



Co-funded by
the European Union



Bien vieillir WP3/

A1

Activité 2

Module 1 Sensibilisation à la
discrimination fondée sur
l'âge/aux stéréotypes

INFODEF

Plan de cours 1 Comprendre la discrimination fondée
sur l'âge



Aperçu du module

Ce module présente le concept de la discrimination et des stéréotypes liés à l'âge, en mettant l'accent sur la façon dont ils ont un impact négatif sur les personnes âgées dans divers contextes. Il sensibilise aux signes manifestes et cachés de l'âgisme et fournit des stratégies pour reconnaître et traiter ces préjugés afin de favoriser des interactions plus inclusives et plus respectueuses avec les personnes âgées.

Objectifs

1. Définir la discrimination fondée sur l'âge et les stéréotypes liés à l'âge.
2. Identifier les signes manifestes et cachés de la discrimination fondée sur l'âge dans divers contextes.
3. Comprendre les effets négatifs de l'âgisme sur la santé mentale et le bien-être des personnes âgées.
4. Reconnaître les stéréotypes courants liés à l'âge et les remettre en question à l'aide de faits.
5. Développer des stratégies pour prévenir et traiter la discrimination fondée sur l'âge dans les interactions personnelles et professionnelles avec les personnes âgées.
6. Favoriser une attitude plus inclusive et plus respectueuse à l'égard du vieillissement dans leurs communautés et sur leurs lieux de travail.

Titre du plan de cours : Comprendre la discrimination fondée sur l'âge

Objectif :

Présenter le concept de la discrimination fondée sur l'âge et son impact sur les personnes âgées par le biais d'exercices expérientiels et fournir des stratégies pour y remédier.

Durée de la leçon : 60 minutes au total (y compris toutes les activités)

Activités :

- Activité 1 : Exercice de jeu de rôle (20 minutes)
- Activité 2 : Activité en petits groupes - Identifier les stéréotypes (20 minutes)
- Activité 3 : Étude de cas vidéo (20 minutes)

Matériel nécessaire :

Activité 1 :



- ✓ Scénarios de jeu de rôle pré-rédigés.
- ✓ Porte-noms pour les participants aux jeux de rôle.
- **Activité 2 :**
- ✓ Scénarios pré-rédigés avec stéréotypes intégrés.
- ✓ Tableaux à feuilles mobiles et marqueurs
- **Activité 3 :**
- ✓ Courte vidéo sur la discrimination fondée sur l'âge (3-5 minutes).
<https://youtu.be/UYCxAlqjyCA?si=lcZO7Xz1gYPQh7lo>
<https://youtu.be/pweTKlMB4RM?si=BkPKQxalPaUzG4YI>
- ✓ Projecteur et écran.

Objectifs pédagogiques :

À la fin de cette leçon, les participants seront capables de :

- d'identifier les principaux aspects de la discrimination fondée sur l'âge
- d'analyser les impacts émotionnels et sociaux
- d'élaborer et de proposer des stratégies de lutte contre la discrimination
- de s'engager dans des discussions empathiques et axées sur la recherche de solutions.

Liste des sources et références liées à l'activité (style APA) :

Eurostat. (2020). La discrimination fondée sur l'âge dans l'Union européenne : Statistiques clés.

Smith, J. (2019). Role-Playing as a Tool for Understanding Discrimination (Le jeu de rôle comme outil de compréhension de la discrimination). *Journal of Experiential Learning*, 18(2), 121-135.

Jones, M. (2021). Stéréotypes et âgisme dans la société moderne. *Social Psychology Quarterly*, 84(1), 33-47.

Parker, L. (2020). Visual Case Studies on Ageism. *The Gerontologist*, G0(3), 541-552.



Co-funded by
the European Union



Titre de l'activité : Exercice de jeu de rôle

Brève description du contexte théorique de l'activité (150 mots maximum) :

Le jeu de rôle peut créer un environnement d'apprentissage expérientiel puissant. Les participants simulent des scénarios de la vie réelle impliquant une discrimination fondée sur l'âge afin de développer l'empathie et la prise de conscience du problème. Il encourage la réflexion sur les préjugés personnels et les normes sociétales.

Buts et objectifs de l'activité :

- Reconnaître les cas de discrimination fondée sur l'âge dans des situations quotidiennes.
- Réfléchir aux impacts émotionnels et psychologiques sur les personnes âgées.
- Développer des stratégies pour répondre à la discrimination fondée sur l'âge.

Matériel nécessaire :

- [Scénarios de jeux de rôle pré-rédigés.](#)
- Porte-noms pour les participants aux jeux de rôle.

Durée de l'activité :

20 minutes

Description du processus de l'activité :

Le jeu de rôle est une stratégie d'apprentissage dynamique qui plonge les participants dans des scénarios de la vie réelle, renforçant l'empathie et la sensibilisation à la discrimination fondée sur l'âge. Cette activité incite les participants à confronter leurs préjugés et à réfléchir aux normes sociétales qui contribuent à l'âgisme. Les participants identifieront des cas de discrimination fondée sur l'âge dans divers contextes, réfléchiront aux conséquences émotionnelles pour les personnes âgées et réfléchiront à des stratégies efficaces pour lutter contre cette discrimination. Les participants seront divisés en groupes de deux et recevront chacun un scénario pré-écrit décrivant la discrimination fondée sur l'âge (par exemple, lors d'entretiens d'embauche ou dans le cadre de soins de santé). Après 5 minutes de préparation, les groupes joueront leurs scénarios pendant 2 à 3 minutes chacun, suivis d'une discussion de groupe mettant en évidence les idées clés et les leçons apprises.

- Étape 1. Répartissez les participants en paires ou en petits groupes.
- Étape 2. Proposez à chaque groupe un scénario dans lequel se produit une discrimination fondée sur l'âge (par exemple, entretiens d'embauche, établissements de soins de santé).



- Étape 3. Accordez aux groupes 5 minutes pour lire les scénarios et préparer leurs phrases. Puis 2 à 3 minutes pour jouer leur scénario. Si l'un des binômes joue le scénario en moins de 2 à 3 minutes, il peut inverser les rôles et le rejouer, vous pouvez leur demander d'inverser les rôles.
- Étape 4. Après chaque jeu de rôle, animez une discussion de groupe sur les principaux points à retenir et sur ce qu'ils ont appris au sujet de la discrimination et de son impact.

Variantes de l'activité, le cas échéant :

- Impliquez les membres de l'auditoire en leur demandant de fournir des réponses alternatives et positives pendant le jeu de rôle. Quelques suggestions :
 - "Imaginez que vous êtes à la place de ce personnage. Que pourriez-vous dire ?"
 - "Envisageons une réponse différente !"
 - "Quels autres mots ou ton pourraient être utilisés ici ?"
 - "Si vous vouliez changer le résultat de cette interaction, que feriez-vous ?"
- Adaptez les scénarios aux différents contextes culturels.

Conseils et recommandations :

- Choisissez des scénarios pertinents pour le groupe (par exemple, lieu de travail, services sociaux).
- Encouragez les participants à réfléchir à ce que les personnes âgées peuvent ressentir dans ces situations en racontant ce qu'ils ont ressenti pendant le jeu de rôle.

Liste des sources et références liées à l'activité (style APA) :

Smith, J. (2019). Le jeu de rôle comme outil de compréhension de la discrimination. *Journal of Experiential Learning*, 18(2), 121-135.



Leçon 1. Activité 1. Scénarios pré-écrits

Scénario 1 : Discrimination lors d'un entretien d'embauche

- **Contexte** : Une personne âgée passe un entretien d'embauche. Elle est bien qualifiée et possède de nombreuses années d'expérience. Cependant, l'interviewer semble se concentrer davantage sur l'âge du candidat que sur ses qualifications.

- **Rôles** :

1. **RÔLE 1 Intervieweur** : Un recruteur plus jeune qui remet subtilement en question la capacité du candidat à suivre les nouvelles technologies et à s'adapter à un environnement en constante évolution. Quelques conseils :

Interroger subtilement la capacité d'adaptation du candidat sans mentionner directement son âge.

"Nous sommes une entreprise qui évolue rapidement et qui adopte régulièrement de nouvelles technologies. Êtes-vous à l'aise pour vous adapter rapidement à de nouveaux systèmes et outils ?"

Laisser entendre que l'âge du candidat peut limiter sa familiarité avec les outils modernes.

"Notre équipe est toujours en train d'expérimenter les outils et les méthodes les plus récents. Comment faites-vous pour rester à jour dans un domaine qui évolue aussi rapidement ?"

Suggérer subtilement que l'âge peut être un obstacle à l'établissement de liens avec une équipe plus jeune.

"Le poste exige une collaboration étroite avec une équipe jeune et dynamique. Comment vous intégreriez-vous dans ce type d'environnement ?"

2. **RÔLE 2 Candidat** : un adulte plus âgé (55 ans et plus) qui a de l'expérience et les compétences nécessaires pour le poste, mais qui a l'impression que l'entretien met trop l'accent sur son âge. Quelques conseils :

Assurer à l'intervieweur que l'âge n'a pas entravé la capacité d'adaptation ou la volonté d'apprendre.

"J'ai eu une longue carrière au cours de laquelle je me suis souvent adapté aux nouvelles technologies et aux changements dans l'industrie, y compris [outils ou technologies spécifiques]. Je trouve que l'apprentissage continu a été essentiel à ma réussite."

Souligner les efforts récents pour rester à jour et pertinent, en contrant les hypothèses sur l'âge.



"Je prends l'habitude de me tenir au courant en m'intéressant aux publications du secteur, en participant à des webinaires et en suivant des cours de formation. Par exemple, j'ai récemment suivi [formation ou certification pertinente]. Je trouve que cela me permet d'être bien préparé à des environnements dynamiques".

Pour répondre à la préoccupation implicite concernant le travail avec une équipe plus jeune et faire preuve d'adaptabilité et de travail d'équipe.

"Travailler avec des équipes diverses a constitué une part importante de ma carrière. J'ai découvert qu'avec l'expérience vient la capacité d'encadrer les autres et d'apprendre d'eux, quel que soit leur âge. Je me réjouis de pouvoir contribuer à votre équipe de la même manière."

- **Objectif :**
 - **L'interviewer** doit subtilement remettre en question les capacités du candidat en fonction de son âge, sans que cela ne soit trop évident.
 - Le **candidat** doit répondre aux préoccupations de l'interviewer de manière professionnelle et défendre ses compétences et son expérience tout en reconnaissant la discrimination subtile fondée sur l'âge.

Scénario 2 : Discrimination dans le secteur de la santé

- **Contexte :** Une personne âgée se rend au cabinet d'un médecin pour un problème de santé, mais le médecin semble rejeter ses inquiétudes comme faisant "partie du vieillissement" et ne les prend pas au sérieux.

- **Rôles :**

1. **RÔLE 1 Médecin :** Un professionnel de la santé qui pense que la plupart des plaintes du patient âgé sont des signes typiques du vieillissement et ne nécessitent pas d'examen plus approfondi. Quelques conseils :

Laisser entendre que les symptômes du patient sont simplement liés à l'âge et ne nécessitent pas d'attention particulière.

"Il est très courant de ressentir ce genre de douleurs en vieillissant. Il n'y a généralement pas lieu de s'inquiéter."

Suggérer subtilement au patient qu'il doit s'attendre à certaines limitations avec l'âge plutôt que d'aborder le problème.



"De nombreux patients de votre âge trouvent que ralentir un peu peut aider à soulager ces symptômes. Avez-vous envisagé de vous ménager et de vous adapter à ces changements naturels ?"

Minimiser l'inquiétude du patient en qualifiant les symptômes de "normaux" pour son âge, plutôt que de les explorer davantage.

"Je comprends que cela puisse être frustrant, mais à votre âge, il est souvent normal de se sentir plus fatigué ou d'éprouver des malaises mineurs. Cela fait généralement partie du processus de vieillissement".

2. **RÔLE Patient** : Une personne âgée (70 ans et plus) qui a l'impression que ses symptômes sont négligés et minimisés en raison de son âge. Quelques conseils :

Affirmer la nécessité d'un examen plus approfondi sans remettre directement en question les préjugés du médecin.

"Je comprends que le vieillissement s'accompagne de changements, mais ces symptômes me semblent différents de ce que j'ai connu auparavant. J'aimerais vraiment qu'on m'examine de plus près pour comprendre ce qui se passe".

Communiquer l'impact des symptômes sur la qualité de vie et insister subtilement sur la nécessité d'une évaluation plus approfondie.

"Je sais que certaines choses changent avec l'âge, mais je suis inquiet car ces problèmes affectent ma vie quotidienne plus qu'auparavant. Pourrions-nous envisager des tests afin d'écartier d'autres possibilités ?"

Demander respectueusement une attention supplémentaire, en insistant sur la nature inhabituelle des symptômes compte tenu des antécédents médicaux de la personne.

"J'ai toujours été en bonne santé, donc ces symptômes me semblent inhabituels. Je me sentirais beaucoup plus à l'aise si nous pouvions enquêter un peu plus pour être sûrs qu'il n'y a rien d'autre."

- **Objectif** :
 - Le **médecin** doit faire preuve d'un parti pris subtil en minimisant les inquiétudes du patient.



- Le **patient** doit exprimer sa frustration d'avoir été écarté et plaider en faveur de soins et d'une attention appropriés sans accuser directement le médecin de discrimination fondée sur l'âge.

Scénario 3 : Formation à la technologie sur le lieu de travail

- **Contexte** : Une entreprise introduit de nouveaux systèmes technologiques et un employé plus âgé se sent exclu des sessions de formation. Le formateur, un collègue plus jeune, suppose que l'employé plus âgé ne sera pas en mesure de comprendre la nouvelle technologie et ne l'implique pas autant que le personnel plus jeune.
- **Rôles** :
 1. **RÔLE 1 Formateur** : Un collègue plus jeune qui dirige la formation technologique et qui suppose que l'employé plus âgé pourrait avoir du mal à suivre et lui offre donc moins d'attention et de soutien.

Minimiser la complexité pour les jeunes employés tout en laissant entendre que les employés plus âgés pourraient avoir plus de difficultés.

"Cette partie peut être un peu complexe pour certains, donc si quelqu'un a besoin d'aide supplémentaire, n'hésitez pas à lui demander - bien que cela devrait être assez simple une fois que vous aurez pris le coup de main".

Laisser entendre que certains pourraient avoir besoin de plus de temps sans offrir directement un soutien supplémentaire à l'employé plus âgé.

"Je vais me concentrer sur les bases pour l'instant, mais si quelqu'un se sent à l'aise, nous passerons ensuite aux fonctions avancées. Certains d'entre vous apprendront peut-être plus vite, et c'est tout à fait normal !"

Laisser entendre que l'employé plus âgé pourrait avoir besoin de plus de temps ou qu'il ne suivra pas aussi rapidement que ses collègues plus jeunes.

"Cette formation est conçue pour être suivie à son propre rythme, alors ne vous inquiétez pas si vous ne suivez pas exactement le reste. Faites-moi savoir si vous êtes bloqué sur un point".

2. **RÔLE 2 Employé plus âgé** : Un employé de longue date (G0+ ans) désireux d'apprendre le nouveau système, mais qui se sent ignoré et sous-estimé pendant la session de formation.



Affirmer son désir d'apprendre en profondeur et demander plus d'engagement de la part du formateur sans paraître sur la défensive.

"Je suis très intéressé par le fonctionnement de ces fonctions. Pourriez-vous me montrer la dernière étape encore une fois ? Je veux être sûr de la suivre correctement."

Transmettre sa volonté de comprendre et inviter subtilement le formateur à apporter un soutien plus inclusif.

"Je pense que j'ai compris les bases, mais j'aimerais creuser un peu plus la façon dont tout cela est lié. Pourrais-je avoir un peu plus de conseils ?"

Rechercher de manière proactive une attention égale et souligner l'engagement à apprendre la technologie.

"Il est très important pour moi de maîtriser ce nouveau système aussi bien que les autres. Si vous remarquez qu'il me manque quelque chose, faites-le moi savoir - je veux être à la hauteur".

- **Objectif :**
 - Le **formateur** doit subtilement faire preuve de partialité en supposant que l'employé plus âgé ne peut pas s'adapter facilement à la nouvelle technologie.
 - L'**employé plus âgé** doit essayer de s'engager activement et de demander le soutien dont il a besoin tout en répondant à l'attitude dédaigneuse du formateur.

Scénario 4 : Service clientèle dans le commerce de détail

- **Contexte :** Un client âgé est en train d'acheter un smartphone, mais le vendeur suppose que le client ne comprend pas la technologie et le pousse vers des modèles moins avancés sans lui expliquer en détail les caractéristiques des appareils plus haut de gamme.

- **Rôles :**

1. **RÔLE 1 Vendeur :** Un jeune employé d'un magasin de détail qui suppose qu'un client plus âgé n'est pas au fait de la technologie et essaie de lui vendre des modèles plus simples et dépassés.

Suggérer subtilement des modèles plus simples, en supposant que le client ne veut que des fonctions de base.

"Nous avons quelques modèles faciles à utiliser qui sont parfaits pour les appels et les SMS, si c'est ce que vous recherchez."



Laisser entendre que les fonctions avancées pourraient être trop complexes pour le client sans le dire explicitement.

"Je recommande ce modèle : il est simple et contient tout ce dont vous avez besoin sans les complexités supplémentaires des options plus haut de gamme."

Orienter le client vers une option moins avancée, en supposant que la simplicité est une priorité.

"Celui-ci a une interface très conviviale, il est donc idéal si vous cherchez quelque chose de simple."

2. **RÔLE 2 Client plus âgé** : Une personne plus âgée (G5+ ans) qui s'y connaît en technologie et recherche un smartphone haut de gamme, mais qui se sent sous-estimée par le vendeur.

Exprimer son intérêt pour les fonctionnalités avancées et orienter la conversation vers des options haut de gamme.

"En fait, je suis intéressé par un appareil photo de haute qualité et un processeur rapide. Pourriez-vous me montrer vos derniers modèles ?"

Affirmer sa familiarité avec les technologies de pointe, en remettant en question les hypothèses du vendeur sans les confronter directement.

"Je recherche plus particulièrement un modèle compatible avec la 5G et doté de solides capacités multitâches. Pourriez-vous m'en dire plus sur ces caractéristiques ?"

Faire comprendre que les modèles plus simples ne sont pas intéressants et encourager subtilement le vendeur à reconsidérer ses hypothèses.

"J'apprécie la suggestion, mais je suis à la recherche d'un appareil doté d'options plus sophistiquées, comme la reconnaissance faciale et une prise en charge étendue des applications. Pourrions-nous examiner ces modèles ?"

- **Objectif :**
 - Le **vendeur** doit faire preuve de partialité en supposant que le client âgé n'est pas intéressé par une technologie complexe ou qu'il n'est pas capable de la comprendre.
 - Le **client âgé** doit répliquer en posant des questions spécifiques sur les fonctions avancées et en soulignant les suppositions du vendeur.



Titre de l'activité : Activité en petit groupe - Identification des stéréotypes

Brève description du contexte théorique de l'activité (150 mots maximum) :

Les stéréotypes sur le vieillissement perpétuent la discrimination fondée sur l'âge. Dans cette activité, les participants identifient les stéréotypes courants dans divers scénarios et réfléchissent à des moyens de les combattre. Les discussions de groupe favorisent la pensée critique et la résolution collaborative des problèmes.

Buts et objectifs de l'activité :

- Identifier et analyser les stéréotypes liés à l'âge.
- Développer des stratégies pour contrer les stéréotypes dans les interactions quotidiennes.
- Favoriser un dialogue collaboratif sur les effets néfastes de l'âgisme.

Matériel nécessaire :

- [Scénarios pré-rédigés avec des stéréotypes intégrés.](#)
- Tableaux à feuilles mobiles et marqueurs

Durée de l'activité :

20 minutes

Description du processus de l'activité :

Les stéréotypes jouent un rôle essentiel dans la perpétuation de la discrimination fondée sur l'âge. Cette activité encourage les participants à identifier et à remettre en question les stéréotypes courants associés au vieillissement, en favorisant une atmosphère de collaboration pour une discussion critique. Les participants analyseront les stéréotypes dominants liés à l'âge et développeront des stratégies pour contrer ces préjugés dans leurs interactions quotidiennes, tout en s'engageant dans un dialogue constructif sur les effets néfastes de l'âgisme. Les participants formeront des petits groupes de 3 à 4 personnes et recevront des scénarios illustrant les stéréotypes liés à l'âge (par exemple, la représentation des personnes âgées comme oubliées). Chaque groupe identifiera les stéréotypes en jeu, discutera de la manière de les combattre et présentera ses conclusions et les stratégies proposées à l'ensemble du groupe.



- Étape 1. Répartissez les participants en petits groupes de 3 à 4 personnes.
- Étape 2. Présentez à chaque groupe un scénario impliquant des stéréotypes liés à l'âge (par exemple, des personnes âgées présentées comme oublieuses ou incapables).
- Étape 3. Demandez aux groupes d'identifier les stéréotypes et de discuter de la manière dont ils pourraient les combattre dans des situations réelles.
- Étape 4. Demandez à chaque groupe de présenter ses conclusions et ses stratégies à l'ensemble du groupe.

Variantes de l'activité, le cas échéant :

- Demandez aux groupes de créer leurs propres scénarios à partir d'expériences personnelles ou de faits divers.

Conseils et recommandations :

- Veillez à ce que les scénarios soient diversifiés et reflètent différents domaines de la vie, tels que les soins de santé, l'emploi et la dynamique familiale.

Liste des sources et références liées à l'activité (style APA) :

Jones, M. (2021). Stereotypes and Ageism in Modern Society (Stéréotypes et âgisme dans la société moderne). *Social Psychology Quarterly*, 84(1), 33-47.



Leçon 1 - Activité 2. Scénarios pré-écrits Scénario

1 : Les personnes âgées et l'activité physique

- Contexte : Un centre communautaire local organise un programme de remise en forme. Certains jeunes membres s'inquiètent de la présence d'adultes plus âgés dans la même classe d'exercices, pensant qu'ils ne seront pas capables de suivre.
- Stéréotype : Les personnes âgées sont trop faibles ou trop fragiles pour participer à des activités physiques ou faire de l'exercice au même niveau que les jeunes.
- Points de discussion :
 - Est-il juste de supposer que les personnes âgées ne peuvent pas pratiquer d'activités physiques ?
 - Comment adapter la condition physique à tous les âges ?
 - Comment ce stéréotype affecte-t-il la volonté des personnes âgées de participer à des activités communautaires ?

Scénario 2 : Les personnes âgées et l'acquisition de nouvelles compétences

- Contexte : Un organisme communautaire offre un cours de littératie numérique. L'instructeur pense que les personnes âgées auront du mal à apprendre les nouvelles technologies et à s'y adapter par rapport aux participants plus jeunes, et il ralentit donc le rythme du cours.
- Stéréotype : Les personnes âgées ne sont pas capables d'acquérir de nouvelles compétences, en particulier dans le domaine de la technologie.
- Points de discussion :
 - Existe-t-il des preuves que les adultes plus âgés ont plus de difficultés à apprendre la technologie ?
 - Quel est l'impact d'un rythme plus lent sur l'apprentissage des adultes plus âgés ?
 - Comment les environnements d'apprentissage peuvent-ils inclure tous les âges ?

Scénario 3 : Les personnes âgées et la socialisation



- Contexte : Lors d'une rencontre sociale, certains jeunes participants évitent d'engager la conversation avec une personne plus âgée, pensant qu'elle ne partage pas les mêmes intérêts ou qu'elle ne comprend pas les sujets d'actualité.
- Stéréotype : Les personnes âgées sont déconnectées de la culture, des tendances et de la technologie modernes, ce qui les rend inintéressantes ou non pertinentes dans les situations sociales.
- Points de discussion :
 - Comment ce stéréotype crée-t-il l'isolement social des personnes âgées ?
 - Les personnes âgées sont-elles nécessairement déconnectées de la culture moderne ?
 - Comment peut-on encourager les interactions sociales

intergénérationnelles ? Scénario 4 : Les personnes âgées et la conduite automobile

- Contexte : Une famille discute de la question de savoir si leur parent âgé de 70 ans devrait continuer à conduire. Certains membres de la famille supposent qu'en raison de leur âge, ils sont automatiquement inaptes à conduire, sans tenir compte de l'aptitude réelle du parent à conduire ou de son état de santé.
- Stéréotype : Toutes les personnes âgées sont de mauvais conducteurs en raison de leur âge et ne devraient pas être autorisées à conduire.
- Points de discussion :
 - Quels sont les facteurs autres que l'âge à prendre en compte pour déterminer l'aptitude à la conduite ?
 - Comment évaluer équitablement la capacité de conduite d'une personne âgée sans s'appuyer sur des stéréotypes ?
 - Quel est l'impact de ce stéréotype sur l'indépendance des personnes âgées ?

Scénario 5 : Les personnes âgées et l'emploi

- Contexte : Une entreprise se restructure et un employé plus âgé (58 ans) n'est pas retenu pour une promotion. Les décideurs supposent que l'employé est trop proche de la retraite pour investir, même s'il a exprimé le souhait de continuer à travailler pendant plusieurs années.



- Stéréotype : Les employés plus âgés ne valent pas la peine qu'on investisse en eux pour des postes à long terme parce qu'ils sont proches de la retraite.
- Points de discussion :
 - Quel est l'impact de ce stéréotype sur les opportunités de carrière des personnes âgées ?
 - Est-il juste de présumer des projets de retraite d'une personne en se basant uniquement sur son âge ?
 - Comment les lieux de travail peuvent-ils devenir plus inclusifs et plus favorables aux employés plus âgés ?

Ces scénarios encouragent les participants à reconnaître et à remettre en question les stéréotypes souvent associés à l'âge, et favorisent la discussion sur la manière dont ces stéréotypes affectent les personnes âgées dans différents aspects de la vie.



Titre de l'activité : Étude de cas vidéo

Brève description du contexte théorique de l'activité (150 mots maximum) :

Les études de cas fournissent des exemples concrets de discrimination fondée sur l'âge et facilitent la réflexion critique. Les études de cas vidéo sont particulièrement intéressantes car elles offrent une représentation visuelle de la manière dont l'âgisme se manifeste dans différents contextes.

Buts et objectifs de l'activité :

- Analyser un exemple concret de discrimination fondée sur l'âge.
- Réfléchir aux impacts émotionnels et sociaux par le biais d'une discussion guidée.
- Élaborer des stratégies pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge et la prévenir.

Matériel nécessaire

- Une courte vidéo sur la discrimination fondée sur l'âge (3-5 minutes).
<https://youtu.be/UYCxAlqjyCA?si=lcZO7Xz1gYPQh7lo>
<https://youtu.be/pweTKlMB4RM?si=BkPKQxalPaUzG4YI>
- Projecteur et écran.

Durée de l'activité :

20 minutes (5 minutes pour la vidéo, 15 minutes pour la discussion)

Description du processus de l'activité :

Les études de cas vidéo fournissent des exemples tangibles de discrimination fondée sur l'âge, offrant aux participants une représentation visuelle de la question. Ce format permet non seulement de capter l'attention, mais aussi d'encourager une réflexion critique sur les impacts émotionnels et sociaux. Les participants analyseront un cas réel de discrimination fondée sur l'âge, réfléchiront à ses conséquences émotionnelles et discuteront de stratégies pour aborder et prévenir des situations similaires à l'avenir. L'activité commence par une vidéo de 3 à 5 minutes décrivant un cas de discrimination fondée sur l'âge (par exemple, sur le lieu de travail ou dans le système de santé).



sur le lieu de travail ou dans le système de santé). Après la vidéo, les participants s'engagent dans une discussion guidée à l'aide de questions clés pour explorer les principaux problèmes, les approches alternatives et les mesures préventives de la discrimination fondée sur l'âge.

- Étape 1. Montrez une courte vidéo présentant un cas de discrimination fondée sur l'âge (par exemple, sur le lieu de travail, dans le secteur des soins de santé ou dans les médias).
- Étape 2. Après la vidéo, demandez aux participants de réfléchir à l'impact émotionnel et aux implications sociales. Voici quelques suggestions :
"Qu'avez-vous ressenti en regardant cette vidéo, et pourquoi pensez-vous avoir ressenti cela ?"
"Quelles émotions pensez-vous que les créateurs voulaient nous faire ressentir, et comment ces émotions influencent-elles notre compréhension de la question sociale ?"
"Quelles émotions avez-vous observées chez les personnages et comment ces émotions peuvent-elles influencer leur comportement ou leurs choix ?"
"Quels sont les problèmes sociaux ou les stéréotypes que vous avez remarqués dans la vidéo ? "La vidéo a-t-elle modifié votre façon de penser sur cette question ? Si oui, comment ?"
- Étape 3. Animez une discussion en posant des questions clés telles que : Quels étaient les principaux problèmes ? Comment la situation aurait-elle pu être gérée différemment ? Que pouvons-nous faire pour prévenir ce type de discrimination ?

Variantes de l'activité, le cas échéant :

- Les participants peuvent regarder différentes études de cas en petits groupes et partager leurs réflexions avec l'ensemble du groupe.

Conseils et recommandations :

- Choisissez une vidéo adaptée au contexte du public (environnement de travail, rôles familiaux, etc.).
- Préparez des questions de discussion à l'avance.



**Co-funded by
the European Union**

Liste des sources et références liées à l'activité (style APA) :

Parker, L. (2020). Visual Case Studies on Ageism. *The Gerontologist*, 60(3), 541-552.



Conseils généraux :

- Impliquez des participants aux styles d'apprentissage variés en utilisant des méthodes visuelles (infographie, vidéo) et actives (jeux de rôle, travail de groupe).
- Veillez à ce que l'environnement soit propice à une discussion ouverte sur des questions sensibles.
- Mettre l'accent sur l'empathie et la sensibilisation tout au long des activités.

Références (style APA) :

- Eurostat. (2020). La discrimination fondée sur l'âge dans l'Union européenne : Key Statistics. Récupéré de [lien].
- Jones, M. (2021). Stereotypes and Ageism in Modern Society (Stéréotypes et âgisme dans la société moderne). *Social Psychology Quarterly*, 84(1), 33-47.
- Parker, L. (2020). Visual Case Studies on Ageism. *The Gerontologist*, 60(3), 541-552.
- Smith, J. (2019). Role-Playing as a Tool for Understanding Discrimination (Jeu de rôle comme outil de compréhension de la discrimination). *Journal of Experiential Learning*, 18(2), 121-135.