

L'expérience de la stigmatisation sociale et professionnelle des seniors : la double peine des femmes seniors en question

Alice Faure

Candidate au doctorat en psychologie sociale
Université de Nantes

André Ndobu

Maître de conférences en psychologie sociale
Université de Nantes

Résumé

Cet article actualise des éléments théoriques et empiriques développés dans le cadre d'une thèse sur les préjugés et les discriminations subis par les seniors au travail. La revue de la littérature proposée s'attache à 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

Introduction

Cet article reprend, de manière synthétique, le matériau d'une recherche doctorale portant sur la question de l'emploi des seniors, et particulièrement sur les difficultés qu'ils vivent dans l'accès au travail, reflet de leur stigmatisation dans la société. L'examen des mécanismes variés de la stigmatisation des seniors au travail est envisagé selon deux perspectives complémentaires : la perspective générale de la psychologie sociale des discriminations et des préjugés en contexte non discriminatoire, d'une part, et la perspective intersectionnelle qui permet de considérer les effets additifs ou multiplicatifs de la stigmatisation des personnes appartenant simultanément à deux ou plusieurs catégories sociales dévalorisées, d'autre part. Une loupe sommaire sur les catégories généralement discriminées montre que les seniors sont restés pendant longtemps un sujet d'intérêt politique et scientifique secondaire. Ce désintérêt tient probablement à la difficulté de déterminer le palier d'entrée dans le « séniorat » et de définir les contours de cette catégorie. Le séniorat est une catégorie sociologique et juridique incertaine, tant la

caractérisation de ses paliers peut varier d'un pays à un autre. Dans l'usage, c'est également une catégorie sémantique incertaine comme en témoigne d'ailleurs la profusion du lexique qui est ordinairement déployée pour tenter de qualifier cette catégorie sociale : de « senior » à « grand âge » ou à « second âge ». Mais ce désintérêt tient peut-être aussi au fait que dans les temps de prospérité économique, allant de pair avec une forte demande en main-d'œuvre, le questionnement sur les discriminations professionnelles est moins naturel.

Dans le cadre du présent article, nous proposons de clarifier et de caractériser la catégorie des seniors, de mettre en évidence le processus de la stigmatisation dont elle est l'objet en nous focalisant sur le cas particulier des femmes seniors, doublement stigmatisées et, enfin, de dessiner les contours d'une psychologie sociale de la dilution ou de la régulation de la stigmatisation des seniors au travail.

Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur deux types de ressources. D'abord, nous avons recensé des données statistiques, de facture institutionnelle (Institut national de la statistique et des études économiques [INSEE], Organisation de coopération et de développements économiques [OCDE]), permettant d'avoir une meilleure connaissance de la situation des seniors dans le monde du travail, en France et en Europe. Ensuite, nous avons recensé la littérature scientifique disponible sur les bases de données courantes en sciences humaines et sociales (Psycinfo, Cairn, Google Scholar, Nantilus, Wiley). Ce recensement et l'analyse qui s'est ensuivi ont été envisagés sous l'angle de l'âgisme au travail et selon une perspective intersectionnelle. Cet examen de l'avancée des recherches scientifiques dans le domaine de l'âgisme permet d'appuyer les éléments statistiques énoncés et, surtout, il rend compte de la nécessité de considérer les identités multiples lorsqu'on s'intéresse aux discriminations sociales et professionnelles dont certains groupes sociaux sont l'objet dans notre société.

1. Les seniors dans la société : un cas emblématique de marginalisation sociale

En raison de sa présence dans le discours institutionnel et ordinaire, le concept de senior est à la source d'une série de questionnements. Que signifie-t-il? Quelles sont les bornes qui délimitent la catégorie d'âge que ce concept qualifie? Est-ce un concept opérationnel consacré par les études démographiques que se sont réappropriés, par la suite, les acteurs politiques, institutionnels et scientifiques? En réalité, on utilise communément le terme « senior » pour qualifier les hommes et les femmes ayant au moins 50 ans, c'est-à-dire ayant atteint l'âge symbolique qui marque le passage vers une nouvelle étape de la vie (Kluge et Krings, 2008). C'est cette borne d'accès qui est consacrée dans les travaux des chercheurs en psychologie (Gautié, 2003; Hassel et Perrewé, 1995; Loretto et White, 2006; Thorsen, Rugulies, Longaard, Borg, Thielen et Bjorner, 2012) ou dans les indicateurs statistiques des institutions chargées de la statistique au niveau national (INSEE) et international (OCDE), même si ce palier est loin de faire l'unanimité. En l'occurrence, et en raison d'une culture répandue de l'exclusion précoce du monde du travail, certains employeurs ont tendance à considérer que l'appartenance à la catégorie des seniors commence à 45 ans (Berger, 2006; Grima, 2011; Lagacé et Tougas, 2006).

La notion de senior fait donc manifestement référence à une catégorie sociale constituée d'hommes et de femmes ayant au moins 45 ans. Les évolutions démographiques en cours dans le monde occidental et la force du vieillissement de la population en font une catégorie démographique en augmentation constante. Mais, en réalité, si l'on s'en tient à l'état actuel des représentations culturelles dominantes, il s'avère que les seniors constituent une minorité sociale et un groupe particulièrement stigmatisé au travail. La stigmatisation dont il est question est envisagée, au sens de Bourguignon et Herman (2007), comme le résultat de la possession d'attributs considérés comme négatifs et véhiculés comme tels dans la société. Pour leur part, Crocker, Major et Steele (1998) avaient déjà proposé de considérer 4 caractéristiques successives du processus de stigmatisation, ainsi que leur impact sur les relations intergroupes :

1. activation des stéréotypes négatifs;
2. rejet interpersonnel;
3. discrimination;
4. handicap socio-économique¹

Il y a donc une relation directe entre la possession d'un stigmate et le niveau des opportunités sociales auxquelles on peut accéder. Sur cette base, les seniors sont donc des personnes possédant un stigmate d'autant plus remarquable que la norme « jeuniste » est convoyée par les médias et se répand dans la société. L'âge est donc un facteur d'assignation catégorielle qui, même s'il peut parfois être masqué par le recours à des artifices (ex. : hygiène de vie, maquillage, tenue vestimentaire) et ne peut être décelé au premier coup d'œil (Bytheway, 2005; Perry et Finkelstein, 1999), est, comme le sexe ou l'ethnie, naturellement identifiable et facilement porté à la connaissance des observateurs à travers les documents administratifs (carte d'identité, carte professionnelle, etc.) et le CV (en France, il est courant que l'âge des candidats à un emploi figure sur leur CV, au même titre que la date d'obtention d'un diplôme, ou le nombre d'années d'expérience). En situation de recrutement, l'information relative à l'âge des postulants est centrale, aussi bien en amont (si l'on considère le mode plus ou moins exclusif d'élaboration du profil du poste) qu'en aval (si l'on considère les préjugés, et le rejet qui en résulte, envers les candidats seniors). Bien que le caractère légal de l'âge comme facteur de discrimination soit contesté, les recruteurs ont très souvent tendance à interroger les candidats sur leur âge (Rémillon, 2006) et, dans tous les cas, à pénaliser les seniors, comparativement aux jeunes (Richardson, Webb, Webber et Smith, 2013).

1.2 La question des seniors et l'agenda sociopolitique

Le rôle décisif joué par l'âge comme facteur de discrimination au travail (embauche et promotion) amène à raisonner en termes de « mystique de l'âge ». C'est dans ce sillage qu'il convient d'envisager l'émergence fonctionnelle du concept d'âgisme qui, à l'instar du sexisme ou du racisme, permet de dénoncer l'injustice subie par les seniors en raison de leur âge (Butler, 1969). Mais l'âgisme diffère des autres formes de discriminations, car si les barrières du sexe et de la race sont en principe infranchissables, il en va autrement pour les barrières de l'âge. Il s'agit d'une question développementale qui conduit chacun à

¹ Voir aussi Hebl et Dovidio (2005) pour une revue scientifique de la question.

évoluer du stade de l'enfance pour devenir adolescent, adulte et, enfin, senior (MacNicol, 2009; Nelson, 2005).

Même si la discrimination âgéiste est un phénomène ancien en Europe (MacNicol, 2009), son émergence comme sujet sociopolitique en France est très récente. Les premières législations instituant l'âge comme un facteur de discrimination, à l'instar du sexe, de l'origine ethnique ou du handicap (Caradec, Lefrançois et Poli, 2009), sont promulguées en 2001. L'incarnation de ces législations dans le monde professionnel n'est pas aisée, car elles se heurtent à l'attitude des employeurs, ou plutôt à leur penchant à exclure les seniors au profit des jeunes (Loretto, Duncan et White, 2000) et surtout, à l'attrait qu'exerce sur eux une forme de « culture de la sortie précoce » (Gautié, 2003; Guillemard, 2003).

1.3 La discrimination des seniors au travail : un état des lieux

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 « vieux » présents au travail se réduit. En témoigne d'ailleurs le nombre élevé de seniors qui sont concernés par les départs à la retraite anticipée en Europe (Duncan et Loretto, 2004; Loretto et White, 2006; Saba et Guérin, 2005).

Les données récentes de l'OCDE (2012, tableau 1) donnent la mesure de ce paradoxe. En effet, et même si la situation est contrastée en fonction des pays européens considérés, il s'avère que le taux d'emploi des seniors (44,5 %) est globalement plus faible que celui des autres tranches d'âge (80,8 %), cette différence pouvant être difficilement expliquée par l'âge légal de départ à la retraite qui se situe entre 60 et 65 ans pour la majorité des pays européens² (il faut noter qu'en France, où l'âge légal de départ à la retraite est de 60 ans, un relèvement de ce seuil à 62 ans a fait récemment l'objet d'un débat au Parlement et de décisions de la part du gouvernement). Les statistiques de cette sous-représentation des seniors au travail donnent la mesure du niveau de « ségrégation » (Grima, 2011) dont ils sont l'objet dans ce contexte. En effet, ils ont comparativement plus de difficultés que les jeunes à retrouver un emploi (Mansuy et Nouel de la Buzonnière, 2011; McVittie, McKinlay et Widdicombe, 2008; Picchio et van Ours, 2011; Richardson *et al.*, 2013), ils restent plus longtemps au chômage (tableau 2) et, lorsqu'ils trouvent ou retrouvent un emploi, il s'agit très souvent de positions professionnelles subalternes 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.

² 59 ans en Italie; 65 ans en Allemagne et en Suède; 60 ans en France et en Belgique.

Tableau 1 : Taux d'emploi des 55-64 ans dans l'Union européenne (UE), au 4^e trimestre de l'année 2012

Pays de l'UE	Taux d'emploi des 25-54 ans	Taux d'emploi des 55-64 ans
Allemagne	83,3	61,5
Belgique	79,3	39,5
France	80,8	44,5
Italie	70	40,4
Suède	85,2	73
Union européenne (27 pays)	77	48,9

Source : OCDE

Tableau 2 : Chômage de longue durée en France métropolitaine, en 2011

Durée du chômage	15-24 ans	50 ans et plus
Depuis 1 mois ou plus	22	6,3
Depuis 1 an ou plus	27,2	56,5
Depuis 2 ans ou plus	10,8	32,5

Source : INSEE

Les analyses prospectives de l'INSEE (2013) indiquent qu'à l'horizon 2015, la démographie de la France va se modifier, avec une bascule telle que la proportion des moins de 20 ans sera de 24,2 % alors que celle des plus de 50 ans atteindra 24,8 %. Selon ces analyses, 2060 permettra de voir se matérialiser la bascule par rapport à 1970, avec une surreprésentation des plus de 60 ans et une sous-représentation des moins de 20 ans (tableau 3).

Tableau 3 : Répartition de la population en France métropolitaine (données du 1^{er} janvier 2013)

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

1.4 La discrimination âgéiste au travail : une question de recherche

La discrimination âgéiste au travail n'interroge pas seulement les institutions politiques et économiques. Elle est également au centre des préoccupations des chercheurs en psychologie, comme en témoigne l'abondante littérature scientifique qui lui est consacrée et dont la plupart des études valident généralement l'existence des biais âgéistes en situation de recrutement ou de promotion professionnelle (Albert, Escot et Fernandez-

Cornejo, 2011; Avolio et Barrett, 1987; Bennington, 2001; Chiu, Chan, Snape et Redman, 2001; Gordon, Rozelle et Baxter, 1988; Haefner, 1977; Richardson *et al.*, 2013; Wilson et Kan, 2006).

Par exemple, Avolio et Barrett (1987) avaient simulé un recrutement dans le secteur tertiaire. Deux candidatures fictives étaient présentées aux participants. L'un des candidats était âgé de 32 ans et l'autre, de 59 ans, mais tous deux avaient un niveau de qualification et de compétence équivalent. Ces auteurs ont constaté que le candidat senior était moins souvent recruté que le candidat de 32 ans. Sur la base d'un protocole similaire, Wilson, Parker et Kan (2007) ont montré que, comparativement au candidat âgé de 25 ans, les CV des candidats âgés de 40 et de 55 ans étaient manifestement défavorisés lorsque l'emploi à pourvoir touchait le secteur de la vente ou de l'administration plutôt que le secteur médico-social. Dans le même ordre d'idée, Krings, Sczesny et Kluge (2011) ont récemment montré que la probabilité de convocation à un entretien d'embauche était inversement proportionnelle à l'âge des candidats (voir aussi Richardson *et al.*, 2013). En d'autres termes, un candidat jeune ou d'âge moyen était plus souvent susceptible d'être convoqué à ce type d'entretien que celui de 50 ans.

La question de la discrimination âgéiste doit néanmoins être envisagée en lien avec l'élaboration et la généralisation des systèmes légaux de régulation des discriminations dans la plupart des sociétés démocratiques. Sur cette base, on ne peut pas sous-estimer les effets d'autocensure et d'ajustement attitudinal induits par les législations non discriminatoires, au moins dans l'espace public. Il s'avère alors que, la plupart du temps, les préjugés âgéistes sont exprimés sur un mode implicite, indirect ou subtil. L'étude de Bennington (2001) consiste précisément à identifier les indices subtils de la discrimination âgéiste au travail. Concrètement, l'auteure qui a analysé 180 offres d'emploi de secrétaire publiées en Australie, montre que 90 % des annonces comportent un lexique partial renvoyant plus souvent aux traits stéréotypiques qu'on associe aux jeunes (« rapide », « flexible », « approche dynamique ») plutôt qu'à ceux qu'on associe aux seniors (« maturité », « grande expérience »). Pour Bennington, le choix du lexique qui préside à la formulation d'une offre d'emploi est évocateur d'un parti pris et reflète les attentes implicites de l'employeur.

La discrimination âgéiste semble s'inscrire dans différents niveaux du système organisationnel. Elle intervient aussi bien en situation de recrutement que dans le mode de gestion des ressources humaines au sein des organisations. En effet, différentes études ont également montré que les seniors, comparativement aux employés plus jeunes, ont davantage de difficultés à accéder à des formations (Brooke et Taylor, 2005; Chiu *et al.*, 2001; Loretto et White, 2006; Rosen et Jerdee, 1976a; Rosen, Jerdee et Lunn, 1981) ou à des promotions (Rupp, Vodanovich et Crede, 2006; Cox et Nkomo, 1992). De plus, les seniors seraient victimes d'un double standard d'évaluation dans la mesure où ils sont plus durement sanctionnés que les jeunes lorsqu'ils commettent une faute professionnelle (Rosen et Jerdee, 1976a, 1977). En effet, depuis l'étude pionnière de Cox et Nkomo (1992) qui a montré que le potentiel de promotion et d'évolution professionnelles était plus faible pour les employés de plus de 45 ans, différentes études sont venues confirmer la pénalisation systématique des seniors au travail, tant en matière d'accès aux

opportunités professionnelles (Brooke et Taylor, 2005) que de sanctions résultant d'une faute professionnelle (Rupp *et al.*, 2006).

Il est donc clair que l'âge est un puissant facteur de discrimination et de structuration des représentations sociales sur la compétence ou la valeur professionnelle des gens. Certes, les seniors sont souvent crédités de certaines compétences (expérience, maturité, fiabilité, stabilité, maîtrise, loyauté) (Brooke et Taylor, 2005; Duncan, 2003; Gibson, Zerbe et Franken, 1991; Huyez-Levrat, 2007; Loretto et White, 2006; Richardson *et al.*, 2013), mais il s'avère que les traits qui servent généralement à les décrire ne sont pas en phase avec les compétences valorisées et attendues dans le monde du travail. Différents auteurs font d'ailleurs remarquer que, comparativement aux jeunes, les seniors ne seraient pas réputés pour leur potentiel de développement (Cox et Nkomo, 1992; Gibson *et al.*, 1991; Wilson et Kan, 2006), ou encore pour leur flexibilité ou leur sensibilité aux nouvelles technologies (Brooke et Taylor, 2005; Finkelstein et Burke, 1998). On les considère très souvent comme peu performants, peu productifs, peu efficaces et moins susceptibles de résister à la pression que les jeunes (Rosen et Jerdee, 1976b). Or, ces compétences recourent le profil de l'employé moderne.

La dévaluation professionnelle des seniors est à l'image de la perception négative (préjugés et stéréotypes) dont ils sont l'objet dans l'espace socioculturel (Guerfel-Henda et Peretti, 2009). Cette dévaluation n'est pas sans rapport avec la montée en puissance et la promotion médiatique de la norme « jeuniste » dans la société. Mais la suspicion en incompétence qui sert de support à cette dévaluation serait discutable. Par exemple, la revue de la littérature réalisée sur cette question par Faurie, Fraccaroli et Blanc (2008) ou les études réalisées par d'autres auteurs (McEvoy et Cascio, 1989; Saba et Guérin, 2005) ont fourni des arguments permettant de contester le lien entre l'âge et la performance professionnelle et de montrer que l'argument selon lequel les seniors seraient peu performants au travail est spécieux et infondé. D'une part, cette représentation négative concernant les compétences professionnelles (cognitives et physiques) des seniors serait essentiellement due à la tendance à transposer les pathologies du « grand âge », telles que la démence sénile ou l'Alzheimer (Butler, 1969, 1989), à la totalité du spectre des seniors.

2. L'expérience de la stigmatisation sexo-âgéiste : une perspective intersectionnelle

La littérature relative à la dévaluation et la stigmatisation professionnelles des seniors permet de prendre la mesure du niveau de discrimination qu'ils subissent. Mais les informations disponibles sont partielles et inégales. D'un point de vue quantitatif, la proportion des références à la situation des hommes seniors est comparativement plus importante que celles des références au sort des femmes seniors. Mais cette surreprésentation des références au sexe masculin est à l'inverse de la réalité de la situation. En effet, il s'avère que la problématique de la discrimination âgéiste se pose dans des termes comparables pour les hommes et pour les femmes seniors. Toutefois, un examen minutieux des trajectoires professionnelles amène à constater que la situation des femmes seniors est plus emblématique de la stigmatisation subie par les membres de cette tranche d'âge et de l'ambivalence de la société à leur égard. En effet, les indicateurs statistiques attestant la montée en puissance progressive du taux d'emploi des femmes

depuis 20 ans, qui se rapproche de celui des hommes (tableau 4), pourraient laisser croire que les choses s'améliorent pour les femmes. En réalité, il s'avère que c'est une illusion statistique, car ce taux d'emploi en progression est essentiellement dû à la prépondérance des femmes dans les emplois sous-qualifiés et précaires. En effet, si l'on considère la situation en France en 2010, il apparaît que les 7,1 % de femmes seniors sont recensées dans l'exercice d'emplois précaires et sous-qualifiés contre 3 % des hommes de la même catégorie d'âge. Cette asymétrie des trajectoires professionnelles entre les hommes et les femmes est un dénominateur commun des politiques publiques dans la plupart des pays européens (voir sur ce sujet Payne et Doyal, 2010, pour la situation en Grande-Bretagne).

Tableau 4 : Taux d'emploi des hommes et des femmes de 50 ans et plus, en France en 2011

	Femmes	Hommes
1990	35,5	54,4
2000	43,4	55,8
2011	51,5	58,3

Source : INSEE

En réalité, cette asymétrie révèle que les stigmatisations subies peuvent être éventuellement amplifiées ou diminuées en fonction de certains facteurs. En l'occurrence, 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. 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 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, 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 et Olsson, 2010). L'intérêt de l'approche intersectionnelle réside dans le fait de considérer que l'identité individuelle est plus importante que la somme des identités caractéristiques des différentes catégories sociales auxquelles il se réfère. Selon cette approche, ce produit identitaire détermine 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 (Eberhardt, Davies, Purdie-vaughns et Johnston, 2006; Purdie-Vaughns et Eibach, 2008).

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. Un inventaire des études disponibles dans ce domaine montre que les chercheurs se sont davantage mobilisés sur la question de la pénalisation des femmes seniors en matière d'attraits physiques (Bailey, Harrell et Anderson, 1993; Hummert, Garstka et Shaner, 1997; Musaiger et D'Souza, 2009; Teuscher et Teuscher, 2007), en montrant notamment que les actrices seniors étaient moins souvent sollicitées que les acteurs seniors pour camper des rôles au cinéma (Lincoln et Allen, 2004; Lauzen et Dozier, 2005). Néanmoins, certains auteurs (Ainsworth, 2002; Calasanti, 2008) ont permis d'avancer dans la connaissance de la situation des femmes seniors au travail et de mettre en évidence la complexité des enjeux lorsqu'on considère l'identité forgée à l'intersection des identités conférées par l'appartenance à deux ou plusieurs catégories stigmatisées.

2.1 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; King, 1988) a été abondamment validée dans les recherches comparant le sort réservé aux femmes noires et aux hommes noirs au travail. Ces travaux ont donc montré que, comparativement aux hommes noirs, les femmes noires étaient plus souvent considérées comme incompetentes et, de ce fait, elles étaient plus régulièrement victimes de barrages au travail (Bavishi, Madera et Hebl, 2010; Payne et Doyal, 2010; Sanchez-Hucles, 1997). D'autres travaux (Buchanan et Fitzgerald, 2008), s'inscrivant dans la perspective de la double peine subie par les femmes noires, ont insisté sur la fréquence des harcèlements professionnels subis par ces dernières par rapport aux femmes blanches. Un pattern identique a été constaté par les auteurs s'intéressant à la double peine subie par les femmes seniors au travail. Barnett (2005) a, par exemple, montré que les femmes seniors étaient les plus reléguées vers des emplois sous-qualifiés ou précaires. Pour leur part, Duncan et Loretto (2004) ont considéré que le stigmate de l'âge était plus pénalisant pour les femmes que pour les hommes.

2.2 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 et Xie, 2008; Hosoda, Stone et Stone-Romero, 2003; Powell et Butterfield, 1997, 2002). Par exemple, Patterson (1993) a montré que, à niveau de formation scolaire équivalent, les femmes noires avaient 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 ethnoraciales, et non pas seulement des femmes noires, qui était plus favorable que celui des femmes blanches. 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 ont montré que les femmes noires postulant un emploi qualifié (manager adjoint) étaient plus souvent recommandées que les femmes blanches. De plus, ces femmes noires étaient plus souvent recommandées que les hommes noirs. En d'autres termes, l'étude de Powell et Butterfield a montré que le double avantage des femmes noires se traduisait par le fait qu'elles échappaient à la fois à la discrimination sexiste et à la discrimination ethnoraciale.

En 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 est remarquable dans ce domaine (Kite, 1996; Kite, Deaux et Miele, 1991; Kite, Stockdale, Whitley et Johnston, 2005). Pour cet auteur, 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'émoussent au fur et à mesure de l'avancée en âge. Dans une autre perspective, Faure et Ndobu (2012) ont étudié le cas des femmes seniors postulant un emploi, et ont montré que la candidature de ces femmes était évaluée avec plus de bienveillance que celle des hommes seniors. 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.

Cette 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 et Jenkins, 2002) selon laquelle les exemplaires prototypiques d'un groupe social sont la cible privilégiée des préjugés et des stéréotypes visant ce groupe. 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 ethnoraciale (Epstein, 1973). D'autres auteurs (Powell et 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.

Conclusion

Dans cet article, nous avons tenté de montrer que la question des discriminations touchant les seniors était une réalité. Certes, cette question est moins populaire que ne le sont les sujets touchant aux discriminations ethnoraciales ou sexistes, qui bénéficient d'un meilleur ancrage culturel et politique. Mais la problématique de stigmatisation des seniors devient, au fur et à mesure, un thème majeur de l'agenda politique et un sujet de préoccupation pour les chercheurs. La recension théorique et empirique réalisée donne d'ailleurs la mesure du niveau de cette stigmatisation et de la complexité des modalités de son actualisation. Au travail, il s'agit d'une tranche de la population qui subit le plus de barrages à l'embauche ou à l'occasion des promotions professionnelles. Ce raidissement anti-senior peut s'expliquer de diverses façons :

1. la conséquence de la montée en puissance de la norme « jeuniste » dans nos sociétés;
2. le résultat d'un ordre logique de la nature, avec le constat de l'incapacité, à un certain âge, de se hisser à la hauteur des standards comportementaux valorisés au travail;
3. la conséquence de l'ambivalence des employeurs qui sont tiraillés entre la reconnaissance qu'ils manifestent à l'égard de l'expérience que confère l'âge et leur culture de l'exclusion précoce des seniors comme mode de management.

Néanmoins, si la discrimination professionnelle des seniors est une réalité, on doit également considérer que la catégorie de genre de ces seniors est un puissant facteur de modulation du sort qu'ils subissent. Concrètement, les femmes seniors sont de plus en plus présentes au travail. Mais cette présence se fait à la faveur des emplois précaires et sous-qualifiés. Les mécanismes de cette inégalité du sort professionnel entre les hommes et les femmes peuvent être mis en lumière par le biais de l'approche intersectionnelle des catégories sociales auxquelles on appartient. En effet, dans la mesure où les femmes seniors appartiennent à la fois à une catégorie de genre et à une catégorie d'âge stigmatisées, les pénalités qu'elles subissent au travail ont tendance à s'additionner. D'autres travaux, s'inspirant de la théorie de la prototypicalité, amènent plutôt à considérer les effets diminutifs de cette double stigmatisation. Ce dernier type de résultat a un caractère contre-intuitif et interpelle par rapport aux paradigmes courants sur les discriminations contre les femmes, d'une part, et contre les seniors, d'autre part. Mais l'absence de consensus sur les effets des stigmatisations multiples (double peine contre double avantage) impose la prudence. En fait, plus qu'une simple annulation des discriminations (théorie du double avantage) ou une augmentation du niveau de stigmatisation (théorie de la double peine), l'approche intersectionnelle permet de considérer la complexité des situations impliquant les identités multiples pour mieux comprendre le sort socioprofessionnel des hommes et des femmes seniors.

De futures recherches devraient s'attacher à comparer le sort des femmes seniors selon plusieurs types de métiers. À ce sujet, Ainsworth (2002) insiste sur l'idée que si les femmes seniors sont parfois évaluées de manière bienveillante, cette bienveillance n'est que ponctuelle. Il faudrait donc veiller à considérer différents types de métiers, renvoyant à un degré plus ou moins important de prestige. Ce faisant, l'analyse du sort socioprofessionnel des seniors selon une approche intersectionnelle paraît être particulièrement pertinente, dans la mesure où cette approche permet de considérer la pluralité des situations auxquelles cette catégorie sociale est confrontée. On peut ainsi envisager d'examiner le sort professionnel des seniors en intégrant le contexte sociopolitique dans lequel ils évoluent, étant entendu que ce contexte peut être culturellement et légalement plus ou moins favorable. On peut également effectuer cette analyse en considérant les effets médico-psychologiques résultant de la discrimination subie. Enfin, compte tenu des effets différentiels potentiellement déclenchés par l'appartenance ethnoraciale des seniors en question, on peut aussi considérer les apports de la catégorie ethnoraciale pour prendre la mesure des pénalisations induites par certains types d'appartenance sociale.

Références

- Acker, J. (2008). Helpful men and feminist support: More than double strangeness. *Gender, Work and Organization*, 15(3), 288-293.
- Ainsworth, S. (2002). The "feminine advantage": a discursive analysis of the invisibility of older women workers. *Gender, Work and Organization*, 9(5), 579-601.
- Albert, R., Escot, L. et Fernandez-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labor market. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 351-375.
- Avolio, B. J. et Barrett, G. V. (1987). Effects of age stereotyping in a simulated interview. *Psychology and Aging*, 2(1), 56-63.
- Bailey, W. T., Harrell, D. R. et Anderson, L. E. (1993). The image of middle-aged and older women in magazine advertisements. *Educational Gerontology*, 19(2), 97-103.
- Barnett, R. C. (2005). Ageism and sexism in the workplace. *Generations*, 29(3), 25-30.
- Bavishi, A., Madera, J. M. et 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.
- Beale, F. (1970). Double jeopardy: To be black and female. Dans T. Cade (dir.), *The black women* (p. 90-100). New York, NY: New American Library.
- Bennington, L. (2001). Age discrimination: Converging evidence from four Australian studies. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(3), 125-134.
- Berger, E. D. (2006). "Aging" identities: Degradation and negotiation in the search for employment. *Journal of Aging Studies*, 20(4), 303-316.
- Blair, I. V., Judd, C. M., Sadler, M. S. et 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.

- Bourguignon, D. et Herman, G. (2007). Au cœur des groupes de bas statut: la stigmatisation. Dans G. Herman (dir.), *Travail, chômage et stigmatisation* (p. 99-132). Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Brooke, L. et Taylor, P. (2005). Older workers and employment: Managing age relations. *Ageing and Society*, 25, 415-429.
- Buchanan, N. T. et 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.
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243-246.
- Butler, R. N. (1989). Dispelling ageism: The cross-cutting intervention. *Annals of the American academy of Political and Social Sciences*, 138-147.
- Bytheway, B. (2005). Ageism and age categorisation. *Journal of Social Issues*, 61(2), 361-374.
- Calasanti, T. (2008). A feminist confront ageism. *Journal of Aging Studies*, 22, 152-157.
- Caradec, V., Lefrançois, C. et Poli, A. (2009). Quand la discrimination et la diversité se déclinent selon l'âge: Émergence, appropriations, ambivalences. *Cahiers internationaux de Sociologie*, 127, 223-245.
- Chiu, W. C., Chan, A. W., Snape, E. et Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations*, 54(5), 629-661.
- Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist*, 64(3), 170-180.
- Cox, T. et Nkomo, S. M. (1992). Candidate age as a factor in promotability ratings. *Public Personnel Management*, 21(2), 197-210.
- Crocker, J., Major, B. et Steele, C. (1998). Social Stigma. Dans D. Gilbert, S. T. Fiske et G. Lindzey (dir.), *The handbook of social psychology* (p. 504-553). New York, NY: McGraw-Hill.
- Duncan, C. (2003). Assessing anti-ageism routes to older worker re-engagement. *Work, Employment and Society*, 17, 101-121.
- Duncan, C. et Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1), 95-115.
- Eberhardt, J. L., Davies, P. G., Purdie-Vaughns, V. J. et Johnson, S. L. (2006). Looking deathworthy: Perceived stereotypicality of black defendants predicts capital-sentencing outcomes. *Psychological Sciences*, 17(5), 383-386.
- 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.
- Faure, A. et 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*, 94, 285-316.
- Faurie, I., Fraccaroli, F. et 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.

- Finkelstein, L. M. et 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.
- Gautié, J. (2003). Les travailleurs âgés face à l'emploi. *Économie et Statistique*, 368, 33-42.
- Gibson, K. J., Zerbe, W. J. et Franken, R. E. (1991). The influence of rater and rate age on judgments of work-related attributes. *The Journal of Psychology*, 127(3), 271-280.
- Gordon, R. A., Rozelle, R. M. et 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.
- Greenman, E. et Xie, Y. (2008). Double jeopardy? The interaction of gender and race on earnings in the United States. *Social Forces*, 86(3), 1217-1244.
- 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.
- Guerfel-Henda, S. et Peretti, J.-M. (2009). Le senior, objet de discrimination à l'embauche? *Humanisme et Entreprise*, 295, 73-88.
- Guillemard, A. M. (2003). *L'âge de l'emploi: Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris, France: 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.
- Hassel, B. L. et Perrewé, P. L. (1995). An examination of beliefs about older workers: Do stereotypes still exist? *Journal of Organizational Behavior*, 16(5), 457-468.
- Hebl, M. R. et Dovidio, J. F. (2005). Promoting the "social" in the examination of social stigmas. *Personality and Social Psychology Review*, 9(2), 156-182.
- Hosoda, M., Stone, D. L. et 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.
- Hummert, M. L., Garstka, T. A. et Shaner, J. L. (1997). Stereotyping of older adults: The role of target facial cues and perceiver characteristics. *Psychology and Aging*, 12(1), 107-114.
- Huyez-Levrat, G. (2007). « Jeunes vendeurs » contre « Vieux techniciens », des compétences spécifiques ou des trajectoires divergentes? *Formation emploi*, 99, 47-60.
- Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) (2011). *Travail-Emploi: Chômage de longue durée selon le sexe et l'âge en 2011*. Récupéré le 26 juin 2013 de:
http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03342
- Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) (2013). *Population: Projection de population par grand groupe d'âge en 2060*. Récupéré le 26 juin 2013 de:
http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF02164

- King, D. (1988). Multiple jeopardy, multiple consciousnesses: The context of a black feminist ideology. *Signs*, 14(1), 42-72.
- Kite, E. (1996). Age, gender, and occupational label. *Psychology of Women Quarterly*, 20, 361-374.
- Kite, M. E., Deaux, K. et Miele, M. (1991). Stereotypes of young and old: does age outweigh gender? *Psychology and Aging*, 6(1), 19-27.
- Kite, M. E., Stoskdale, G. D., Whitley, B. E. et Johnson, B. T. (2005). Attitudes toward younger and older adults: An updated meta-analytic review. *Journal of Social Issues*, 61(2), 241-266.
- Kluge, A. et Krings, F. (2008). Attitudes toward older workers and human resource practices. *Swiss Journal of Psychology*, 67(1), 61-64.
- Krings, F., Sczesny, S. et Kluge, A. (2011). Stereotypical Inferences as Mediators of Age Discrimination: The Role of Competence and Warmth. *British Journal of Management*, 22(2), 187-201.
- Lagacé, M. et 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.
- Lauzen, M. M. et Dozier, D. M. (2005). Maintaining the double standards: Portrayals of age and gender in popular films. *Sex Roles*, 52(7/8), 437-446.
- Lincoln, A. E. et 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.
- Loretto, W., Duncan, C. et White, P. J. (2000). Ageism and employment: Controversies, ambiguities and younger people's perceptions. *Ageing and Society*, 20, 279-302.
- Loretto, W. et White, P. (2006). Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal*, 16(3), 313-330.
- MacNicol, J. (2009). Âgisme et discrimination dans le monde du travail. Regard historique sur le cas britannique. *Mouvements*, 59, 24-33.
- Mansuy, A. et Nouël de la Buzonnière, C. (2011). Une photographie du marché du travail en 2009. *Insee Première*, 1331.
- McEvoy, G. M. et Cascio, W. F. (1989). Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 11-17.
- McVittie, C., McKinlay, A. et 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.
- Musaiger, A. O. et 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.
- Nelson, T. D. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of Social Issues*, 61(2), 207-221.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) (2012). *Statistiques à court terme sur le marché de travail*. Récupéré le 26 juin 2013 de: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=38900&lang=fr>
- Patterson, O. (1993). Blacklash: The crisis of gender relations among african americans. *Transition*, 62, 4-26.

- Payne, S. et Doyal, L. (2010). Older women, work and health. *Occupational Medicine*, 60, 172-177.
- Perry, E. L. et 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.
- Picchio, M. et van Ours, J. C. (2011). Retaining through training: Even for older workers. *IZA Paper Discussion*, 5591, 1-27.
- 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.
- Powell, G. N. et Butterfield, D. A. (1997). Effect of race on promotions to top management in a federal department. *Academy of Management Journal*, 40(1), 112-128.
- Powell, G. N. et Butterfield, D. A. (2002). Exploring the influence of decision makers' race and gender on actual promotions to top management. *Personnel Psychology*, 55, 397-428.
- Purdie-Vaughns, V. et Eibach, R. P. (2008). Intersectional invisibility: The distinctive advantages and disadvantages of multiple subordinate-group identities. *Sex Roles*, 59, 377-391.
- Rémillon, D. (2006). *L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés*. Document de travail, n° 61. Noisy-le-Grand Cedex, France.
- Richardson, B., Webb, J., Webber, L. et Smith, K. (2013). Age discrimination in the evaluation of job applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 35-44.
- Rosen, B. et Jerdee, T. H. (1976a). The influence of age stereotypes on managerial decisions. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 428-432.
- Rosen, B. et Jerdee, T. H. (1976b). The nature of job-related age stereotypes. *Journal of Applied Psychology*, 61(2), 180-183.
- Rosen, B. et Jerdee, T. H. (1977). Too old or not too old. *Harvard Business Review*, 55(6), 97-106.
- Rosen, B., Jerdee, T. H. et Lunn, R. O. (1981). Effects of performance appraisal format, age, and performance level on retirement decisions. *Journal of Applied Psychology*, 66(4), 515-519.
- Rupp, D. E., Vodanovich, S. J. et Credé, M. (2006). Age bias in the workplace: The impact of ageism and causal attributions. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(6), 1337-1364.
- Saba, T. et Guerin, G. (2005). Extending employment beyond retirement age: The case of health care managers in Quebec. *Public Personnel Management*, 34(2), 195-214.
- 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.
- Teuscher, U. et 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.

- Thorsen, S., Rugulies, R., Longaard, K., Borg, V., Thielen, K. et 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.
- 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.
- Wilson, M. et Kan, J. (2006). *Barriers to entry for the older worker*. Auckland, Nouvelle-Zélande: University of Auckland Business School.
- Zander, U., Zander, L., Gaffney, S., et Olsson, J. (2010). Intersectionality as a new perspective in international business research. *Scandinavian Journal of Management*, 26, 457-466.

Notices biographiques

Alice Faure effectue son doctorat sur une thématique qui s'inscrit dans l'axe 2 « cognitions et croyances » du Laboratoire de psychologie des Pays de la Loire (Université de Nantes, France). Sa thèse de doctorat porte spécifiquement sur les discriminations sexo-âgéistes en contexte professionnel. L'examen du sort subi par les membres des groupes stigmatisés est envisagé sous l'angle intersectionnel et tient compte des effets des régulateurs légaux sur le mode d'expression des discriminations.

André Ndobo est maître de conférences en psychologie sociale, habilité à diriger des recherches (Université de Nantes, France). Ses travaux s'inscrivent dans l'axe 2 « cognitions et croyances » du Laboratoire de psychologie des Pays de la Loire. Ils portent principalement sur les mécanismes variés des discriminations, sur l'impact du contexte légal ou non de leur production, et sur le mode discursif de leur actualisation.