

# AVANT-PROPOS DE LA RÉDACTION

Âgisme et «délit de vieille gueule»

La diversité de la force de travail et des consommateurs est une réalité qui semble s'imposer à tous: diversité de genre, d'âge, d'origine socio-économique, de revenu... Mais cette diversité pose aux économistes et aux managers de nombreuses difficultés que l'on pourrait réunir en deux catégories, épistémologique et pratique.

Épistémologique d'une part, c'est-à-dire que l'intégration de cette diversité dans les modèles économiques qui sous-tendent les analyses est souvent problématique. En effet, reconnaître la diversité c'est aussi reconnaître qu'il est extrêmement réducteur de ne considérer le comportement des acteurs que sous l'hypothèse d'une rationalité générale et partagée par tous ces acteurs. Peut-on faire le postulat qu'ils vont agir et décider de manière identique s'ils sont hommes ou femmes, suisses ou japonais, jeune ou vieux... ? La conséquence de cette remarque, évidente, est que l'on risque d'aboutir à une multiplication des logiques de comportement qui rendent extrêmement complexes les modèles économiques et fragilisent leurs prédictions. Plus généralement, cela remet en question la visée de généralisation qui structure bien des démarches scientifiques. La reconnaissance des diversités met en lumière les singularités et l'idiosyncrasie des comportements des acteurs et ce faisant, interroge fortement la possibilité même de tirer des règles générales en économie. On comprend alors à quel point la diversité est une question fondamentale dans notre discipline car elle nous force à discuter le projet et les postulats même de notre science.

D'autre part, il n'y a pas que les scientifiques de notre discipline qui sont sollicités par cette problématique. Les praticiens, managers, hommes politiques... doivent réinterroger leurs pratiques. Car si le discours ambiant, les lieux communs de la gestion s'accordent à reconnaître une valeur à la diversité, les outils de gestion semblent encore considérer l'homme au travail précisément uniquement comme un homme (et donc pas une femme), en général sans âge, sans corps (jamais fatigué), sans ancrage culturel...

Les pratiques changent bien sûr et parviennent doucement à intégrer la diversité démographique. De nombreux efforts ont été réalisés pour reconnaître les problématiques de genre, les différences culturelles... Mais la persistance de cas de mobbing ou de discrimination démontre que ces efforts n'ont pas résolu tous les problèmes.

De plus, une forme de diversité semble négligée: celle de l'âge. La discrimination par l'âge au sein des entreprises est en croissance, nous indiquent les études présentées dans ce numéro. Or le paradoxe est que ces mêmes études démontrent aussi que la sénescence, c'est-à-dire la manifestation d'une dégradation des conditions physiques et mentales, invoquée en général pour «justifier» d'une telle discrimination n'a pas de valeur. En effet l'âge peut modifier certaines capacités, physiques en particulier, mais cela n'a pas ou très peu d'effet sur la performance des personnes dont le corps et l'esprit mettent en place des mécanismes de compensation. Or les études présentées montrent qu'elles contrebalancent complètement les éventuels effets de la sénescence. La discrimination par l'âge est donc une forme particulièrement perverse de discrimination car elle ne tient sur aucun fait avéré mais sur

un stéréotype du «vieux», stéréotype sans fondement. On est typiquement dans un délit de «sale gueule» ou plus précisément de «vieille gueule».

Un des intérêts de ce numéro de la Revue est précisément de mettre à jour l'inanité fondamentale d'une telle discrimination et de proposer des pistes pratiques et épistémologiques pour l'éviter et pour intégrer la diversité des âges dans les modèles économiques.

Mais cela ne veut pas dire pour autant que le vieillissement n'est pas une réalité et qu'il est sans conséquence. Simplement ce sont ses conséquences sur la performance professionnelle qui sont ici réinterrogées.

L'ambition des contributions de ce numéro est alors de nous proposer des solutions pour éviter de tomber dans le piège d'un racisme par l'âge, d'un âgisme, particulièrement dangereux dans une démographie vieillissante comme la notre.

Pour la rédaction,  
*Fabien De Geuser*