niveau de préjugés élevé à l'égard de leur groupe d'appartenance ont des télomères leucocytaires significativement plus courts que ceux n'ayant pas un niveau de préjugés élevé. Les auteurs concluent que, chez les individus stigmatisés, l'intériorisation des préjugés amène à être plus vulnérable alors que l'intériorisation de valeurs positives à l'égard de son groupe d'appartenance aurait un effet protecteur.

1-22. Discrimination perçue chez les femmes

Le sentiment de discrimination perçue a été également étudié chez les femmes. En général, les données littéraires permettent de confirmer le constat des effets négatifs de ce sentiment déjà reportés dans les études susmentionnées.

En 2000, Klonoff, Landrine et Campbell mettent en avant les conséquences délétères du sentiment de sexisme perçu chez 180 étudiantes et 75 étudiants. Les participants devaient répondre à une série de questions mesurant le niveau de sexisme perçu et la présence de symptômes psychiatriques (anxiété, dépression, troubles obsessionnels compulsifs, sentiment d'infériorité/faible estime de soi et somatisation). Les résultats montrent que les femmes présentant un niveau élevé de sexisme perçu ont des scores plus importants sur tous les symptômes psychiatriques (à l'exception des TOC où il n'y a pas de différence significative), comparativement aux femmes présentant un faible sentiment de sexisme perçu et aux hommes.

L'étude de Corning (2002) porte sur 100 jeunes femmes âgées de 17 à 22 ans. Les participantes devaient répondre à un questionnaire mesurant le sentiment de discrimination perçue, l'estime de soi et le niveau de détresse psychologique (comportant dimensions : la dépression, l'anxiété et la somatisation). Les résultats ne montrent pas de lien direct entre la discrimination perçue et la détresse psychologique. Par contre, ils montrent qu'un niveau élevé de discrimination perçue associé à une faible estime de soi augmente le risque de dépression. Les résultats ne sont pas significatifs concernant l'anxiété et la somatisation. Cette auteure a conduit une seconde étude mesurant les mêmes dimensions auprès de 125 jeunes femmes, mais, cette fois-ci, elle a mesuré l'estime de soi collective. Cette dimension fait

référence au sentiment qu'ont les individus vis-à-vis de leur groupe d'appartenance (par exemple, « je me sens bien dans le groupe social dont je fais partie). Les résultats de cette seconde étude mettent clairement en évidence un lien significatif entre le sentiment de discrimination perçue et la détresse psychologique (pour les dimensions de dépression et de somatisation).

C'est également ce que montre l'étude de Moradi et Subich (2004) menée auprès de 104 jeunes femmes : chez les femmes ayant une estime de soi faible, un sentiment élevé en sexisme perçue a des conséquences délétères sur le bien-être psychologique puisque ces femmes déclarent un niveau de détresse psychologique important. Dans le cas des femmes ayant une bonne estime d'elle-même, le lien entre la discrimination perçue et la détresse psychologique n'est pas significatif.

En 2010, Fischer et Holz mettent en avant que le sexisme a des conséquences négatives sur le bien-être psychologique des femmes. 264 jeunes femmes ont participé à cette étude et ont répondu à une série de questions mesurant le niveau de sexisme perçue et le niveau de détresse psychologique (anxiété et dépression), ainsi que le bien-être psychologique. Les auteures montrent que les femmes ressentant un sentiment de discrimination perçue élevé sont davantage sujettes aux symptômes dépressifs et anxieux et déclarent un niveau de bien-être plus faible.

Barreto et Ellemers (2005) font, quant à elles, la distinction entre le sexisme classique et le sexisme moderne qui n'auraient pas les mêmes conséquences chez les femmes se sentant stigmatisées. Elles ont interrogé 367 étudiants (échantillon composé de 64% de femmes) qui devaient prendre connaissance d'un texte argumenté sur la situation professionnelle des femmes. Dans une condition (sexisme classique) le texte relatait des idées profondément sexistes (par exemple, « les hommes sont moins intelligents que les femmes, ces dernières étant simplement dotées de moins de compétences logiques »). Dans l'autre condition, le texte présente des arguments relatifs au sexisme moderne (par exemple, « le sexisme n'existe plus aujourd'hui, et si on observe peu de femmes exerçant des positions professionnelles haut placées, ce n'est pas due à la discrimination »). Les participants devaient ensuite indiquer leur degré d'accord vis-à-vis des arguments défendus dans le texte et évaluer le caractère sexiste des propos. Enfin, on évaluait le type d'émotion ressentie par les participants à la suite de la lecture : mesure du sentiment d'hostilité (composé de l'émotion colère, indignation, déception) et de l'anxiété (fragilité, crispation, tristesse). Les résultats montrent notamment

que le style moderne ou classique ne produit pas les mêmes effets chez les participants masculins et féminins. Les auteures constatent que le sexisme classique est considéré comme plus préjudiciable et provoque un niveau élevé de sentiment d'hostilité à la fois chez les hommes et les femmes. Le sexisme moderne n'est pas considéré comme du sexisme chez les participants des deux sexes. Par contre, les auteures constatent que les femmes soumises à des marques de sexisme modernes ont un niveau d'anxiété élevé. Les hommes, à l'inverse, ont un niveau d'anxiété qui diminue lorsqu'ils sont soumis à des marques subtiles de sexisme. Pour les auteures, ces résultats sont révélateurs d'un statut-quo persistant dans notre société, puisque ces références sexistes implicites confortent les hommes qu'ils se trouvent toujours dans une position dominante et indiquent aux femmes qu'elles font toujours partie d'une catégorie sociale défavorisée.

1-23. Discrimination perçue chez les seniors

Si l'on s'intéresse aux individus stigmatisés par leur âge, il convient de considérer que les jeunes sont aussi concernés par ce phénomène (Butler, 1969 ; Duncan, 2003 ; Duncan & Loretto, 2004 ; Snape & Redman, 2003). Cependant, il s'avère que les seniors sont davantage affectés par le sentiment de discrimination perçue que les jeunes (Rabl, 2010). Tout d'abord parce que, globalement, l'attitude envers les seniors est plus négative que celle envers les jeunes (Kite & Johnson, 1988). Ensuite, même si les catégories d'âge sont perméables, à l'inverse des catégories de sexe ou d'origine ethnique, elles ne le sont que dans un seul sens, celui du jeune vers l'âgé. Ainsi, les jeunes adultes ressentant de la discrimination à l'embauche à cause de leur jeune âge, savent que dans un futur proche, ils passeront dans la catégorie d'âge moyen (âge qui n'est pas discriminé). À l'inverse, les seniors sont bien conscients du caractère irrévocable de l'âgisme, ils sont donc beaucoup plus affectés par cette discrimination (Garstka et al., 2004) et sont, comparativement aux jeunes adultes, plus enclins à l'auto-dévalorisation (Kluge & Krings, 2008 ; Rosen & Jerdee, 1977).

En 2004, Garstka et collaborateurs ont réalisé une étude auprès de 59 jeunes individus (17-20 ans) et 60 seniors (64-91 ans). Les participants devaient répondre à une série de questions mesurant notamment le sentiment de discrimination perçue et le bien-être psychologique (estime de soi et satisfaction de vie). Ils devaient également indiquer le statut social du groupe des jeunes (les auteurs spécifiaient dans la consigne que cela faisait référence aux individus âgés de 18 à 25 ans), du groupe de l'âge moyen (35-50 ans) et du groupe des seniors (65 ans et plus). Tout d'abord, les résultats montrent que les participants considèrent

bien que le groupe des jeunes et celui des seniors ont un statut plus faible que celui de l'âge moyen, ce qui indique que les participants jeunes et âgés ont tous deux conscience de faire partie d'un groupe social dévalorisé. Ensuite, les chercheurs ont réalisé des analyses en équations structurelles auprès de l'échantillon jeune et de l'échantillon senior. Chez les seniors, les auteurs constatent que la discrimination perçue prédit négativement l'estime de soi et la satisfaction de vie. Autrement dit, les seniors qui se sentent discriminés ont, dans cette étude, une estime de soi et une satisfaction de vie plus faible que les seniors qui ne sentent pas discriminés. À l'inverse, chez les jeunes, le modèle ne met pas en évidence que le sentiment de discrimination perçue affecte le bien-être psychologique.

Lagacé et Tougas (2006) ont, quant à elles, interrogé 115 individus seniors (45 ans et plus) travaillant dans le secteur hospitalier. La majorité de l'échantillon est féminin (93%). Dans cette étude, les auteures ont mesuré le niveau de « privation relative » ressentie par les participants. Cette dimension s'apparente fortement à celle de la discrimination perçue puisqu'elle mesure le sentiment d'injustice que ressent le salarié dans son entreprise lorsqu'il compare sa situation professionnelle (relations avec les collègues, respect accordé, jugement du supérieur hiérarchique, etc.) à celle de salariés plus jeunes (par exemple, « avez-vous l'impression d'être moins respecté(e) que les plus jeunes travailleurs ? »). Ensuite, les participants répondaient à des questions mesurant l'estime de soi au travail. Cette échelle a été construite sur le modèle de l'échelle de l'estime de soi de Rosenberg (1965) et, pour chaque item, la consigne « Au travail... » a été ajoutée. Les résultats mettent en évidence que les seniors se sentant en situation de privation relative ont une estime de soi qui s'en trouve affectée.

Dans la même visée, l'étude de Redman et Snape (2006) montre que la discrimination perçue a des effets négatifs sur le bien-être des seniors au travail. 393 officiers de police (83% d'hommes), âgés de 19 à 57 ans ont participé à l'étude. Elle consistait notamment à mesurer le degré de satisfaction au travail, la satisfaction de vie et le sentiment de discrimination perçue. Des analyses de régression révèlent que la discrimination perçue que ressentent les seniors contribue à diminuer la satisfaction au travail et dans la vie en général.

Par ailleurs, s'il est admis que les seniors sont conscients du fait que leur âge représente un obstacle au sein du monde professionnel (Berger, 2006 ; Bernard, 2012 ; Ginn & Arber, 1996), pour certains auteurs (Bennigton, 2001 ; Grima, 2011), le problème majeur réside dans le fait que les seniors tendent à accepter cette situation. En 1977, Rosen et Jerdee

mettaient déjà en évidence que le caractère régulier et répété d'efforts non récompensés provoque chez les employés seniors une perte de motivation et une baisse des performances. À ce sujet, Landau (1995) explique que la performance d'un employé est largement déterminée par les attentes des supérieurs. Si on évalue quelqu'un comme ayant un fort potentiel d'évolution, il est fort probable qu'il obtienne une promotion. En effet, on va agir différemment avec lui, en lui offrant des formations, des tâches qui vont l'amener à progresser rapidement. À l'inverse, une personne dont on a de faibles attentes, aura tendance à confirmer ces attentes, non pas parce qu'elle est peu compétente, mais parce qu'on ne lui a pas offert beaucoup d'opportunités. Pour Berger (2006), les faibles attentes envers les salariés seniors et les actes discriminatoires réguliers amènent les seniors à intérioriser les stéréotypes négatifs, et à considérer qu'ils sont vraiment moins compétents qu'une personne plus jeune (prophétie-auto réalisatrice). En somme, on encourage peu les seniors à être ambitieux par rapport aux jeunes. Ce manque d'encouragement et d'attentes amène les seniors à être moins efficaces, et donc moins récompensés. En retour, on les croit moins ambitieux et plus difficile à former (Kluge & Krings, 2008).

Wilks et Neto (2013), dans leur étude, n'ont pas étudié le niveau de discrimination perçue des salariés mais ils mettent en évidence que les seniors ont un bien-être plus faible que les autres catégories d'âge. Ils ont interrogé 446 salariés (âgés de 18 ans à 49 ans, 52% de femmes) à propos de leur bien-être affectif et de la satisfaction que leur procure leur emploi. Les auteurs montrent que le bien-être affectif est lié à la satisfaction au travail. Par ailleurs, les résultats suggèrent que les hommes ont un bien-être affectif meilleur que celui des femmes, pour autant il n'y a pas de différence concernant leur niveau de satisfaction au travail. Par contre, les auteurs constatent que les salariés âgés entre 35 et 49 ans reportent un niveau de satisfaction au travail et de bien-être inférieur à ceux des salariés plus jeunes (18-34 ans). Enfin, les auteurs ne constatent pas d'interaction significative entre l'âge et le sexe des salariés. Pourtant, Pinguart et Sörensen (2001), dans leur méta-analyse, montrent que les femmes seniors rapportent un niveau de bien-être plus faible que celui des hommes seniors. Ils mettent également en avant que la différence de bien-être ressenti entre les hommes et les femmes augmente avec l'âge.

Ainsi, les seniors font face à des situations professionnelles les amenant à considérer qu'ils subissent des injustices de traitement à cause de leur âge. Néanmoins, la plupart de ces études portent sur des seniors exerçant une activité professionnelle. Or, la population des

individus en recherche d'emploi comptabilise une proportion importante de seniors, notamment concernant le chômage de longue durée (INSEE, 2014). Il apparaît nécessaire de mettre en lien les recherches portant sur les individus seniors et ceux au chômage car la catégorie sociale des chômeurs est une catégorie sociale défavorisée dans notre société (Herman, 2007).

1-24. Conséquences de la discrimination perçue chez les seniors à la recherche d'un emploi

Les individus en recherche d'emploi font, malgré eux, partie de la catégorie sociale des chômeurs. Selon les données de la littérature sur ce domaine, on constate que ce groupe social doit être considéré comme un groupe défavorisé, au même titre que le groupe des noirs, des femmes, ou des seniors. En effet, la catégorie sociale des chômeurs est porteuse de nombreux stéréotypes et préjugés négatifs (Desmette, 2003 ; Herman, 2007).

Furaker et Blomsterberg (2003) ont interrogé 1824 participants concernant leurs visions du chômage et des demandeurs d'emploi. Ils mettent notamment en évidence que les participants considèrent que les chômeurs sont peu compétents, la cause du chômage ayant le plus souvent une origine interne. Pour la majorité des participants, les chômeurs pourraient trouver du travail s'ils le voulaient vraiment.

En 2015, Camus et Berjot se sont attachés à étudier les représentations associées aux termes demandeur d'emploi et chômeurs en France. Sur la base de trois études, ils ont constaté que les individus sans emploi sont considérés comme profitant de la société et comme étant peu autonomes. Bien qu'ils soient considérés comme des victimes de leur situation, on les trouve paresseux, peu motivés et peu compétents. Pour les auteurs, il est important de constater que les individus sont conscients du caractère stigmatisant que procure le statut de chômeur puisqu'ils estiment que les personnes sans emploi souffrent psychologiquement de leur situation.

L'étude de Urbanos-Garrido et Lopez-Valcarcel (2014) met en exergue les conséquences délétères du chômage sur le bien-être des individus. Elles ont analysé des données provenant d'une étude espagnole sur la santé mentale réalisée en 2006 et en 2011/2012. Les auteures ont choisi ces deux périodes car en 2006, le taux d'emploi était important et le marché du travail se portait bien. En 2011/2012, le taux de chômage a

fortement grimpé suite à une crise économique. Les auteures ont sélectionné un échantillon de 15 324 individus en âge de travailler (16-65 ans) interrogés dans l'enquête de 2006 et 10 855 individus (16-65 ans) enquêtés en 2011/2012. L'enquête portait notamment sur la santé mentale perçue et sur le taux de troubles anxieux et de dépressions. Les résultats montrent que les individus au chômage rapportent une santé mentale perçue moins bonne que les individus en activité et déclarent plus souvent des symptômes dépressifs ou anxieux. Par ailleurs, les auteures constatent que, plus la durée du chômage est importante, plus les effets négatifs de cette situation sont élevés.

La méta-analyse de Mckee-Ryan, Song, Wanberg et Kinicki (2005) met d'ailleurs en évidence que le chômage conduit à une baisse du bien-être psychologique, alors que la reprise d'emploi permet de rétablir un bien-être positif.

En 2004, Artazcoz, Benach, Borrell et Cortès montrent également les conséquences néfastes du chômage sur bien-être psychologique des individus. Elles ont interrogé 3881 salariés (composé de 62% d'hommes et 38% de femmes) et 638 chômeurs (composé de 58% d'hommes et 42% de femmes). Elles ont notamment comparé le niveau de santé mentale des individus en fonction de leur statut professionnel et de leur genre. Les résultats montrent, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes, que la situation de chômage a des effets négatifs sur leur santé mentale. Par contre, les auteures constatent que ces effets sont plus importants chez les hommes, comparativement aux femmes. Pour les auteures, les femmes ont davantage tendance à se tourner vers leur rôle de femme au foyer ou de mère au foyer et elles seraient ainsi moins touchées par le fait d'être au chômage que les hommes. Ces derniers, à l'inverse, sont davantage affectés lorsqu'ils sont au chômage notamment parce que le rôle traditionnel et stéréotypique de l'homme ne correspond pas à un homme au foyer mais à un homme qui travaille pour subvenir aux besoins de sa famille. De ce fait, un homme au chômage se situe dans une situation où les rôles sociaux sont inversés (homme au foyer et femme qui travaille).

Bourguignon et Herman (2005) mettent en exergue le fait que le statut de chômeur n'a pas que des conséquences sur le bien-être psychologique mais également sur les performances des individus. 115 individus sans emplois ont participé à l'étude, ils étaient répartis dans deux conditions expérimentales. Dans la première condition, l'identité stigmatisée de chômeur était rendue saillante puisque les participants faisaient partie du groupe « chômeur ». L'autre condition était neutre, les participants faisant partie du groupe « adulte ». Tous les sujets devaient résoudre une tâche de compréhension de texte. Les résultats montrent que dans la

condition chômeur, les participants ont des performances plus faibles que dans l'autre condition.

Lorsqu'on s'intéresse au sentiment de discrimination que ressentent les seniors au sein du monde professionnel, il est nécessaire, pour appréhender ce phénomène dans sa globalité, de se situer à la fois en contexte professionnel mais également au niveau du processus d'insertion ou réinsertion professionnelle. Berger (2006), dans une étude qualitative, met en évidence que les seniors en recherche d'emploi sont confrontés à un remaniement profond de leur identité. D'une part, ils prennent conscience qu'ils sont vus par les autres (et notamment par les employeurs) comme appartenant à la catégorie des seniors. En effet, beaucoup des personnes interrogées déclarent être en difficulté pour la première fois sur le marché du travail, et invoquent tous leur âge comme facteur explicatif. De plus, les institutions d'emploi les réorientent vers des programmes de réinsertion spécialisés pour les seniors, et beaucoup d'entre eux se sentent stigmatisés de ce statut particulier. D'autre part, ils perdent en même temps leur identité professionnelle pour devenir « sans emploi » et donc sans identité. Berger met ainsi en avant la stigmatisation que provoque l'affiliation aux programmes de réinsertion professionnelle consacré aux seniors. Mais Berger souligne également les effets positifs des programmes de réinsertion pour seniors. En effet, ces programmes fournissent un support social, les seniors ne se sentant plus seuls dans leur recherche d'emploi. Le fait d'aller régulièrement à ces programmes permet aux seniors de conserver un rythme hebdomadaire. Pour Berger, ces programmes remplissent une fonction essentielle de changement identitaire. En effet, les seniors prennent conscience que, même s'ils n'exercent plus leur ancien emploi, ils conservent leur fonction et ne doivent pas se définir comme « chômeur » mais comme « vendeur », ou « cadre commercial ». Cette notion est essentielle dans la mesure où l'on se définit principalement par notre travail (« je travaille donc je suis », Gaullier, 1982). Dès lors, l'inactivité professionnelle vient signifier et renforcer un sentiment d'inutilité sociale (Brunot & Juhel, 2012 ; Burnay, 2009 ; Desmette, 2004 ; Herman, 2007), allant de pair avec un sentiment de honte de soi. Ces désagréments psychologiques sont à la source de la dégradation de la qualité de vie des seniors inactifs ou en recherche d'emploi, par comparaison à leurs homologues salariés (Hetschko, Knabe & Schob, 2014). Jacquin et Costalat-Founeau (2008) ont réalisé une étude qualitative auprès de 10 femmes cadres à la recherche d'un emploi. Les analyses des entretiens menés vont dans le sens de ceux de Berger (2006) puisque les chercheurs montrent que les participantes opèrent une réflexion profonde de leur identité professionnelle, notamment pour celles ayant une vie de famille avec des

enfants en bas-âge, pour qui la conciliation entre la sphère familiale et la sphère professionnelle est fondamentale. Selon les auteurs, il apparaît nécessaire de valoriser les individus sans emploi en n'utilisant pas les termes de « chômeur » ou « d'inactif » car ils font référence à une situation où l'individu reste passif. Ainsi, il ressort que les participantes se situent dans une démarche de recherche d'emploi active, qui sous-tend que l'individu se place dans une position d'acteur et montre son dynamisme. Jacquin et Costalat-Founeau insistent sur l'importance d'utiliser des termes valorisant lorsqu'on évoque la situation des individus au chômage, tels que chercheurs d'emploi, ou demandeurs d'emploi.

1-3. Les stratégies d'ajustement des individus discriminés

Dans la mesure où le sentiment de discrimination perçue affecte l'estime de soi et le bien-être des individus stigmatisés (Bertrand, Dardenne, & Hansez, 2008 ; Finkelstein et al., 1995 ; Garstka et al., 2004; Redman & Snape, 2006; von Hippel, Kalokerinos, & Henry, 2013), certains travaux se sont attachés à montrer que les individus ne restent pas passifs face à ce sentiment de discrimination perçue mais qu'ils développent au contraire des stratégies d'ajustement pour contrer les effets de la discrimination perçue. Seulement, certaines stratégies apparaissent plus efficaces que d'autres.

Mais comment les seniors font-ils face à ces désagréments psychologiques ? Plusieurs travaux se sont attachés à répondre à cette question en examinant la variété des attitudes mobilisées par les membres de catégories sociales stigmatisées. Premièrement, cette question peut être envisagée dans la perspective développée par Crocker et collaborateurs (« *discounting hypothesis* ») qui suggère que la discrimination subie par son groupe d'appartenance a un effet protecteur du bien-être et de l'estime de soi des individus, dans la mesure où les membres des groupes stigmatisés s'exonèrent d'une quelconque responsabilité sur les événements négatifs qui leur arrivent, en pointant notamment le rôle causal des préjugés (Crocker & Major, 1989 ; Crocker, Major, & Steele, 1998). Major, Kaiser et McKoy (2003) mettent en avant ce phénomène dans une étude menée auprès de 85 étudiants (51% de femmes). Les participants avaient pour consigne de s'imaginer dans cette situation : « demander une aide à un enseignant, mais celui-ci refuse. Un ami étudiant explique que si l'enseignant a refusé d'apporter son aide, c'est parce que : - cet enseignant est sexiste (condition sexisme), - cet enseignant refuse toujours d'aider les étudiants (condition rejet impersonnel) – cet enseignant accepte pourtant d'aider les autres étudiants (condition rejet

personnel) ». Les résultats des ANOVAS montrent que le sentiment de discrimination est beaucoup plus présent dans la condition « sexisme », que dans la condition « rejet personnel » et « rejet impersonnel ». Les participants sujets à de la discrimination sexiste sont moins enclins à utiliser des attributions internes pour expliquer leur sort (refus d'aide du professeur) et ils reportent aussi moins de sentiment dépressifs. Des analyses de régressions viennent appuyer la *discounting hypothesis* et mettent en avant que les participants considérant que leur sort est dû aux préjugés sont moins sujets aux émotions négatives, comparativement à ceux faisant des attributions internes. En effet, les participants ne pouvant pas déclarer que leur situation est due au sexisme font des attributions internes et pour eux, seul un manque de compétences peut expliquer leur échec.

Néanmoins, il s'avère que cette stratégie met en jeu un processus d'attribution externe et affecte le sentiment de contrôle perçu, qui, en retour, a un effet négatif sur le bien-être. L'étude de Schmitt et Branscombe (2002) est basée sur un protocole similaire à celui de l'étude précédente et les auteurs comparaient une situation de « sexisme » et une situation de « rejet impersonnel ». 52 étudiantes et 44 étudiants ont participé à l'étude. Les chercheurs mesuraient le type d'attribution (interne ou externe) qu'utilisaient les participants afin de justifier cet échec. Les sujets devaient également se positionner concernant le type d'émotions ressenties. Les résultats montrent que, dans les deux conditions expérimentales, les participants utilisent principalement des attributions externes. Cependant, c'est dans la condition « sexisme » que la proportion d'attribution interne est la plus élevée. Ces résultats contredisent ceux de Major et collaboratrices (2003) et infirment également l'hypothèse de Crocker et collaborateurs (Crocker & Major, 1989 ; Crocker et al., 1998) puisque Schmitt et Branscombe montrent que dans tous les cas, qu'il s'agisse d'un sentiment d'injustice lié à du sexisme ou lié à la personnalité du professeur, les participants expriment des affects négatifs. Le sentiment de discrimination subie n'apparaît pas ici comme étant protecteur du bien-être psychologique.

La question de l'attribution des préjugés et les impacts que cela peut avoir sur l'estime de soi peut aussi s'appréhender dans la perspective de la théorie de la croyance en un monde injuste (Lench & Chang, 2007 ; Liang & Borders, 2012). Cette théorie part du principe que les gens n'ont pas ce qu'ils méritent et qu'ils ne méritent pas ce qui leur arrive. Il s'agit donc d'un processus cognitif qui montre comment les victimes de discrimination se protègent. En l'occurrence, ils essaient de rationaliser leurs expériences négatives en les imputant à une

forme foncière d'injustice du monde. L'étude de Lagacé et Tougas (2006) illustre bien ce phénomène : certains seniors se sentant discriminés au travail vont se mettre à discréditer les remarques et retours de leurs supérieurs ou de leurs collègues, pensant que les critiques ne sont pas dues à un problème de performance ou à un manque de compétences, mais sont plutôt dues à leur âge. Cette rationalisation aurait des effets délétères sur le bien-être des individus puisque les individus qui adhèrent à ce système de croyance ont une estime de soi plus faible (Lagacé & Tougas, 2006) et auraient davantage de troubles anxieux et névrotiques (Lench & Chang, 2007 ; Liang & Borders, 2012). L'étude de Lench et Chang (2007) menée auprès de 397 étudiants (75,9% de femmes) va dans ce sens. Les participants devaient notamment répondre à une échelle de croyance en un monde juste (BJWS) ainsi qu'à une série d'échelles mesurant l'anxiété, la dépression, et l'optimisme. Les résultats montrent que les participants ayant un haut niveau de croyances en un monde injuste présentent des scores plus élevés en anxiété et dépression et sont également moins optimistes. Ils ont également davantage tendance à utiliser des stratégies d'ajustement peu appropriées comme la consommation d'alcool, le désengagement psychologique et comportemental, ou encore le déni. Dans le cas du sexisme, ce phénomène a également été démontré à travers l'étude de Fischer et Holz (2010) qui mettent en évidence que les femmes présentant un score élevé en discrimination perçue adhèrent moins à la croyance d'un monde juste. Néanmoins, les conclusions des auteures ne vont pas dans le sens de celles de Lench et Chang puisque, selon elles, le fait de ne pas croire en un monde juste permet d'augmenter le niveau de contrôle perçu chez les femmes se sentant victimes de sexisme et cela a un effet protecteur du bien-être psychologique.

Puisque la présente étude se centre principalement sur les discriminations d'ordre professionnel subies par les seniors, il importe de considérer des stratégies d'ajustement centrées sur le travail. Ainsi, la littérature suggère que les individus seniors peuvent affronter les désagréments de la discrimination en adoptant une attitude d'engagement / désengagement affectif et professionnel. L'engagement affectif fait référence au fait que les seniors qui se sentent discriminés ont tendance à redéfinir leurs relations socio-affectives, avec les collègues et la hiérarchie (Snape & Redman, 2003). L'engagement professionnel, quant à lui, se manifeste par une plus grande implication professionnelle qui protège contre les risques du chômage (Snape & Redman, 2003). Dans leur étude, Snape et Redman ont interrogé 613 salariés âgés de 18 ans à 63 ans ($M = 44,22$ ans, 66% de femmes). Ils avaient pour tâche de répondre à une série de questions mesurant le sentiment de discrimination perçue lié à l'âge

(par exemple, « Les personnes avec qui je travaille me traitent moins favorablement à cause de mon âge »), l'engagement affectif vis-à-vis de leur entreprise (par exemple, « Je considère mon entreprise comme une famille dont je suis l'un des membres »), ainsi que l'engagement professionnel (par exemple, « Ce serait très difficile pour moi de quitter mon entreprise, même si je le voulais ») et l'intention de départ à la retraite (par exemple, « J'aimerais bien partir à la retraite dans un futur proche »). Des analyses de régressions montrent que le sentiment de discrimination perçue est associé à un faible engagement affectif vis-à-vis de l'entreprise. Par contre, les seniors se sentant discriminés reportent un engagement professionnel plus important que les autres salariés. Enfin, les auteurs constatent que leur intention de départ à la retraite anticipé est plus élevée que chez les autres participants. Pour les auteurs, les seniors se sentant discriminés au travail sont moins engagés affectivement à leur entreprise car le sentiment de discrimination perçue amène les victimes à ressentir des affects négatifs vis-à-vis de leur bourreau. À l'inverse, ils développent un engagement professionnel plus important pour se prémunir d'un éventuel licenciement qui les amèneraient à subir davantage de discrimination âgéiste s'ils se retrouvaient à nouveau sur le marché du travail. Les auteurs notent enfin que l'intention de départ à la retraite est corrélée à l'engagement professionnel : selon eux, les seniors renforcent leur engagement professionnel parce qu'ils ne sentent pas à l'abri d'une sortie précoce de leur entreprise et envisagent donc une porte de sortie plus flatteuse que celle amenant au chômage, celle permettant d'acquérir le statut de retraité. En 2006, Redman et Snape mènent une autre étude auprès de 393 officiers de police, âgés de 19 ans à 57 ans (M = 38,94 ans, 17% de femmes). Ils ont notamment mesuré le niveau de satisfaction au travail des participants, leur engagement affectif et professionnel et leur sentiment de discrimination perçue. Les résultats montrent que la discrimination perçue prédit négativement la satisfaction au travail et l'engagement affectif, mais augmente l'engagement professionnel.

Dans la même visée, Bertrand et collaborateurs (2008) ont étudié le rapport existant entre la pression au travail, l'engagement et l'intention de quitter l'entreprise chez 1772 salariés d'entreprises (61% de femmes). Ils mettent en avant que chez les participants seniors (45 ans et plus), la pression professionnelle ne détermine pas l'intention de quitter l'entreprise mais augmente l'engagement. Un fort engagement réduit également le risque de départ de l'entreprise.

Lagacé et Tougas (2006) se sont, quant à elles, focalisées sur le désengagement psychologique des individus au travail, qui renvoie au processus inverse de l'engagement affectif qu'évoquent Snape et Redman (2003). Elles ont interrogé 115 infirmiers âgés d'environ 52 ans (93% de femmes) devant répondre à une série de questions mesurant la « privation relative personnelle » (p. 63), le désengagement psychologique et l'estime de soi au travail. La privation relative fait référence au sentiment perçu par un individu qu'il subit une différence de traitement à cause d'une caractéristique particulière (ici, son âge). En ce sens, ce processus est semblable à celui de la discrimination perçue. Les auteures mesurent le processus du désengagement psychologique à travers le mécanisme du « discrédit » et celui de la « dévaluation » (p. 60). Selon ces auteures, un individu se désengage psychologiquement de son travail lorsqu'il se met à considérer que les évaluations faites par les collègues et les supérieurs à son égard ne sont pas pertinentes (discrédit) et lorsqu'il n'accorde que peu d'importance et de valeur à son travail (dévaluation). Enfin, l'estime de soi au travail est construite à partir des items de l'échelle d'estime de soi de Rosenberg (Rosenberg Self-Esteem Scale, traduite et validée par Vallières et Vallerand (1990) mais se situe dans un contexte professionnel puisque chaque item est précédé de la consigne « au travail » (par exemple, « au travail, j'ai l'impression que je vaudrais quelque chose, autant que les autres). Les auteures ont réalisé un modèle en pistes par le biais d'analyses acheminatoires. Elles mettent notamment en évidence que la privation relative a un effet direct négatif sur l'estime de soi. Par ailleurs, le sentiment de privation relative prédit le désengagement psychologique des individus au travail. En effet, la privation relative a un effet direct sur le processus de discrédit, ce dernier médiatisant le lien entre privation relative et processus de dévaluation.

En 2010, Lagacé, Tougas, Laplante et Neveu réitèrent leur étude auprès d'un échantillon conséquent de 321 infirmières âgées entre 45 et 69 ans ($M = 51,6$ ans). Ils mesurent la privation relative personnelle, le désengagement psychologique, l'estime de soi et l'intention de départ à la retraite. Les résultats sont similaires à ceux de l'étude réalisée en 2006 : le sentiment de privation relative prédit négativement l'estime de soi et conduit au désengagement psychologique. Par ailleurs, cette étude montre que la privation relative augmente l'intention de départ à la retraite.

Saba et Guérin (2005) ont, quant à eux, étudié l'intention de départ à la retraite auprès d'une population de 402 managers seniors ($M = 53,5$ ans, 60,9% de femmes). Ils devaient notamment répondre à une série de questions relatives à leurs attentes professionnelles et à

leur intention de départ à la retraite anticipé. Les résultats montrent que les managers qui ont le sentiment de supporter une charge de travail trop lourde et qui ne se sentent pas satisfaits de leur environnement de travail souhaitent prendre un départ à la retraite dans un futur proche. Ces résultats sont particulièrement pertinents dans le sens où ils mettent l'accent sur l'importance de l'environnement de travail. Si un salarié ne se sent pas bien au sein de son entreprise, il est probable qu'il projette de la quitter.

Si un mal-être professionnel peut mener à un souhait de départ anticipé, il est principalement causé par les préjugés que subissent les seniors au sein des entreprises (Finkelstein et al., 1995). Ce départ permet parfois de compenser le manque de reconnaissance professionnelle dont les seniors peuvent être l'objet (Thorsen et al., 2012). C'est ce que von Hippel et collaboratrices (2013) ont mis en évidence dans leur étude. Elles ont interrogé 1075 salariés seniors (âgés de 50 à 75 ans) qui ont été soumis à un questionnaire mesurant notamment la menace du stéréotype, la satisfaction au travail, l'engagement affectif et l'intention de départ à la retraite. Les résultats montrent que la menace du stéréotype a un effet direct négatif sur la satisfaction au travail et sur l'engagement affectif. En retour, ces deux facteurs prédisent négativement l'intention de départ à la retraite. En d'autres termes, lorsqu'un individu se sent mal à l'aise et jugé au sein de son entreprise, son bien-être au travail diminue, tout comme son engagement affectif vis-à-vis de son organisation. L'intention de départ à la retraite apparaît alors pour ces salariés comme une porte de sortie permettant de préserver leur bien-être.

À ce sujet, l'étude de Hetschko et collaborateurs (2014) permet de montrer que l'intention de départ à la retraite n'est pas seulement une conséquence du sentiment de discrimination perçue et d'un mal-être au travail, mais qu'il s'agit aussi d'une stratégie d'ajustement qui a des effets protecteurs de l'estime de soi, notamment pour les seniors demandeurs d'emploi. Ils ont comparé la qualité de vie de 2314 individus salariés ou au chômage, avant et après leur départ à la retraite. Les auteurs constatent que les individus salariés ne voient pas leur qualité de vie augmenter après leur départ à la retraite. Par contre, dans le cas des individus au chômage, l'acquisition du statut de retraité améliore la qualité de vie des individus en recherche d'emploi. Pour ces auteurs, si les chômeurs gagnent en qualité de vie lorsqu'ils partent à la retraite, c'est parce qu'ils deviennent membres d'une catégorie sociale (retraités) plus valorisée que celle des chômeurs. Cependant, l'effet bénéfique du passage à la retraite est davantage constaté chez les hommes que chez les femmes. Cette

différence intersexe peut être envisagée dans la perspective de la théorie des rôles de genre (Knabe, Schöb, & Weimann, 2012). Sur la base de cette théorie, on peut supposer que les hommes auraient davantage à redouter l'inactivité car celle-ci questionne le stéréotype positif de l'homme travailleur et pourvoyeur des ressources.

Reitzes, Mutran et Fernandez (1996) ont analysé les conséquences du passage à la retraite sur le bien-être psychologique des individus seniors (participants âgés de 58 à 64 ans). 438 seniors en activité professionnelle et 299 nouveaux retraités ont participé à l'étude (échantillon composé de 52% de femmes). Les chercheurs ont notamment mesuré l'estime de soi des participants et leur score à une échelle de dépression en fonction de leur statut de retraité ou d'actif. Les résultats montrent que le départ à la retraite a un effet bénéfique sur l'estime de soi des participants mais également qu'il réduit le risque de dépression. Selon les auteurs, le passage à la retraite a des effets bénéfiques sur le bien-être des seniors car la retraite ne renvoie pas à une rupture de la carrière professionnelle mais fait référence à une nouvelle étape de la vie professionnelle. Ces résultats sont observés à la fois chez les hommes et les femmes. Néanmoins, ils insistent sur l'importance de considérer le caractère volontaire du franchissement de cette étape puisqu'un départ à la retraite contraint pourrait conduire à des effets négatifs sur le bien-être des individus. Ainsi, il convient de séparer les notions de départ à la retraite conventionnels (c'est-à-dire à l'âge légal du départ à la retraite) et celles de retraites anticipées.

La recherche de Shultz, Morton et Weckerle (1998) met en exergue cette différence. 992 individus retraités précocement ont participé à l'étude et devaient indiquer si leur départ à la retraite était volontaire ou contraint. Les participants devaient également se positionner concernant les facteurs ayant influencé leur décision de départ à la retraite sur une liste d'arguments positifs (par exemple, « époux(se) à la retraite », « pour pouvoir faire d'autres activités ») et négatifs (par exemple, « ne pas aimer son travail », « à cause des politiques de suppression d'emploi »). Les participants ayant indiqué que leur départ à la retraite était un choix contraint donnent davantage de raisons négatives les ayant poussés à partir à la retraite. Ils reportent également une satisfaction de vie moins bonne et ont un score de dépression plus important que les participants ayant réellement choisi leur départ.

Mais il s'avère que les seniors se sentant discriminés au travail ne choisissent pas tous de prendre un départ à la retraite anticipé. En effet, certains tendent à développer des stratégies proches du déni de la discrimination. Berger (2009) évoque les stratégies de

dissimulation que mettent en œuvre les seniors à la recherche d'un emploi. Se sentant discriminés à cause de leur âge, ils vont modifier leur CV de sorte à ce que l'âge n'apparaisse plus de façon saillante, ou bien vont essayer de cacher leur âge à travers une apparence et un discours plus jeune. Cette stratégie, visant à réduire au silence l'âge et le sentiment de discrimination perçue, aurait des effets négatifs sur l'estime de soi des individus. À ce sujet, l'étude de Schoemann et Branscombe (2010) montre que les seniors utilisant ce type de stratégie pour paraître jeunes sont plutôt mal évalués par leurs congénères plus jeunes. C'est en fait l'exact opposé de la stratégie « acknowledgment » mise en place par les individus appartenant à des groupes stigmatisés (Hebl & Skorinko, 2005 ; Singletary & Hebl, 2009). Ce terme renvoie à l'idée que les individus vont, au lieu de le cacher, mettre en avant leur stigmatisme afin de l'affirmer comme tel pour montrer aux autres que ce signe est entièrement assumé. Il s'agit d'une stratégie proche de celle observée par Berger (2009) qui met en évidence que certains seniors en recherche d'emploi, ne vont pas chercher à cacher leur âge mais bel et bien l'assumer et montrer qu'ils ne correspondent pas au prototype des seniors (faible compétence, faible potentiel d'adaptabilité, etc.).

Enfin, on peut appréhender la manière dont les individus font face à la discrimination à travers le modèle rejet-identification (Branscombe, Schmitt, & Harvey, 1999 ; Garstka et al., 2004 ; Jetten, Spears, & Manstead, 1996 ; Jetten, Branscombe, Schmitt, & Spears, 2001 ; Schmitt & Branscombe, 2002). Selon cette approche, les membres de groupes désavantagés vont faire face à cette stigmatisation en renforçant leur identification au groupe social dont ils font partie (Ashmore, Deaux, & McLaughlin-Volpe, 2004). Cette identification aurait des effets positifs dans le maintien d'une bonne estime de soi, dans la mesure où le groupe offre un soutien social et permet de ne pas se sentir seul face à la stigmatisation subie (Bourguignon, Seron, Yzerbyt, & Herman, 2006 ; Cameron & Lalonde, 2001).

Bien que le modèle rejet-identification soit particulièrement adapté pour les groupes désavantagés, il a également été étudié à travers les membres de groupes sociaux privilégiés. Le rôle médiateur du statut des groupes sur la manière de percevoir les discriminations et d'y répondre est donc un objet de questionnement. Par exemple, Schmitt et Branscombe (2002) considèrent que le sentiment de discrimination perçue est différent selon que l'on appartient à un groupe social privilégié ou stigmatisé. Les auteurs considèrent que les membres de groupes désavantagés souffrent davantage du sentiment de discrimination perçue que les membres faisant partie de groupes favorisés. Cette hypothèse a été largement validée pour plusieurs

groupes sociaux stigmatisés tel que le groupe des afro-américains (Branscombe et al., 1999), des femmes (Schmitt, Branscombe, Kobrynowicz, & Owen, 2002), d'étudiants d'origine étrangère (Cronin, Levin, Branscombe, van Laar, & Tropp, 2012 ; Schmitt, Spears, & Branscombe, 2003), et des seniors (Garstka et al., 2004). L'étude de Garstka et al. (2004, voir page 124 pour une description de la méthodologie) met ainsi en avant que les seniors ont une identification à leur groupe d'appartenance (groupe des seniors) plus forte que les jeunes (groupe des jeunes). Mais surtout, il s'avère que l'identification au groupe d'âge apparaît comme médiateur de la relation existant entre le sentiment de discrimination perçue et le bien-être psychologique (estime de soi et satisfaction de vie). Alors que le sentiment de discrimination perçue a un effet direct négatif sur le bien-être, l'identification au groupe d'âge est protectrice du bien-être psychologique.

1-4. Perspective intersectionnelle : Le coping et la double peine

En dépit de leur apport, les études susmentionnées ne permettent pas d'anticiper les attitudes des individus discriminés lorsque ces derniers font partie de plusieurs catégories sociales désavantagées. Par exemple, être senior, de sexe féminin, et au chômage, offre le profil d'un individu qui émerge dans trois catégories sociales stigmatisées. Il s'agit donc ici de considérer les effets éventuellement multiplicatifs ou additifs de l'appartenance à des groupes stigmatisés, et d'envisager leur impact sur la manière de faire face à cette stigmatisation.

Cette étude a pour objectif d'examiner les effets des discriminations perçues en contexte professionnel sur l'estime de soi des individus, en fonction du sexe des seniors, en situation d'emploi ou au chômage. En d'autres termes, cette recherche s'intéresse aux conséquences de la discrimination perçue chez les individus porteurs d'une ou de plusieurs identités stigmatisées. Sur la base de la théorie de l'intersectionnalité déjà développée dans le chapitre 1 (Crenshaw, 1991 ; Jyrkinen, 2014 ; Warner & Brown, 2011) et du modèle rejet-identification (Branscombe et al., 1999), on suppose que les hommes et les femmes seniors utiliseront différentes manières de combattre la discrimination perçue, selon qu'ils appartiennent à une ou plusieurs catégories sociales stigmatisées. Ainsi, si l'appartenance à une catégorie sociale privilégiée ou désavantagée détermine la réalité sociale des individus, alors on peut envisager que les effets négatifs du sentiment de discrimination seront plus important quand l'appartenance à un plusieurs groupes désavantagés ne peut être compensée par la possibilité de s'identifier au moins à un groupe social privilégié. Chez les femmes

seniors et notamment lorsqu'elles sont au chômage, elles ne sont pas en mesure de se raccrocher à un groupe social favorisé (celui des hommes, des jeunes, des travailleurs). La discrimination perçue affectant davantage le bien-être des femmes que des hommes (Schmitt et al., 2002), des seniors que des jeunes (Rabl, 2010), des chômeurs que des travailleurs (Herman, 2007), vient également s'ajouter le critère de l'apparence qui apparaît comme plus préoccupant pour les femmes seniors que pour les hommes seniors (Handy & Davy, 2007).

Le modèle rejet-identification permet de prendre la mesure du rôle médiateur du statut des groupes, ainsi que de l'expérience des privilèges ou des stigmatisations que ces groupes confèrent à leurs membres. Mais une conception plus réaliste du fonctionnement courant des individus dans la société amène à considérer que 1) les individus sont simultanément membres de plusieurs catégories sociales et identitaires, 2) ces catégories ont des statuts sociaux différents, et 3) l'identité personnelle se construit au confluent de ces appartenances multiples. Dès lors, on peut s'interroger sur la pertinence d'une approche unidimensionnelle qui s'appliquerait à l'étude des appartenances catégorielles et de leurs effets comme des dimensions indépendantes. L'étude de ces phénomènes par le biais d'une approche intersectionnelle peut permettre de mieux considérer la complexité des appartenances, leurs interactions, et d'intégrer la variété des réalités sociales et identitaires des individus.

Suivant cette perspective, l'étude présente tente de vérifier que la réaction des individus discriminés va varier en fonction du statut de leurs groupes d'appartenance (favorisé ou stigmatisé). On peut ainsi supposer que plus le niveau de pénalisation des individus est élevé, du fait de leur appartenance à plusieurs groupes stigmatisés, plus grande sera leur tendance à adopter des stratégies d'ajustement pour y faire face.

1-5. Problématique

Cette étude a pour objectif d'examiner les effets de la discrimination perçue chez une population d'hommes et de femmes seniors, en emploi ou au chômage. Bien que les recherches répertoriées dans la littérature scientifique montrent, selon le modèle de rejet-identification, que les effets de la discrimination perçue varient selon que l'on appartient à un groupe social favorisé ou stigmatisé, il n'existe pas de recherche, à notre connaissance, considérant l'impact d'une stigmatisation multiple sur le bien-être des individus porteurs de plusieurs identités stigmatisées.

Dans le cadre de cette recherche, il s'agit précisément d'examiner les mécanismes de la discrimination perçue, ainsi que la variété des stratégies que les seniors des deux sexes, en

emploi ou en recherche d'emploi, adoptent pour y faire face. Pour ce faire, on considère que la perception de discriminations professionnelles est délétère et amène les gens à développer des stratégies d'ajustement variées, comme l'intention de partir à la retraite (Lagacé et al., 2008 ; Reitzes et al., 1996 ; Saba & Guérin, 2005), l'engagement professionnel ou affectif (Redman & Snape, 2006 ; Snape & redman, 2003) ou l'identification à l'endogroupe (Garstka et al., 2004 ; Schmitt & Branscombe, 2002). On considère également le lien entre le niveau de stigmatisation subie et le niveau de mobilisation de ces différentes stratégies d'ajustement, et plus particulièrement la complexité induite par l'intersection de plusieurs appartenances sociales stigmatisée et/ou favorisées.

Sur la base de la théorie intersectionnelle (Veenstra, 2013) et du modèle Rejet-Identification (Schmitt & Branscombe, 2002), il s'agit de tester les conséquences de la discrimination perçue chez les seniors, masculins et féminins, en contexte professionnel (salariés ou au chômage). On postule que plus les individus sont discriminés à cause de leurs multiples appartenances stigmatisées (par exemple, une femme senior sans emploi), plus le sentiment de discrimination perçue aura un effet négatif et direct sur l'estime de soi. Simultanément, ce sentiment de discrimination perçue devrait enclencher un système de défense (augmentation de l'identification au groupe d'appartenance, engagement professionnel, intention de départ à la retraite) chez les individus porteurs de plusieurs stigmates. À l'inverse, les individus porteurs d'un seul stigmaté (par exemple, les hommes seniors en emploi) seront moins affectés par la discrimination perçue et développeront moins de stratégies d'ajustement (moins d'identification, d'engagement, et d'intention de départ à la retraite).

2. Partie empirique

2-1. Méthodologie

2-11. Population

L'échantillon était composé de 168 participants résidant en France métropolitaine, âgés de 46 à 64 ans ($M = 52,85$, $E.T = 3,83$), dont 75 hommes ($M = 53,37$, $E.T = 3,98$) et 93 femmes ($M = 52,42$, $E.T = 3,66$). La moitié des participants étaient en recherche d'emploi ($N = 117$) et l'autre moitié ($N = 51$) occupait un emploi. Les participants étaient volontaires pour participer à la recherche et ont été contactés par email, par le biais de forums internet ainsi

que par l'intermédiaire d'associations d'aide à la réinsertion professionnelle des seniors. Pour les analyses statistiques, la variable sexe des participants a été recodée en deux catégories : 0 pour les hommes et 1 pour les femmes. De même, la variable statut professionnel a été recodée : 0 pour les participants salariés et 1 pour les chômeurs.

2-12. Matériel et procédure

Les participants étaient sollicités afin de répondre à un questionnaire sur l'emploi des seniors. Après avoir été informé du caractère strictement confidentiel et anonyme de l'étude, les participants répondaient à une série de questions selon une échelle graduée de type Likert en 7 points (allant de « tout à fait d'accord » à « fortement en désaccord »). Les items du questionnaire permettaient de mesurer 6 dimensions : le degré de discrimination perçue, l'estime de soi professionnelle, l'engagement affectif et professionnel, le souhait de départ à la retraite et l'identification au groupe d'appartenance des seniors. Puisqu'il était question d'interroger des seniors en activités et également des seniors à la recherche d'un emploi, certains items ont été reformulés afin de s'adapter aux situations de recherche d'emploi.

La mesure de la discrimination perçue comporte les huit items suivants : 1)« Personnellement, j'estime ne jamais avoir subi de discrimination au travail à cause de mon âge* » ; 2)« Les personnes avec qui je travaille (« j'ai travaillé » pour la version en recherche d'emploi) me traitent (« traitaient ») moins favorablement à cause de mon âge » ; 3)« Mon supérieur me traite (« traitait ») moins favorablement que les autres à cause de mon âge » ; 4)« Mon âge m'empêche de trouver un emploi pour lequel je pense être qualifié(e) » ; 5)« J'ai (« j'avais ») l'impression d'être moins respecté(e) que mes jeunes collègues » ; 6)« J'ai l'impression que les gens remettent plus en question ma façon de travailler que celle de mes jeunes collègues » ; 7)« J'ai l'impression que l'on me fait sentir qu'il faut que je cède ma place aux plus jeunes » ; 8)« J'ai l'impression que les gens remettent plus en question mes valeurs de travail parce que je suis un senior ».

Les quatre premiers items sont issus de l'étude de Redman et Snape (2006), les autres items proviennent de l'étude de Lagacé et Tougas (2006). L'alpha de Cronbach pour cette dimension est de 0,82.

La mesure de l'estime de soi au travail est constituée des 8 items suivants : 1)« Au travail, j'ai l'impression que je vauds quelque chose, autant que les autres » ; 2)« Au travail, je

crois que j'ai beaucoup de qualités » ; 3)« Au travail, et de façon générale, j'ai tendance à croire que je ne sers à rien* » ; 4)« Au travail, je me sens (« sentais ») aussi compétent(e) que les autres » ; 5)« Dans mon travail, il y a peu de choses dont je suis (« j'étais ») fier(e)* » ; 6)« Au travail, et en général, je suis satisfait de ce que je suis » ; 7)« Au travail, je n'ai pas beaucoup de respect pour moi-même »* ; 8)« Au travail, à certains moments, je me sens (« sentais ») complètement inutile* ».

Les items ont été utilisés dans l'étude de Lagacé et Tougas (2006), mais cette mesure est une adaptation française de l'échelle d'estime de soi de Rosenberg (« Self-Esteem Scale », Rosenberg, 1965) traduite et validée par Vallières et Vallerand en 1990. Cependant, dans cette présente recherche, deux items n'ont pas été intégrés (« Au travail, j'ai une attitude positive face à moi-même » ; Au travail, à certains moments, je pense que je ne vauds rien »). L'alpha de Cronbach de cette dimension est de 0,70.

Ensuite, l'engagement affectif était mesurée grâce à trois items : 1)« Je considère (« considérais ») mon entreprise comme une famille dont je suis (j'étais) l'un des membres » ; 2)« Je suis (« j'étais ») fier(e) de travailler dans mon entreprise actuelle (« ancienne entreprise ») » ; 3) « Cette entreprise a (« avait ») beaucoup d'importance pour moi ».

Les items sont issus de l'étude de Snape et Redman (2003). Cette dimension dispose d'un alpha de Cronbach de 0,87.

L'engagement professionnel est également tiré de la recherche de Snape et Redman (2003) et comporte les trois items suivants : 1)« Ce serait (ce fut) très difficile pour moi de quitter mon entreprise, même si je le voulais » ; 2)« Je n'ai (« n'avais ») pas de raison de quitter mon entreprise actuelle (« ancienne entreprise ») ; 3)« Ma vie serait trop perturbée si je décidais de quitter mon entreprise maintenant (« Ma vie a été très perturbée quand j'ai quitté mon ancienne entreprise »). Cette dimension a un alpha de Cronbach de 0.60 mais il est néanmoins considéré comme acceptable car cette dimension ne comprend que peu d'items (la valeur de l'alpha de Cronbach est modulée par le nombre d'items, Urbina, 2004).

L'intention de départ à la retraite est mesurée à travers deux items : 1)« J'aimerais bien partir à la retraite dans un futur proche » ; 2)« Si on me proposait de partir à la retraite de

* : Item inversé

* : Item inversé

manière anticipée, j'accepterais ». Ces items sont issus de l'étude de Snape et Redman (2003) et la dimension présente un alpha de Cronbach de 0,88.

Enfin, la mesure de l'identification au groupe d'appartenance des seniors se compose de cinq items : 1)« Mon appartenance à cette catégorie d'âge est un élément central qui permet de définir mon identité » ; 2)« Je revendique appartenir à ma catégorie d'âge » ; 3)« je ne cherche pas à cacher mon âge devant autrui » ; 4)« Je pense qu'être membre de cette catégorie d'âge est quelque chose de positif » ; 5)« J'ai pleinement conscience de mon appartenance à ce groupe d'âge et de ce que ça signifie pour moi ».

Cette mesure provient de l'étude de Garstka et collaborateurs (2004) et a un alpha de Cronbach de 0,73.

2-13. Variables

Afin d'étudier les effets du sexe et du statut professionnel sur la discrimination perçue et l'estime de soi, ainsi que l'utilisation de stratégies d'ajustement des participants, différentes variables dépendantes sont examinées :

- VD 1 : discrimination perçue,
- VD 2 : estime de soi au travail,
- VD 3 : engagement affectif,
- VD 4 : engagement professionnel,
- VD 5 : intention de départ à la retraite,
- VD 6 : identification au groupe d'appartenance des seniors.

Le plan de recherche comportait les deux variables indépendantes suivantes : 2 (sexe des participants : masculin vs féminin) x 2 (situation professionnelle des participants : salariés vs sans emploi).

2-14. Hypothèses

- H1 : en se basant sur les études de Berger (2006), de Artazcoz, et collaboratrices (2004), de Mckee-Ryan et collaborateurs (2005) et de Urbanos-Garrido et Lopez-Valcarcel (2014), on postule que les individus au chômage ressentent davantage de

discrimination perçue et ont une estime de soi plus faible que les seniors salariés. (*effet principal du statut professionnel : ANOVA*)

- H2 : suite aux travaux menés par Schmitt et collaborateurs (2002) et Handy et Davy (2007), on postule que les femmes seniors ressentent davantage de discrimination perçue et ont une estime de soi plus faible que les hommes seniors. (*effet principal du sexe : ANOVA*)
- H3 : on fait l'hypothèse d'une interaction entre le genre et le statut professionnel sur la discrimination perçue et l'estime de soi (Artacoz et al., 2004 ; Handy & Davy, 2007). (*effet d'interaction : ANOVA*)
- H4 : selon les travaux de Hetscko et collaborateurs (2014), de Reitzes et collaborateurs (1996) et de Schmitt et Branscombe (2002), on prédit que les stratégies d'ajustement seront différentes en fonction du sexe des participants, et de leur statut professionnel. (*effet d'interaction : ANOVA*)
- H5 : suite aux recherches de Artacoz et collaboratrices (2004) et de Schmitt et Branscombe (2002), on postule que le statut professionnel et le genre ont un effet direct sur le sentiment de discrimination perçue. (*SEM*)
- H6 : on prédit que la discrimination perçue a un effet négatif direct sur l'estime de soi (Gartstka et al., 2004 ; Lagacé & Tougas, 2006). (*SEM*)
- H7 : on postule que le sentiment de discrimination perçue est prédicteur des stratégies d'ajustement (identification à l'endogroupe, intention de départ à la retraite, engagement affectif et professionnel), selon les travaux menés par Snape et Redman (2003), Lagacé et Tougas (2006) et ceux de Schmitt (Garstka et al., 2004 ; Schmitt et al., 2002). (*SEM*)
- H8 : on postule que l'identification au groupe, l'intention de départ à la retraite, l'engagement affectif et professionnel médatiseront la relation entre la discrimination perçue et l'estime de soi (Hetschko, 2014 ; Lagacé, 2010 ; Reitzes et al., 1996). Ces effets seront d'autant plus accentués que les individus sont dans une situation de multiple marginalisation (Schmitt et al., 2002 ; Warner & Brown, 2011). Concrètement, on s'attend à ce que les hommes et les femmes seniors n'utilisent pas le même type de stratégie. (*SEM*)

2-2. Résultats

2-21. Plan d'analyses statistiques

Des analyses descriptives sont présentées, détaillant les moyennes, écart-types et leurs indices de sensibilité (Skewness et Kurtosis). Ensuite, des analyses de corrélations ont été réalisées et permettent d'étudier les liens existant entre les différentes variables. Des analyses de variance multivariées ont également été réalisées afin de répondre aux quatre premières hypothèses. Ces analyses ont été effectuées à partir du logiciel Statistica 10.

Enfin, des analyses en équation structurales ont été réalisées afin de pouvoir répondre aux hypothèses n° 4 à 8, postulant notamment que certaines stratégies permettent de moduler le lien négatif existant entre la discrimination perçue et l'estime de soi.

2-22. Analyses descriptives

Avant de présenter les résultats permettant de tester nos hypothèses, il importe de présenter des statistiques descriptives préliminaires relatives notamment aux moyennes et écarts-types pour chaque variable dépendante, aux indices d'asymétrie (Skewness) et d'aplatissement (Kurtosis) – permettant de vérifier que les scores suivent une courbe normale – ainsi qu'aux corrélations existant entre les variables.

a. Indices d'asymétrie et d'aplatissement, moyennes et écarts-types pour chaque variable dépendante

Tableau 10 : Indices d'asymétrie et d'aplatissement, moyennes et écarts-types pour chaque variable dépendante

	Skewness	Kurtosis	Moyenne	Écart-type
Discrimination perçue	0,38	-0,88	3,26	1,39
Estime de soi	-0,17	-0,72	4,87	1,25
Engagement affectif	-0,53	-0,77	4,67	1,85
Engagement professionnel	-0,20	-0,25	4,54	1,43
Retraite	-0,03	-0,81	4,13	1,79
Identification	-0,29	-0,54	4,74	1,28

Les premiers résultats présentés dans le tableau 10 montrent que la distribution des moyennes pour chacune des variables indépendante suit une courbe normale.

Ensuite, ces résultats montrent que, globalement, les participants de l'étude ont un niveau de discrimination perçue moyennement élevé ($M = 3,26$, $E.T. = 1,39$). L'estime de soi des participants interrogés n'est pas particulièrement faible, puisque le score moyen d'estime de soi s'élève à $4,87$ ($E.T. = 1,25$). Les participants se sentent en général plutôt engagés affectivement ($M = 4,67$, $E.T. = 1,85$) et professionnellement à leur emploi ($M = 4,54$, $E.T. = 1,43$). Globalement, l'intention de départ à la retraite est un sentiment moyennement présent chez les participants de l'étude ($M = 4,13$, $E.T. = 1,79$). Enfin, il ressort que les participants se sentent identifiés au groupe d'appartenance des seniors, puisque le score moyen s'élève à $4,74$ ($E.T. = 1,85$).

b. Matrice de corrélations entre les variables dépendantes

Tableau 11 : Matrice de corrélations entre les variables dépendantes

	1	2	3	4	5	6
1. Discrimination perçue	-	-0,20**	0,11	0,29***	0,17*	0,04
2. Estime de soi	-	-	0,17*	0,26**	-0,03	0,24**
3. Engagement affectif	-	-	-	0,41***	0,02	0,20**
4. Engagement professionnel	-	-	-	-	-0,03	0,33***
5. Retraite	-	-	-	-	-	0,18*
6. Identification	-	-	-	-	-	-

Note. * : $p < 0,5$, ** : $p < 0,01$, *** : $p < 0,001$

Les corrélations entre les différentes variables sont présentées dans le tableau 11. La discrimination perçue est corrélée négativement à l'estime de soi ($r = -0,20$, $p < 0,01$), mais positivement à l'engagement professionnel ($r = 0,29$, $p < 0,001$) et à l'intention de départ à la retraite ($r = 0,17$, $p < 0,05$).

L'estime de soi est corrélée positivement à l'engagement affectif ($r = 0,17$, $p < 0,05$), à l'engagement professionnel ($r = 0,26$, $p < 0,01$) ainsi qu'à l'identification au groupe des seniors ($r = 0,24$, $p < 0,01$).

L'engagement affectif est corrélé à l'engagement professionnel ($r = 0,41$, $p < 0,001$) ; ces deux variables étant également liées à l'identification au groupe des seniors (respectivement $r = 0,20$, $p < 0,01$ et $r = 0,33$, $p < 0,001$).

Enfin, on observe une corrélation positive entre la mesure de l'intention de départ à la retraite et l'identification au groupe des seniors ($r = 0,18$, $p < 0,05$).

2-23. Analyses multivariées (MANOVA)

Une MANOVA a été réalisée afin de voir dans quelle mesure les variables indépendantes sexe et statut professionnel influent sur la discrimination perçue et l'estime de soi des participants, ainsi que sur leur utilisation des stratégies d'ajustement (engagement affectif et professionnel, intention de départ à la retraite, identification au groupe des seniors). Les analyses ont été réalisées selon un plan factoriel 2 (sexe des participants : homme vs femme) x 2 (statut professionnel : salariés vs sans emploi).

L'analyse révèle un effet principal significatif du statut professionnel des participants (*Wilks's A* = 0,56, $F(6,159) = 20,91$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .44$). Au niveau univarié, les analyses montrent un effet principal du statut professionnel sur la discrimination perçue ($F(1,164) = 28,81$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .15$) et sur l'estime de soi ($F(1,164) = 66,90$, $p < 0,001$, $\eta^2 = .29$), les participants en recherche d'emploi ayant un niveau de discrimination perçue plus important que les participants salariés (respectivement $M = 3,62$ et $M = 2,46$) et ont une estime de soi plus faible que les participants salariés (respectivement $M = 4,41$ et $M = 5,87$). Ces résultats valident **la première hypothèse**. Des analyses ont été également réalisées sur les mesures des stratégies d'ajustement des participants. Les résultats ne sont pas significatifs sur les mesures de l'engagement affectif ($F(1,164) = 1,36$, *n.s.*) et de l'engagement professionnel ($F(1,164) = 0,01$, *n.s.*), les participants au chômage ayant un niveau d'engagement affectif et professionnel similaire aux participants salariés (respectivement $M = 4,76$ et $M = 4,40$ et $M = 4,51$ et $M = 4,54$). Enfin, les analyses ne permettent pas de différencier les participants au chômage des participants salariés sur les mesures d'intention de départ à la retraite ($F(1,164) = 2,82$, *n.s.*), et d'identification au groupe des seniors ($F(1,164) = 0,20$, *n.s.*), les participants au chômage ayant autant d'intention de départ à la retraite que ceux étant salariés (respectivement $M = 3,99$ et $M = 4,49$) et autant identifiés au groupe des seniors que ceux étant salariés (respectivement $M = 4,70$ et $M = 4,80$).

Contrairement à la **seconde prédiction**, les analyses ne mettent pas en évidence d'effet principal significatif de la variable sexe des participants (*Wilks's A* = 0,96, $F(6,159) = 1,07$,

n.s.). Ainsi, les participants féminins ne diffèrent pas des participants masculins sur les mesures de discrimination perçue ($F(1,164) = 0,63$, *n.s.*, respectivement $M = 2,95$ et $M = 3,13$), d'estime de soi ($F(1,164) = 2,79$, *n.s.*, respectivement $M = 5,29$ et $M = 4,99$), d'engagement affectif ($F(1,164) = 0,90$, *n.s.*, respectivement $M = 4,73$ et $M = 4,43$), d'engagement professionnel ($F(1,164) = 2,16$, *n.s.*, respectivement $M = 4,70$ et $M = 4,35$), d'intention de départ à la retraite ($F(1,164) = 2,23$, *n.s.*, respectivement $M = 4,02$ et $M = 4,46$), et d'identification au groupe des seniors ($F(1,164) = 0,13$, *n.s.*, respectivement $M = 4,79$ et $M = 4,71$).

Au niveau multivarié, l'interaction entre les variables statut professionnel et sexe des participants n'est pas significative (*Wilks's Λ* = 0,96, $F(6,159) = 1,06$, *n.s.*). Par contre, au niveau univarié, on constate uniquement un effet d'interaction entre les variables statut professionnel et sexe des participants ($F(1,164) = 5,74$, $p < 0,02$, $\eta^2 = .03$) sur la mesure de l'intention de départ à la retraite : en effet, il s'avère que les hommes salariés ($M = 5,07$) souhaitent davantage partir à la retraite, comparativement aux hommes au chômage ($M = 3,86$), $F(1,164) = 7,53$, $p < 0,01$, $\eta^2 = .04$. Les hommes salariés ($M = 5,07$) souhaitent également davantage prendre leur retraite que les femmes salariées ($M = 3,91$), $F(1,164) = 5,44$, $p < 0,02$, $\eta^2 = .03$. Cela ne permet pas de conforter **l'hypothèse 3** mais valide partiellement **l'hypothèse 4**.

2-24. Modèle en pistes (SEM)

Le modèle a été réalisé sous le logiciel AMOS 21. (Arbuckle, 2008). La méthode du *maximum likelihood* a été utilisée afin de tester les relations existant entre les différentes variables. L'adéquation de ce modèle est appréciée à travers plusieurs indices d'ajustement : le chi-2 (χ^2), le *root mean square error of approximation* (RMSEA), le *goodness of fit* (GFI), le *Tucker-Lewis index* (TLI) et le *comparative fit index* (CFI). Pour que le modèle soit accepté, on considère que le χ^2 ne doit pas être significatif, et que les indices GFI, TLI et CFI doivent dépasser .90. Le RMSEA, quant à lui, est idéalement inférieur à .05 (Arbuckle, 2008; Schumacker & Lomax, 2004) mais une valeur comprise entre .05 et .08 est acceptable (Hu & Bentler, 1999).

Les analyses sont réalisées en utilisant la technique du *bootstrapping* avec un rééchantillonnage à 1000 des intervalles de confiance à 95% (Cis) pour les effets indirects (Shrout & Bolger, 2002).

Des analyses de médiation sont également réalisées afin de tester le rôle médiateur des stratégies d'ajustement des participants masculins et féminins, ainsi qu'en fonction de leur statut professionnel (salariés ou chômeurs).

Le modèle construit suppose que le genre et le statut professionnel prédisent le sentiment de discrimination perçue. Ce sentiment étant lui-même prédictif d'une estime de soi faible, mais provoquant l'utilisation de stratégies d'ajustement telles que l'identification au groupe des seniors, l'intention de partir à la retraite, et l'engagement affectif et professionnel. Tout d'abord, le modèle construit présente un mauvais ajustement. En effet, les indices présentent des seuils non satisfaisants : $\chi^2 (151) = 132.36, p < 0,001, RMSEA = .20, GFI = .85, TLI = -0.22, CFI = .38$. Les indices de modifications (MI) suggèrent d'établir un lien entre le statut professionnel et l'estime de soi. Il s'agit d'une modification pertinente dans la mesure où ce lien a déjà été évoqué dans les recherches scientifiques (Herman, 2007 ; Mckee-Ryan et al., 2005). Ensuite, les indices de modifications suggèrent d'ajouter un lien entre les erreurs des variables identification à l'endogroupe, départ à la retraite, engagement professionnel et engagement affectif. Il s'agit également d'une suggestion pertinente dans la mesure où il est probable que le lien entre ces variables puisse être expliqué par d'autres facteurs qui ne sont pas étudiés ici. Le modèle final comporte à présent des indices satisfaisants : $\chi^2 (156) = 21.17, p = 0.05, RMSEA = .06, GFI = .97, TLI = .89, CFI = .95$.

a. Le statut professionnel et le genre sont des variables prédictives de la discrimination perçue (H5)

Le modèle est significatif et explique 16% de part de variance. Le statut professionnel est une variable prédictive de la discrimination perçue ($\beta = .39, p < .001$). Par contre, le genre ne semble pas prédire le sentiment de discrimination perçue ($\beta = -.05, p = .52$).

b. La discrimination perçue est une variable prédictive de l'estime de soi (H6)

Le modèle est significatif et explique 40% de la variance de l'estime de soi. Cependant, la discrimination perçue n'est pas une variable prédictive de l'estime de soi ($\beta = .03, p = .66$). En fait, il apparaît que c'est surtout le statut professionnel qui semble prédire l'estime de soi des participants ($\beta = -.54, p < .001$). Il s'avère également que d'autres variables prédisent de manière significative l'estime de soi : l'identification au groupe d'appartenance aux seniors est prédictive d'une bonne estime de soi ($\beta = .17, p < .01$), tout comme l'engagement affectif ($\beta = .13, p < .05$) et l'engagement professionnel ($\beta = .15, p <$

.05). on note enfin que l'intention de départ à la retraite tend à prédire l'estime de soi mais de façon négative et non significative ($\beta = -.11, p = .06$).

c. Le sentiment de discrimination perçue prédicteur des stratégies d'ajustement (H7)

Sur l'échantillon global, il apparaît que la discrimination perçue prédit de façon significative l'intention de départ à la retraite ($\beta = .17, p < .05$) et l'engagement professionnel ($\beta = .29, p < .001$).

d. Analyses de médiation (H8)

Les analyses de médiation permettront de savoir si l'identification à l'endogroupe, l'intention de départ à la retraite et l'engagement affectif médiatisent la relation entre le sentiment de discrimination perçue et l'estime de soi. En d'autres termes, cela permet de voir si ces stratégies d'ajustement sont fonctionnelles, dans le sens où elles permettent d'atténuer les effets négatifs de la discrimination perçue sur l'estime de soi des participants.

Sur l'échantillon global, les résultats montrent que la relation entre la discrimination perçue et l'estime de soi est totalement médiatisée par l'engagement professionnel (effet indirect standardisé = .083, $p = .001$, $SE = .031$, 95% CI: .034, .163). Les résultats sont moins nets concernant les autres variables. La relation n'est pas médiatisée par l'engagement affectif (effet indirect standardisé = .024, $p = .081$, $SE = .019$, 95% CI: -.006, .074). Cette relation n'est pas non plus médiatisée par l'identification au groupe des seniors (effet indirect standardisé = .009, $p = .559$, $SE = .020$, 95% CI: -.025, .054) ni par l'intention de départ à la retraite (effet indirect standardisé = -.017, $p = .090$, $SE = .015$, 95% CI: -.060, .003).

*d-a. Prise en compte du **genre** dans les analyses*

Le genre des participants a été intégré à l'analyse car on suppose que les hommes et les femmes seniors n'utilisent pas les mêmes stratégies d'ajustement pour faire face l'âgisme. Des analyses multigroupes sont réalisées afin de tester le modèle sur l'échantillon féminin puis sur l'échantillon masculin.

d-aa. Femmes seniors

Les analyses montrent que pour les femmes seniors ($N = 93$), le modèle est significatif et explique 12% de part de variance de la discrimination perçue. Le statut professionnel est

une variable prédictrice de la discrimination perçue ($\beta = .35, p < .01$). Concernant la variable estime de soi, le modèle est également significatif et explique 42% de la variance de l'estime de soi. La discrimination perçue n'apparaît pas comme une variable prédictrice de l'estime de soi ($\beta = -.15, p = .13$), contrairement au statut professionnel ($\beta = -.51, p < .001$). Dans le cas des participantes, aucune autre variable ne semble prédire l'estime de soi.

Sur l'échantillon féminin, les analyses de médiation mettent en évidence que la relation entre la discrimination perçue et l'estime de soi est totalement médiatisée par l'engagement professionnel (effet indirect standardisé = $.085, p = .010, SE = .042, 95\% \text{ CI: } .021, .180$). Par contre, cette relation n'est pas médiatisée par l'engagement affectif (effet indirect standardisé = $.020, p = .196, SE = .026, 95\% \text{ CI: } -.011, .093$), ni par l'identification au groupe des seniors (effet indirect standardisé = $.033, p = .108, SE = .031, 95\% \text{ CI: } -.008, .118$) ni par l'intention de départ à la retraite (effet indirect standardisé = $-.014, p = .201, SE = .020, 95\% \text{ CI: } -.082, .009$).

d-ab. Hommes seniors

Dans le cas des hommes seniors ($N = 75$), le modèle est significatif et explique 19% de part de variance de la discrimination perçue. Le statut professionnel prédit le sentiment de discrimination perçue ($\beta = .43, p < .001$).

Le modèle explique 40% de la variance de l'estime de soi mais la discrimination perçue n'est pas une variable prédictrice ($\beta = .08, p = .42$). Par contre, le statut professionnel semble prédire l'estime de soi des participants masculins ($\beta = -.58, p < .001$). Une autre variable prédit l'estime de soi de façon significative : l'identification au groupe d'appartenance aux seniors est prédicteur d'une bonne estime de soi ($\beta = .22, p < .05$).

Concernant les analyses de médiation, on observe un pattern similaire à celui des femmes puisque la relation entre le sentiment de discrimination perçue et l'estime de soi est médiatisée par l'engagement professionnel (effet indirect standardisé = $.070, p = .040, SE = .046, 95\% \text{ CI: } .005, .205$) mais cet effet est partiel, car on observe un effet direct significatif (effet direct standardisé = $-.192, p = .049, SE = .154, 95\% \text{ CI: } -.470, .111$). Par contre, on observe un pattern similaire à l'échantillon féminin pour les autres variables puisque la relation entre la discrimination perçue et l'estime de soi n'est pas médiatisée par l'engagement affectif (effet indirect standardisé = $.028, p = .176, SE = .031, 95\% \text{ CI: } -.016, .120$). Ensuite, la médiation faite par l'identification au groupe des seniors n'est pas significative (effet

indirect standardisé = $-.014$, $p = .291$, $SE = .025$, 95% CI: $-.092, .017$), tout comme celle faite par l'intention de départ à la retraite (effet indirect standardisé = $-.014$, $p = .295$, $SE = .027$, 95% CI: $-.105, .017$).

d-b. Prise en compte du statut professionnel dans les analyses

Des analyses multigroupes ont été réalisées sur l'échantillon des seniors salariés et de seniors en recherche d'emploi car la littérature montre que les seniors au chômage font face à de grandes difficultés (en tant que seniors et en tant que chômeurs), il est donc probable qu'ils ne mettent pas en œuvre les mêmes stratégies d'ajustement.

d-ba. Seniors salariés

Pour les seniors en activité professionnelle ($N = 51$), les analyses montrent que le modèle n'est pas significatif et n'explique que 2% de part de variance de la discrimination perçue. Par contre, Concernant la variable estime de soi, il est significatif sur la variable estime de soi et explique 59% de part de variance. La discrimination perçue prédit de façon significative l'estime de soi ($\beta = -.53$, $p < .001$). On observe aussi que l'identification au groupe d'appartenance est une variable préditrice ($\beta = .37$, $p < .001$).

Des analyses de médiation montrent que la relation entre la discrimination perçue et l'estime de soi n'est pas médiatisée par l'engagement professionnel (effet indirect standardisé = $-.051$, $p = .142$, $SE = .042$, 95% CI: $-.155, .018$). Par contre, l'engagement affectif apparaît comme un médiateur de cette relation (effet indirect standardisé = $-.089$, $p < .05$, $SE = .051$, 95% CI: $-.227, -.012$), mais cet effet est partiel car l'effet direct est toujours significatif (effet direct standardisé = $-.517$, $p < .05$, $SE = .144$, 95% CI: $-.732, -.201$).

Enfin, la relation entre la discrimination perçue et l'estime de soi n'est pas médiatisée par l'identification au groupe des seniors (effet indirect standardisé = $-.014$, $p = .832$, $SE = .064$, 95% CI: $-.131, .114$) ni par l'intention de départ à la retraite (effet indirect standardisé = $-.029$, $p = .103$, $SE = .026$, 95% CI: $-.110, .006$).

d-bb. Seniors en recherche d'emploi

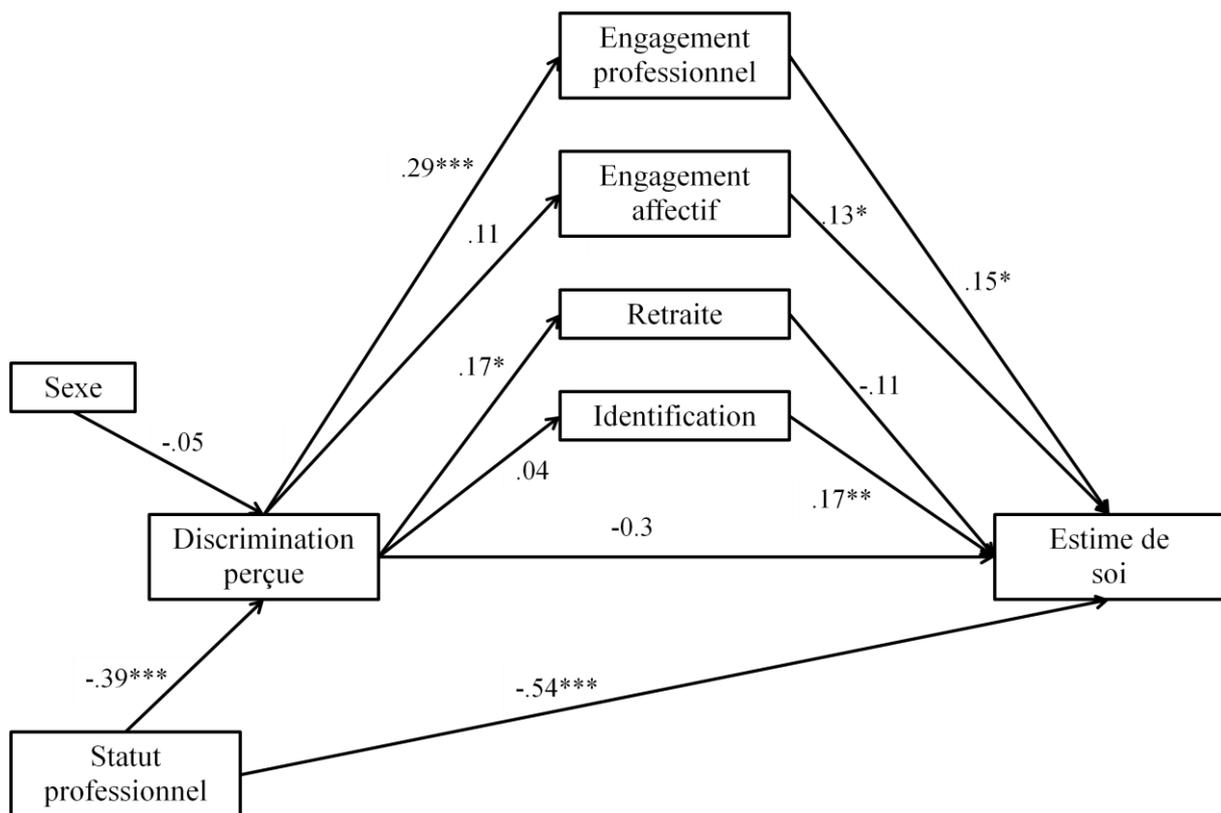
Si l'on s'intéresse aux seniors en recherche d'emploi ($N = 75$), pour la variable discrimination perçue, le modèle n'est pas significatif et n'explique aucune part de variance.

Ensuite, pour la variable estime de soi, le modèle explique 15% de la variance de l'estime de soi mais aucune variable ne prédit de façon significative l'estime de soi. On

constate simplement une tendance dans le cas de la variable intention de départ à la retraite ($\beta = -.16, p = .06$).

Concernant les analyses de médiation, on observe que la relation entre le sentiment de discrimination perçue et l'estime de soi est totalement médiatisée par l'engagement professionnel (effet indirect standardisé = .120, $p = .045$, $SE = .070$, 95% CI: -.003, .264). Par contre, on observe que la relation entre la discrimination perçue et l'estime de soi n'est pas médiatisée par l'engagement affectif (effet indirect standardisé = .033, $p = .070$, $SE = .027$, 95% CI: -.001, .108). Enfin, la médiation faite par l'identification au groupe des seniors n'est pas significative (effet indirect standardisé = .016, $p = .321$, $SE = .023$, 95% CI: -.019, .075), tout comme celle faite par l'intention de départ à la retraite (effet indirect standardisé = -.019, $p = .431$, $SE = .029$, 95% CI: -.083, .034).

Figure 1 : Modèle final



Note. Les coefficients de régression sont standardisés.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

3. Discussion

3-1. Interprétation des résultats

Cette recherche avait pour objectif d'étudier les conséquences de la discrimination âgéiste chez des hommes et des femmes seniors, en contexte professionnel. Il s'agissait précisément d'analyser les effets délétères du sentiment de discrimination perçue sur l'estime de soi au travail des participants et d'observer les différentes stratégies d'ajustement mises en place par les seniors afin de préserver leur estime de soi. Bien que les recherches soient nombreuses dans ce domaine, la question de l'impact de la discrimination subie par les individus porteurs d'identités stigmatisées multiples (être une femme senior au chômage) reste peu étudiée. Ainsi, il s'agissait ici d'étudier les rôles médiateurs que peuvent avoir l'identification au groupe d'appartenance des seniors, l'intention de départ à la retraite et l'engagement professionnel et affectif vis-à-vis du travail, sur une population de seniors, hommes et femmes, salariés ou au chômage.

Les analyses multivariées valident partiellement les hypothèses formulées. En effet, on a constaté que le statut professionnel a un effet sur le sentiment de discrimination perçue puisque les participants en situation de recherche d'emploi ressentent davantage de discrimination perçue que les participants actifs professionnellement. Ces derniers affichent également une meilleure estime de soi que les chômeurs. Cependant, les résultats demeurent moins nets lorsqu'il s'agit de comparer les participants en fonction de leur sexe. En effet, les analyses ne montrent pas de différence entre les hommes et les femmes en matière de discrimination perçue et d'estime de soi. Cependant, des analyses partielles mettent en évidence que les hommes seniors et les femmes seniors se distinguent du point de vue de leur intention de départ à la retraite. Les hommes seniors salariés expriment davantage un souhait de départ à la retraite proche, comparativement aux hommes seniors au chômage ou aux femmes seniors salariées. Il s'avère que ces résultats vont dans le sens des données disponibles dans la littérature. En effet, les salariés seniors se sentant discriminés voient la retraite comme une échappatoire aux comportements discriminatoires dont ils se sentent victimes au travail et comme étant un moyen d'améliorer leur satisfaction de vie (Hetschko et al., 2014). À l'inverse, les hommes seniors au chômage voient le retour à l'emploi comme un moyen de prendre une revanche sur leur situation d'inactivité. Une telle différence n'a pas été observée chez les femmes seniors au chômage ou salariées. Thorsen et al. (2012) mettent

d'ailleurs en évidence des résultats similaires puisque l'âgisme perçu et le manque de reconnaissance ne semblent avoir un impact dans la décision de partir à la retraite pour les hommes seulement. Cette divergence peut notamment s'expliquer avec la théorie des rôles sociaux (Eagly, 2009 ; Eagly, Wood, & Diekman, 2000) qui stipule que le statut de chômeur est plus pénalisant pour les hommes que pour les femmes. Le retour à l'emploi apporte une signification plus importante pour les hommes que pour les femmes, en raison qu'il permet de restaurer l'image d'un homme capable de subvenir aux besoins de sa famille (Knabe et al., 2012 ; Kulik, 2000). Par ailleurs, ces résultats permettent de confirmer l'intérêt de l'approche intersectionnelle puisqu'ils montrent que les hommes et les femmes seniors n'utilisent pas le même type de stratégies d'ajustement.

Les analyses structurelles réalisées confirment le pattern observé à travers les analyses de variance. L'hypothèse 5 se trouve partiellement validée puisque seul le statut professionnel prédit le sentiment de discrimination perçue, le sexe n'ayant pas d'effet sur cette variable. Cette étude s'est focalisée sur la mesure du sentiment de discrimination perçue lié à l'âge et non au sexe. Une hypothèse sur l'effet potentiel du sexe sur cette variable a été réalisée parce que certaines études mettent en évidence que les femmes subissent davantage les effets de l'âge que les hommes (Clarke & Griffin, 2008 ; Loretto et al., 2000). Nous n'avons pas observé cela dans l'échantillon interrogé.

Ensuite, il était postulé que le sentiment de discrimination perçue prédirait négativement l'estime de soi mais nous n'avons pas observé d'effet direct dans cette relation, ce qui ne permet pas de valider la sixième hypothèse. Cependant, les analyses de médiation réalisées sur l'échantillon global montrent que la relation entre la discrimination perçue et l'estime de soi est totalement médiatisée par l'engagement professionnel. En d'autres termes, ces résultats vont dans le sens des recherches montrant l'importance du processus d'engagement au travail (Bertrand et al., 2008 ; Snape et Redman, 2003) puisque les seniors restant engagés dans leur travail, même s'ils se sentent discriminés, seront moins affectés dans leur estime de soi. L'engagement professionnel apparaît ici comme une variable protectrice de l'estime de soi.

Les analyses de médiation réalisées sur l'échantillon féminin et masculin mettent en avant une différence dans l'utilisation de la stratégie d'engagement professionnel. Il s'avère que la médiation est totale dans le cas de l'échantillon féminin alors qu'elle n'est que partielle dans le cas de l'échantillon masculin. Les analyses réalisées sur l'échantillon de demandeurs d'emploi et de salariés mettent en avant que le type d'engagement diffère en fonction du

statut professionnel. Alors que l'engagement affectif médiatise la relation entre discrimination perçue et estime de soi chez la population des salariés, c'est l'engagement professionnel qui domine dans le cas des chômeurs. Ces résultats sont intéressants car ils montrent, dans le cas des salariés, que ce n'est pas l'engagement professionnel qui leur permet de contrer les effets négatifs de la discrimination perçue mais plutôt le fait qu'ils se sentent attachés à leur organisation. Cela va dans le sens des travaux menés par Lagacé (Lagacé, 2008 ; Lagacé & Tougas, 2006 ; Lagacé et al., 2010) qui montrent que le désengagement psychologique a des effets délétères sur l'estime de soi des individus. Les résultats observés sur l'échantillon des demandeurs d'emploi mettent l'accent sur l'importance de maintenir une recherche d'emploi active qui participe à la perpétuation de l'engagement professionnel.

3-2. Limites de la recherche

Des limites à cette recherche doivent à présent être abordées afin d'expliquer l'absence de certains résultats. Premièrement, l'échantillon comportait une majorité de demandeurs d'emploi (70%) et cela constitue un biais majeur à cette étude. Les seniors en recherche d'emploi constituent une population très hétérogène, notamment concernant la durée de leur inactivité. Il s'avère en effet que les individus subissant un chômage de longue durée ont davantage de risque de voir leur bien-être psychologique s'amenuiser (anxiété, dépression) que les individus n'étant à la recherche d'un emploi depuis peu de temps (Urbanos-Garrido & Lopez-Valcarcel, 2014). Dans cette étude, nous avons pris soin de considérer la durée de chômage des participants mais la question posée à ce sujet a probablement été mal comprise par les participants à la recherche d'un emploi, au vu des réponses observées. En effet, la majorité des participants ont indiqué le nombre d'années passé à travailler au lieu de la durée de leur recherche d'emploi, ce qui a donné une moyenne de chômage s'élevant à 23,4 ans. Ce résultat étant improbable, cette mesure n'a pas été intégrée aux analyses. Il importe, dans une future recherche, de considérer cette variable, ce qui permettrait de comparer les nouveaux chômeurs des chômeurs de longue durée.

Ensuite, le type d'emploi exercé ou recherché par les participants n'a pas été pris en compte. Pourtant, il est possible que le sentiment de discrimination perçue soit différent en fonction du type de métier considéré. Par exemple, il est souvent constaté que les femmes sont davantage sujettes aux comportements discriminatoires lorsqu'elles exercent un métier traditionnellement masculin (Eagly & Karau, 2002; Lyness & Heilman, 2006; Tougas et al., 2005), comparativement à celles qui travaillent dans un milieu féminin, davantage congruent

à leur profil. Si l'on considère le cas des seniors, ils ont davantage de risque d'être discriminés lorsque la profession exige des compétences habituellement attribuées aux jeunes travailleurs (dynamisme, créativité, adaptation aux changements et aux nouvelles technologies) plutôt que lorsqu'il s'agit de métiers requérant de la stabilité et de l'expérience. Ainsi, des facteurs tels que le type d'emploi devraient être pris en compte dans de futures recherches.

Enfin, cette recherche a mesuré le degré d'identification au groupe des seniors mais n'a pas étudié le degré d'identification au groupe de genre masculin ou féminin. Il s'agit d'un biais notable dans la mesure où l'échantillon comportait des participants masculins et féminins. En effet, plusieurs études mettent en avant que l'identification au groupe de genre est plus forte chez les femmes que chez les hommes (Cameron & Lalonde, 2001 ; Schmitt et al., 2002) et que cette identification au groupe de genre a un effet protecteur sur le bien-être des femmes se sentant discriminées (Schmitt et al., 2002). On peut penser que les femmes seniors se sentent davantage identifiées au groupe de genre féminin qu'au groupe des seniors, notamment parce que l'âge est un critère plus pénalisant pour les femmes que pour les hommes (Clarke & Griffin, 2008). Il serait intéressant de poursuivre cette recherche en intégrant au modèle le degré d'identification au groupe de genre, cette variable pouvant influencer sur la relation existant entre la discrimination perçue et l'estime de soi.

3-3. Conclusions et implications pratiques

Néanmoins, cette recherche permet de mieux appréhender le vécu des seniors au travail, qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi. Elle permet également d'attirer l'attention des politiques et institutions sociales concernant les difficultés rencontrées par les travailleurs âgés. En ce sens, la présente étude a une portée pratique indéniable puisqu'elle appelle à renforcer les actions en matière de sensibilisation des acteurs des ressources humaines concernant le bien-être de leurs salariés seniors en mettant en œuvre des plans d'actions centrés sur les compétences et le transfert de connaissances que peuvent apporter les seniors à l'entreprise. Cette étude montre également les effets délétères du statut de demandeur d'emploi sur l'estime de soi des seniors et invite les acteurs sociaux à développer des dispositifs axés sur le maintien d'une identité professionnelle et d'un engagement professionnel important permettant aux seniors chômeurs de retrouver une place au sein du monde professionnel.

Chapitre 5

Discussion générale

Ce travail doctoral avait deux principaux objectifs. Premièrement, il s'agissait d'analyser l'expression des préjugés sexistes et âgéistes dans différents contextes professionnels. Ensuite, il était question de se situer du point de vue des discriminés, en interrogeant directement les seniors sur leur vécu professionnel. Ces différents travaux ont permis de montrer que la discrimination sexiste et âgéiste est présente au sein du monde professionnel et que cela n'est pas sans conséquence psychologique pour les seniors.

Concrètement, la première étude montre que les femmes présentent le même potentiel de recrutabilité que les hommes, quel que soit le niveau de prestige du métier. Par contre, on constate que le jugement des recruteurs est biaisé lorsqu'il s'agit d'évaluer les candidatures féminines. En effet, elles sont considérées comme étant moins performantes et le discours à leur égard contient peu d'attributs positifs et une faible proportion de verbes marquant le dynamisme, comparativement au discours portant sur les candidats masculins. Les résultats sont davantage marquants dans le cas de la comparaison entre le potentiel de recrutabilité des jeunes candidats, comparativement à celui des candidats seniors. Ces derniers ont clairement subi un traitement injustifié lors de l'évaluation de leur candidature. Moins souvent invités à un entretien, moins souvent embauchés, les recruteurs considèrent également que les seniors sont moins dynamiques que les jeunes candidats. Ainsi, cette étude met en exergue le fait que les individus, dès lors qu'ils appartiennent à une catégorie stigmatisée, ont des difficultés lorsqu'ils recherchent un emploi. Les employeurs ayant tendance à considérer les facteurs de

l'âge et du sexe comme des critères de choix, impactant leur décision d'embauche. Cette étude a également permis de montrer que l'âge n'a pas le même impact pour les hommes que pour les femmes et qu'il convient d'examiner avec attention le contexte professionnel où se situent les individus. En ce sens, les données issues de cette recherche montrent la pertinence d'analyser les phénomènes de discriminations professionnelles sous un angle intersectionnel. Dans cette étude, les femmes seniors tendent à être mieux évaluées que les hommes seniors, mais seulement lorsqu'il s'agit d'un poste peu prestigieux. Dans le cas inverse, le prestige reste une notion stéréotypée comme étant masculine et les femmes seniors peinent à intégrer un secteur professionnel haut placé sur l'échelle du prestige. Ainsi, cette première étude souligne que les individus appartenant à deux catégories sociales stigmatisées ne subissent pas deux fois plus de discrimination comme l'hypothèse de la double peine le suggère. Ils ne bénéficient pas non plus d'un double avantage. En fait, le critère situationnel apparaît bien comme un facteur majeur modulant les effets conjoints de deux stigmates (Marcus & Fritzsche, 2015). Qu'il s'agisse d'un milieu prestigieux ou peu prestigieux, le destin des individus porteurs de deux appartenances défavorisées diffère.

La seconde étude avait pour objectif de poursuivre les travaux engagés précédemment et visait à montrer que les femmes seniors subiraient une double peine dans le cas de la candidature à un poste masculin, mais qu'elles pourraient tirer avantage de leur âge dans un secteur féminin. Concrètement, les résultats mitigés de cette recherche n'ont pas permis de confirmer cette hypothèse. En effet, on observe peu de différences dans l'évaluation des candidats masculins et féminins, en fonction de leur âge et du type de métier. Des biais ont été relatés afin de tenter d'expliquer cette absence de résultats notamment concernant la construction du matériel. Le choix méthodologique effectué par rapport aux métiers féminin et masculin ont probablement conduit à cette absence de résultats. Cependant, on relève tout de même certains résultats apparaissant dans les corpus discursifs, confortant l'idée que les recruteurs se basent sur les critères de l'âge et du sexe pour construire leur évaluation. En effet, dans cette étude, le discours à l'égard des femmes candidates était moins positif que celui à l'égard des candidats masculins ; et le discours portant sur les candidats seniors contenait davantage de marques de doute que celui portant sur les jeunes candidats.

Enfin, la troisième étude s'est centrée sur le vécu professionnel des seniors. Concrètement, il s'agissait d'analyser les effets d'un sentiment de discrimination perçue sur le bien-être professionnel des individus seniors. Étudier les discriminations sous cet angle était indispensable pour permettre une compréhension plus heuristique du phénomène. Les deux

premières études ont permis de montrer que les stéréotypes et préjugés sont encore largement présents au sein du monde professionnel. Cette troisième étude va plus loin puisqu'elle montre que les seniors font les frais de ce traitement injustifié concernant leur bien-être psychologique. Ces derniers, notamment lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi, se sentent discriminés et leur estime de soi s'en trouve altérée. Les analyses réalisées permettent d'ailleurs de montrer que les seniors se sentant discriminés ne restent pas passifs et développent des stratégies d'ajustement. Il s'avère ainsi que l'engagement vis-à-vis du travail est une stratégie ayant un effet protecteur sur l'estime de soi et permet de contrer les effets négatifs du sentiment de discrimination perçue. Cette stratégie, majoritairement utilisée par les seniors masculins et féminins est développée à la fois par les participants salariés et ceux étant en recherche d'emploi.

Les résultats de ces trois études mettent en avant l'importance de faire prendre conscience aux employeurs que les critères tels que l'âge ou le sexe ne doivent pas être pris en considération lors d'une embauche, ou plus largement, lors d'une évaluation professionnelle. Les individus victimes de discrimination en subissent les conséquences et leur bien-être psychologique est affaibli. Cependant, en 2015, on doit considérer que les recruteurs et managers sont déjà sensibilisés à cette question. En effet, depuis plusieurs années, les actions politiques et sociales en faveur de l'égalité au travail ne cessent de se développer. Pourtant, les discriminations sont toujours à l'ordre du jour (DDD, 2013). L'étude de Kulik, Perry et Bourhis (2000) permet de mieux comprendre cette incohérence. Selon elles, les biais de discrimination arrivent notamment lorsque le recruteur est surchargé cognitivement. Or, il s'avère que cette situation est fréquente : les recruteurs font face à une grande charge de travail et doivent faire du chiffre pour atteindre leurs objectifs. Par ailleurs, les auteures mettent en évidence que la répétition à outrance des campagnes visant à promouvoir l'égalité entre les jeunes et les seniors et insistant sur l'interdiction de discriminer amène les recruteurs à une occupation cognitive importante. En retour, on risque d'observer l'effet inverse de celui escompté. Les recruteurs, dès lors qu'ils sentent leur liberté d'action menacée, tendent à développer des comportements de réactance (Ndobu, 2008). Concrètement, cette réactance s'observe par une évaluation plus sévère des candidatures féminines et/ou seniors. De notre point de vue, il semble essentiel de développer des actions ayant une visée positive et centrées sur les bénéfices apportés par le maintien dans l'emploi des seniors dans les entreprises (transfert des connaissances, compétences expertes). Ainsi, plutôt que d'insister sur les pénalités engendrées par les comportements discriminatoires, d'autres auteurs suggèrent que

l'hypothèse d'un contact régulier et positif avec les seniors pourrait permettre de réduire les préjugés âgéistes (Duval, Ruscher, Welsh, & Catanese, 2000). Bien qu'en 1995, Hassel et Perrewe constataient que la fréquence d'interaction ne modulait pas les croyances des managers envers les seniors, Duval et ses collaboratrices (2000) insistent sur l'importance d'un contact pertinent. Les interactions avec des employés seniors peuvent amener à une réduction des préjugés particulièrement si ces derniers émettent des comportements contre-stéréotypiques. Aujourd'hui, en France, aucun quota de seniors n'est imposé aux entreprises. De ce fait, le taux de seniors est très différent d'une entreprise à une autre et certaines entreprises ne comptent aucun employé senior. Ainsi, il serait intéressant de favoriser les échanges inter-entreprises, où différentes structures pourraient se rencontrer, afin que les managers puissent être davantage en contact avec des salariés seniors. Cela permettrait aux employeurs et managers ne travaillant pas quotidiennement avec des employés seniors de réduire leurs préjugés les concernant. Dans la même visée, certains auteurs suggèrent d'axer les efforts des politiques sur la reconsidération du senior en tant que réelle valeur ajoutée à l'entreprise (Kooij et al., 2013 ; Lagacé, 2008). En effet, c'est toute la dynamique du discours des entreprises qu'il faut retravailler, ce que Lagacé (2008) appelle le « discours organisationnel ». Selon cette auteure, le dénigrement des seniors est banalisé dans les entreprises. C'est donc en changeant ce discours, pour qu'il devienne davantage positif envers les seniors, que les mentalités des salariés et des managers évolueront dans ce sens.

Pour conclure, il convient de faire un parallèle entre le sexisme, l'âgisme et le racisme. Ces trois discriminations diffèrent fondamentalement par le rapport discriminant/discriminé. En effet, alors que dans le sexisme et l'âgisme se mêlent des émotions positives (attrance entre hommes/femmes ; sympathie et respect de la jeunesse pour les seniors), le racisme est fondamentalement basé sur des sentiments d'antipathie et des relations de haine (King, 1988 ; Klonis et al., 2005 ; Levin, Sinclair, Veniegas, & Taylor, 2002). Néanmoins, ces trois « ismes » se situent chacun à un moment particulier de l'histoire. Le racisme est une forme de discrimination prohibée depuis la période de la ségrégation. La lutte contre le racisme, de par son ancienneté, est une valeur intériorisée chez les individus. Les actes racistes sont d'ailleurs considérés comme des comportements fortement répréhensibles du point de vue de la morale (Czopp & Monteith, 2003) et on n'observe que très rarement de discrimination raciste explicite. La lutte contre le sexisme est plus récente puisqu'elle a réellement pris de l'ampleur à partir des années 1970 (Bard, 2003). À ce jour, le sexisme reste une discrimination dont on ose relativement parler même si l'expression du sexisme est détournée (impact du congé

maternité, des enfants en bas âge). Enfin, il faut considérer l'âgisme comme une discrimination particulièrement récente, puisque l'âge est intégré aux autres formes de discrimination dans les textes de loi en 2001 seulement. Il s'agit d'une discrimination que les individus osent encore exprimer (« je ne le prends pas car il est trop vieux ») car, contrairement aux stéréotypes sexistes et racistes, les stéréotypes âgéistes sont davantage tolérés dans notre société (Butler, 2002). Pour notre part, on considère que le temps et les actions menées à l'encontre de cette discrimination permettront de faire en sorte que l'âgisme, à l'instar du racisme et du sexisme, soit réellement intériorisé dans notre société.

Bibliographie

- Abrams, A. J. (1952). Barriers to the employment of older workers. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 279(1), 62-71. doi: 10.1177/000271625227900107
- Acker, J. (2006). Inequalities regimes gender, class, and race in organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441-464. doi: 10.1177/0891243206289499
- Acker, J. (2008). Helpful men and feminist support: More than double strangeness. *Gender, Work and Organization*, 15(3), 288-293. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00393.x
- Ainsworth, S. (2002). The "feminine advantage": A discursive analysis of the invisibility of older women workers. *Gender, Work and Organization*, 9(5), 579-601. doi: 10.1111/1468-0432.00176
- Ainsworth, S., Knox, A., & O'Flynn, J. (2010). "A blinding lack of progress": Management rhetoric and affirmative action. *Gender, Work and Organization*, 17(6), 658-678. doi: 10.1111/j.1468-0432.2009.00479.x
- Ait Ben Lmadani, F., Diaye, M.-A., & Urdanivia, M. W. (2009). *Discrimination intersectorielle sexe/origine ethnique sur le marché du travail en France*.
- Albert, R., Escot, L., & Fernandez-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 351-375. doi: 10.1080/09585192.2011.540160
- Albouy, V., Djider, Z., & Mainguené, A. (2012). Activité, emploi, salaires et retraites : La convergence des situations entre hommes et femmes s'opère, mais parfois bien lentement. *INSEE Référence, Regards sur la parité*, 19-26.
- Amadiou, J.-F. (2005). *Discriminations à l'embauche, de l'envoi du CV à l'entretien*. Observatoire des Discriminations.

- Amira, S. (2010). Les femmes occupent des emplois où le travail semble moins épanouissant. *DARES Analyses*(82).
- Amira, S., Chardon, O., Lainé, F., Meron, M., Okba, M., Santamaria, C., . . . Viney, X. (2004). *Vingt ans de métiers : l'évolution des emplois de 1982 à 2002*. DARES.
- Amodio, D. M., Harmon-Jones, E., & Devine, P. G. (2003). Individual differences in the activation and control of affective race bias as assessed by startle eyeblink response and self-report. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 738-753. doi: 10.1037/0022-3514.84.4.738
- Angelot, H., Bijot, E., Billot, P., Quillivic, M., & Schlier, A. (2008). Le sexisme dans la littérature pour la jeunesse: l'exemple des albums. *Le Français Aujourd'hui*(163), 109-114. doi: 10.3917/lfa.163.0109
- Arbuckle, J. L. (2008). *AMOS 17 user's guide*. Chicago, IL: SPSS.
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., & Cortès, I. (2004). Unemployment and mental health: Understanding the interactions among gender, family roles, and social class. *American Journal of Public Health*, 94(1), 82-88. doi: 10.2105/AJPH.94.1.82
- Ashmore, R. D., Deaux, K., & McLaughlin-Volpe, T. (2004). An organizing framework for collective identity: Articulation and significance of multidimensionality. *Psychological Bulletin*, 130(1), 80-114. doi: 10.1037/0033-2909.130.1.80
- Aubert, P. (2005). Les salaires des seniors sont-ils un obstacle à leur emploi ? *INSEE, Les salaires en France, INSEE Référence*, 41-52.
- Augoustinos, M. (2009). Racism(s): One or many? *International Journal of Psychology*, 44(1), 43-45. doi: 10.1080/00207590802057944
- Augoustinos, M., & Every, D. (2007). The language of "race" and prejudice. A discourse of denial, reason, and liberal-practical politics. *Journal of Language and Social Psychology*, 26(2), 123-141. doi: 10.1177/0261927X07300075
- Avolio, B. J., & Barrett, G. V. (1987). Effects of age stereotyping in a simulated interview. *Psychology and Aging*, 2(1), 56-63. doi: 10.1037/0882-7974.2.1.56

- Bailey, W. T., Harrell, D. R., & Anderson, L. E. (1993). The image of middle-aged and older women in magazine advertisements. *Educational Gerontology, 19*(2), 97-103. doi: 10.1080/0360127930190201
- Bal, A. C., Reiss, A. E., Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *The Journal of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 66*(6), 687-698. doi: 10.1093/geronb/gbr056
- Bally, B., & Berthier, C. (2006). le diplôme et le sexe prédéterminent le choix d'un métier. *Economie de La Réunion, N° 128*.
- Bard, C. (2003). Jalons pour une histoire des études féministes en France. *Nouvelles Questions Féministes, 22*(1), 14-30.
- Barnett, R. C. (2005). Ageism and sexism in the workplace. *Generations, 29*(3), 25-30.
- Barnum, P., Liden, R. C., & Ditomaso, N. (1995). Double jeopardy for women and minorities: Pay differences with age. *The Academy of Management Journal, 38*(3), 863-880. doi: 10.2307/256749
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European Journal of Social Psychology, 35*, 633-642. doi: 10.1002/ejsp.270
- Battagliola, F. (2004). *Histoire du travail des femmes*. Paris: La Découverte.
- Bavishi, A., Madera, J. M., & Hebl, M. R. (2010). The effects of professor ethnicity and gender on student evaluations: Judged before met. *Journal of Diversity in Higher Education, 3*(4), 245-256. doi: 10.1037/a0020763
- Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender and Society, 14*(2), 275-294. doi: 10.1177/089124300014002004
- Beale, F. (1970). Double jeopardy: To be black and female. In T. Cade (Ed.), *The black women* (pp. 90-100). New York: New American Library.

-
- Bedolla, L. G. (2007). Intersections of inequality: Understanding marginalization and privilege in the post-civil right era. *Politics and Gender*, 3(2), 232-248. doi:10.1017/S1743923X07000050
- Bell, M. P., McLaughlin, M. E., & Sequeira, J. M. (2002). Discrimination, harassment, and the glass ceiling: Women executives as change agents. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 65-76. doi: 10.1023/A:1014730102063
- Bennington, L. (2001). Age discrimination: Converging evidence from four Australian studies. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(3), 125-134. doi: 10.1023/A:1014911816746
- Berger, E. D. (2006). "Aging" identities: Degradation and negotiation in the search for employment. *Journal of Aging Studies*, 20(4), 303-316. doi: 10.1016/j.jaging.2005.11.002
- Berger, E. D. (2009). Managing age discrimination: An examination of the techniques used when seeking employment. *The Gerontologist*, 49(3), 317-332. doi: 10.1093/geront/gnp031
- Berman, P. W., O'Nan, B. A., & Floyd, W. (1981). The double standard of aging and the social situation: Judgments of attractiveness in the middle-aged woman. *Sex Roles*, 7(2), 87-96. doi: 10.1007/BF00287795
- Bernard, A. (2012). *La recherche d'emploi chez les chômeurs âgés*. Retrieved from http://www.bdaa.ca/biblio/recherche/statscan/job_search_older_unemployed_fr/job_search_older_unemployed_fr.pdf
- Bernstein, V., Hakel, M. D., & Harlan, A. (1975). The college student as interviewer: A threat to generalizability? *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 266-268. doi: 10.1037/h0076544

- Bertrand, F., Dardenne, B., & Hansez, I. (2008). Demandes et ressources du travail, stress, engagement et intention de quitter : Comparaison entre les travailleurs âgés et les jeunes travailleurs. In N. Pettersen, J. S. Boudrias, & A. Savoie, *Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers de travail? Actes du 15ème congrès de Psychologie du travail et des organisations de langue française* (pp. 1-12). Québec: Presse de l'université de Québec.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, *94*(4), 991-1013. doi: 10.3386/w9873
- Bertrand, M., Chugh, D., & Mullainathan, S. (2005). Implicit discrimination. *The American Economic Review*, *95*(2), 94-98.
- Bettencourt, B. A., Dill, K. E., Greathouse, S. A., Charlton, K., & Mulholland, A. (1997). Evaluations of in-group and out-group members: The role of category-based expectancy violation. *Journal of Experimental Social Psychology*, *33*, 244-275. doi:10.1006/jesp.1996.1323
- Betz, N. E. (2006). Basic issues and concepts in the career development and counseling of women. In W. B. Walsh, & M. J. Heppner (Eds.), *Handbook of career counseling for women* (pp. 45-75). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Biernat, M., & Kobrynowicz, D. (1997). Gender- and race-based standards of competence: Lower minimum standards but higher ability standards for devalued groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, *72*(3), 544-557.
- Biernat, M., Manis, M., & Nelson, T. E. (1991). Stereotypes and standards of judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*(4), 485-499. doi: 10.1037/0022-3514.72.3.544
- Bird, C. P., & Fisher, T. D. (1986). Thirty years later: Attitudes toward the employment of older Workers. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 515-517. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.515

- Blair, I. V., Judd, C. M., Sadler, M. S., & Jenkins, C. (2002). The role of afrocentric features in person perception: Judging by features and categories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 5-25. doi: 10.1037/0022-3514.83.1.5
- Blanchard, C. A., & Lichtenberg, J. W. (2003). Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 250-271. doi:10.1016/S0001-8791(02)00026-X
- Blanpain, N., & Chardon, O. (2010). *Projections de population à l'horizon 2060*. Retrieved from www.insee.fr: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1320
- Bonilla-Silva, E., & Forman, T. A. (2000). "I am not a racist but...": Mapping white college students' racial ideology in the USA. *Discourse and Society*, 11(1), 50-85. doi: 10.1177/0957926500011001003
- Bosak, J., & Szczesny, S. (2011). Gender bias in leader selection? Evidence from a hiring simulation study. *Sex Roles*, 65, 234-242. doi: 10.1007/s11199-011-0012-7
- Bosse, N., & Guégnard, C. (2007). Les représentations des métiers par les jeunes : Entre résistances et avancées. *Travail, Genre et Sociétés*(18), 27-46. doi: 10.3917/tgs.018.0027
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2007). Au coeur des groupes de bas statut : La stigmatisation. In G. Herman (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation* (pp. 99-132). Bruxelles : De Boeck.
- Bourguignon, D., Seron, E., Yzerbyt, V., & Herman, G. (2006). Perceived group and personal discrimination: Differential effects on personal self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, 36(5), 773-789. doi: 10.1002/ejsp.326
- Bourguignon, D., van Cleempoel, M., Collange, J., & Herman, G. (2013). Quand le statut du groupe modère les types de discrimination et leurs effets. *L'Année Psychologique*, 113(4), 575-594. doi: 10.4074/S0003503313014048
- Bowen, C. E., & Staudinger, U. M. (2013). Relationship between age and promotion orientation depends on perceived older worker stereotypes. *The Journal of Gerontology*, 68(1), 59-63. doi: 10.1093/geronb/gbs060

- Bowleg, L. (2008). When black + lesbian + woman = black lesbian woman: The methodological challenges of qualitative and quantitative intersectionality research. *Sex Roles, 59*, 312-325. doi: 10.1007/s11199-008-9400-z
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among african americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*(1), 135-149. doi: 10.1037/0022-3514.77.1.135
- Brewster, M. E., & Moradi, B. (2010). Perceived experiences of anti-bisexual prejudice: Instrument development and evaluation. *Journal of Counseling Psychology, 57*(4), 451-468. doi: 10.1037/a0021116
- Brody, G. H., Kogan, S. M., & Chen, Y. (2012). Perceived discrimination and longitudinal increases in adolescent substance use: Gender differences and mediational pathways. *American Journal of Public Health, 102*(5), 1006-1011. doi: 10.2105/AJPH.2011.300588
- Brondolo, E., Gallo, L. C., & Myers, H. F. (2009). Race, racism and health: Disparities, mechanisms, and interventions. *Journal of Behavioral Medicine, 32*(1), 1-8. doi: 10.1007/s10865-008-9190-3
- Brooke, L., & Taylor, P. (2005). Older workers and employment: Managing age relations. *Ageing and Society, 25*, 415-429. doi: 10.1017/S0144686X05003466
- Brunot, S., & Juhel, J. (2012). Comparaisons sociales et temporelles, estime de soi et activité de recherche d'emploi en situation de chômage de longue durée. *L'année Psychologique, 112*(2), 197-226. doi: 10.4074/S0003503312002023
- Buchanan, N. T., & Fitzgerald, L. F. (2008). Effects of racial and sexual harassment on work and the psychological well-being of african american women. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(2), 137-151. doi: 10.1037/1076-8998.13.2.137
- Burnay, N. (2004). Les stéréotypes sociaux à l'égard des travailleurs âgés panorama de 50 ans de recherche. *Gérontologie et Société, 4*(111), 157-170. doi: 10.3917/gs.111.0157

- Burnay, N. (2009). Chômeurs âgés et transformations des modes de régulation : Vers une rupture d'un équilibre existant. *Lien Social et Politiques*(61), 49-60. doi: 10.7202/038470ar
- Büsch, V., & Königstein, M. (2001). *Age discrimination in hiring decisions: A questionnaire study*.
- Büsch, V., Dahl, S.-A., & Dittrich, D. A. (2009). An empirical study of age discrimination in Norway and Germany. *Applied Economics*, 41(5), 633-651. doi: 10.1080/00036840601007344
- Büsch, V., Dittrich, D. A., & Königstein, M. (2009). *Bad hiring chances for older workers*. Retrieved from <http://ssrn.com/abstract=1434351>. doi: 10.2139/ssrn.1434351
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243-246. doi: 10.1093/geront/9.4_Part_1.243
- Butler, R. N. (1989). Dispelling ageism: The cross-cutting intervention. *Annals of the American academy of Political and Social Sciences*, 138-147.
- Butler, R. N. (2002). Testimony. Images of aging in media and marketing hearing. *Senate Special Committee on Aging*.
- Butler, R. N. (2005). Ageism: Looking back over my shoulder. *Generations*, 29(3), 84-86.
- Bytheway, B. (2005). Ageism and age categorisation. *Journal of Social Issues*, 61(2), 361-374. doi: 10.1111/j.1540-4560.2005.00410.x
- Cacouault-Bitaud, M. (2001). La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige? *Travail, Genre et Sociétés*, 1(5), 91-115. doi: 10.3917/tgs.005.0091
- Calasanti, T. M. (1996). Gender and life satisfaction in retirement: An assessment of the male model. *The Journal of Gerontology*, 51B(1), S18-S29. doi: 10.1093/geronb/51B.1.S18
- Calasanti, T. (2008). A feminist confront ageism. *Journal of Aging Studies*, 22, 152-157. doi: 10.1016/j.jaging.2007.12.009

- Calasanti, T. M., & Zajicek, A. M. (1993). A socialist-deminist approach to aging: Embracing diversity. *Journal of Aging Studies*, 7(2), 117-131. doi: 10.1016/0890-4065(93)90029-J
- Cameron, J. E., & Lalonde, R. N. (2001). Social identification and gender-related ideology in women and men. *British Journal of Social Psychology*, 40, 57-77. doi: 10.1348/014466601164696
- Camus, G., & Berjot, S. (2015). Comment sont perçues les personnes au chômage au sein de la société française ? Etude de la composition du stéréotype. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 1(105), 53-81. doi: 10.3917/cips.105.0053
- Cann, A., & Siegfried, W. D. (1990). Gender stereotypes and dimensions of effective leader behavior. *Sex Roles*, 23(7-8), 413-419. doi: 10.1007/BF00289229
- Caradec, V., Lefrançois, C., & Poli, A. (2009). Quand la discrimination et la diversité se déclinent selon l'âge : Émergence, appropriations, ambivalences. *Cahiers internationaux de Sociologie*, 127, 223-245. doi: 10.3917/cis.127.0223
- Carpenter, L. M., Nathanson, C. A., & Kim, Y. J. (2006). Sex after 40?: Gender, ageism, and sexual partnering in midlife. *Journal of Aging Studies*, 20, 93-106. doi: 10.1016/j.jaging.2005.06.003
- Carricano, M., Poujol, F., & Bertrandias, L. (2010). *Analyse de données avec SPSS*. Paris: Pearson Education France.
- Castelli, L., Zecchini, A., Deamicis, L., & Sherman, S. J. (2005). The impact of implicit prejudice about the elderly on the reaction to stereotype confirmation and disconfirmation. *Current Psychology*, 24(2), 134-146. doi: 10.1007/s12144-005-1012-y
- Chae, D. H., Nuru-Jeter, A. M., Adler, N. E., Brody, G. H., Lin, J., Blackburn, E. H., & Epel, E. S. (2014). Discrimination, racial bias, and telomere length in african-american men. *American Journal of Preventive Medicine*, 46(2), 103-111. doi: 10.1016/j.amepre.2013.10.020

- Chambaz, C., Maurin, E., & Torelli, C. (1998). L'évaluation sociale des professions en France. Construction et analyse d'une échelle des professions. *Revue Française de Sociologie*, 39(1), 177-226.
- Chambon, M. (2005). Entre âgéisme et sagéisme : Les orientations relatives à l'intégration sociale des personnes âgées. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*(67-68), 125-136. doi: 10.3917/cips.067.0125
- Chiu, W. C., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations*, 54(5), 629-661. doi: 10.1177/0018726701545004
- Christ, S. L., Fleming, L. E., Lee, D. J., Muntaner, C., Muennig, p. A., & Caban-Martinez, A. J. (2012). The effects of a psychosocial dimension of socioeconomic position on survival: Occupational prestige and mortality among US working adults. *Sociology of Health and Illness*, 34(7), 1103-1117. doi: 10.1111/j.1467-9566.2012.01456.x
- Clarke, L. H., & Griffin, M. (2008). Visible and invisible ageing: Beauty work as a response to ageism. *Ageing and Society*, 28, 653-674. doi: 10.1017/S0144686X07007003
- Cleveland, J. N., & Hollmann, G. (1990). The effects of the age-type of tasks and incumbent age composition on job perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 181-194. doi: 10.1016/0001-8791(90)90026-X
- Cleveland, J. N., & Landy, F. J. (1983). The effects of person and job stereotype on two personnel decisions. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 609-619. doi: 10.1037/0021-9010.68.4.609
- Cleveland, J. N., Festa, R. M., & Montgomery, L. (1988). Applicant pool composition and job perceptions: Impact on decisions regarding an older applicant. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 112-125. doi: 10.1016/0001-8791(88)90009-7
- Cohen, S. L., & Bunker, K. A. (1975). Subtle effects of sex role stereotypes on recruiters' hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 60(5), 566-572. doi: 10.1037/0021-9010.60.5.566

- Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist*, *64*(3), 170-180. doi: 10.1037/a0014564
- Condor, S. (2006). Public prejudice as collaborative accomplishment: Towards a dialogic social psychology of racism. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, *16*, 1-18. doi: 10.1002/casp.845
- Connor, C. L., Walsh, R. P., Litzelman, D. K., & Alvarez, M. G. (1978). Evaluation of job applicants: The effects of age versus success. *Journal of Gerontology*, *33*(2), 246-252. doi: 10.1093/geronj/33.2.246
- Corning, A. F. (2002). Self-esteem as a moderator between perceived discrimination and psychological distress among women. *Journal of Counseling Psychology*, *49*(1), 117-126. doi: 10.1037/0022-0167.49.1.117
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, *80*(2), 655-682. doi: 10.1353/sof.2001.0091
- Cox, C. B., & Beier, M. E. (2014). Too old to train or reprimand: The role of intergroup attribution bias in evaluating older workers. *Journal of Business and Psychology*, *29*(1), 61-70. doi: 10.1007/s10869-013-9297-6
- Cox, T., & Nkomo, S. M. (1992). Candidate age as a factor in promotability ratings. *Public Personnel Management*, *21*(2), 197-210. doi: 10.1177/009102609202100207
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, *43*(6), 1241-1299. doi: 10.2307/1229039
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, *96*(4), 608-630. doi: 10.1037/0033-295X.96.4.608
- Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social Stigma. In D. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 504-553). New York: McGraw-Hill.

- Cronin, T. J., Levin, S., Branscombe, N. R., van Laar, C., & Tropp, L. R. (2012). Ethnic identification in response to perceived discrimination protects well-being and promotes activism: A longitudinal study of Latino college students. *Group Processes Intergroup Relations, 15*(3), 393-407. doi: 10.1177/1368430211427171
- Cuddy, A. J., Norton, M. I., & Fiske, S. T. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues, 61*(2), 267-285. doi: 10.1111/j.1540-4560.2005.00405.x
- Czopp, A. M., & Monteith, M. J. (2003). Confronting prejudice (literally): Reactions to confrontations of racial and gender bias. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*(4), 532-544. doi: 10.1177/0146167202250923
- Dalton, G. W., & Thompson, P. H. (1971). Accelerating obsolescence of older engineers. *Harvard Business Review, 57-67*.
- Dambrun, M., & Guimond, S. (2004). Implicit and explicit measures of prejudice and stereotyping: Do they assess the same underlying knowledge structure? *European Journal of Social Psychology, 34*, 663-676. doi: 10.1002/ejsp.223
- DARES. (2009). *La nomenclature des familles professionnelles, version 2009*. Retrieved from travail-emploi.gouv: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/FAP-2009_Introduction_et_table_de_correspondance.pdf
- DARES. (2010). *Tableau de bord trimestriel. Activités des seniors et politiques d'emploi*.
- Davidson, M. J., & Burke, R. J. (Eds.). (2000). *Women in management: Current research issues* (Vol. II). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dearmond, S., Tye, M., Chen, P. Y., Krauss, A., Rogers, D. A., & Sintek, E. (2006). Age and gender stereotypes: New challenges in a changing workplace and workforce. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(9), 2184-2214. doi: 10.1111/j.0021-9029.2006.00100.x

- Défenseur des Droits. (2013). *Enquête sur la perception de discriminations par les demandeurs d'emploi*. Retrieved from Défenseur des Droits: http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20130710_discrimination_emploi_resultats.pdf
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & de Groot, K. (2011). Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. *Psychological Science*, 22(10), 1243-1249. doi: 10.1177/0956797611417258
- Desfresne, M., Marioni, P., & Thevenot, C. (2010). Emploi des seniors : Pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques. *DARES Analyses*(54).
- Desmette, D., & Gaillard, M. (2008). When a "worker" becomes an "older worker": The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career development International*, 13(2), 168-185. doi: 10.1108/13620430810860567
- Devillers, G., & Cavarroc, J. (2010). *Le métier de chargé de clientèle professionnels*. Observatoire des métiers.
- Diekman, A. B., & Hirnisey, L. (2007). The effect of context on the silver ceiling: A role congruity perspective on prejudices responses. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(10), 1353-1366. doi: 10.1177/0146167207303019
- Diekman, A. B., & Murnen, S. K. (2004). Learning to be little women and little men: The inequitable gender equality of nonsexist children's literature. *Sex Roles*, 50(5/6), 373-385. doi: 10.1023/B:SERS.0000018892.26527.ea
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, 11(4), 315-319. doi: 10.1111/1467-9280.00262
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., Kawakami, K., & Hodson, G. (2002). Why can't we just get along? Interpersonal biases and interracial distrust. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 8(2), 88-102. doi: 10.1037/1099-9809.8.2.88
- Ducrot, O. (1984). *Le dire et le dit*. Paris : Minuit.
- Duncan, C. (2003). Assessing anti-ageism routes to older worker re-engagement. *Work, Employment and Society*, 17(1), 101-121. doi: 10.1177/0950017003017001265

- Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work and Organisation*, 11(1), 95-115. doi: 10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x
- Duncan, C., Loretto, W., & White, P. (2000). Ageism, early exit, and British trade unions. *Industrial Relations Journal*, 31(3), 220-234. doi: 10.1111/1468-2338.00159
- Duval, L. L., Ruscher, J. B., Welsh, K., & Catanese, S. P. (2000). Bolstering and undercutting use of the elderly stereotype through communication of exemplars: The role of speaker age and exemplar stereotypicality. *Basic and Applied Social Psychology*, 22(3), 137-146. doi: 10.1207/S15324834BASP2203_2
- Durrheim, K. (2012). Discourse, action, rethoric: From a perception to an action paradigm in social psychology. *British Journal of Social Psychology*, 51, 456-462. doi: 10.1111/j.2044-8309.2011.02045.x
- Eagly, A. H. (2009). The his and hers of prosocial behavior: An examination of the social psychology of gender. *American Psychologist*, 64(8), 644-658. doi: 10.1037/0003-066X.64.8.644
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (1991). Gender and the emergence of leaders: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(5), 685-710. doi: 10.1037/0022-3514.60.5.685
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. doi: 10.1037/0033-295X.109.3.573
- Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgment of competence. *European Review of Social Psychology*, 5(1), 1-35. doi: 10.1080/14792779543000002
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes, & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Erlbaum.

- Eberhardt, J. L., Davies, P. G., Purdie-Vaughns, V. J., & Johnson, S. L. (2006). Looking deathworthy: Perceived stereotypicality of black defendants predicts capital-sentencing outcomes. *Psychological Sciences, 17*(5), 383-386. doi: 10.1111/j.1467-9280.2006.01716.x
- Eberhardt, J. L., Goff, P. A., Purdie, V. J., & Davies, P. G. (2004). Seeing black: Race, crime, and visual processing. *Journal of Personality and Social Psychology, 87*(6), 876-893. doi: 10.1037/0022-3514.87.6.876
- Einarsdottir, S., & Rounds, J. (2000). Application of three dimensions of vocational interests to the strong interest inventory. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 363-379. doi: 10.1006/jvbe.1999.1720
- Epiphane, D. (2007). My tailor is a man... La représentation des métiers dans les livres pour enfants. *Travail, Genre et Sociétés*(18), 65-85. doi: 10.3917/tgs.018.0065
- Epstein, C. F. (1973). Positive effects of the multiple negative: Explaining the success of black professional women. *The American Journal of Sociology, 78*(4), 912-935.
- Erber, J. T., Szuchman, L. T., & Rothberg, S. T. (1990). Age, gender, and individual differences in memory failure appraisal. *Psychology and Aging, 5*(4), 600-603. doi: 10.1037/0882-7974.5.4.600
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2009). *Drawing on experience - Older women workers in Europe*.
- Evans, J. (1997). Men in nursing: Issues of gender segregation and hidden advantage. *Journal of Advanced Nursing, 26*(2), 226-231. doi: 10.1046/j.1365-2648.1997.1997026226.x
- Faure, A., & Ndobu, A. (2012). Double avantage ou double peine? Les effets de l'âge et du sexe des candidats sur les attitudes évaluatives et discursives des évaluateurs en situation de recrutement. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 2*(94), 285-316. doi: 10.3917/cips.094.0285
- Faure, A., & Ndobu, A. (soumis). On gender-based and age-based discrimination: When the social ingraining and acceptability of non discriminatory norms matter. *International Review of Social Psychology*.

- Faurie, I., Fraccaroli, F., & Le Blanc, A. (2008). Âge et travail: Des études sur le vieillissement au travail à une approche psychosociale de la fin de la carrière professionnelle. *Le Travail Humain*, *71*, 137-172. doi : 10.3917/th.712.0137
- Fazio, R. H., & Olson, M. A. (2003). Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use. *Annual Review of Psychology*, *54*, 297-327. doi: 10.1146/annurev.psych.54.101601.145225
- Fernandez, C. A., Christ, S. L., LeBlanc, W. G., Arheart, K. L., Dietz, N. A., McCollister, K. E., . . . Lee, D. J. (2015). Effect of childhood victimization on occupational prestige and income trajectories. *PLoS ONE*, *10*(2). doi: 10.1371/journal.pone.0115519
- Finkelstein, L. M., & Burke, M. J. (1998). Age stereotyping at work: The role of rater and contextual factors on evaluations of job applicants. *The Journal of General Psychology*, *125*(4), 317-345. doi: 10.1080/00221309809595341
- Finkelstein, L. M., Burke, M. J., & Raju, N. S. (1995). Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis. *Journal of Applied Psychology*, *80*(6), 652-663. doi: 10.1037/0021-9010.80.6.652
- Fischer, A. R., & Holz, K. B. (2010). Testing a model of women's personal sense of justice, control, well-being, and distress in the context of sexist discrimination. *Psychology of Women Quarterly*, *34*, 297-310. doi: 10.1111/j.1471-6402.2010.01576.x
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P. S., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*, 878-902. doi: 10.1037/0022-3514.82.6.878
- Ford, T. E., Boxer, C. F., Armstrong, J., & Edell, J. R. (2008). More than "just a joke": The prejudice-releasing function of sexist humor. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *34*(2), 159-170. doi: 10.1177/0146167207310022
- Foschi, M. (2000). Double standards for competence: Theory and research. *Annual Review of Sociology*, *26*, 21-42. doi: 10.1146/annurev.soc.26.1.21

- Foschi, M. (2009). Gender, performance level, and competence standards in task groups. *Social Science Research*, 38(2), 447-457. doi: 10.1016/j.ssresearch.2008.10.004
- Foschi, M., & Freeman, S. (1991). Inferior performance, standards, and influence in same-sex dyads. *Canadian Journal of Behavioural Sciences*, 23(1), 99-113. doi: 10.1037/h0078963
- Foschi, M., & Lapointe, V. (2002). On conditional hypotheses and gender as a status characteristic. *Social Psychology Quarterly*, 65(2), 146-162.
- Foschi, M., & Valenzuela, J. (2008). Selecting job applicant: Effects from gender, self-presentation, and decision type. *Social Science Research*, 37, 1022-1038. doi: 10.1016/j.ssresearch.2007.11.002
- Fournier, C. (2009). Inégalités et discriminations selon le genre et l'âge en formation continue. Céreq, Biennale.
- Frank-Miller, E. G., Lambert, S. J., & Henly, J. R. (2015). Age, wage, and job placement: Older women's experiences entering the retail sector. *Journal of Women and Aging*, 27(2), 157-173. doi: 10.1080/08952841.2014.928579
- Freeland, R. E. (2014). *Occupational stratification and the multidimensional structure of symbolic meaning*. Unpublished Ph.D dissertation, Department of Sociology, Graduate School of Duke University.
- Fritzche, B. A., & Marcus, J. (2013). The senior discount: Biases against older career changers. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 350-362. doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.01004.x
- Furaker, B., & Blomsterberg, M. (2003). Attitudes towards the unemployed: An analysis of Swedish survey data. *International Journal of Social Welfare*, 12(3), 193-203. doi: 10.1111/1468-2397.t01-1-00005
- Furunes, T., & Mykletun, R. J. (2010). Age discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 23-30. doi: 10.1111/j.1467-9450.2009.00738.x

- Gabriel, U. (2008). Language policies and in-group favouritism: The malleability of the interpretation of generically intended masculine forms. *Social Psychology, 39*, 103-107. doi: 10.1027/1864-9335.39.2.103
- Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Hummert, M. L. (2004). How young and older adults differ in their responses to perceived age discrimination. *Psychology and Aging, 19*(2), 326-335. doi : 10.1037/0882-7974.19.2.326
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(1), 109-128. doi: 10.1037/a0022530
- Gaullier, X. (1982). *L'avenir à reculons, chômage et retraite*. Paris : Les Editions Ouvrières.
- Gautié, J. (2003). Les travailleurs âgés face à l'emploi. *Economie et Statistique*(368), 33-42.
- Gaynor, E. J., Geoghegan, S. E., & O'Neill, D. (2014). Ageism in stroke rehabilitation studies. *Age and Ageing, 43*(3), 429-431. doi: 10.1093/ageing/afu026
- Germine, L. T., Duchaine, B., & Nakayama, K. (2011). Where cognitive development and aging meet: Face learning ability peaks after age 30. *Cognition, 118*(2), 201-210. doi: 10.1016/j.cognition.2010.11.002
- Ghiglione, R. (1991). Les outils de l'APD. Dans A. Blanchet, & R. Ghiglione (Eds.), *Analyse de contenus et contenus d'analyse* (pp. 39-48). Paris : Dunod.
- Ghiglione, R., Landre, A., Bromberg, M., & Molette, P. (1998). *L'analyse automatique des contenus*. Paris: Dunod.
- Gibson, K. J., Zerbe, W. J., & Franken, R. E. (1991). The influence of rater and ratee age on judgments of work-related attributes. *The Journal of Psychology, 127*(3), 271-280. doi: 10.1080/00223980.1993.9915561
- Ginn, J., & Arber, S. (1996). Gender, age and attitudes to retirement in mid-life. *Ageing and Society, 16*, 27-55. doi: 10.1017/S0144686X00003123

- Ginn, J., Arber, S., Brannen, J., Dale, A., Dex, S., Elias, P., . . . Rubery, J. (1996). Feminist fallacies: A reply to Hakim on women's employment. *The British Journal of Sociology*, *47*(1), 167-174. doi: 10.2307/591122
- Glick, P. (1991). Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary, and hiring. *Sex Roles*, *25*(5/6), 321-378. doi: 10.1007/BF00289761
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, *56*(2), 109-118. doi: 10.1037/0003-066X.56.2.109
- Glick, P., Wilk, K., & Perreault, M. (1995). Images of occupations: Components of gender and status in occupational stereotypes. *Sex Roles*, *32*(9/10), 565-582. doi: 10.1007/BF01544212
- Gobillon, L., Meurs, D., & Roux, S. (2015). Estimating gender differences in access to jobs. *Journal of Labor Economics*, *33*(2), 317-363.
- Goldberg, C. B., Finkelstein, L. M., Perry, E. L., & Konrad, A. M. (2004). Job and industry fit: The effects of age and gender matches on career progress outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 807-829. doi: 10.1002/job.269
- Good, J. J., & Rudman, L. A. (2010). When female applicants meet sexist interviewers: The costs of being a target of benevolent sexism. *Sex Roles*, *62*, 481-493. doi: 10.1007/s11199-009-9685-6
- Gordon, R. A., Rozelle, R. M., & Baxter, J. C. (1988). The effect of applicant age, job level, and accountability on the evaluation of job applicants. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *41*, 20-33. doi: 10.1016/0749-5978(88)90044-1
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, *28*(6), 545-579. doi: 10.1037/0022-0167.28.6.545

- Greenman, E., & Xie, Y. (2008). Double jeopardy? The interaction of gender and race on earnings in the United States. *Social Forces*, 86(3), 1217-1244. doi: 10.1353/sof.0.0008
- Grima, F. (2011). The influence of age management policies on older employee work relationships with company. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1312-1332. doi: 10.1080/09585192.2011.559101
- Guerfel-Henda, S., & Peretti, J.-M. (2009). Le senior, objet de discrimination à l'embauche? *Humanisme et Entreprise*(295), 73-88. doi: 10.3917/hume.295.0073
- Guerin, B. (2003). Language use as social strategy: A review and an analytic framework for the social sciences. *Review of General Psychology*, 7(3), 251-298. doi: 10.1037/1089-2680.7.3.251
- Guggemos, F., & Vidalenc, J. (2013). *Une photographie du marché du travail en 2013*. Retrieved from www.insee.fr: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1516
- Guillemard, A. M. (2003). *L'âge de l'emploi : Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris : Armand Colin.
- Haefner, J. E. (1977). Race, age, sex, and competence as factors in employer selection of the disadvantaged. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 199-202. doi: 10.1037/0021-9010.62.2.199
- Hagiwara, N., Wessel, J. L., & Ryan, A. M. (2012). How do people react to stigma acknowledgment? Race and gender acknowledgment in the context of the 2008 presidential election. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(9), 2191-2212. doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.00936.x
- Handy, J., & Davy, D. (2007). Gendered ageism: Older women's experiences of employment agency practices. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(1), 85-99. doi: 10.1177/1038411107073606
- Hansen, S. B. (2009). Cracks in the glass ceiling? *Sex Roles*, 60, 748-750. doi: 10.1007/s11199-008-9546-8

- Harvie, K., Marshall-McCaskey, J., & Johnston, L. (1998). Gender-based biases in occupational hiring decisions. *Journal of Applied Social Psychology, 28*(18), 1698-1711. doi: 10.1111/j.1559-1816.1998.tb01341.x
- Hassell, B. L., & Perrewe, P. L. (1995). An examination of beliefs about older workers: Do stereotypes still exist? *Journal of Organizational Behavior, 16*(5), 457-468. doi: 10.1002/job.4030160506
- Hearn, J. (2007). Men, ageing and power: Can men's ageing challenge patriarchy? In S. Fahlgren, & B.-T. Thuren (Eds.), *Genusmaraton 2007. Mittsveriges genusforskare pa frammarsch* (pp. 71-79). Östersund: Genusstudier vid Mittuniversitetet.
- Hebl, M. R., & Skorinko, J. L. (2005). Acknowledging one's physical disability in the interview: Does "when" make a difference? *Journal of Applied Social Psychology, 35*(12), 2477-2492. doi: 10.1111/j.1559-1816.2005.tb02111.x
- Hebl, M. R., King, E. B., Glick, P., Singletary, S. L., & Kazama, S. (2007). Hostile and benevolent reactions toward pregnant women: Complementary interpersonal punishments and rewards that maintain traditional roles. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1499-1511. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1499
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 81-92. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.81
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: A potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 189-198. doi: 10.1037/0021-9010.93.1.189
- Heilman, M. E., & Wallen, A. S. (2010). Wimpy and undeserving of respect: Penalties for men's gender-inconsistent success. *Journal of Experimental Social Psychology, 46*(4), 664-667. doi: 10.1016/j.jesp.2010.01.008
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology, 89*(3), 416-427. doi: 10.1037/0021-9010.89.3.416

- Henkens, K. (2005). Stereotyping older workers and retirement: the managers' point of view. *Canadian Journal of Aging, 24*(4), 353-366. doi : 10.1353/cja.2006.0011
- Herman, G. (2007). *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*. Bruxelles: De Boek Université.
- Hetschko, C., Knabe, A., & Schöb, R. (2014). Changing identity: Retiring from unemployment. *The Economic Journal, 124*(575), 149-166. doi: 10.1111/eoj.12046
- Hodge, R. M., Siegel, p. M., & Rossi, P. M. (1964). Occupational prestige in the united States, 1925-1963. *American Journal of Sociology, 70*, 286-302.
- Hosoda, M., Stone, D. L., & Stone-Romero, E. F. (2003). The interactive effects of race, gender and job type on job suitability ratings and selection decisions. *journal of Applied Social Psychology, 33*(1), 145-178. doi: 10.1111/j.1559-1816.2003.tb02077.x
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Hummert, M. L., Garstka, T. A., & Shaner, J. L. (1997). Stereotyping of older adults: The role of target facial cues and perceiver characteristics. *Psychology and Aging, 12*(1), 107-114. doi: 10.1037/0882-7974.12.1.107
- Hurst, R. J., & Beesley, D. (2013). Perceived sexism, self-silencing, and psychological distress in college women. *Sex Roles, 68*, 311-320. doi: 10.1007/s11199-012-0253-0
- Huyez-Levrat, G. (2007). "Jeunes vendeurs" contre "Vieux techniciens", des compétences spécifiques ou des trajectoires divergentes? *Formation Emploi*(99), 47-60.
- INSEE. (2003). *Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles*. Retrieved from [www.insee.fr: http://www.insee.fr/fr/methodes/nomenclatures/pcse/pcse2003/doc/Guide_PCS-2003.pdf](http://www.insee.fr/fr/methodes/nomenclatures/pcse/pcse2003/doc/Guide_PCS-2003.pdf)

- INSEE. (2012). *Salaire net horaire moyen selon la catégorie socioprofessionnelle, le sexe et l'âge en 2012*. Retrieved from [www.insee.fr: http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=99&ref_id=base-cc-salaire-net-horaire-moyen](http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=99&ref_id=base-cc-salaire-net-horaire-moyen)
- INSEE. (2013a). *Marché du travail - Séries longues - Mise à jour 2013*. Retrieved from [www.insee.fr: http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=ir-irsocmartra13&page=irweb/irsocmartra13/dd/irsocmartra13_paq2.htm](http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=ir-irsocmartra13&page=irweb/irsocmartra13/dd/irsocmartra13_paq2.htm)
- INSEE. (2013b). *Sous-emploi dans l'emploi total selon le sexe depuis 1990*. Retrieved from [www.insee.fr: http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03246](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03246)
- INSEE. (2014). *Chômage de longue durée selon le sexe et l'âge en 2013*. Retrieved from [www.insee.fr: http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03342](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03342)
- Iweins, C., Desmette, D., & Yzerbyt, V. (2012). Âgisme au travail : Analyse du rôle du contexte d'embauche. In S. Pohl, P. Desrumeaux, & A.-M. Vonthron (Eds.), *Jugement socio-professionnel, innovation et efficacité au travail* (pp. 77-86). Paris : L'Harmattan.
- Jackson, L. M., Esses, V. M., & Burriss, C. T. (2001). Contemporary sexism and discrimination: The importance of respect for men and women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27-48. doi: 10.1177/0146167201271005
- Jacquín, P., & Costalat-Founeau, A.-M. (2008). Identité sociale de femmes cadres en recherche d'emploi : Action et projet. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 37(4), 509-525. doi: 10.4000/osp.1780
- Jasso, G., & Webster, M. (1997). Double standards in justs earnings for male and female workers. *Social Psychology Quaterly*, 60(1), 66-78.
- Jetten, J., Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Spears, R. (2001). Rebels with a cause: Group identification as a response to perceived discrimination from the mainstream. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1204-1213. doi: 10.1177/0146167201279012

- Jetten, J., Spears, R., & Manstead, A. S. (1996). intergroup norms and intergroup discrimination: Distinctive self-categorization and social identity effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(6), 1222-1233. doi: 10.1037/0022-3514.71.6.1222
- Johnson, R. W., Kawachi, J., & Lewis, E. K. (2009). *Older workers on the move: Recareering in later life*. Washington: AARP Public Policy institute.
- Jyrkinen, M. (2014). Women managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management*, 30(2), 175-185. doi: 10.1016/j.scaman.2013.07.002
- Kaspar, R., Oswald, F., Wahl, H.-W., Voss, E., & Wettstein, M. (2015). Daily mood and out-of-home mobility in older adults: Does cognitive impairment matter? *Journal of Applied Gerontology*, 34(1), 26-47. doi: 10.1177/0733464812466290
- Kaufman, R. L., & Spilerman, S. (1982). The age structures of occupations and jobs. *American Journal of Sociology*, 87(4), 827-851. doi: 10.7916/D85Q4TQP
- Kavanagh, L. C., Suhler, C. L., Churchland, P. S., & Winkielman, P. (2011). When it's an error to mirror: The surprising reputational costs of mimicry. *Psychological Science*, 22(10), 1274-1276. doi: 10.1177/0956797611418678
- King, D. (1988). Multiple jeopardy, multiple consciousness: The context of a black feminist ideology. *Signs*, 14(1), 42-72.
- Kirchner, W. K., & Dunnette, M. V. (1954). Attitudes toward older workers. *Personnel Psychology*, 7(2), 257-265. doi: 10.1111/j.1744-6570.1954.tb01599.x
- Kirchner, W., Lindbom, T., & Paterson, D. G. (1952). Attitudes toward the employment of older people. *Journal of Applied Psychology*, 36, 154-156. doi: 10.1037/h0056361
- Kite, E. (1996). Age, gender, and occupational label. *Psychology of Women Quarterly*, 20, 361-374. doi: 10.1111/j.1471-6402.1996.tb00305.x
- Kite, M. E., & Johnson, B. T. (1988). Attitudes toward older and younger adults: A meta-analysis. *Psychology and Aging*, 3(3), 233-244. doi: 10.1037/0882-7974.3.3.233

- Kite, M. E., Deaux, K., & Miele, M. (1991). Stereotypes of young and old: Does age outweigh gender? *Psychology and Aging*, *6*(1), 19-27. doi: 10.1037/0882-7974.6.1.19
- 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*(2), 241-266. doi: 10.1111/j.1540-4560.2005.00404.x
- Klonis, S. C., Plant, A., & Devine, P. G. (2005). Internal and external motivation to respond without sexism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *31*(9), 1237-1249. doi: 10.1177/0146167205275304
- Klonoff, E. A., Landrine, H., & Campbell, R. (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, *24*, 93-99. doi: 10.1111/j.1471-6402.2000.tb01025.x
- Kluge, A., & Krings, F. (2008). Attitudes toward older workers and human resource practices. *Swiss Journal of Psychology*, *67*(1), 61-64. doi: 10.1024/1421-0185.67.1.61
- Kooij, D. T. A. M., Guest, D. E., Clinton, M., Knight, T., Jansen, P. G. W., & Dijkers, J. S. E. (2013). How the impact of HR practices on employee well-being and performance changes with age. *Human Resource Management Journal*, *23*(1), 18-35. doi: 10.1111/1748-8583.12000
- Knabe, A., Schöb, R., & Weimann, J. (2012). *Partnership, gender roles and the well-being cost of unemployment*. Discussion Paper N°3932, CESifo.
- Kolesnikova, N., & Liu, Y. (2011). Gender wage gap may be much smaller than most think. *The Regional Economist*, 14-15.
- Korobov, N. (2004). Inoculating against prejudice: A discursive approach to homophobia and sexism in adolescent male talk. *Psychology of Men and Masculinity*, *5*(2), 178-189. doi: 10.1037/1524-9220.5.2.178
- Krefting, L. A. (2003). Intertwined discourses of merit and gender: Evidence from academic employment in the USA. *Gender, Work and Organization*, *10*(2), 260-278. doi: 10.1111/1468-0432.t01-1-00014

- Krings, F., Sczesny, S., & Kluge, A. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of Management*, 22, 187-201. doi: 10.1111/j.1467-8551.2010.00721.x
- Kulik, C. T., Perry, E. L., & Bourhis, A. C. (2000). Ironic evaluation processes: Effects of thought suppression on evaluations of older job applicants. *Journal of Organizational Behavior*, 21(6), 689-711. doi: 10.1002/1099-1379(200009)21:6<689::AID-JOB52>3.0.CO;2-W
- Kulik, L. (2000). Jobless men and women: A comparative analysis of job search intensity, attitudes toward unemployment, and related responses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(4), 487-500. doi: 10.1348/096317900167173
- Kwok, J., Atencio, J., Ullah, J., Crupi, R., Chen, D., Roth, A. R., . . . Brondolo, E. (2011). The perceived ethnic discrimination questionnaire-community version: Validation in a multiethnic Asian sample. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 17(3), 271-282. doi: 10.1037/a0024034
- Lagacé, M. (2008). Gestion des travailleurs seniors : Le rôle de la communication organisationnelle âgiste. *Communication et Organisation*, 34, 202-220.
- Lagacé, M., & Tougas, F. (2006). Les répercussions de la privation relative personnelle sur l'estime de soi. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 1(69), 59-69. doi: 10.3917/cips.069.0059
- Lagacé, M., Tougas, F., Laplante, J., & Neveu, J.-F. (2010). Communication âgiste au travail : Une voie vers le désengagement psychologique et la retraite des infirmières d'expérience ? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 23(4), 91-121.
- Landau, J. (1995). The relationship of race and gender to managers' ratings of promotion potential. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 391-400. doi: 10.1002/job.4030160409
- Landrine, H., Klonoff, E. A., Corral, I., Fernandez, S., & Roesch, S. (2006). Conceptualizing and measuring ethnic discrimination in health research. *Journal of Behavioral Medicine*, 29(1), 79-94. doi: 10.1007/s10865-005-9029-0

- Lanquetin, M.-T. (2006). Chronique juridique des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes. *Travail, genre et Sociétés*(15), 69-82. doi: 10.3917/tgs.015.0069
- Larribeau, S., Masclet, D., & Peterle, E. (2013). Une mesure expérimentale de la discrimination homme-femme à l'embauche. *Revue d'Economie politique*, 123(3), 333-351. doi: 10.3917/redp.233.0333
- Laufer, J. (2005). La construction du plafond de verre : Le cas des femmes cadres à potentiel. *Travail et Emploi*(102), 31-44.
- Lauzen, M. M., & Dozier, D. M. (2005). Maintaining the double standards: Portrayals of age and gender in popular films. *Sex Roles*, 52(7/8), 437-446. doi: 10.1007/s11199-005-3710-1
- Lê, J., Le Minez, S., & Rey, M. (2014). Chômage de longue durée : La crise a frappé plus durement ceux qui étaient déjà les plus exposés. In INSEE (Ed.), *France, Portrait social* (pp. 41-54). Paris : INSEE.
- Lench, H. C., & Chang, E. S. (2007). Beliefs in an unjust world: When beliefs in a just world fail. *Journal of Personality assessment*, 89(2), 126-135. doi: 10.1080/00223890701468477
- Levin, S., Sinclair, S., Veniegas, R. C., & Taylor, P. L. (2007). Perceived discrimination in the context of multiple group memberships. *Psychological Science*, 13(6), 557-560. doi: 10.1111/1467-9280.00498
- Liang, C. T., & Borders, A. (2012). Beliefs in an unjust world mediate the associations between perceived ethnic discrimination and psychological functioning. *Personality and Individual Differences*, 53, 528-533. doi: 10.1016/j.paid.2012.04.022
- Lincoln, A. E., & Allen, M. P. (2004). Double jeopardy in Hollywood: Age and gender in the careers of film actors, 1926-1999. *Sociological Forum*, 19(4), 611-631. doi: 10.1007/s11206-004-0698-1
- Lo Sasso, A. T., Richards, M. R., Chou, C.-F., & Gerber, S. E. (2011). The \$16,819 pay gap for newly trained physicians: The unexplained trend of men earning more than women. *Health Affairs*, 30(2), 193-201. doi: 10.1377/hlthaff.2010.0597

- Loretto, W., & White, P. (2006). Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal*, 16(3), 313-330. doi: 10.1111/j.1748-8583.2006.00013.x
- Loretto, W., Duncan, C., & White, P. J. (2000). Ageism and employment: Controversies, ambiguities and younger people's perceptions. *Ageing and Society*, 20, 279-302.
- Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777-785. doi : 10.1037/0021-9010.91.4.777
- Macan, T. H., Detjen, J. B., & Dickey, K. L. (1994). Measures of job perceptions: Gender and age of current incumbents, suitability, and job attributes. *Sex Roles*, 30(1/2), 55-67. doi: 10.1007/BF01420739
- MacKinnon, N. J., & Langford, T. (1994). The meaning of occupational prestige scores: A social psychological analysis and interpretation. *The Sociological Quarterly*, 35(2), 215-245. doi: 10.1111/j.1533-8525.1994.tb00408.x
- MacNicol, J. (2009). Âgisme et discrimination dans le monde du travail. Regard historique sur le cas britannique. *Mouvements*(59), 24-33. doi: 10.3917/mouv.059.0024
- Major, B., Kaiser, C. R., & McKoy, S. K. (2003). It's not my fault: When and why attributions to prejudice protect self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6), 772-781. doi: 10.1177/0146167203029006009
- Mansuy, A., & Nouël de la Buzonnière, C. (2011). Une photographie du marché du travail en 2009. *INSEE Première*(1331).
- Marchand, P. (1998). *L'analyse du discours assistée par ordinateur*. Paris : Armand Colin.
- Marcus, J., & Fritzche, B. A. (2013). "One size doesn't fit all: Toward a theory on the intersectional salience of ageism at work. *Organizational Psychology Review*, 5(2), 168-188. doi: 10.1177/2041386614556015
- Maruani, M. (2006). *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.

- McDaniel, M. A., Pesta, B. J., & Banks, G. C. (2012). Job performance and the aging worker. In J. W. Hedge, & W. C. Borman (Eds.), *The Oxford Handbook of Work and Aging* (pp. 280-297). New York: Oxford University Press.
- McEvoy, G. M., & Cascio, W. F. (1989). Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance. *Journal of Applied Psychology, 74*(1), 11-17. doi: 10.1037/0021-9010.74.1.11
- McGregor, J., & Gray, L. (2002). Stereotypes and older workers: The New Zealand experience. *Social Policy Journal of New Zealand, 18*, 163-177.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 53-76. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.53
- McMullin, J. A. (1996). *Connecting age, gender, class, and ethnicity: A case study of the garment industry in Montreal*. Unpublished Ph.D dissertation, Department of Sociology, University of Toronto.
- McVittie, C., McKinlay, A., & Widdicombe, S. (2003). Committed to (un)equal opportunities? "New ageism" and the older worker. *British Journal of Social Psychology, 42*, 595-612. doi: 10.1348/014466603322595293
- McVittie, C., McKinlay, A., & Widdicombe, S. (2008). Passive and active non-employment: Age, employment and the identities of older non-working people. *Journal of Aging Studies, 22*, 248-255. doi: 10.1016/j.jaging.2007.04.003
- Mérette, M. (2010). Coût de l'âge au travail. Une première estimation pour le Canada. In M. Lagacé (Ed.), *L'âgeisme, comprendre et changer le regard social sur le vieillissement* (pp. 263-275). Québec : Presses de l'Université Laval.
- Merlier, R., & Marioni, P. (2012). Les cessations anticipées d'activité en 2011 : Stabilisation des entrées en retraite anticipée pour carrière longue et extinction progressive des autres dispositifs publics. *DARES Analyse*(83).
- Meron, M., Okba, M., & Viney, X. (2006). Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées. *Donnée Sociales, 225-234*.

- Meron, M., Omalek, L., & Ulrich, V. (2009). Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes. *France, Portrait Social*, 195-217.
- Ministère du Travail. (2013). *Qu'est-ce que le contrat de génération ?* Retrieved from [www.travail-emploi.gouv.fr: http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/presentation,2238/qu-est-ce-que-le-contrat-de,15966.html](http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/presentation,2238/qu-est-ce-que-le-contrat-de,15966.html)
- Ministère du travail. (2014). *L'égalité professionnelle homme - femme*. Retrieved from Ministère du Travail: <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/egalite-professionnelle,117/l-egalite-professionnelle-entre,12788.html>
- Minni, C. (2012). Emploi et chômage des 55-64 ans en 2011. *DARES Analyses*(49).
- Minni, C. (2015). Emploi et chômage des 55-64 ans en 2013. *DARES Analyses*(12).
- Moradi, B., & Subich, L. M. (2002). Perceived sexist events and feminist identity development attitudes: Links to women's psychological distress. *The Counseling Psychologist*, 30, 44-65. doi: 10.1177/0011000002301003
- Morris, M. G., & Venkatesh, V. (2000). Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing work force. *Personnel Psychology*, 53(2), 375-403.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479. doi: 10.1111/j.1744-6570.2000.tb00206.x
- Musaiger, A. O., & D'Souza, R. (2009). Role of age and gender in the perception of aging: A community-based survey in Kuwait. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 48, 50-57. doi: 10.1016/j.archger.2007.10.002
- Nakao, K., & Treas, J. (1994). Updating occupational prestige and socioeconomic scores: How the new measures measure up. *Sociological Methodology*, 24, 1-72.
- Ndobo, A. (2008). « Je ne suis pas d'accord et je le fais savoir » : Le discours de la réactance à la pression pro-exogroupe en situation de désélection professionnelle. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 78(2), 5-20. doi: 10.3917/cips.078.0005

- Ndobo, A. (2009). Biais sexistes et marques d'inégalité de genre dans le discours des recruteurs: un effet de la persistance des discriminations sexistes dans l'accès au travail. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 22(1), 107-136.
- Ndobo, A. (2014). Attractiveness effect and the hidden discourse of discrimination in recruitment: The moderating role of job types and gender of applicants. *International Review of Social Psychology*, 27(1), 127-144.
- Ndobo, A., & Gardair, E. (2006). Le discours de la discrimination en situation de sélection professionnelle : un exemple de persistance du biais de différenciation intergroupe. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 70, 21-34. doi: 10.3917/cips.070.0021
- Nelson, T. D. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of Social Issues*, 61(2), 207-221. doi: 10.1111/j.1540-4560.2005.00402.x
- Nelson, T. D. (2011). Ageism: The strange case of prejudice against the older you. In R. L. Wiener, & S. L. Willborn (Eds.), *Disability and aging discrimination* (pp. 37-47). New York: Springer. doi: 10.1007/978-1-4419-6293-5_2
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63, 677-718. doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65, 821-858. doi: 10.1111/peps.12003
- Nordbakke, S., & Schwanen, T. (2014). Well-being and mobility: A theoretical framework and literature review focusing on older people. *Mobilities*, 9(1), 104-129. doi: 10.1080/17450101.2013.784542
- OCDE. (2015). *Statistiques à court terme sur le marché du travail : Taux d'emploi selon l'âge*. Retrieved from [www.oecd.org: http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=36499&lang=fr](http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=36499&lang=fr)
- Okamoto, D. G., & Smith-Lovin, L. (2001). Changing the subject: Gender, status, and the dynamics of topic change. *American Sociological Review*, 66, 852-873.

- Ostroff, C., & Atwater, L. E. (2003). Does whom you work with matter? Effects of referent group gender and age composition on managers' compensation. *Journal of Applied Psychology, 88*(4), 725-740. doi: 10.1037/0021-9010.88.4.725
- Oswald, P. A. (2003). Sex-typing and prestige ratings of occupations as indices of occupational stereotypes. *Perceptual and Motor Skills, 97*, 953-959. doi: 10.2466/pms.2003.97.3.953
- Patterson, O. (1993). Blacklash: The crisis of gender relations among african americans. *Transition, 62*, 4-26.
- Payne, S., & Doyal, L. (2010). Older women, work and health. *Occupational Medicine, 60*, 172-177. doi: 10.1093/occmed/kqq030
- Pearson, A. R., Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2009). The nature of contemporary prejudice: Insights from aversive racism. *Social and Personality Psychology Compass, 3*, 314-338. doi: 10.1111/j.1751-9004.2009.00183.x
- Pekkarinen, T., & Vartiainen, J. (2004). *Gender differences in job assignments and promotion on a complexity ladder of jobs*. IZA Discussion Paper No.1184.
- Perdue, C. W., & Gurtman, M. B. (1990). Evidence for the automaticity of ageism. *Journal of Experimental Social Psychology, 26*, 199-216. doi: 10.1016/0022-1031(90)90035-K
- Perdue, C. W., Dovidio, J. F., Gurtman, M. B., & Tyler, R. B. (1990). Us and them: Social categorization and the process of intergroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(3), 475-486. doi: 10.1037/0022-3514.59.3.475
- Perry, E. (1994). A prototype matching approach to understanding the role of applicant gender and age in the evaluation of job applicants. *Journal of Applied Social Psychology, 24*(16), 1433-1473. doi: 10.1111/j.1559-1816.1994.tb01558.x
- Perry, E. L., & Bourhis, A. C. (1998). A closer look at the role of applicant age in selection decisions. *Journal of Applied Social Psychology, 28*(18), 1670-1697. doi: 10.1111/j.1559-1816.1998.tb01340.x

- Perry, E. L., & Finkelstein, E. L. (1999). Toward a broader view of age discrimination in employment-related decisions: A joint consideration of organizational factors and cognitive processes. *Human Resource Management Review*, 9(1), 21-49. doi: 10.1016/S1053-4822(99)00010-8
- Perry, E. L., Dokko, G., & Golom, F. D. (2012). The aging worker and person-environment fit. In J. W. Hedge, & W. C. Borman (Eds.), *The Oxford handbook of work and aging* (pp. 187-212). New York: Oxford University Press.
- Perry, E. L., Kulik, C. T., & Bourhis, A. C. (1996). Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 628-647. doi: 10.1037/0021-9010.81.6.628
- Petit, P., Duguet, E., L'Horty, Y., du Parquet, L., & Sari, F. (2013). Discrimination à l'embauche : Les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? *Economie et Statistique*(464-465-466), 141-153. doi: 10.3406/estat.2013.10234
- Pfefferkorn, R. (2006). Des femmes chez les sapeurs-pompiers. *Cahiers du Genre*, 40(1), 203-230. doi: 10.3917/cdge.040.0203
- Phelan, J. E., Moss-Racusin, C. A., & Rudman, L. A. (2008). Competent yet out in the cold: Shifting criteria for hiring reflect backlash toward agentic women. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 406-413. doi: 10.1111/j.1471-6402.2008.00454.x
- Picchio, M., & van Ours, J. C. (2013). Retaining through training: Even for older workers. *Economics of Education Review*, 32, 29-48. doi: 10.1016/j.econedurev.2012.08.004
- Pinquart, M., & Sörensen, S. (2001). Gender differences in self-concept and psychological well-being in old age: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(4), 195-213. doi: 10.1093/geronb/56.4.P195
- Plant, E. A., & Devine, P. G. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 811-832. doi: 10.1037/0022-3514.75.3.811

- Poiret, C. (2005). Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques : Quelques enseignements du débat nord-américain. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21(1), 195-226.
- Ponthieux, S. (2014). L'inégalité des revenus d'activité et les niveaux de vie des femmes et des hommes - Une comparaison entre cinq pays de l'Union Européenne. *Economie et Statistique*(469-470), 85-119.
- Potter, J. (2003). Discursive psychology: Between method and paradigm. *Discourse & Society*, 14, 783-795. doi: 10.1177/09579265030146005
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1997). Effect of race on promotions to top management in a federal department. *Academy of Management Journal*, 40(1), 112-128. doi: 10.2307/257022
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2002). Exploring the influence of decision makers' race and gender on actual promotions to top management. *Personnel Psychology*, 55, 397-428. doi: 10.1111/j.1744-6570.2002.tb00115.x
- Pruvost, G. (2007). La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : L'ascension atypique des femmes commissaires. *Sociologie du Travail*, 49(1), 84-99. doi: 10.1016/j.socotra.2006.12.003
- Purdie-Vaughns, V., & Eibach, R. P. (2008). Intersectional invisibility: The distinctive advantages and disadvantages of multiple subordinate-group identities. *Sex Roles*, 59, 377-391. doi: 10.1007/s11199-008-9424-4
- Purnel, J. Q., peppone, L. K., Alcaraz, K., McQueen, A., Guido, J. J., Carroll, J. K., . . . Morrow, G. R. (2012). Perceived discrimination, psychological distress, and current smoking status: Results from the behavioral risk factor surveillance system reactions to race module, 2004-2008. *American Journal of Public Health*, 102(5), 844-851. doi: 10.2105/AJPH.2012.300694
- Rabl, T. (2010). Age discrimination, and achievement motives: A study of German employees. *Personnel Review*, 39(4), 448-467. doi: 10.1108/00483481011045416

- Rasmussen, K. G. (1984). Nonverbal behavior, verbal behavior, resumé credentials, and selection interview outcomes. *Journal of Applied Psychology, 69*(4), 551-556. doi: 10.1037/0021-9010.69.4.551
- Raza, S. M., & Carpenter, B. N. (1987). A model of hiring decisions in real employment interviews. *Journal of Applied Psychology, 72*(4), 596-603. doi: 10.1037/0021-9010.72.4.596
- Redman, T., & Snape, E. (2006). The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: Is social support a buffer? *British Journal of Management, 17*, 167-175. doi: 10.1111/j.1467-8551.2006.00492.x
- Reitzes, D. C., Mutran, E. J., & Fernandez, M. E. (1996). Does retirement hurt well-being? Factors influencing self-esteem and depression among retirees and workers. *The Gerontologist, 36*(5), 649-656. doi: 10.1093/geront/36.5.649
- Rémillon, D. (2006). *L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés* (document de travail). Paris : Centre d'études de l'emploi.
- Richardson, A., & Loubier, C. (2008). Intersectionality and leadership. *International Journal of Leadership Studies, 3*(2), 142-161.
- Richardson, B., Webb, J., Webber, L., & Smith, K. (2013). Age discrimination in the evaluation of job applicants. *Journal of Applied Social Psychology, 43*, 35-44. doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.00979.x
- Rodeheaver, D. (1990). Labor market progeria. *Generations, 14*(3), 53-58.
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1976a). The influence of age stereotypes on managerial decisions. *Journal of Applied Psychology, 61*(4), 428-432. doi: 10.1037/0021-9010.61.4.428
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1976b). The nature of job-related age stereotypes. *Journal of Applied Psychology, 61*(2), 180-183. doi: 10.1037/0021-9010.61.2.180
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1977). Too old or not too old. *Harvard Business Review, 55*(6), 97-106.

- Rosen, B., Jerdee, T. H., & Lunn, R. O. (1981). Effects of performance appraisal format, age, and performance level on retirement decisions. *Journal of Applied Psychology, 66*(4), 515-519. doi: 10.1037/0021-9010.66.4.515
- Rosette, A. S., & Tost, L. P. (2010). Agentic women and communal leadership: How role prescriptions confer advantage to top women leaders. *Journal of Applied Psychology, 95*(2), 221-235. doi: 10.1037/a0018204
- Ruggs, E. N., Hebl, M. R., Singletary, S., & Fa-Kaji, W. N. (2014). Selection biases that emerge when age meets gender. *Journal of Managerial Psychology, 29*(8), 1028-1043. doi: 10.1108/JMP-07-2012-0204
- Rupp, D. E., Vodanovich, S. J., & Credé, M. (2006). Age bias in the workplace: The impact of ageism and causal attributions. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(6), 1337-1364. doi: 10.1111/j.0021-9029.2006.00062.x
- Saba, T., & Guérin, G. (2005). Extending employment beyond retirement age: The case of health care managers in Quebec. *Public Personnel Management, 34*(2), 195-214. doi: 10.1177/009102600503400205
- Saks, A. M., & Waldman, D. A. (1998). The relationship between age and job performance evaluations for entry-level professionals. *Journal of Organizational Behavior, 19*, 409-419. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199807)19:4<409::AID-JOB842>3.0.CO;2-6
- Salthouse, T. A. (1996). The processing-speed theory of adult age differences in cognition. *Psychological Review, 103*(3), 403-428. doi: 10.1037/0033-295X.103.3.403
- Sanchez-Hucles, J. V. (1997). Jeopardy not bonus status for african american women in the work force: why does the myth of advantage persist? *American Journal of Community Psychology, 25*(5), 565-580. doi: 10.1023/A:1024678732098
- Sayers, R. C. (2012). The cost of being female: Critical comment on Block. *Journal of Business Ethics, 106*(4), 519-524. doi: 10.1007/s10551-011-1017-4
- Schaie, K. W. (1996). Intellectual development in adulthood. In J. E. Birren, & K. W. Schaie (Eds.), *Handbook of the psychology of aging* (pp. 266-286). San Diego: Academic Press.

- Schmader, T., Whitehead, J., & Wysocki, V. H. (2007). A linguistic comparison of letters of recommendation for male and female chemistry and biochemistry job applicants. *Sex Roles, 57*, 509-514. doi: 10.1007/s11199-007-9291-4
- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002). The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups. *European Review of Social Psychology, 12*, 167-199. doi: 10.1080/14792772143000058
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Kobrynowicz, D., & Owen, S. (2002). Perceiving discrimination against one's gender group has different implications for well-being in women and men. *Personality and social psychology bulletin, 28*, 197-210. doi: 10.1177/0146167202282006
- Schmitt, M. T., Spears, R., & Branscombe, N. R. (2003). Constructing a minority group identity out of shared rejection: The case of international students. *European Journal of Social Psychology, 33*(1), 1-12. doi: 10.1002/ejsp.131
- Schoemann, A. M., & Branscombe, N. R. (2010). Looking young for your age: Perceptions of anti-aging actions. *European Journal of Social Psychology, 40*, 1-14. doi: 10.1002/ejsp.738
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Hoboken, NJ: Taylor and francis.
- Service Public. (2014). *Retraite dans le privé : Âge minimum de départ à la retraite*. Récupéré sur www.service-public.fr: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F14043.xhtml#Ref>
- Shields, S. A. (2008). Gender: An intersectionality approach. *Sex Roles, 59*, 301-311. doi: 10.1007/s11199-008-9501-8
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Goldberg, C. B. (2003). Work attitudes and decisions as a function of manager age and employee age. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 529-537. doi: 10.1037/0021-9010.88.3.529

- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445. doi: 10.1037/1082-989X.7.4.422
- Shultz, K. S., Morton, K. R., & Weckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 45-57. doi: 10.1006/jvbe.1997.1610
- Simien, E. M. (2007). Critical perspectives on gender and politics. *Politics and Gender*(2), 264-271.
- Sims, M., Diez-Roux, A. V., Dudley, A., Gebreab, S., Wyatt, S. B., Bruce, M. A., . . . Taylor, H. A. (2012). Perceived discrimination and hypertension among African Americans in the Jackson Heart Study. *American Journal of Public Health*, 102(2), 258-265. doi: 10.2105/AJPH.2011.300523
- Singer, M. S. (1986). Age stereotypes as a function of profession. *The Journal of Social Psychology*, 126(5), 691-692. doi: 10.1080/00224545.1986.9713647
- Singletary, S. L., & Hebl, M. R. (2009). Compensatory strategies for reducing interpersonal discrimination: The effectiveness of acknowledgments, increased positivity, and individuating information. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 797-805. doi: 10.1037/a0014185
- Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management*, 13(1), 78-89. doi: 10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N., & Thornton III, G. C. (2010). Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22(1), 5-19.
- Sontag, S. (1972). The double standard of aging. *Saturday Review Associates*, 55(39), 29-38.
- Stevanovic, B., & Mosconi, N. (2007). Les représentations des métiers des adolescent(e-s) scolarisé(e-s) dans l'enseignement secondaire. *Revue Française de Pédagogie*, 161, 53-68.

- Stone, D. L., Hosoda, M., Lukaszewski, K. M., & Phillips, T. N. (2008). Methodological problems associated with research on unfair discrimination against racial minority. *Human Resource Management Review, 18*(4), 243-258. doi: 10.1016/j.hrmr.2008.06.001
- Stuhlmacher, A. F., & Poitras, J. (2010). Gender and job role congruence: A field study of trust in labor mediators. *Sex Roles, 63*, 489-499. doi: 10.1007/s11199-010-9844-9
- Suquet, M., & Moliner, P. (2009). Exercer un métier du sexe opposé : Quelles différences entre les hommes et les femmes? *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*(81), 25-39. doi: 10.3917/cips.081.0025
- Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(2), 199-214. doi: 10.1037/0022-3514.68.2.199
- Taylor, P., & Walker, A. (1998). Employers and older workers: Attitudes and employment practices. *Ageing and Society, 18*, 641-658.
- Teuscher, U., & Teuscher, C. (2007). Reconsidering the double standard of aging: Effects of gender and sexual orientation on facial attractiveness ratings. *Personality and Individual Differences, 42*, 631-639. doi: 10.1016/j.paid.2006.08.020
- Thorsen, S., Rugulies, R., Longaard, K., Borg, V., Thielen, K., & Bjorner, J. B. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 85*(4), 437-445. doi: 10.1007/s00420-011-0689-5
- Tougas, F., Beaton, A. M., & Laplante, J. (2005). Le sexisme, un barrage à deux voies : La résistance à l'intégration des femmes dans un secteur traditionnellement masculin. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*(67-68), 23-32. doi: 10.3917/cips.067.0023
- Tougas, F., Rinfret, N., Beaton, A. M., Laplante, J., & Ngo Manguelle, C. (2009). Discrimination de sexe au féminin et au masculin : Différentes vulnérabilités, différentes réactions. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 22*(2), 71-90.

- Tuckman, J., & Lorge, I. (1952). Attitudes toward older workers. *Journal of Applied Psychology, 36*(3), 149-153. doi: 10.1037/h0061650
- Turek, K., & Perek-Bialas, J. (2013). The role of employers opinions about skills and productivity of older workers: Exemple of Poland. *Employee Relations, 35*(6), 648-664. doi: 10.1108/ER-04-2013-0039
- Urbanos-Garrido, R. M., & Lopez-Valcarcel, B. G. (2014). The influence of the economic crisis on the association between unemployment and health: An empirical analysis for Spain. *European Journal of Health Economics, 16*(2), 175-184. doi: 10.1007/s10198-014-0563-y
- Urbina, S. (2004). *Essentials of psychological testing*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Vallieres, E. F., & Vallerand, R. J. (1990). Traduction et validation canadienne-française de l'échelle de l'estime de soi de Rosenberg. *International Journal of Psychology, 25*, 305-316. doi: 10.1080/00207599008247865
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development review, 36*(2), 309-330. doi: 10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x
- van Dijk, T. A. (2012). A note on epistemics and discourse analysis. *British Journal of Social Psychology, 51*, 478-485. doi: 10.1111/j.2044-8309.2011.02044.x
- Veenstra, G. (2011). Race, gender, class, and sexual orientation: Intersecting axes of inequality and self-rated health in Canada. *International Journal for Equity in Health, 10*(3), 1-11. doi: 10.1186/1475-9276-10-3
- Veenstra, G. (2013). The gendered nature of discriminatory experiences by race, class, and sexuality: A comparison of intersectionality theory and the subordinate male target hypothesis. *Sex Roles, 68*, 646-659. doi: 10.1007/s11199-012-0243-2
- von Hippel, C., Kalokerinos, E. K., & Henry, J. D. (2013). Stereotype threat older employees: Relationship with job attitudes and turnover intentions. *Psychology and Aging, 28*(1), 17-27. doi: 10.1037/a0029825

- Wallen, A. S., Mor, S., & Devine, B. A. (2014). It's about respect: Gender-professional identity integration affects male nurses' job attitudes. *psychology of Men and Masculinity*, *15*(3), 305-312. doi: 10.1037/a0033714
- Wanner, R. A., & McDonald, L. (1983). Ageism in the labor market: Estimating earnings discrimination against older workers. *The Journal of Gerontology*, *38*(6), 738-744. doi: 10.1093/geronj/38.6.738
- Warner, D. F., & Brown, T. H. (2011). Understanding how race/ethnicity and gender define age-trajectories of disability: An intersectionality approach. *Social Science & Medicine*, *72*, 1236-1248. doi: 10.1016/j.socscimed.2011.02.034
- Warner, L. R. (2008). A best practices guide to intersectional approaches in psychological research. *Sex Roles*, *59*, 454-463. doi: 10.1007/s11199-008-9504-5
- Warr, P., & Pennington, J. (1994). Occupational age-grading: Jobs for older and younger nonmanagerial employees. *Journal of Vocational Behavior*, *45*, 328-346. doi: 10.1006/jvbe.1994.1039
- Weichselbaumer, D. (2000). *Is it sex or personality? The impact of sex-stereotypes on discrimination in applicant selection*. Working Paper No.0011, University of Linz.
- Wetherell, M., Stiven, H., & Potter, J. (1987). Unequal egalitarianism: A preliminary study of discourses concerning gender and employment opportunities. *British Journal of Social Psychology*, *26*, 59-71. doi: 10.1111/j.2044-8309.1987.tb00761.x
- White, M. J., & White, G. B. (2006). Implicit and explicit occupational gender stereotypes. *Sex Roles*, *55*, 259-266. doi: 10.1007/s11199-006-9078-z
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: Examining the 'Double Jeopardy' effect. *Social Indicators Research*, *114*(3), 875-890. doi: 10.1007/s11205-012-0177-7
- Willemsen, T. M. (2002). Gender typing of the successful manager - A stereotype reconsidered. *Sex Roles*, *46*(11/12), 385-391. doi: 10.1023/A:1020409429645

- Williams, D. R., & Mohammed, S. A. (2009). Discrimination and racial disparities in health: Evidence and needed research. *Journal of Behavioral Medicine*, 32(1), 20-47. doi: 10.1007/s10865-008-9185-0
- Wilson, M., Parker, P., & Kan, J. (2007). Age biases in employment: Impact of talent shortages and age on hiring. *Business Review*, 9(1), 33-41.
- Wood, R. G., Corcoran, M. E., & Courant, P. N. (1993). Pay differences among the highly paid: The male-female earnings gap in lawyers' salaries. *Journal of Labor Economics*, 11(3), 417-441.
- Zander, U., Zander, L., Gaffney, S., & Olsson, J. (2010). Intersectionality as a new perspective in international business research. *Scandinavian Journal of Management*, 26, 457-466. doi: 10.1016/j.scaman.2010.09.011
- Zinn, M. B., & Dill, B. T. (1996). Theorizing difference from multiracial feminism. *Feminist Studies*, 22(2), 321-331. doi: 10.2307/3178416

« Vieillir, ce n'est pas un boulot pour les poules mouillées, hein ? »

Insomnie, Stephen King

Table des matières des annexes

Annexe 1 : Matériel étude 1 – Script d’entretien poste d’avocat, jeune candidat (masculin et féminin).....	232
Annexe 2 : Matériel étude 1 – Script d’entretien poste d’avocat, candidat senior (masculin et féminin).....	235
Annexe 3 : Matériel étude 1 – Script d’entretien poste de boulanger, jeune candidat (masculin et féminin).....	238
Annexe 4 : Matériel étude 1 – Script d’entretien poste de boulanger, candidat senior (masculin et féminin).....	241
Annexe 5 : Matériel étude 1 – Exemple de questionnaire administré (candidat féminin jeune ou senior, poste d’avocat).....	244
Annexe 6 : Matériel étude 2 – Fiche de poste « emploi féminin ».....	251
Annexe 7 : Matériel étude 2 – Fiche de poste « emploi masculin ».....	252
Annexe 8 : Matériel étude 2 – Curriculum vitae jeune candidat (exemple masculin).....	253
Annexe 9 : Matériel étude 2 – Curriculum vitae candidat senior (exemple féminin).....	254
Annexe 10 : Matériel étude 2 – Exemple de questionnaire administré (candidat masculin, jeune ou senior).....	255
Annexe 11 : Matériel étude 3 – Exemple de questionnaire administré aux participants salariés	265
Annexe 12 : Nouveau Chapitre de Thèse – Formation doctorale	270

Annexe 1 : Matériel étude 1 – Script d’entretien poste d’avocat, jeune candidat (masculin et féminin)

(Recruteur) **Bonjour, M. **** ?**

(Candidat) Oui c’est ça, bonjour

(R) **J’ai reçu votre CV, et je souhaiterai vous poser quelques questions, afin d’obtenir quelques informations supplémentaires.**

(C) Oui bien sur

(R) **Alors, vous postulez pour l’offre d’emploi d’avocat ? C’est moi qui m’occupe de ce dossier.**

(C) Ok

(R) **Comme vous avez pu le voir, l’annonce est assez brève, je vais vous présenter le poste un peu plus en détail. Il s’agit d’un poste proposé en contrat à durée déterminée, pour une durée de 3 ans. Concernant les exigences de l’entreprise : le client souhaite une personne qui possède au moins 5 ans d’expérience. Concernant le poste : inséré au sein d’un cabinet d’avocat international, dans une équipe de sept personnes, intervenant sur tous les pans du droit immobilier. Passons aux activités à effectuer : sachez que chaque collaborateur de l’équipe est amené à intervenir dans plusieurs domaines du droit immobilier. Vous interviendrez dans le secteur de l’acquisition immobilière, dans celui de la gestion du bail commercial, d’urbanisme, de construction et de financement immobilier. L’entreprise recherche une personne ayant une bonne mobilité, car de nombreux déplacements seront à prévoir.**

(R) **Passons à vous, J’aimerais connaître votre cursus de formation ?**

(C) Et bien, après mon bac ES, je me suis inscrit à la fac de droit à tout juste 18 ans. Et j’ai obtenu un master spécialité droit des opérations immobilières en 2006.....

(R) Très bien, c’est effectivement la formation adéquate pour ce type de poste. Hum, je n’ai pas votre CV sous les yeux, pouvez-vous me dire si vous avez complété ce master par une formation de l’ICH ?

(C) Hum, oui tout à fait. A la fin de mon master j’ai poursuivi mes études par une formation complémentaire en études économiques et juridiques appliquées à la construction et à l’habitation.

(R) Ok. Pouvez-vous me décrire votre parcours professionnel, de manière succincte ?

(C) Oui, j’ai obtenu mon master 2 en 2006. Pendant ces deux années, j’ai eu l’occasion de faire deux stages. J’ai effectué le 1^{er} dans une société d’avocat spécialisé dans le conseil juridique et fiscal des entreprises. Je rédigeais essentiellement des baux commerciaux. Le second stage que j’ai effectué, c’était dans une entreprise spécialisée dans l’urbanisme et l’architecture, j’y suis restée 4 mois. Après avoir terminé le master, j’ai trouvé du travail dans une société de conseil en habitat et urbanisme.

(R) Très bien, combien de temps avez-vous travaillé avant de vous retrouver sur le marché du travail ?

(C) J’ai travaillé 5 ans dans cette société.

(R) Quelles étaient vos tâches quotidiennes ?

(C) En général, je m’occupais des dossiers relevant de toutes les variantes du droit immobilier. La construction, la copropriété, les baux, la vente immobilière et l’urbanisme.

(R) Avez-vous de l’expérience en financement immobilier ? Comme je le disais tout à l’heure, vous serez parfois amené à travailler dans ce domaine.

(C) J’ai bien sur des connaissances théoriques, que j’ai appris pendant mes études. J’ai aussi découvert ce domaine dans l’un de mes stages, mais je n’ai pas vraiment pratiqué cela dans mon précédent emploi. Mais je suis sûr de maîtriser rapidement ces aspects.

(R) Ok. Pouvez-vous m’expliquer pourquoi vous êtes sur le marché du travail ?

(C) Et bien je suis sur le marché du travail depuis quelques mois, l’entreprise qui m’embauchait a effectué des licenciements économiques.

(R) Hum, l’entreprise est d’envergure internationale, et souhaite dans l’idéal une personne ayant un très bon niveau d’anglais ?

(C) Mon niveau d’anglais est plutôt bon, je me débrouille bien face à l’anglais écrit. A l’oral, je suis capable de suivre une conversation, mais je ne suis pas bilingue.

(R) Alors, pour finir, ce poste à pourvoir est avant tout un métier de contact, mais également un métier difficile et prenant. L’entreprise désire donc embaucher une personne dynamique, dotée d’un excellent relationnel et d’une grande capacité de rigueur de travail. Pensez-vous correspondre à cela ?

(C) Oui tout à fait, j’ai 27 ans et je suis une personne très dynamique et rigoureuse dans mon travail. Je l’ai prouvé dans le passé durant mon parcours professionnel.

Annexe 2 : Matériel étude 1 – Script d’entretien poste d’avocat, candidat senior (masculin et féminin)

(Recruteur) **Bonjour, M. **** ?**

(Candidat) Oui c’est ça, bonjour

(R) **J’ai reçu votre CV, et je souhaiterai vous poser quelques questions, afin d’obtenir quelques informations supplémentaires.**

(C) Oui bien sur

(R) **Alors, vous postulez pour l’offre d’emploi d’avocat ? C’est moi qui m’occupe de ce dossier.**

(C) Ok

(R) **Comme vous avez pu le voir, l’annonce est assez brève, je vais vous présenter le poste un peu plus en détail. Il s’agit d’un poste proposé en contrat à durée déterminée, pour une durée de 3 ans. Concernant les exigences de l’entreprise : le client souhaite une personne qui possède au moins 5 ans d’expérience. Concernant le poste : inséré au sein d’un cabinet d’avocat international, dans une équipe de sept personnes, intervenant sur tous les pans du droit immobilier. Passons aux activités à effectuer : sachez que chaque collaborateur de l’équipe est amené à intervenir dans plusieurs domaines du droit immobilier. Vous interviendrez dans le secteur de l’acquisition immobilière, dans celui de la gestion du bail commercial, d’urbanisme, de construction et de financement immobilier. L’entreprise recherche une personne ayant une bonne mobilité, car de nombreux déplacements seront à prévoir.**

(R) **Passons à vous, J’aimerais connaître votre cursus de formation ?**

(C) Et bien, j’ai un parcours assez atypique puisque j’ai obtenu une licence de droit en 1979. J’ai ensuite trouvé du travail dans le domaine de l’immobilier, où j’y ai travaillé pendant 25 ans. A 46 ans, j’ai décidé de reprendre mes études à l’université, afin de pouvoir devenir avocat. Je possède à présent un master spécialité droit des opérations immobilières...

(R) Très bien, c'est effectivement la formation adéquate pour ce type de poste. Hum, je n'ai pas votre CV sous les yeux, pouvez-vous me dire si vous avez complété ce master par une formation de l'ICH ?

(C) Hum, oui tout à fait. A la fin de mon master j'ai poursuivi mes études par une formation complémentaire en études économiques et juridiques appliquées à la construction et à l'habitation.

(R) Ok. Pouvez-vous me décrire votre parcours professionnel, de manière succincte ?

(C) Oui, j'ai obtenu mon master 2 en 2006. Pendant ces deux années, j'ai eu l'occasion de faire deux stages. J'ai effectué le 1^{er} dans une société d'avocat spécialisé dans le conseil juridique et fiscal des entreprises. Je rédigeais essentiellement des baux commerciaux. Le second stage que j'ai effectué, c'était dans une entreprise spécialisée dans l'urbanisme et l'architecture, j'y suis restée 4 mois. Après avoir terminé le master, j'ai trouvé du travail dans une société de conseil en habitat et urbanisme.

(R) Très bien, combien de temps avez-vous travaillé avant de vous retrouver sur le marché du travail ?

(C) J'ai travaillé 5 ans dans cette société.

(R) Quelles étaient vos tâches quotidiennes ?

(C) En général, je m'occupais des dossiers relevant de toutes les variantes du droit immobilier. La construction, la copropriété, les baux, la vente immobilière et l'urbanisme.

(R) Avez-vous de l'expérience en financement immobilier ? Comme je le disais tout à l'heure, vous serez parfois amené à travailler dans ce domaine.

(C) J'ai bien sur des connaissances théoriques, que j'ai apprises pendant mes études. J'ai aussi découvert ce domaine dans l'un de mes stages, mais je n'ai pas vraiment pratiqué cela dans mon précédent emploi. Mais je suis sûr de maîtriser rapidement ces aspects.

(R) Ok. Pouvez-vous m'expliquer pourquoi vous êtes sur le marché du travail ?

(C) Et bien je suis sur le marché du travail depuis quelques mois, l'entreprise qui m'embauchait a effectué des licenciements économiques.

(R) Hum, l’entreprise est d’envergure internationale, et souhaite dans l’idéal une personne ayant un très bon niveau d’anglais ?

(C) Mon niveau d’anglais est plutôt bon, je me débrouille bien face à l’anglais écrit. A l’oral, je suis capable de suivre une conversation, mais je ne suis pas bilingue.

(R) Alors, pour finir, ce poste à pourvoir est avant tout un métier de contact, mais également un métier difficile et prenant. L’entreprise désire donc embaucher une personne dynamique, dotée d’un excellent relationnel et d’une grande capacité de rigueur de travail. Pensez-vous correspondre à cela ?

(C) Oui tout à fait, j’ai 53 ans et je suis une personne très dynamique et rigoureuse dans mon travail. Je l’ai prouvé dans le passé durant mon parcours professionnel.

Annexe 3 : Matériel étude 1 – Script d’entretien poste de boulanger, jeune candidat (masculin et féminin)

(Recruteur) **Bonjour, M. **** ?**

(Candidat) Oui c’est ça, bonjour

(R) **J’ai reçu votre CV, et je souhaiterai vous poser quelques questions, afin d’obtenir quelques informations supplémentaires.**

(C) Oui bien sur

(R) **Alors, vous postulez pour l’offre d’emploi en boulangerie n’est-ce pas ? C’est moi qui m’occupe de ce dossier.**

(C) Ok

(R) **Comme vous avez pu le voir, l’annonce est assez brève, je vais vous présenter le poste un peu plus en détail : il s’agit d’un poste proposé en contrat à durée déterminée, pour une durée de 3 ans. Concernant les exigences de l’entreprise : le client souhaite une personne qui possède au moins 5 ans d’expérience. Concernant le poste : il intègre une équipe de deux personnes. Passons aux activités à effectuer : vous vous occuperez essentiellement de la fabrication du pain, pesée, façonnage, pétrissage, et cuisson de tous types de pain. Vous réaliserez occasionnellement et selon les besoins la préparation de pâtisseries. Vous travaillerez 6 jours par semaine (weekend inclus), à partir de 5 heures et jusqu’à environ 11h30. Sachez que l’emploi du temps peut être modifié selon les périodes de l’année.**

(R) **Passons à vous, J’aimerais connaître votre cursus de formation ?**

(C) Et bien, je possède un CAP boulangerie.

(R) **Très bien, hum, je n’ai pas votre CV sous les yeux, possédez-vous un brevet professionnel ? Il est fortement souhaité pour le poste.**

(C) Oui, j’ai eu mon brevet professionnel il y a 5 ans.

(R) Pouvez-vous me décrire votre parcours professionnel, de manière succincte ?

(C) Oui, j’ai commencé mon Cap en 2002, j’avais euh ... 18 ans. J’ai obtenu mon diplôme en 2004. Pendant le Cap, j’ai été boulanger stagiaire dans une boulangerie de quartier. J’ai donc poursuivi par un Brevet professionnel en boulangerie, que j’ai eu en 2006. Pendant ces deux années, j’ai été apprenti boulanger, toujours dans une boulangerie pâtisserie de quartier.

(R) Très bien, combien de temps avez-vous travaillé avant de vous retrouver sur le marché du travail ?

(C) Hum, à la fin de mon contrat d’apprentissage, j’ai rapidement trouvé du travail dans une autre boulangerie. En fait, la boulangerie dans laquelle je travaillais pendant mon apprentissage ne pouvait pas m’embaucher.

(R) Quelles étaient vos tâches quotidiennes ?

(C) En général, je m’occupais du pétrissage du pain ordinaire, de pains spéciaux au levain, de pâte à croissant, et des brioches. Je m’occupais aussi du façonnage manuel. Je dressais les tartes aux fruits, et les préparations salées. Également ce qui concerne la mise au four à la pelle, je surveillais les cuissons. Et enfin, je nettoçais le fournil.

(C) Ah oui, occasionnellement, je m’occupais de pâtisseries : pâtes sucrées, et réalisation de crèmes citron et ganaches chocolat.

(R) Ah oui, vous vous occupez de pâtisseries ? Vous avez suivi une formation complémentaire en pâtisserie ?

(C) Hum, non. J’y avais pensé à la fin du CAP, mais ce n’est pas obligatoire pour entrer en BP. Mais par chance, j’ai pu apprendre quelques notions de pâtisseries pendant mon parcours professionnel. On va dire que je ne me débrouille pas trop mal en pâtisserie.

(R) Ok. Pouvez-vous m’expliquer pourquoi vous êtes sur le marché du travail ?

(C) Et bien je suis sur le marché du travail depuis quelques mois, l’entreprise qui m’embauchait a malheureusement fermé.

(R) Hum, la zone de l’entreprise étant assez touristique en été, l’entreprise souhaite dans l’idéal une personne ayant un bon niveau d’anglais ?

(C) Mon niveau d’anglais est assez moyen, je me débrouille bien face à l’anglais écrit. A l’oral, je suis capable de comprendre, mais j’avoue que parler anglais n’est pas une chose facile. Mais je pense pouvoir m’adapter.

(R) Alors, pour finir, le métier de boulanger est avant tout un métier de contact, mais également un métier difficile et prenant. L’entreprise désire donc embaucher une personne dynamique, dotée d’un excellent relationnel et d’une grande capacité de rigueur de travail. Pensez-vous correspondre à cela ?

(C) Oui tout à fait, j’ai 27 ans et je suis une personne très dynamique et rigoureuse dans mon travail. Je l’ai prouvé dans le passé durant mon parcours professionnel.

Annexe 4 : Matériel étude 1 – Script d’entretien poste de boulanger, candidat senior (masculin et féminin)

(Recruteur) **Bonjour, M. **** ?**

(Candidat) Oui c’est ça, bonjour

(R) **J’ai reçu votre CV, et je souhaiterai vous poser quelques questions, afin d’obtenir quelques informations supplémentaires.**

(C) Oui bien sur

(R) **Alors, vous postulez pour l’offre d’emploi en boulangerie n’est-ce pas ? C’est moi qui m’occupe de ce dossier.**

(C) Ok

(R) **Comme vous avez pu le voir, l’annonce est assez brève, je vais vous présenter le poste un peu plus en détail : il s’agit d’un poste proposé en contrat à durée déterminée, pour une durée de 3 ans. Concernant les exigences de l’entreprise : le client souhaite une personne qui possède au moins 5 ans d’expérience. Concernant le poste : il intègre une équipe de deux personnes. Passons aux activités à effectuer : vous vous occuperez essentiellement de la fabrication du pain, pesée, façonnage, pétrissage, et cuisson de tous types de pain. Vous réaliserez occasionnellement et selon les besoins la préparation de pâtisseries. Vous travaillerez 6 jours par semaine (weekend inclus), à partir de 5 heures et jusqu’à environ 11h30. Sachez que l’emploi du temps peut être modifié selon les périodes de l’année.**

(R) **Passons à vous, J’aimerais connaître votre cursus de formation ?**

(C) Et bien, je possède un CAP boulangerie.

(R) **Très bien, hum, je n’ai pas votre CV sous les yeux, possédez-vous un brevet professionnel ? Il est fortement souhaité pour le poste.**

(C) Oui, j’ai eu mon brevet professionnel il y a 5 ans.

(R) Pouvez-vous me décrire votre parcours professionnel, de manière succincte ?

(C) Oui, comme vous l’avez certainement relevé sur le CV, j’ai suivi une reconversion professionnelle puisque j’ai travaillé pendant environ 26 ans dans le secteur de la vente. A 45 ans, j’ai souhaité reprendre mes études, et j’ai obtenu mon CAP en 2004. Pendant le Cap, j’ai été boulanger stagiaire dans une boulangerie de quartier. J’ai donc poursuivi par un Brevet professionnel en boulangerie, que j’ai eu en 2006. Pendant ces deux années, j’ai été apprenti boulanger, toujours dans une boulangerie pâtisserie de quartier.

(R) Très bien, combien de temps avez-vous travaillé avant de vous retrouver sur le marché du travail ?

(C) Hum, à la fin du BP, j’ai rapidement trouvé du travail dans une boulangerie.

(R) Quelles étaient vos tâches quotidiennes ?

(C) En général, je m’occupais du pétrissage du pain ordinaire, de pains spéciaux au levain, de pâte à croissant, et des brioches. Je m’occupais aussi du façonnage manuel. Je dressais les tartes aux fruits, et les préparations salées. Egalement ce qui concerne la mise au four à la pelle, je surveillais les cuissons. Et enfin, je nettoyait le fournil.

(C) Ah oui, occasionnellement, je m’occupais de pâtisseries : pâtes sucrées, et réalisation de crèmes citron et ganaches chocolat.

(R) Ah oui, vous vous occupez de pâtisseries ? Vous avez suivi une formation complémentaire en pâtisserie ?

(C) Hum, non. J’y avais pensé à la fin du CAP, mais ce n’est pas obligatoire pour entrer en BP. Mais par chance, j’ai pu apprendre quelques notions de pâtisseries pendant mon parcours professionnel. On va dire que je ne me débrouille pas trop mal en pâtisserie.

(R) Ok. Pouvez-vous m’expliquer pourquoi vous êtes sur le marché du travail ?

(C) Et bien je suis sur le marché du travail depuis quelques mois, l’entreprise qui m’embauchait a malheureusement fermé.

(R) Hum, la zone de l’entreprise étant assez touristique en été, l’entreprise souhaite dans l’idéal une personne ayant un bon niveau d’anglais ?

(C) Mon niveau d’anglais est assez moyen, je me débrouille bien face à l’anglais écrit. A l’oral, je suis capable de comprendre, mais j’avoue que parler anglais n’est pas une chose facile. Mais je pense pouvoir m’adapter.

(R) Alors, pour finir, le métier de boulanger est avant tout un métier de contact, mais également un métier difficile et prenant. L’entreprise désire donc embaucher une personne dynamique, dotée d’un excellent relationnel et d’une grande capacité de rigueur de travail. Pensez-vous correspondre à cela ?

(C) Oui tout à fait, j’ai 53 ans et je suis une personne très dynamique et rigoureuse dans mon travail. Je l’ai prouvé dans le passé durant mon parcours professionnel.

Annexe 5 : Matériel étude 1 – Exemple de questionnaire administré (candidat féminin jeune ou senior, poste d’avocat)



Madame, Monsieur,

*Nous vous proposons de participer à une **enquête** qui nous permet d'étudier l'apport de l'**expertise** dans l'évaluation de curriculum vitae. En effet, l'année dernière nous avons fait passer ce questionnaire à des professionnels et à des experts en matière de recrutement.*

*Votre tâche consistera à écouter l'**extrait d'un entretien téléphonique**, entre un chargé de recrutement et un candidat, en vue d'une possible embauche. Ensuite, vous répondrez à quelques questions. **Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse**. L'important est de comprendre la manière de procéder, et de savoir si l'expertise permet une analyse plus élaborée des CV.*

** Concrètement, vous devrez indiquer :*

- a) si le candidat pourrait être retenu pour un entretien d'embauche,*
- b) si le candidat pourrait être embauché,*
- c) la performance du candidat durant l'entretien téléphonique,*
- d) si le candidat dispose, oui ou non, de certaines caractéristiques personnelles ;*

** Enfin, vous devez rédiger vos conclusions écrites et argumentées pour justifier votre évaluation.*

NB : *Le processus de recrutement comporte **plusieurs étapes**. La découverte et la sélection d'un CV en constituent la 1^{ère} étape. En général, dans les sociétés de recrutement, **un entretien téléphonique avec le candidat est une étape préalable à l'entretien d'embauche, puis à l'embauche potentielle**. Vous allez donc écouter l'extrait d'un entretien téléphonique, celui-ci dure en général entre 15 et 20 minutes. Nous vous soumettons ici un **extrait de 3 minutes** de cet entretien.*

Nous vous remercions par avance de votre collaboration et vous assurons que votre participation à ce programme restera confidentielle.

Vous allez entendre l’extrait de l’entretien téléphonique de Marie B., postulant à une offre d’emploi d’avocat en droit immobilier. Veuillez l’écouter attentivement, celui-ci ne sera présenté qu’une seule fois. Vous pouvez prendre des notes si vous le souhaitez.

Merci de bien vouloir répondre aux questions ci-dessous, en vous basant sur l’extrait de l’entretien téléphonique de Marie B. que vous venez d’entendre.

a) estimez la probabilité que cette candidate obtienne un entretien d’embauche (cochez la case qui correspond, selon vous, au pourcentage le plus approprié)

0%	15%	30%	45%	60%	75%	100%

b) si elle obtenait un entretien ; estimez, en %, la chance que cette candidate soit embauchée (cochez la case qui correspond, selon vous, au pourcentage le plus approprié)

0%	15%	30%	45%	60%	75%	100%

c) quelle a été, selon vous, la performance de la candidate durant l’entretien téléphonique ? (cochez la case qui correspond, selon vous, au pourcentage le plus approprié)

0%	15%	30%	45%	60%	75%	100%

d) Quelle appréciation donnez-vous à la candidate, concernant :

- sa qualification professionnelle (G étant l’appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G

- sa forme physique (G étant l’appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G

- son dynamisme (G étant l’appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G

- ses compétences relationnelles (G étant l’appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G

- ses capacités d’organisation (G étant l’appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G

- son potentiel de développement (G étant l’appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G

- sa stabilité professionnelle (G étant l’appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G

Pour finir, merci de justifier de la façon la plus détaillée possible, les raisons de votre choix concernant l’évaluation de la candidate :

*

FICHE D’INFORMATIONS

- Votre Sexe :
- Votre Age :
- Votre Situation professionnelle :

• Merci de nous indiquer l’importance que les critères suivants ont pour vous lors d’une évaluation de ce genre (1 voulant dire que c’est un critère qui n’a pas d’importance pour vous, 7 voulant dire que ce critère a beaucoup d’importance pour vous):

- Age	1	2	3	4	5	6	7

- Sexe	1	2	3	4	5	6	7

- Expérience professionnelle	1	2	3	4	5	6	7

- Niveau scolaire	1	2	3	4	5	6	7

- Compétences professionnelles	1	2	3	4	5	6	7

- **Personnalité :**

• dynamisme	1	2	3	4	5	6	7

• compétences relationnelles	1	2	3	4	5	6	7

• capacités d’organisation	1	2	3	4	5	6	7

•stabilité professionnelle

1	2	3	4	5	6	7

En vous remerciant de votre participation.

Annexe 6 : Matériel étude 2 – Fiche de poste « emploi féminin »

Poste à pourvoir : chargé de gestion des ressources humaines (H/F)

Dans le cadre d'un remplacement, l'entreprise recherche un(e) chargé de gestion des ressources humaines pour un CDD de 3 ans.

Vous supervisez le volet organisation et évaluation du personnel : évaluation des besoins, fonction de conseil auprès du personnel, plan de formation. Vous assurez la communication interne entre la direction et le personnel et êtes le garant du climat social de l'entreprise.

Le poste requiert une expérience en RH d'au moins 3 ans, avec idéalement une solide exposition à l'international. La maîtrise de l'anglais professionnel est un plus.

La connaissance des outils informatiques est indispensable (la maîtrise des logiciels Eurecia et Cégid peuvent faire la différence).

Issu(e) d'une formation bac + 3 en ressources humaines, vous disposez impérativement de bonnes connaissances en droit social. Capable de construire des relations de confiance, vous disposez de bonnes compétences relationnelles et êtes doué(e) d'empathie.

Annexe 7 : Matériel étude 2 – Fiche de poste « emploi masculin »

Poste à pourvoir : chargé de gestion des ressources humaines (H/F)

Dans le cadre d'un remplacement, l'entreprise recherche un chargé de gestion des ressources humaines et finances pour un CDD de 3 ans.

Vous supervisez les aspects financiers et techniques : gestion des paies et rédaction des contrats de travail, gestion des litiges financiers. Vous êtes le garant de la mise en œuvre et du respect des procédures administratives et financières (achats, facturation, comptabilité).

Le poste requiert une expérience en RH d'au moins 3 ans, avec idéalement une solide exposition à l'international. La maîtrise de l'anglais professionnel est un plus.

La connaissance des outils informatiques est indispensable (la maîtrise des logiciels Eurecia et Cégid peuvent faire la différence).

Issu d'une formation bac + 3 en ressources humaines, vous disposez impérativement de bonnes connaissances en droit des finances et du travail. Force de proposition et réactif, vous êtes à l'aise avec les chiffres et vous maîtrisez les aspects de comptabilité, d'assurances, et de capital investissement.

Annexe 8 : Matériel étude 2 – Curriculum vitae jeune candidat (exemple masculin)

Chargé de gestion en ressources humaines

Pierre B. 27 ans Permis B et véhicule	36 rue du C 75017 PARIS @gmail.com tél: 06.62.36.
Expériences	
Chargé de gestion ressources humaines (CDD. juin 2011 – novembre 2012) Maisons Pierre <ul style="list-style-type: none">▪ Gestion de la formation du personnel▪ Gestion de projets (annualisation du temps de travail)▪ Suivi du budget formation	
Chargé des ressources humaines (stage. juin 2010 – juin 2011) Jeff de Bruges Exploitation <ul style="list-style-type: none">▪ Mise en place d'outils RH▪ Suivi du plan de formation▪ Gestion des paies et du plan financier RH	
Assistant RH – contrat de professionnalisation (septembre 2008 – juin 2010) Médical Air <ul style="list-style-type: none">▪ Gestion du personnel▪ Recrutement et formation	
Vendeur, commercial (CDD. juin 2008 – aout 2008) Boulangier <ul style="list-style-type: none">▪ Vente de produits électroménagers	
Cursus	
Licence professionnelle gestion ressources humaines Université Paris Descartes (septembre 2010 – juin 2011)	
BTS assistant de gestion ISEFAC Paris (septembre 2008 – juin 2010)	
Baccalauréat série B (économique et social) Lycée Paul Valéry Paris – (juin 2008)	
Compétences	
<ul style="list-style-type: none">• Gestion du personnel• Gestion financière• Connaissances en droit des finances, droit du travail et droit social• Langues : anglais (niveau moyen : lu, écrit)• Maîtrise des outils informatiques (Microsoft Office, internet)• Logiciel RH : Human Sourcing	
Centres d'intérêts	
<ul style="list-style-type: none">• Cinéma, Volley, Musique	

Annexe 9 : Matériel étude 2 – Curriculum vitae candidat senior (exemple féminin)

Chargée de gestion en ressources humaines

Marie B.
53 ans
Permis B et véhicule

36 rue du C
75017 PARIS
@gmail.com
tél: 06.62.36.

Expériences

Chargée de gestion ressources humaines (CDD, juin 2011 – novembre 2012)
Maisons Pierre

- Gestion de la formation du personnel
- Gestion de projets (annualisation du temps de travail)
- Suivi du budget formation

Chargée des ressources humaines (stage, juin 2010 – juin 2011)
Jeff de Bruges Exploitation

- Mise en place d'outils RH
- Suivi du plan de formation
- Gestion des paies et du plan financier RH

Assistante RH – contrat de professionnalisation (septembre 2008 – juin 2010)
Médical Air

- Gestion du personnel
- Recrutement et formation

Chef de rayon (mai 2000 – aout 2008)
Dreami

- Suivi du budget
- Planification des ressources

Vendeuse, commerciale (septembre 1980 – mai 2000)
Boulangier

- Vente de produits électroménagers

Cursus

Licence professionnelle gestion ressources humaines
Université Paris Descartes - (septembre 2010 – juin 2011)

BTS assistant de gestion
ISEFAC Paris - (septembre 2008 – juin 2010)

Baccalauréat série B (économique et social)
Lycée Paul Valéry Paris – (juin 1980)

Compétences

- Gestion du personnel
- Gestion financière
- Connaissances en droit des finances, droit du travail et droit social
- Langues : anglais (niveau moyen : lu, écrit)
- Maîtrise des outils informatiques (Microsoft Office, internet)
- Logiciel RH : Human Sourcing

Centres d'intérêts

- Cinéma, Volley, Musique

Annexe 10 : Matériel étude 2 – Exemple de questionnaire administré (jeune candidat masculin, poste masculin)



Madame, Monsieur, UNIVERSITÉ DE NANTES

Nous coordonnons actuellement une mission d'accompagnement et d'assistance auprès des demandeurs d'emploi. Dans le cadre de cette opération, nous sommes chargés de l'analyse de différents dossiers.

Nous vous sollicitons afin d'avoir un regard extérieur, plus objectif, sur les dossiers de candidature en vue d'une embauche dans le secteur des ressources humaines.

Il s'agit donc, pour vous, d'analyser et d'évaluer la qualité du dossier que le candidat (Pierre B.) soumet à l'employeur. Concrètement, vous devez indiquer :

- a) si le candidat pourrait être retenu pour un entretien d'embauche,*
- b) si le candidat pourrait être embauché,*
- c) le salaire de départ que le candidat recevrait s'il était embauché,*
- d) si le candidat dispose, oui ou non, de certaines caractéristiques personnelles ;*
- e) vos conclusions écrites et argumentées pour justifier votre évaluation de la candidature examinée.*

Votre contribution étant le seul appui extérieur, elle constitue pour nous une véritable source d'informations, n'hésitez pas à nous faire part de vos remarques sur l'ensemble du dossier.

Nous vous remercions par avance de votre collaboration et vous assurons que votre participation à ce programme restera confidentielle.

Sur la page suivante, vous allez voir une annonce de chargé(e) de gestion des ressources humaines. Merci de bien y porter attention, afin de pouvoir évaluer la candidature de Pierre B., âgé de 27 ans et en recherche d'un emploi.

Chargé de gestion des ressources humaines (H/F)

Dans le cadre d'un remplacement, l'entreprise ... recherche un chargé de gestion des ressources humaines et finances pour un CDD de 3 ans.

Vous supervisez les aspects financiers et techniques : gestion des paies et rédaction des contrats de travail, gestion des litiges financiers. Vous êtes le garant de la mise en œuvre et du respect des procédures administratives et financières (achats, facturation, comptabilité).

Le poste requiert une expérience en RH d'au moins 3 ans, avec idéalement une solide exposition à l'international. La maîtrise de l'anglais professionnel est un plus.

La connaissance des outils informatiques est indispensable (la maîtrise des logiciels Eureka et Cégid peuvent faire la différence).

Issu d'une formation bac + 3 en ressources humaines, vous disposez impérativement de bonnes connaissances en droit des finances et du travail. Force de proposition et réactif, vous êtes à l'aise avec les chiffres et vous maîtrisez les aspects de comptabilité, d'assurances, et de capital investissement.

Après avoir bien porté attention à l'annonce ci-dessus, veuillez regarder attentivement le Curriculum Vitae de Pierre B., afin d'évaluer si cette candidate correspond aux attentes de l'employeur.

Vous pouvez revenir en arrière pour revoir l'annonce autant que vous le souhaitez.

Chargé de gestion en ressources humaines

Pierre B.
27 ans
Permis B et véhicule

36 rue du C
75017 PARIS
@gmail.com
tél: 06.62.36.

Expériences

Chargé de gestion ressources humaines (CDD. juin 2011 – novembre 2012)
Maisons Pierre

- Gestion de la formation du personnel
- Gestion de projets (annualisation du temps de travail)
- Suivi du budget formation

Chargé des ressources humaines (stage. juin 2010 – juin 2011)
Jeff de Bruges Exploitation

- Mise en place d'outils RH
- Suivi du plan de formation
- Gestion des paies et du plan financier RH

Assistant RH – contrat de professionnalisation (septembre 2008 – juin 2010)
Médical Air

- Gestion du personnel
- Recrutement et formation

Vendeur, commercial (CDD. juin 2008 – août 2008)
Boulangier

- Vente de produits électroménagers

Cursus

Licence professionnelle gestion ressources humaines
Université Paris Descartes
(septembre 2010 – juin 2011)

BTS assistant de gestion
ISEFAC Paris
(septembre 2008 – juin 2010)

Baccalauréat série B (économique et social)
Lycée Paul Valéry Paris – (juin 2008)

Compétences

- Gestion du personnel
- Gestion financière
- Connaissances en droit des finances, droit du travail et droit social
- Langues : anglais (niveau moyen : lu, écrit)
- Maîtrise des outils informatiques (Microsoft Office, internet)
- Logiciel RH : Human Sourcing

Centres d'intérêts

- Cinéma, Volley, Musique

Merci de bien vouloir répondre aux questions ci-dessous, en vous basant sur le CV de Pierre B., 27 ans, postulant à l'annonce présentée. Vous pouvez revenir en arrière pour revoir ces documents si vous le souhaitez.

b) À la vue du CV de Pierre B., 27 ans, et des exigences de l'annonce ; estimez la probabilité que ce candidat obtienne un entretien d'embauche (cochez la case qui correspond, selon vous, au pourcentage le plus approprié)

0%	15%	30%	45%	60%	75%	100%
<input type="checkbox"/>						

b) À la vue du CV de Pierre B., 27 ans, et des exigences de l'annonce ; s'il obtenait un entretien ; estimez, en %, la chance que ce candidat soit embauché (cochez la case qui correspond, selon vous, au pourcentage le plus approprié)

0%	15%	30%	45%	60%	75%	100%
<input type="checkbox"/>						

c) estimez, en €, le salaire (mensuel brut) de départ de ce candidat, s'il était embauché (choisir la réponse qui correspond le mieux)

Entre 1400€ et 1500€	Entre 1500€ et 1600€	Entre 1600€ et 1700€	Entre 1700€ et 1800€	Entre 1800€ et 1900€	Entre 1900€ et 2000€	Entre 2000€ et 2100€
<input type="checkbox"/>						

d) Quelle appréciation donnez-vous au candidat, concernant:

- sa qualification professionnelle (G étant l'appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G
<input type="checkbox"/>						

- son dynamisme (G étant l'appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G
<input type="checkbox"/>						

Annexe 10 : Matériel étude 2 – Exemple de questionnaire administré (jeune candidat masculin, poste masculin)

- ses compétences relationnelles (G étant l'appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G

- ses capacités d'organisation (G étant l'appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G

- son potentiel de développement (G étant l'appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G

- sa stabilité professionnelle (G étant l'appréciation la moins bonne, et A la meilleure appréciation) ?

A	B	C	D	E	F	G

Pour finir, merci de justifier de la façon la plus détaillée possible, les raisons de votre choix concernant l'évaluation du candidat :

.....

FICHE D'INFORMATIONS

- Votre Sexe :
- Votre Age :
- Votre profession :

• Merci de nous indiquer l'importance que les critères suivants ont pour vous lors d'une évaluation de ce genre (1 voulant dire que c'est un critère qui n'a pas d'importance pour vous, 7 voulant dire que ce critère a beaucoup d'importance pour vous):

- Age	1	2	3	4	5	6	7

- Sexe	1	2	3	4	5	6	7

- Expérience professionnelle	1	2	3	4	5	6	7

- Niveau scolaire	1	2	3	4	5	6	7

- Compétences professionnelles	1	2	3	4	5	6	7

- Dynamisme	1	2	3	4	5	6	7

- Compétences relationnelles	1	2	3	4	5	6	7

- Capacités d'organisation	1	2	3	4	5	6	7

- **Stabilité professionnelle**

1	2	3	4	5	6	7

En vous remerciant de votre participation.

Les questions suivantes concernent la perception que vous avez de vous-même dans votre activité professionnelle. Indiquez à quel point vous êtes en accord avec les propositions suivantes.

Vous disposez de 7 niveaux de réponse :

- Plus vous êtes d'accord, plus le chiffre se rapproche de 7.
- Plus vous êtes en désaccord, plus le chiffre se rapproche de 1.

1. J'ai l'impression d'être moins respecté(e) que mes jeunes collègues.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

2. Au travail, et en général, je suis satisfait(e) de ce que je suis.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

3. Ce serait très difficile pour moi de quitter mon entreprise, même si je le voulais.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

4. Mon âge m'empêche de trouver un emploi pour lequel je pense être qualifié(e).

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

5. Au travail, je n'ai pas beaucoup de respect pour moi-même.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

6. Mon appartenance à cette catégorie d'âge est un élément central qui permet de définir mon identité.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

7. Mon supérieur me traite moins favorablement que les autres employés à cause de mon âge.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

8. Je n'ai pas de raison de quitter mon entreprise actuelle.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

9. J'ai l'impression que les gens remettent plus en question ma façon de travailler que celle de mes jeunes collègues.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

10. Au travail, je me sens aussi compétent(e) que les autres.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

11. Je revendique appartenir à ma catégorie d'âge.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

12. Personnellement, j'estime ne jamais avoir subi de discrimination au travail à cause de mon âge.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

13. Au travail, je crois que j'ai beaucoup de qualités.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

14. J'ai l'impression que l'on me fait sentir qu'il faut que je cède ma place aux plus jeunes.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

15. Dans mon travail, il y a peu de choses dont je suis fier(e).

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

16. Si on me proposait de partir à la retraite de manière anticipée, j'accepterais.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

17. Je suis fier(e) de travailler dans mon entreprise actuelle.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

18. Les personnes avec qui je travaille me traitent moins favorablement à cause de mon âge.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

19. Au travail, j'ai l'impression que je vauds quelque chose, autant que les autres.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

20. J'ai pleinement conscience de mon appartenance à ce groupe d'âge et de ce que ça signifie pour moi.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

21. J'ai l'impression que les gens remettent plus en question mes valeurs de travail parce que je suis un senior.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

22. Je ne cherche pas à cacher mon âge devant autrui.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

23. Je considère mon entreprise comme une famille dont je suis l'un des membres.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

24. Au travail, et de façon générale, j'ai tendance à croire que je ne sers à rien.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

25. Cette entreprise a beaucoup d'importance pour moi.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

26. Au travail, à certains moments, je me sens complètement inutile.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

27. J'aimerais bien partir à la retraite dans un futur proche.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

28. Ma vie serait trop perturbée si je décidais de quitter mon entreprise maintenant.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

29. Je pense qu'être membre de cette catégorie d'âge est quelque chose de positif.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

**NOUS VOUS REMERCIONS DE VOTRE PRÉCIEUSE
COLLABORATION**

Annexe 12 : Nouveau Chapitre de Thèse – Formation doctorale



VALORISATION DES COMPÉTENCES DES DOCTEURS, NCT®

Alice Faure

École doctorale 504 : cognition, Éducation, Interactions (CEI)

Université de Nantes, Faculté de Psychologie

Mentor : Sophie Bellec

Les critères de l'âge et du sexe des candidats en situation de recrutement : un nouveau pas vers l'égalité au travail

Date de présentation orale du NCT : 27 juin 2013

Sujet académique de la thèse : « importance des critères de l'âge et du sexe en situation de sélection professionnelle : effets de la double appartenance sur l'apparition de discrimination sexo-âgéiste, selon la perspective des discriminations modernes »

Directeurs de thèse : André Ndobu et Nicolas Roussiau

Date probable de soutenance de thèse : fin juin 2014

Sommaire

1. Cadre général et enjeux de la thèse	272
<i>A. Présentation succincte</i>	272
<i>B. La thèse dans son contexte</i>	272
<i>C. Moi dans ce contexte</i>	273
2. Déroulement, gestion et coût estimé du projet	274
<i>A. Préparation et cadrage du projet : évaluation des facteurs de succès et de risques</i>	274
<i>B. Conduite du projet</i>	276
<i>C. Estimation et prise en charge du coût du projet</i>	281
3. Compétences et savoir-faire	282
<i>A. Les « savoirs »</i>	282
<i>B. Les « savoir-faire » techniques et pluridisciplinaires</i>	282
<i>C. Les « savoir-être »</i>	284
4. Résultats et impacts de la thèse	285
<i>A. Principaux résultats</i>	285
<i>B. Impacts de la thèse</i>	286
5. Pistes professionnelles	286

1. Cadre général et enjeux de la thèse

A. Présentation succincte

La question de l'égalité au travail est indéniablement un des enjeux prioritaires de notre société. La lutte contre les discriminations est diversifiée, qu'il s'agisse de l'origine ethnique, du sexe, du handicap, ou de l'âge. Ce dernier est devenu, ces dernières années, le troisième critère de discrimination derrière l'origine et le handicap (rapport du Défenseur Des Droits, 2012). La discrimination en fonction de l'âge est communément dénommée âgisme. Qu'il s'agisse des études scientifiques ou des indicateurs statistiques (INSEE), on remarque que les seniors sont régulièrement victimes de discrimination à cause de leur âge. Par exemple, les seniors sont beaucoup plus nombreux à subir un chômage de longue durée (plus d'un an) que les autres tranches d'âge (35% contre 58%). En psychologie sociale, les études se centrent principalement sur le cas des hommes seniors, oubliant de s'intéresser aux femmes seniors. Pourtant, il paraît évident que les femmes seniors font face à des barrages professionnels potentiellement différents de ceux dont les hommes seniors font les frais. Notamment parce qu'elles sont avant tout des femmes, et qu'elles peuvent être sujettes aux préjugés sexistes en plus des préjugés âgistes. Cette thèse est donc principalement dédiée à la question des femmes seniors dans l'emploi, et, plus particulièrement à la manière dont le sexe, combiné à l'âge va moduler l'apparition de la discrimination lors de procédures de recrutement.

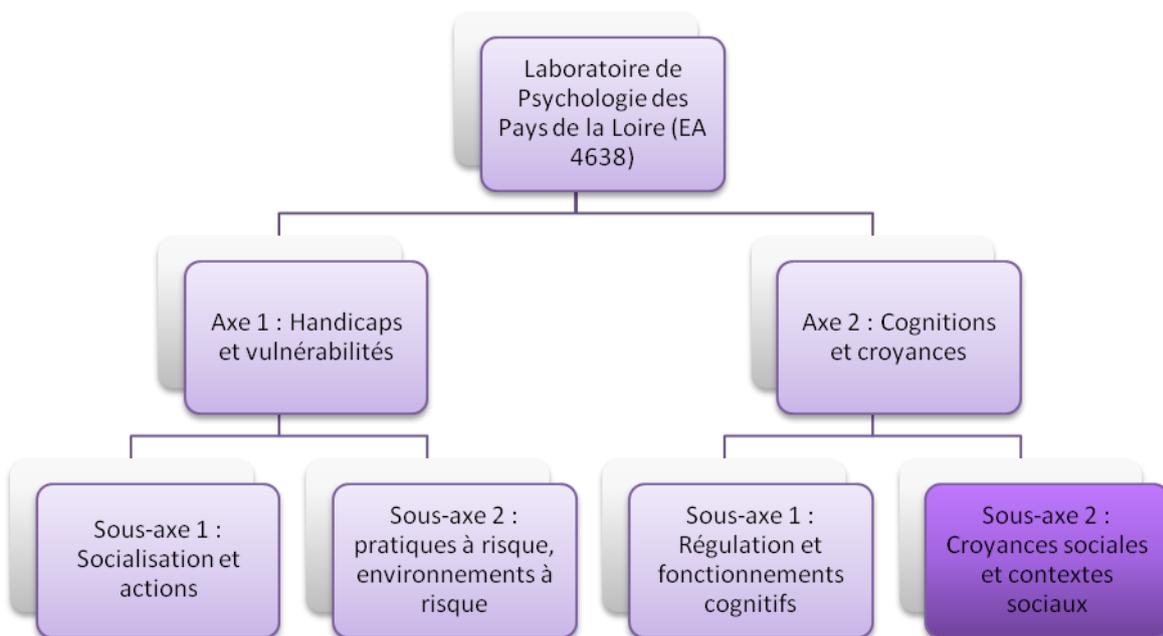
Mais cette thèse a un second objectif. Ce travail vise à se situer à la fois du côté du « discriminant » et du « discriminé ». Concrètement, agir contre les discriminations ce n'est pas seulement agir sur les croyances des recruteurs/employeurs, c'est également comprendre les croyances et attitudes des victimes. En effet, se sentir discriminé va avoir des conséquences négatives sur l'estime de soi, sur le sentiment de compétence, voire même sur la motivation à retrouver un emploi. De ce fait, il paraît nécessaire d'étudier les conséquences et les stratégies mises en place par les individus victimes de discrimination.

B. La thèse dans son contexte

Au départ, cette thèse s'inscrivait au sein du laboratoire LabÉCD (laboratoire Éducation, Cognition, Développement, EA 3259) de l'Université de Nantes. En 2012, ce

laboratoire a été fusionné avec le laboratoire de l'Université d'Angers (EA 2646), pour donner naissance au laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire (LPPL – EA 4638). Ce laboratoire regroupe des enseignants-chercheurs de l'Université de Nantes et d'Angers, et deux grandes équipes peuvent être distinguées. Le premier axe de recherche se situe principalement dans une approche clinique des maladies et des handicaps (sous-axe 1) et dans l'étude des comportements à risques (sous-axe 2). Le second axe de recherche porte sur des thématiques en lien avec le fonctionnement cognitif et la mémoire (sous-axe 1), ou en lien avec les croyances sociales et les stéréotypes (sous-axe 2). C'est dans cette équipe que s'intègre cette thèse.

Cette thèse est dirigée par Nicolas Roussiau (Professeur à l'université de Nantes) et co-encadrée par André Ndobu (Maitre de conférences à l'université de Nantes). Mais l'encadrement est exclusivement assuré par André Ndobu, la thèse s'inscrivant parfaitement dans ses thématiques de recherche.



C. Moi dans ce contexte

Dès le début de mon parcours en psychologie, j'ai particulièrement aimé les cours de psychologie sociale, et mon engouement pour les recherches portant sur les stéréotypes et les préjugés n'a cessé de s'intensifier. C'est donc tout naturellement qu'en Master 1, j'ai décidé

de réaliser un mémoire avec André Ndobó, Maître de conférences en psychologie sociale et travaillant sur la thématique des discriminations. Il m'a laissé le choix de déterminer ma thématique de recherche, j'ai donc suggéré qu'on pourrait travailler sur la discrimination faite à l'égard des seniors. Cette année a été révélatrice pour moi, j'ai pris conscience que la recherche en psychologie était passionnante. Ainsi, je ne souhaitais pas aller en Master Professionnel mais en Master Recherche, afin de pouvoir poursuivre les travaux sur cette thématique. C'est donc dans l'objectif de préparer un doctorat que j'ai réalisé mon Master Recherche. L'idée d'entrer en doctorat me plaisait d'autant plus que j'aurais l'occasion d'enseigner, activité qui m'a toujours attirée.

Mais, pour ma part, obtenir un financement était une condition indispensable à l'inscription en thèse. J'ai donc postulé pour obtenir une allocation de recherche, et j'ai eu le plaisir d'être sélectionnée pour bénéficier d'une allocation ministérielle. Pendant trois ans, je serais rémunérée pour faire ma thèse, mais aussi pour enseigner à l'université.

2. Déroulement, gestion et coût estimé du projet

A. Préparation et cadrage du projet : évaluation des facteurs de succès et de risques

- *Facteurs de succès*

- L'obtention d'un financement était le premier facteur de succès. C'était très important pour moi, d'une part parce que je voulais absolument être indépendante financièrement et avoir l'esprit serein pour réaliser mon travail de thèse. D'autre part, le fait d'avoir un salaire, de cotiser pour la retraite, même de payer des impôts renforçaient l'idée selon laquelle je n'allais plus être simplement étudiante, mais j'allais aussi rentrer dans la vie active (universitaire en tout cas) et commencer ma carrière professionnelle. Pendant ces trois années, j'allais acquérir de l'expérience.
- Le second facteur de succès était d'être sous la direction d'André Ndobó. Ayant travaillé avec lui durant le Master 1 et le Master Recherche, j'ai compris qu'il avait vu en moi le potentiel d'un « futur chercheur ». J'ai été très satisfaite de son encadrement en master, tant au niveau de l'exigence et de la rigueur de travail qu'au niveau du soutien moral. Arrivée en thèse,

j'avais toute confiance en André Ndobó et j'étais persuadée qu'il saurait m'accompagner comme il se doit dans la réussite du doctorat.

- Le troisième facteur de succès, et non des moindres, était que j'aurais une place dans le bureau des doctorants, avec un bureau et un ordinateur à moi toute seule ! C'était un facteur très important, car je voulais considérer mon travail de thèse comme un « travail » et non comme un « devoir d'étudiant ». Je voulais travailler à l'université, et pas chez moi.
- J'évoquerais un dernier facteur de réussite. Depuis le Master Recherche, ma collègue et amie Blandine¹⁰ poursuit le même objectif que moi. En septembre 2010, nous avons toutes les deux entamé notre doctorat. Le fait de partager le même bureau, et de nous soutenir mutuellement, a pour ma part joué un rôle non négligeable dans la réussite de ce projet.

- *Facteurs de risques*

- Le premier facteur de risque envisagé était la difficulté de recueillir des données. Ce projet de thèse s'inscrivait dans la thématique des préjugés et des discriminations, domaine nettement tabou pour la plupart des gens. Il s'agissait donc d'interroger les participants sur leurs pratiques potentiellement discriminatoires, sans vraiment leur dire le but réel de l'étude car je voulais conserver la franchise de leurs réponses. Par ailleurs, cette thèse s'intéressant aux discriminations d'ordre professionnel, il paraissait donc pertinent d'interroger des professionnels du recrutement. Mais cette population est peu accessible aux enquêtes universitaires, et cela constituait un frein important à la réalisation des études.
- Le second facteur de risque était la durée d'un doctorat... et l'absence d'objectifs à court terme. Ou plutôt, je dirais que c'est l'absence de gratification qui est difficile à gérer. Lorsqu'on est étudiant, on est en quelque sorte « félicité » (ou pas !) plusieurs fois par an, lors des résultats aux contrôles continus et examens. On sait ce que l'on vaut. Mais lorsqu'on entreprend un doctorat, le premier objectif visé c'est réussir à rédiger une thèse. Ce but ne sera atteint qu'à la fin du doctorat et 3, voire 4 ans c'est très long. Donc, il faut réussir à se fixer des petits objectifs à l'intérieur de ce grand but « ultime ». Il faut savoir se dire « c'est bien, j'ai réussi à faire telle ou telle chose, donc je suis compétente », car plus personne ne nous évalue de façon régulière. Il faut apprendre à s'auto-évaluer, et vaincre le sentiment d'incompétence qui surgit dès que l'on se retrouve face à des difficultés (expérience qui ne

¹⁰ Blandine Hubert, doctorante en psychologie du développement.

fonctionne pas, syndrome de la page blanche...). J'ai mis du temps à comprendre ça. Mais une fois que ce principe fut intégré, le fait de voir que j'atteins régulièrement des petits objectifs me donne une motivation à l'action qui m'a certainement manqué en début de doctorat.

B. Conduite du projet

- *LE projet et son déroulement pratique*

En théorie, un doctorant dispose de trois ans pour effectuer sa thèse. Mais concrètement, une thèse en psychologie s'effectue le plus souvent en quatre ans. Dès le départ, ce fut mon objectif. Ma thèse débutant officiellement en octobre 2010 (date précisée sur le contrat doctoral), mon intention est de soutenir au maximum en octobre 2014. Quatre ans, cela peut paraître long, mais lorsqu'on est en thèse le temps passe vite. Dès le mois d'août 2010, j'ai commencé à travailler sur ma thèse, bien que le projet eût été déjà entamé lors de mes deux années de master. J'ai envisagé un programme de thèse, d'autant plus que je visais la réalisation de trois études. J'ai rapidement pensé à élaborer un programme de thèse, pour me permettre de savoir où aller. Lorsqu'on se lance dans un travail de thèse, il faut s'attendre à trois types d'activités principales (cela ne prend pas en compte les tâches annexes, précisées dans le point suivant) : 1) la lecture et la constitution d'une bibliographie solide ; 2) la préparation, la réalisation et l'analyse des études ; 3) la rédaction de la thèse.

1- La lecture d'articles et d'ouvrages s'effectue tout au long du doctorat, de la conception du projet à son aboutissement.

2- Le doctorat étant un projet qui se veut novateur, on doit bien souvent passer par la construction d'un matériel nécessaire à la réalisation des études. Pour ma part, travaillant sur les discriminations à l'embauche et sur le ressenti de ces discriminations chez les seniors, j'ai travaillé à l'élaboration de questionnaires. Ces questionnaires ont été créés grâce aux appuis théoriques de la littérature scientifique, et cette construction a toujours été l'objet de discussions approfondies avec André Ndobu. Les échanges avec mon encadrant sont donc assez fréquents.

Ensuite, pour réaliser à proprement parler ces études, travaillant sur l'humain, il faut recruter des participants. Pour chacune de mes études, j'ai besoin d'environ 160 personnes (exigences liées aux traitements statistiques). La première étude ayant été réalisée auprès

d'étudiants venant de filières économiques, je n'ai pas eu trop de difficultés à obtenir le nombre escompté. Interroger une population d'étudiants peut paraître surprenant lorsqu'on travaille sur les discriminations professionnelles, mais c'est une pratique largement utilisée en psychologie sociale, notamment parce que les études scientifiques montrent que la plupart des individus ont des préjugés âgéistes, racistes, et sexistes, qu'il s'agisse de « novices » (*i.e.* les étudiants) ou « d'experts » (*i.e.* les professionnels) en recrutement. En revanche, la seconde étude a été réalisée auprès de professionnels du recrutement et là, c'est une autre histoire. Pour cette étude, j'ai sollicité différents acteurs du recrutement : des chargés de recherche, des chargés de recrutements, des consultants, exerçant leurs fonctions au sein de cabinets de recrutement ou d'agences de travail temporaire. Je me suis également tournée vers les dirigeants en ressources humaines de diverses entreprises. Ce n'est pas facile de convaincre ces professionnels de m'accorder du temps !¹¹ Pour ces deux études, le protocole restait sensiblement le même : les participants devaient jouer le rôle d'un recruteur et évaluer la candidature d'un individu à un poste à pourvoir. Ils avaient connaissance de la fiche de poste à pourvoir et du CV d'un candidat. Le poste à pourvoir ainsi que le CV étaient fictifs, et créés pour les besoins des études. Néanmoins, la fiche de poste correspondait aux annonces professionnelles présentes sur internet. Concernant le CV, travaillant sur la discrimination sexo-âgéiste, j'ai construis quatre CV différents (chaque participant prenait connaissance d'un seul CV). Où plutôt, les CV étaient similaires en tous points (qualification, expérience) sauf concernant l'âge (27 ou 53 ans) et le sexe (« Pierre » ou « Marie »). Les participants avaient pour tâche d'évaluer la candidature et d'estimer la probabilité d'être reçu à un entretien, puis d'être embauché. Enfin, la dernière étude porte sur une population particulière (seniors salariés et seniors au chômage), ici encore, la recherche de participants est plutôt chronophage. Cette fois-ci, la population recherchée se limitait à une population de seniors (50 ans et plus) masculins et féminins, étant en recherche d'emploi ou salariés d'une entreprise. Cette dernière étude avait pour objectif de se centrer sur les seniors, et sur les conséquences que peut avoir la discrimination perçue sur leur vie personnelle et professionnelle (baisse de l'estime de soi, désengagement professionnel, perte de motivation, etc.).

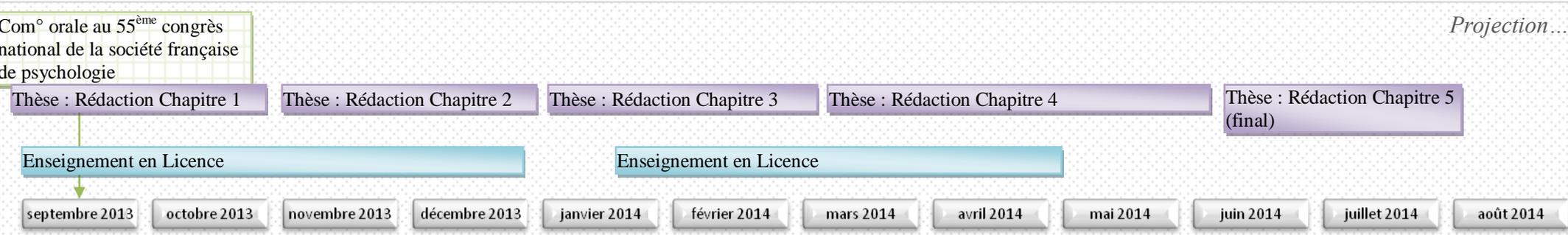
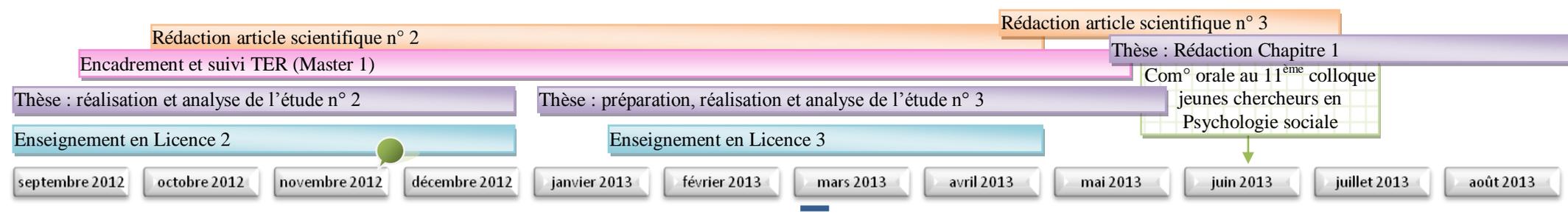
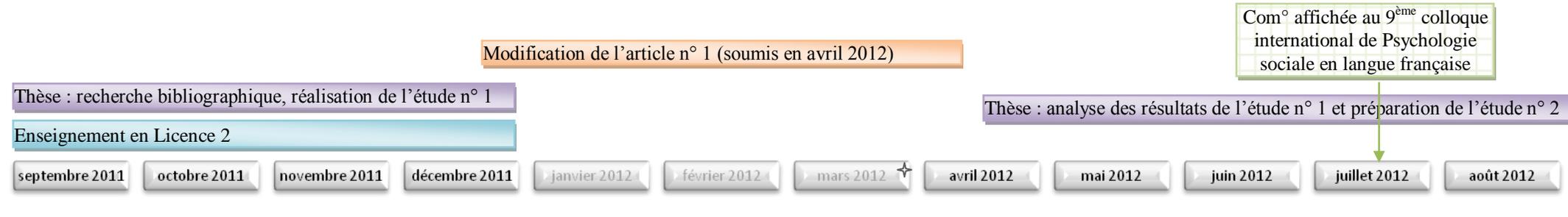
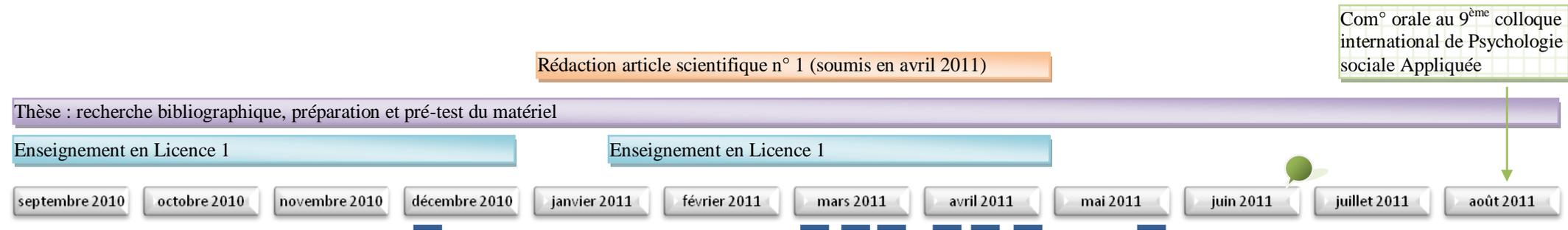
Une fois l'étude réalisée, reste à analyser les résultats de façon statistique.

¹¹ Pour environ 4000 mails envoyés, seulement 5% de retours positifs !

3- Ensuite, les points 1 et 2 étant réalisés, la rédaction des différentes parties peut commencer. C'est un travail assez fastidieux qui demande du temps, de l'organisation, et beaucoup de réflexion.

Mon encadrant, André Ndobó, est présent à chacune des étapes. Une véritable collaboration s'est mise en place au fur et à mesure des années. À chaque questionnement je peux me tourner vers lui, et je loue sa disponibilité. L'équipe de travail dans lequel je m'inscris a également une place non négligeable dans la réussite du projet, des réunions sont organisées plusieurs fois par an, où chaque doctorant peut présenter l'avancée de ses travaux et recevoir des remarques constructives.

Le diagramme de temps présenté ci-dessous permet d'entrevoir la répartition des différentes activités réalisées/à réaliser durant mon doctorat.



Formations réalisées

Présentation orale réunions labo

✦ De janvier à mi-avril 2012, j'étais en congé maternité

- *Les projets « annexes »*

Entrer en thèse, c'est un peu comme entrer dans l'inconnu. LE grand projet du doctorat, c'est la Thèse. Mais au fil du temps, on se rend compte que d'autres activités doivent s'effectuer en parallèle. Et non, pendant le doctorat, il n'y a pas que la thèse à faire...

Tout d'abord, lorsqu'on s'inscrit en thèse, on s'engage à réaliser 100 heures de formations. J'ai choisi d'effectuer beaucoup de formations durant la première année de thèse, afin d'avoir davantage de temps les autres années et me consacrer essentiellement à ma thèse.

Être en doctorat, c'est faire le choix d'enseigner (mon contrat doctoral me permet de réaliser 64 heures d'enseignement par an). À vrai dire, j'ai sous-estimé le temps passé à la préparation des cours. Deux heures de cours, c'est presque une journée de travail ! Être en doctorat, c'est aussi faire le choix de co-encadrer des étudiants en master 1. Cette opportunité m'a été donnée en troisième année de thèse, c'est une expérience très enrichissante, mais, il faut l'avouer, cela prend du temps.

Par ailleurs, l'idée d'obtenir la qualification de Maître de conférences après l'obtention du doctorat a toujours été présente et elle implique nécessairement la publication de deux articles dans des revues à comité de lecture. Sachant qu'un article peut mettre une année avant d'être accepté, il faut s'y prendre tôt. Les recherches réalisées en Master ayant donné des résultats intéressants, André Ndobu et moi-même avons dès la première année de thèse, travaillé sur l'écriture d'un article. Ce fut un travail de longue haleine, mais qui a porté ses fruits puisqu'en juin 2012, j'avais ma première publication. La rédaction d'un second article est en cours de réalisation, et porte également sur une recherche effectuée en Master.

Enfin, lorsqu'on est chercheur, on se doit de communiquer nos travaux à la communauté scientifique. La participation à des colloques nationaux ou internationaux est un moyen de partager et de valoriser nos travaux scientifiques. J'ai ainsi participé à deux colloques internationaux, en réalisant une communication orale et une communication affichée. Cette année, je participerai aussi à un colloque de jeunes chercheurs, et au congrès de la Société Française de Psychologie.

Je n'avais pas réfléchi à tous ces points au début de ma thèse. Ou plutôt si, mais je n'imaginai pas que cela prendrait autant de temps !

C. Estimation et prise en charge du coût du projet

ESTIMATION DU BUDGET DE LA THÈSE								
Montants en euros TTC								
	Nature de la dépense	Détails		Coûts totaux (euros TTC)				Ressources
				Nombre d'unités	Coût unitaire moyen	Quote-part utilisation	Total	
1	Ressources Humaines	Salaire brut	Charges					
1.1	Doctorant	2 024,7	802,42	36	101 776,32	100%	101 776,32	Université de Nantes
1.2	Encadrant 1	4458,97	1738,62	36	223 113,24	1%	2231,13	Université de Nantes
1.3	Encadrant 2	3222,68	1256,59	36	161 253,72	6%	9675,22	Université de Nantes
	Sous-total Ressources Humaines						113 682,67	
2	Consommables							
2.1	Fournitures expérimentales							Faculté de Psychologie
2.2	Fournitures de bureau							
	Sous-total Consommables							
3	Infrastructures	Coût au m²/année	m² du bureau					
3.1	Entretien, gardiennage, secrétariat	Mis à disposition par l'université de Nantes						
3.2	Loyers des locaux							
3.3	Electricité, eau, chauffage, ...							
	Sous-total Infrastructures							
4	Matériel (amortissements)	Coût brut	Amortissement (2/3)					
4.1	Ordinateur de bureau		925,23	1		100%	616,82	LabÉCD
4.2	Autre							
	Sous-total Matériel						616,82	
5	Déplacements	Transport	Hébergement + autres frais					
5.1	Congrès en France (Strasbourg)	225,30	211,20			100%	436,50	LabÉCD, Faculté de Psychologie, ED, Présidence
5.2	Congrès à l'étranger (Porto, Portugal)	170	552,84			100%	722,84	LPPL, Faculté de Psychologie, ED
5.3	Congrès en France (Nîmes)	121,01	200			100%	321,01	Faculté de Psychologie, ED, personnelles
	Sous-total Déplacements						1480,35	
6	Formation	Taux horaire brut		Durée (heures)		Quote-part (selon le nombre de participants)		
6.1	NCT	956,8					956,8	École Doctorale + ABG
6.2	Analyses multivariées	50		12		10%	60	Université, ED
6.3	Publier sa thèse sous forme électronique	50		2		10%	10	
6.4	Utiliser Zotero	50		3		10%	15	
6.5	Inscription à l'Université	376,57		3			1129,71	Personnelles
	Sous-total Formation						1 696,94	
7	Documentation et communication							
7.1	Affranchissements, Internet, téléphone							
7.2	Documentation							
7.3	Autres							
	Sous-total Documentation et communication							
8	TOTAL						117 476,78	

3. Compétences et savoir-faire

A. Les « savoirs »

Pendant la thèse, j'ai beaucoup lu, j'ai assisté et participé à des conférences/séminaires concernant la psychologie sociale. J'ai acquis un savoir conséquent en psychologie sociale, notamment concernant les thématiques des stéréotypes et de préjugés, puisque c'est ici que s'inscrit mon travail de thèse. Par ailleurs, je pense disposer de connaissances solides des grandes théories de la psychologie sociale et ce, bien évidemment, grâce à l'enseignement dispensé en Licence de Psychologie sociale.

Enfin, je dispose de connaissances solides en matière de construction de questionnaires.

B. Les « savoir-faire » techniques et pluridisciplinaires

Durant ce doctorat, j'ai acquis de nombreuses compétences dans le domaine de la recherche. Il s'agit de compétences techniques qui me permettront d'être habile dans l'exercice du métier d'enseignant-chercheur, mais ces compétences sont pluridisciplinaires et, en tant que telles, me donnent accès à d'autres débouchés professionnels dans le domaine des ressources humaines, du management, ou de la R&D¹².

En effet, durant ces trois années j'ai réalisé ce qui était à la base un projet. Je l'ai élaboré, à travers des lectures, de la réflexion, et des questionnements avec mon entourage professionnel (encadrant, collègues doctorants). Ce n'est pas un travail facile, loin de là. La recherche bibliographique sur internet et sur les différentes bases de données (PsycInfo, Google Scholar, Cairn, Nantilus, Wiley) est un travail fastidieux mais nécessaire à l'acquisition d'un savoir le plus complet possible (même s'il n'est jamais totalement exhaustif...) sur la thématique considérée. Ce premier aspect de ma thèse m'a permis d'acquérir une véritable maîtrise de la recherche d'informations sur un sujet précis et du développement d'un protocole précis répondant aux besoins exprimés.

Pendant le doctorat, la réalisation des études, la récolte des données et les analyses qui en découlent m'ont permis d'acquérir de bonnes compétences techniques en matière d'analyse

¹² Recherche & Développement.

des données : les logiciels Statistica, Tropes, et Alceste n'ont presque plus de secrets pour moi !

La psychologie est un domaine de recherche scientifique international, les publications sont majoritairement écrites en langue anglaise. Lire en anglais m'a demandé, au début, énormément d'efforts car je ne disposais que de quelques notions très scolaires. Aujourd'hui, je suis capable de lire et comprendre un texte en anglais (presque) aussi rapidement qu'un texte en français. Même si mes capacités rédactionnelles en langue anglaise laissent encore à désirer, je suis assez satisfaite de mon « auto » formation à la compréhension de l'anglais.

Bien évidemment, le travail de rédaction réalisé durant ces années, qu'il s'agisse de rapports divers, ou d'articles scientifiques a perfectionné mes compétences en matière d'écriture. Par ailleurs, lorsque nous devons rédiger un rapport, celui-ci doit être le plus synthétique possible. Cet effort perpétuel a également renforcé mon esprit de synthèse, je parviens (ou en tout cas, j'essaye !) à être synthétique sans pour autant perdre en clarté. Qu'il s'agisse d'un travail de rédaction (Word) ou d'une présentation type PowerPoint, je pense que la forme compte presque autant que le fond... Quand on écrit, il faut penser au lecteur ! C'est bien plus agréable de lire un document si celui-ci ne comporte pas de fautes d'orthographe, si les parties sont bien différenciées les unes des autres, et si les éléments les plus importants sont bien mis en évidence. Je prends toujours beaucoup de plaisir à travailler sur la forme du document, car ces petits détails permettent de transformer des concepts complexes en des idées claires et quasi-limpides pour le lecteur.

Enfin, les différentes présentations orales réalisées (5), ainsi que les heures de cours effectuées (201 heures) m'ont convaincue dans ma capacité à pouvoir transmettre des connaissances. Savoir se faire comprendre et donner envie aux auditeurs d'écouter est quelque chose de primordial lorsqu'on présente des travaux.

Mais, plus que tout, le doctorat est une formidable expérience en termes de gestion de projet. Il faut bien entendre que la thèse est un projet qui, avant de se réaliser, doit se construire sur des bases solides pour être réalisable. La capacité à extraire un sujet, à construire un rapport cohérent et à convaincre les différents acteurs universitaires que ce projet est novateur et réalisable en 4 ans n'est pas chose facile et mobilise les différentes compétences susmentionnées. Afin de mener le projet (la thèse) à son terme, j'ai mobilisé des compétences en termes de gestion du temps et ai piloté le développement de ce projet. Enfin,

un projet n'est totalement abouti que lorsqu'il est valorisé, lorsque les résultats et découvertes sont transmis, à travers la rédaction d'articles scientifiques, la réalisation de posters et la communication à divers colloques et séminaires. En ce sens, je pense disposer des compétences nécessaires aux trois grandes étapes de la gestion de projet : 1) sa construction (programmation), 2) son pilotage (développement) et 3) son transfert (valorisation des résultats).

C. Les « savoir-être »

Faire une thèse, c'est acquérir de nouvelles connaissances, c'est consolider certaines compétences... c'est également enrichir son savoir-être.

Premièrement, choisir de rester dans le monde universitaire fait que l'on n'a pas de supérieur hiérarchique qui nous observe sans cesse pour voir si on est efficace, on n'a pas d'objectifs à atteindre régulièrement. Être en doctorat, c'est un peu comme être laissée à l'abandon. Comme je l'évoque déjà plus haut, il faut savoir être autonome et s'autogérer, sinon, c'est la chute libre... Ces années de thèse n'ont pas toujours été faciles à gérer, mais elles m'ont en tout cas permis de gagner en autonomie. À présent, je suis bien plus autonome dans mon travail que je ne l'étais auparavant.

Ensuite, être en doctorat c'est faire mille choses à la fois. Être organisé et rigoureux est la clé du « succès ». Il faut jongler entre les enseignements, la rédaction d'articles, la préparation et passation des études, la lecture bibliographique, les dossiers administratifs... et la thèse !

Le versant « enseignante » et surtout le retour que j'ai eu de mes étudiants m'ont conforté dans l'idée que je suis dotée de certaines qualités d'écoute et d'empathie. Pour moi, ce sont des qualités importantes pour un enseignant. Par exemple, savoir se remettre en question, ou se mettre à la place de l'étudiant qui n'a pas compris et prendre le temps d'expliquer les choses autrement est quelque chose d'essentiel, car on ne fait pas un cours pour soi mais pour les étudiants.

Enfin, je pense que vivre sa thèse comme un emploi et non comme une poursuite d'étude a été, pour ma part, responsable du sentiment de confiance en mon « moi professionnel ». Cela va de soi que je ne suis pas la plus compétente et que je possède de

nombreuses failles, mais au fil des années j'ai compris que je vau quelque chose professionnellement.

4. Résultats et impacts de la thèse

A. Principaux résultats

Les résultats des trois études réalisées durant le doctorat sont encore en cours d'analyse mais, globalement, ils sont satisfaisants. Les deux premières études laissent entrevoir une relation complexe entre l'âge, le sexe de l'individu et le contexte professionnel. D'une part, il semble que les seniors, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, subissent des différences de traitement par rapport aux candidats plus jeunes. D'autre part, il apparaît que le contexte professionnel, en l'occurrence ici le type de métier (féminin, masculin, prestigieux, sous-qualifié) va moduler l'expression de discrimination sexo-âgéiste. Par exemple, j'ai mis en évidence que les femmes seniors n'étaient pas évaluées de la même manière selon le poste auquel elles postulent : lorsqu'il s'agit d'un poste peu qualifié, elles ont tendance à être davantage embauchées, comparativement aux hommes seniors. À première vue, cela peut apparaître comme un avantage qu'elles auraient sur les hommes seniors. Cependant, les analyses montrent que lorsqu'il s'agit d'un poste prestigieux, elles restent la cible d'une injustice de traitement par rapport aux hommes seniors (elles sont moins souvent sélectionnées pour une embauche, à compétences équivalentes). La dernière étude, portant cette fois-ci sur les conséquences et les stratégies mises en œuvre par les seniors se sentant discriminés, permet de mieux comprendre les liens existant entre la discrimination perçue, l'estime de soi, et la motivation au travail. Par exemple, les premières analyses réalisées mettent en exergue le fait que le sentiment de discrimination perçue influe négativement sur l'estime de soi. Par contre, j'ai également mis en évidence que les seniors étant fortement engagés professionnellement gardent une bonne estime de soi, et cela même s'ils se sentent discriminés. L'engagement professionnel apparaît ainsi comme une stratégie de coping¹³ efficace chez les seniors. Ces résultats encouragent la poursuite des études sur la discrimination sexo-âgéiste.

¹³ Stratégies d'adaptation mobilisées par les individus faisant face à des situations stressantes.

B. Impacts de la thèse

- Pour le laboratoire

Les premiers résultats de cette thèse ont un impact positif pour le laboratoire, puisqu'une publication dans une revue scientifique¹⁴ a déjà vu le jour en 2012, et qu'un second article est en cours de rédaction et sera prochainement soumis dans une revue anglo-saxonne¹⁵.

- Pour les acteurs sociaux

Cette thèse a une portée pratique, puisqu'elle permettrait, bien que les recruteurs soient déjà sensibilisés à la problématique des discriminations, de réaliser une nouvelle vague de sensibilisation de cette population face à la discrimination sexo-âgéiste, sur la base de données scientifiques précises. D'autre part, elle permettrait également d'accompagner les seniors en recherche d'emploi afin de pallier d'éventuels découragements liés au sentiment de discrimination perçue.

5. Pistes professionnelles

À l'issue du doctorat, j'envisage trois pistes professionnelles.

La première est, bien entendu, celle de devenir enseignant-chercheur. C'est ce pourquoi j'ai décidé de faire une thèse. Mais pour devenir enseignant-chercheur, le moins que l'on puisse dire c'est que la route est longue et sinueuse ! Avant de pouvoir postuler à un poste d'enseignant-chercheur, il faut obtenir la qualification de Maître de conférences. Pour cela, il faut avoir obtenu son doctorat, avoir réalisé 60 heures d'enseignement, être insérée au sein d'une équipe de recherche, et surtout, avoir publié au minimum deux articles dans des revues à comité de lecture (dont un en premier auteur). Je pense qu'à l'issue de ma soutenance, prévue en 2014, je répondrai aux différents critères exigés. Néanmoins, lorsque je postulerais à un poste, je devrais faire face à la concurrence assez rude de candidatures plus qualifiées (par exemple, plus de deux articles publiés, plus d'expérience si contrat post-doctoral effectué, etc.). Par ailleurs, n'étant pas mobile, je ne postulerai pas à des postes trop

¹⁴ Les Cahiers internationaux de Psychologie Sociale

¹⁵ Psychology & Aging

éloignés de la région nantaise. Ces deux freins m'amènent donc à envisager d'autres débouchés professionnels, développés dans les paragraphes suivants.

La seconde piste professionnelle est de travailler dans le recrutement. Grâce au travail réalisé pendant le doctorat, j'ai acquis certaines compétences en matière de recrutement, qu'il s'agisse de définir un profil de poste, de rechercher des candidats (bases de données, internet) et de mener des entretiens d'embauche. Cette piste n'était pas du tout dans mes projets professionnels lorsque j'ai débuté ma thèse, mais au fur et à mesure du temps, je pense que je pourrais m'épanouir dans ce métier. J'envisage ainsi de travailler dans un cabinet de recrutement et, dans un second temps, de créer mon propre cabinet de recrutement, spécialisé dans le recrutement de seniors. Ce genre de cabinet existe déjà en France, mais à ce jour aucune ne s'est implantée dans la région nantaise. Cela pourrait être une opportunité professionnelle intéressante, notamment dans la mesure où la problématique de l'insertion des seniors est particulièrement d'actualité au niveau politique et social.

La troisième piste professionnelle envisagée serait de travailler au sein d'un organisme de conseils en égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. En effet, mon expérience est assez conséquente en matière de lutte contre les discriminations et concernant les dispositifs légaux. Ainsi, intégrer un cabinet de conseils en entreprise pourrait être intéressant et me permettrait d'apporter mes connaissances et compétences aux entreprises souhaitant développer leur politique de diversité et d'égalité professionnelle.

Thèse de Doctorat

Alice Faure-Levoux

Les discriminations sexo-âgéistes en milieu professionnel : Une étude psychosociale de leurs enjeux et de leurs conséquences individuelles et sociales

Age-based and gender-based discrimination in the workplace: A psychosocial study of their issues and their social and individual consequences

Résumé

Cette thèse s'intéresse à l'étude des mécanismes et des effets conjoints de la stigmatisation en raison de l'âge et du genre dans un contexte professionnel. Les deux premières recherches ont porté sur l'étude de l'apparition de discrimination âgéiste et sexiste dans différents domaines professionnels. 207 individus ont participé à la première étude et 177 à la seconde. Les résultats mettent en évidence que les biais âgéistes et sexistes apparaissent prioritairement dans les professions incongruentes avec le profil du candidat. Il semble également que les biais âgéistes apparaissent sous une forme plus explicite que les biais sexistes, ces derniers étant émis de manière insidieuse. La troisième étude a été consacrée à l'étude des conséquences de cette discrimination, largement perçue par les individus porteurs d'un stigmate (ici, les seniors d'une part, et les femmes, d'autre part). 168 individus seniors (masculins et féminins) ont participé à cette étude. Les résultats sont mitigés mais montrent que les individus se sentant discriminés développent des stratégies d'ajustement pour contrer les effets négatifs de la discrimination. Les résultats de ces trois études sont discutés selon une perspective intersectionnelle, dégageant l'idée que l'accumulation de deux stigmates peut, selon les cas, conduire à une multiplication ou, au contraire, à une réduction de la pénalisation des individus concernés.

Mots clés

âgisme, sexisme, travail, discrimination perçue, stratégies d'ajustement

Abstract

This doctoral dissertation focuses on the study of the mechanisms and joint effects of stigmatization due to age and gender in a professional context. The first two studies focus on the appearance of age-based and gender-based discrimination in various professional fields. 207 individuals participated in the first study and 177 in the second. The results show that the gender and ageist bias appear in priority occupations incongruent with the candidate's profile. It also seems that ageist bias appear in a more explicit form as gender bias, the latter being expressed insidiously. The third study is devoted to the consequences of that discrimination, widely perceived by individuals carrying a stigma (here, the seniors on the one hand, and women on the other). 168 seniors (male and female) participated in this study. The results are mixed but show that people feeling discriminated develop coping strategies to counter the negative effects of discrimination. The results of these three studies are discussed in an intersectional perspective, concluding with the idea that the accumulation of two stigmas may, where appropriate, lead to an increase or, on the contrary, to a reduction of the penalty of the affected individuals.

Key Words

ageism, sexism, work, perceived discrimination, coping