



HAL
open science

Identity, aging stereotypes, subjective age and career decisions

Sophie Tripon, Even Loarer

► **To cite this version:**

Sophie Tripon, Even Loarer. Identity, aging stereotypes, subjective age and career decisions. Silvia Franco; Emiliano Escudero. El presente del futuro del trabajo I : psicología y organización del trabajo XVI, Psicolibros Universitario, pp. 311-321, 2019. hal-04081336

HAL Id: hal-04081336

<https://cnam.hal.science/hal-04081336>

Submitted on 20 Jul 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Identity, aging stereotypes, subjective age and career decisions

Sophie Tripon¹ et Even Loarer²

Introduction

La seconde partie du 20ème siècle et le début du 21ème sont marqués par de nombreux changements économiques, politiques, technologiques, sociaux, démographiques. Dans le monde, l'augmentation de la population est l'un des aspects majeurs de ces changements. En Europe, la population a augmenté de 40 millions (+6%) entre 1980 et 2009, avec 733 millions d'habitants. Cette tendance, générale parmi les pays membres, montre des disparités selon les zones géographiques, notamment en raison de différences de taux de natalité, de mortalité et de flux migratoires. La démographie européenne se caractérise aujourd'hui globalement par un recul de la natalité et un apport accru de population par le biais migratoire nécessaire au maintien de la croissance économique (Avdeev et al, 2011).

Un second phénomène démographique est le vieillissement de la population. Ce phénomène, qui était dans un premier temps caractéristique de l'Europe de l'Ouest, s'est désormais étendu à l'Europe du Sud et devrait atteindre d'ici une trentaine d'années toutes les régions d'Europe. À partir de 2040, 20% de la population devrait être âgée de 65 ans ou plus dans les pays d'Europe, cette part atteignant 25% dans la moitié des pays. En France, la population est passée de 55 millions en 1982 à 66 millions en 2019, s'accompagnant d'une élévation significative de l'âge. En 1946, l'âge médian était de 34,04 ans. En 2019, il est de 41,05 ans (INSEE, 2019). D'ici

1- Cnam-Inetop, Center for research on work and development (CRTD – EA4132), Paris, France. sophie.tripon@bbox.fr

2- Cnam-Inetop, Center for research on work and development (CRTD – EA4132), Paris, France. even.loarer@lecnam.net

2070 les projections de la démographie française annoncent, toutes choses égales par ailleurs, une population s'élevant à plus de 76 millions, soit une augmentation de +10,7 millions par rapport à 2013, dont +10,4 millions de personnes de 65 ans ou plus (Blanpain et Buisson, 2016).

Ce vieillissement de la population a des conséquences sociales et économiques. L'une des premières conséquences est le vieillissement de la population active qui pose de façon nouvelle la question du travail et des carrières des plus de 50 ans. L'un des premiers aspects est celui de l'accès et du maintien en emploi des seniors. Bien que le conseil de l'Europe ait formulé des recommandations en faveur de l'emploi des seniors (Hellemans, 2014), le taux d'emploi des 55 à 64 ans reste faible. Il est en France de 61,5% pour cette tranche d'âge et est inférieur à 30% pour les 60-64 ans. Un autre aspect est celui de la nature du travail et de la pénalité du travail. Un autre est celui des effets du vieillissement sur l'évolution des compétences. Un autre est celui des stéréotypes négatifs de l'âge et des pratiques de discriminations. Enfin, un dernier aspect concerne la gestion des parcours professionnels et des secondes parties de carrière.

1. Rapport à l'âge et secondes parties de carrière des seniors

1.1. La seconde partie de carrière: une recomposition des parcours professionnels dans un contexte de tension de l'emploi des seniors

Depuis les années 80, les politiques de l'emploi au sein de l'OCDE, et notamment en France, ont changé de cap, passant d'une politique de cessation anticipée de l'activité, à une politique de maintien des seniors en emploi. A la fin des années 90, les seniors deviennent la cible prioritaire des mesures en faveur de l'emploi (Erhel, 2014).

Ces politiques d'emploi centrées sur les seniors ont eu des impacts sur l'image des travailleurs âgés et leurs perspectives de carrière. Lorsqu'elles favorisaient les préretraites elles ont « élevé l'âge social de toute une génération », qui a « vieilli avant l'âge » (Guillemard, 2005). Elles produisent l'effet inverse lorsqu'elles encouragent le maintien tardif en emploi. De fait, l'âge est aujourd'hui considéré comme un construit social et non comme relevant de données chronologiques ou physiologiques. Selon Guillemard, « les configurations institutionnelles de politiques publiques affectent directement les itinéraires accomplis par les salariés sur le marché du travail », en produisant un ensemble d'orientations normatives significatives. Outre les politiques institutionnelles, les politiques RH, internes aux entreprises, peuvent contribuer à

fragiliser l'emploi des seniors. Une gestion plus dynamique des carrières pour les jeunes que pour leurs aînés semble en effet entraîner un plafonnement de carrière, réel ou subjectif, qui peut avoir des conséquences sur l'approche de la carrière, voire même déclencher des intentions de départ en retraite (Hellemans, 2014). Comme l'observent Faurie, Fraccaroli et Le Blanc (2008), la vision même de la fin de carrière, mais aussi de la retraite, sont en pleine redéfinition. La notion de carrière s'est éloignée de la vision linéaire, continue et prévisible qu'elle avait précédemment. Les parcours professionnels sont devenus imprévisibles, chaotiques, prenant la forme d'une succession de transitions et de ruptures qui impactent le rapport à soi et aux autres, provoquant de nombreuses réorganisations identitaires.

Dès les années 50, la force des stéréotypes est soulignée par diverses recherches pour leur impact sur l'emploi et les carrières des seniors. Si certains de ces stéréotypes vis-à-vis des travailleurs âgés sont positifs, la majorité sont négatifs (Burnay, 2004, Loarer et Delgoulet 2017). Pour Gaillard et Desmette (2010), « à l'exception des attributs d'expérience et de fiabilité, les stéréotypes des travailleurs âgés sont connotés plutôt négativement en termes de compétences professionnelles ». Ces stéréotypes négatifs entraînent une discrimination dans l'accès et le maintien dans l'emploi, mais aussi dans l'évaluation des salariés ou encore dans l'accès aux formations (Loarer et Delgoulet, 2017). L'âge, mais aussi la perception du vieillissement influent sur les intentions de départ en retraite, et sans doute aussi sur les choix et décisions liés au parcours professionnel.

1.2. Du brouillage des âges aux ajustements identitaires au cours de la vie personnelle et professionnelle

Lacy et Hendricks ont montré dans les années 80 par le biais d'une recherche de grande envergure, menée auprès de plus de 9000 répondants, que l'existence d'un processus développemental uniquement lié à l'âge chronologique n'est pas confirmée (Houde, 1999). D'autres facteurs sont à prendre en compte, l'âge apparaissant alors davantage comme une variable parmi d'autres. Selon Houde, l'âge est « moins chronologique que social ».

Parce que les cultures et les époques génèrent des règles et des habitudes socialement acceptées, l'existence de ces normes conduisent à imposer des rôles sociaux selon l'âge des personnes. Ces rôles sociaux, en changeant au cours de la vie, peuvent alors influencer sur l'identité individuelle (Joulain, 2011).

Intimement personnelle ou fondamentalement sociale, l'identité est toujours au cœur des questionnements autour de l'orientation professionnelle. Mais qu'est-ce que l'identité ? Elle apparaît comme une caractéristique que l'on s'attribue à soi-même. Elle se définit à la fois par un sentiment de permanence dans le temps (mêmeté) et par la reconnaissance de la spécificité de l'individu face aux autres (ipsité) (Dubar, 2000 ; Ricoeur, 1990). Pour Becchia et Chamboduc de Saint Pulgent (2012), « les identités personnelles supposent une permanence que contredisent les évolutions portées par le temps et par la succession des âges de la vie, qui influencent successivement la façon dont l'individu se comporte et se définit ». L'identité, loin d'être stable « s'acquiert, se construit, se transforme » (Bianchi, 1999). Elle est soumise à l'exigence d'adaptation inhérente aux périodes de transitions (Sapin, Spin et Widmer, 2014).

Ainsi, l'identité s'affiche comme un processus dynamique, qui opère durant toute la vie. L'identité ne peut être considérée en dehors de sa dimension sociale. Pour Augé (2014), la prise de conscience de soi est profondément issue de la conscience de l'autre.

L'identité professionnelle est ainsi liée à la perception que l'individu a du métier qu'il exerce, du milieu professionnel qui est le sien. Dans ce registre, Gadbois, dès 1969, interroge le lien entre l'identité et le choix professionnel, sur la base d'un objectif d'appariement entre la représentation de soi et la représentation d'une profession.

Carrière et âge sont ainsi étroitement liés à travers le processus identitaire en œuvre au cours de la vie. Mais de quel âge parle-t-on ? Pour Gaillard et Desmette (2010), il peut exister plusieurs approches du vieillissement au travail. Celui-ci peut être analysé du côté de l'âge chronologique, de l'âge fonctionnel, relatif à la santé du travailleur ; mais il peut être aussi abordé sous l'angle de l'âge psychosocial, impliquant à la fois la perception que le salarié a de lui-même et les perceptions sociales du vieillissement ; enfin, l'âge organisationnel peut également être considéré. Selon eux, l'approche psychosociale revêt une réelle pertinence: « alors que l'expression de « travailleurs âgés » est utilisée dans le but d'identifier un groupe de travailleurs à maintenir plus longtemps en emploi, les résultats de nos deux premières études empiriques semblent indiquer que les travailleurs qui se définissent sur la base de cette étiquette sociale développent des attitudes professionnelles (forte intention de prépension, faible intention d'investissement professionnel) qui ne s'alignent pas sur cet objectif sociopolitique ».

Les travaux sur le vieillissement et les stéréotypes associés ont également mis en avant la problématique de l'âge, et ont fait émerger des questions majeures concernant la relativité de la perception de l'âge selon les individus. Ainsi, Tuckman et Lorge (1954), soulignent que « l'utilisation de l'âge chronologique comme critère de vieillissement doit être abandonnée » au profit d'autres critères. « L'identification de l'âge, plutôt que l'âge réel contraint les personnes âgées à reconnaître les changements en elles-mêmes et à percevoir que les attitudes des autres à leur égard ont changé ». Cette identification de l'âge, différente de l'âge chronologique, souligne une autre manière de percevoir l'âge, plus personnelle.

Sur la base de ces travaux, le concept d'âge subjectif va réellement apparaître dans les années 70, avec Kastenbaum et collaborateurs (1972), qui montrent l'existence d'un âge subjectif différent de l'âge réel. Lors des études initiales l'âge subjectif est « initialement défini comme l'âge ou le groupe d'âge de référence auquel un individu s'identifie en fonction des rôles sociaux qu'il lui attribue (Guiot, 2001). Cette définition a par la suite évolué au fil des nombreuses recherches menées dans les différentes disciplines qui s'en sont emparées (gérontologie, psychologie, marketing...). D'une manière générale, l'âge subjectif correspond à l'âge ressenti par l'individu, même si celui-ci diffère de l'âge calculé à partir de sa date de naissance. Il est parfois appelé âge personnel, âge cognitif ou encore âge psychologique (Rioux et Mokoukolo, 2013). Selon Denis Guiot (2001), il est « une construction à partir d'une expérience vécue, à partir des questions suscitées par la conscience de son vieillissement et de sa position par rapport à la durée de vie. » Il dépend de la « structure organisée des perceptions que l'individu a de lui-même » et peut donc être considéré comme une « composante du concept de soi ».

Pour Heslon (2007), l'âge subjectif est une notion complémentaire à celle de calendrier intime. Les tendances d'âge subjectif diffèrent d'un individu à l'autre. Certains peuvent se sentir plus âgés que la réalité, d'autres plus jeunes. Certains se sentent en phase avec leur âge. Une variabilité apparaît entre les individus, avec une tendance mais également un écart de ressenti plus ou moins important vis-à-vis de l'âge chronologique.

Mais cette variabilité est également inter individuelle, avec une tendance d'âge subjectif qui peut varier au cours de la vie (Heslon, 2007 ; Rubin et Bernsten, 2006). Ainsi, les études semblent aller dans le sens d'un âge subjectif supérieur à l'âge réel

au cours de la jeunesse, avec une tendance qui s'inverse pour devenir, en moyenne, inférieur à un âge situé entre 25 et 30 ans.

Les études menées sur l'âge subjectif se sont également attachées à identifier les facteurs intervenant dans cet écart avec l'âge chronologique. Ainsi, l'âge subjectif peut traduire une dissociation, ou au contraire une identification au groupe du même âge (Weiss et Lang, 2012).

Loin d'être figé, il constitue un processus identitaire dynamique (Ward, 2013, Weiss et Lang, 2012 ; Pavalache-Ilié et Rioux, 2013). Il renvoie à une auto perception de soi, à un instant T, dans une situation donnée et donc varie selon les contextes (Rioux et Mokoukolo, 2013 ; Pavalache-Ilié et Rioux, 2014, Stephan et al, 2015). L'âge subjectif traduit la comparaison du parcours personnel avec les normes d'âge (Ward, 2013) et peut refléter une capacité d'adaptation (Zupancic et al, 2011).

2. Etude empirique

2.1. Objectifs et hypothèses

Nous avons mené une étude qualitative portant sur l'évolution du rapport à l'âge au cours de la vie et des liens éventuels entre ce rapport à l'âge et les choix et décisions liés à la carrière.

Pour se faire, la recherche vise 4 objectifs:

- Étudier l'âge subjectif et son éventuel écart à l'âge réel
- Identifier les composants de l'âge subjectif
- Observer les liens entre cet écart et les décisions de carrière
- Appréhender la possibilité d'objectiver la mesure de l'âge subjectif

Notre hypothèse générale, est que l'âge subjectif serait un meilleur prédicteur des décisions de carrière que l'âge chronologique.

Cette hypothèse générale est articulée à quatre hypothèses spécifiques:

- Les individus peuvent développer un âge subjectif distinct de leur âge chronologique
- L'âge subjectif varie au cours de la vie
- L'âge subjectif varie selon des facteurs psychologiques et biographiques
- La différence entre l'âge subjectif et l'âge chronologique varie selon les âges de la vie

2.2. Méthode:

- Echantillon:

46 personnes ont participé à l'étude.

Il s'agit de personnes âgées de 18 à 65 ans et plus, réparties selon cinq tranches d'âges. Cela correspond à la période de vie professionnelle active.

Catégorie d'âge	Hommes	Femmes	TOTAL
18-25 ans	4	4	8
26-35 ans	5	7	12
36-45 ans	2	6	8
46-55 ans	6	4	10
56-65 ans	4	4	8
TOTAL	21	25	46

- Procédure:

Des entretiens semi-directifs ont été menés auprès de l'ensemble des participants, complétés par des questionnaires et un test d'association implicite, relatifs à la perception de l'âge et du vieillissement.

2.3. Résultats

L'analyse de la relation entre les différentes dimensions de l'âge, issues des questionnaires, a permis de confirmer l'existence d'une corrélation, d'une part entre l'âge subjectif et l'âge chronologique³ (coef = 0,9016), et d'autre part entre l'âge subjectif et l'âge socialement perçu⁴ d'autre part (coef = 0,8854). Dans une moindre mesure, mais qui reste encore significative, nous observons également une corrélation entre l'âge subjectif et l'âge souhaité⁵ d'autre part (coef = 0,7511)⁶.

L'étude a également confirmé l'existence d'une variabilité interindividuelle et importante. La figure 1 met en évidence une tendance chez les plus jeunes à se sentir plus âgés que l'âge chronologique, tendance qui s'inverse vers 22 ans. A partir de cet âge, les personnes de notre échantillon ont une tendance à se percevoir plus jeunes

3- Âge chronologique = âge correspondant à la date de naissance.

4- Âge socialement perçu = âge estimé par autrui.

5- Âge souhaité = âge que la personne aimerait avoir si elle pouvait choisir

6- La corrélation est ici exprimée par le coefficient de Pearson.

qu'ils ne sont chronologiquement. En outre, l'écart entre l'âge subjectif et l'âge chronologique augmente très fortement au cours de la vie. Le sentiment d'avoir moins que son âge semble ainsi augmenter avec l'avancée vers la vieillesse.

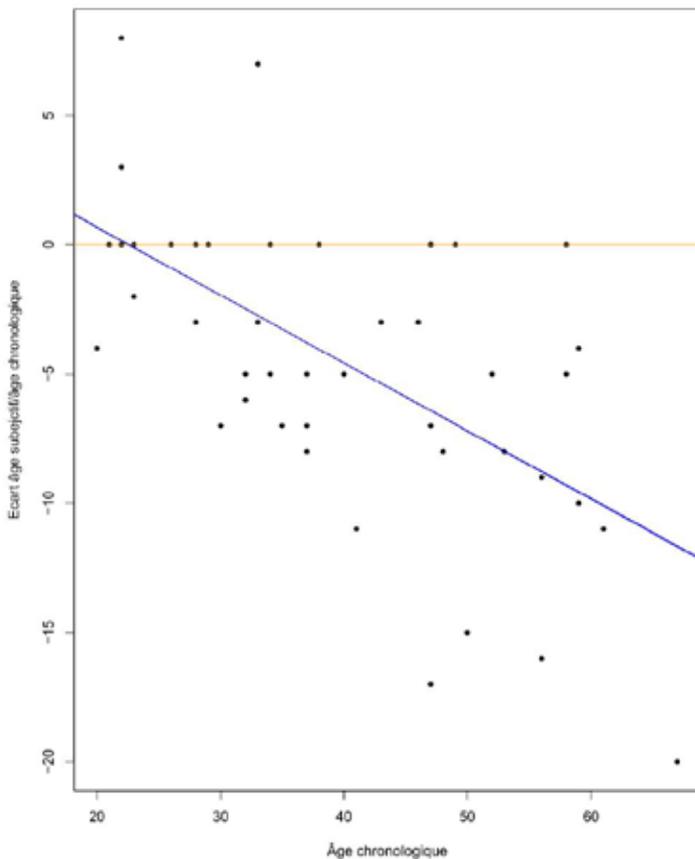


Figure 1. Ecart entre l'âge subjectif et l'âge chronologique selon l'âge chronologique.

Une analyse qualitative de contenu par thématization a été réalisée à partir des entretiens. Une variabilité intra individuelle est apparue. En effet, la tendance d'âge subjectif tend à se modifier au cours de la vie, en fonction d'évènements ou de situations spécifiques. Le ressenti de l'âge peut donc varier au cours d'une vie, augmentant ou diminuant, s'inversant même parfois. L'écart entre l'âge subjectif et l'âge

chronologique montre par ailleurs une nette tendance à augmenter avec l'avancée dans la vie, traduisant un rajeunissement subjectif de plus en plus important. Enfin, les personnes interrogées expriment toutes un ressenti différent selon le contexte, et ce de manière générale. Autrement dit, elles expriment pouvoir se sentir plus jeune dans la vie privée et plus âgé dans la vie professionnelle par exemple. Ainsi, un même individu peut présenter plusieurs tendances d'âge subjectif à un même moment, avec un écart avec leur âge chronologique qui varie également, selon la sphère dans laquelle il se situe. L'âge subjectif apparaît donc contextualisé.

L'analyse des entretiens a souligné l'importance des stéréotypes dans le rapport à l'âge et l'émergence d'un âge subjectif différent de l'âge chronologique. Que ce soit des représentations sur les normes sociales en vigueur, ou des représentations sur soi-même, certains individus semblent influencés par les attentes de leur environnement liées à leur âge, ou encore aux capacités qu'ils associent au vieillissement. De manière dominante, leur rapport à l'âge intègre le degré de maturité qu'ils estiment avoir atteint, ou au contraire qu'ils n'ont pas encore mais devraient avoir au regard de leur âge. Quoiqu'il en soit, la dimension sociale apparaît clairement: un âge subjectif différent de l'âge chronologique est fréquemment issu d'une comparaison avec les autres groupes d'âge, ou même avec les personnes appartenant à la même tranche d'âge.

Ces représentations, ayant pour conséquence d'influer sur l'estime de soi et la confiance en soi, amènent les individus à s'affirmer ou au contraire à se mettre en retrait. Plus ils ont le sentiment d'avoir des perspectives devant eux pour du changement ou des nouveaux projets, plus le ressenti de leur âge est en deçà de leur âge effectif.

Il apparaît donc clairement un intérêt pour questionner l'âge subjectif correspondant à la sphère professionnelle lorsqu'il s'agit, pour un individu, de prendre une décision importante concernant sa carrière.

Références

- Augé, M. (2014). *Une ethnologie du soi. Le temps sans âge*. Editions du Seuil, Paris, France.
- Avdeev, A., Eremenko, T., Festy, P., Gaymu, G., Le Bouteillec, & S. Springer, S. (2011). Populations et tendances démographiques des pays européens. *Population*, 66(1), 9-133. INED

- Becchia, C. & Chamboduc de Saint Pulgent, D. (2012). L'identité: introduction. *Questes*. <http://journals.openedition.org/questes/2948>
- Bianchi, H. (1999). Identité et épreuve du temps. In Boutine J-P (Ed), *Les âges de la vie. Education Permanente*, n°138, 19-27.
- Blanpain, N. et Buisson, G. (2016). Projections de population à l'horizon 2070. Deux fois plus de personnes de 75 ans ou plus qu'en 2013. *Insee Première*, n° 1619.
- Burnay, N. (2004). Les stéréotypes sociaux à l'égard des travailleurs âgés. Panorama de 50 ans de recherche. *Gérontologie et société*, 27(4), 157-170.
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités*. Presses Universitaires de France, Paris, France.
- Erhel, C. (2014). *Les politiques de l'emploi*. Paris, Presses Universitaires de France.
- 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(2), 137-172.
- Gadbois, C. (1969). Choix professionnel et conception de soi. *L'année psychologique*, 69(2), 599-614.
- Gaillard, M. & Desmette, D. (2010). *Vieillesse au travail, des approches traditionnelles à l'analyse psychosociale*. Presses universitaires de Louvain, Louvain la neuve, Belgique.
- Guillemard, A-M. (2005). Politiques publiques et cultures de l'âge. Une perspective internationale. *Politix*. 72(4), 79-98.
- Guiot, D. (2001). Tendance d'âge subjectif: quelle validité prédictive ? *Recherche et application en marketing*, 16(1), 25-43.
- Hellemans, C. (2014). Les travailleurs âgés et la fin de carrière: stéréotypes et réalités. Dans *Stéréotypes et préjugés au travail: des processus aux conséquences*. Pohl, S et Klein, O (dir). Paris, L'Harmattan.
- Heslon, C. (2007). *Petite psychologie de l'anniversaire*. Paris, France, Dunod.
- Houde, R. (1999). *Les temps de la vie. Le développement psychosocial de l'adulte*. Boucherville, Canada: Gaëtan Morin Editeur.
- INSEE (2019). Bilan démographique 2018. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1892117?sommaire=1912926#titre-bloc-13>
- Joulain, M. (2011). L'identité des personnes âgées: le poids des normes d'âge, des représentations et des catégorisations sociales. In Michel Personne, Protéger

- et construire l'identité de la personne âgée, *Pratiques gérontologiques*, Erès, Toulouse: France, 17-31.
- Kastenbaum, R. Derbin, V. Sabatini, P & Artt, S. (1972). The ages of me: towards personal and interpersonal definitions of functional aging. *The International Journal of Aging and Human Development*, 3(2),
- Loarer E. & Delgoulet. (2017). Vieillesse, apprentissage et formation. In P. Carré et P. Caspar (Eds). *Traité des Sciences et Techniques de la Formation* (4ème ed.), Paris: Dunod.
- Pavalache-Ilić, M & Rioux, L. (2014). L'âge subjectif en contexte de formation. Etude auprès d'une population estudiantine roumaine. *Pratiques psychologiques*, 20, 111-123.
- Ricoeur, P. (1990). *Soi comme un autre*. Editions du Seuil, Paris: France.
- Rioux, L & Mokoukolo, R. (2013). Investigation of subjective age in the work context: study of a sample of french workers. *Personnel Review*, 42(4), 373-395.
- Rubin, D. & Bernsten, D. (2006). People over forty feel 20% younger than their age: subjective age across the lifespan. *Psychonomic Bulletin & Review*, 13(5), 776-780.
- Sapin, M. Spini, D. & Widmer, E. (2014). *Les parcours de vie, de l'adolescence au grand âge*. (2ème édition). Presses Polytechniques et Universitaires Romandes, Lausanne: Suisse.
- Stephan, Y. Sutin, A. & Terracciano, A. (2015). *How old do you feel? The role of age discrimination and biological aging in subjective age*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0119293>
- Ward, R. (2013). Change in perceived age in middle and later life. *The International Journal of Aging and Human Development*, 76(3), 251-67.
- Weiss & Lang (2012). They are old but I feel younger: age group dissociation as a self-protective strategy in old age. *Psychology and aging*, 27(1), 153-163.
- Zupancic, M. Colneric, B. & Horvat, M. (2011) Subjective age over the adult lifespan. *Suvremena psihologija*, 14(2).