



Cofinancé par
l'Union européenne



Ageing Well

WP3/ A1 Programme de formation

Module 1

Sensibilisation à la discrimination et aux stéréotypes liés à
l'âge

INFODEF



Cofinancé par
l'Union européenne

Partenaire:

INFODEF - Institute for the Promotion of Development and Training

Auteurs:

1. Jesus BOYANO
2. Federico CAMPOS
3. Ahu ŞİMŞEK

Date: 27/09/2024



Contenu

| | |
|---|----|
| Introduction au module | 3 |
| Objectifs | 3 |
| 1. Définitions de la discrimination fondée sur l'âge | 4 |
| 2. Types de discrimination fondée sur l'âge | 4 |
| 2.1. Signes de discrimination fondée sur l'âge / stéréotypes | 5 |
| 2.2. Mythes et réalités sur le vieillissement | 8 |
| 3. Effets de la discrimination et des stéréotypes liés à l'âge sur le bien-être et la santé mentale des personnes âgées | 11 |
| 4. Stratégies de gestion de la discrimination fondée sur l'âge et des stéréotypes | 11 |
| 5. Résultats de l'apprentissage | 12 |
| 6. Matériel didactique complémentaire : | 13 |
| Références | 16 |
| L'évaluation | 16 |



Introduction au module

Ce module présente le concept de discrimination fondée sur l'âge et les stéréotypes, en se concentrant sur la manière 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 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. Élaborer 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 leur communauté et sur leur lieu de travail.



1. Définitions de la discrimination fondée sur l'âge

Discrimination fondée sur l'âge

La discrimination fondée sur l'âge consiste à traiter injustement une personne en raison de son âge. Bien qu'elle puisse toucher des individus de tout âge, elle est le plus souvent subie par les personnes âgées dans diverses sphères de la vie, notamment l'emploi, les soins de santé, les services sociaux et même au sein de la famille. Ce type de discrimination peut se manifester ouvertement par une exclusion explicite ou subtilement par des hypothèses négatives et des stéréotypes sur les capacités d'une personne en fonction de son seul âge. La discrimination fondée sur l'âge est un problème à la fois social et juridique, abordé dans de nombreux pays par le biais de politiques qui protègent les personnes âgées d'un traitement inéquitable.

Stéréotypes liés à l'âge

Les stéréotypes liés à l'âge sont des généralisations simplifiées à l'extrême ou des hypothèses sur les individus en fonction de leur âge. Les stéréotypes courants sur les personnes âgées comprennent les croyances selon lesquelles elles sont moins adaptables, plus lentes, plus oublieuses et résistantes à la technologie. Ces stéréotypes peuvent être profondément ancrés dans les attitudes de la société et influencer la façon dont les personnes âgées sont perçues et traitées. Il est important de noter que ces stéréotypes ne reflètent souvent pas les capacités, les caractéristiques ou les désirs réels des personnes âgées et peuvent limiter leur participation aux rôles sociaux, professionnels ou familiaux.

2. Types de discrimination fondée sur l'âge

Discrimination directe

- Se produit lorsqu'une personne est traitée moins favorablement en raison de son âge.
- Il s'agit par exemple de refuser un emploi parce qu'une personne est considérée comme "trop vieille" ou de faire des commentaires désobligeants sur sa capacité à apporter sa contribution.
- Dans le cadre professionnel, cela peut se traduire par une limitation des possibilités de promotion ou de formation, sur la base d'hypothèses selon lesquelles les travailleurs âgés sont moins compétents ou incapables d'acquérir de nouvelles compétences.



Discrimination indirecte

- Il s'agit de politiques ou de pratiques qui semblent neutres mais qui affectent les personnes âgées de manière disproportionnée.
- Par exemple, une entreprise peut avoir des exigences en matière de condition physique qui excluent les employés plus âgés, même si le poste n'exige pas une telle condition.
- Cette forme de discrimination est moins évidente mais peut néanmoins causer des dommages importants.

L'âgisme institutionnel

- Se réfère aux pratiques et politiques au sein des institutions (par exemple, les soins de santé, le gouvernement, les entreprises) qui marginalisent les personnes âgées.
- Parmi les exemples, on peut citer les systèmes de soins de santé qui fournissent des soins inadéquats aux patients âgés, les considérant comme moins précieux ou moins productifs.
- Les médias présentent souvent les personnes âgées de manière stéréotypée, ce qui renforce les opinions négatives de la société et influence la façon dont elles sont traitées au quotidien.

2.1. Signes de discrimination fondée sur l'âge / stéréotypes

Il est essentiel de reconnaître les signes de discrimination et les stéréotypes liés à l'âge pour en traiter et en atténuer les effets.

Signes de stéréotypes liés à l'âge

Les stéréotypes sur le vieillissement sont souvent profondément ancrés dans les attitudes de la société et peuvent se manifester de manière ouverte ou cachée. Les signes les plus courants sont les suivants

- **Hypothèses sur la santé** : Les personnes âgées sont souvent stéréotypées comme étant faibles ou malades, même lorsqu'elles sont en bonne santé. Ce stéréotype peut conduire à des conseils non sollicités sur la santé ou la forme physique, fondés sur des suppositions plutôt que sur l'état de santé réel.
- **Perception du déclin cognitif** : Il existe un stéréotype courant selon lequel les personnes âgées sont moins vives d'esprit ou plus lentes à apprendre de nouvelles choses. Ce stéréotype peut se manifester par le fait que les gens parlent plus lentement aux personnes âgées ou qu'ils supposent qu'elles ne comprennent pas les sujets complexes.



- **L'invisibilité sociale** : Les personnes âgées, en particulier les femmes, peuvent faire l'expérience de l'"invisibilité sociale", c'est-à-dire que leurs opinions, leurs contributions ou leur présence sont négligées dans des contextes sociaux ou professionnels parce qu'elles sont perçues comme moins pertinentes ou moins utiles.
- **Croyance que les personnes âgées sont résistantes au changement** : Un stéréotype très répandu veut que les personnes âgées soient figées et résistantes au changement, qu'il s'agisse du lieu de travail, de la technologie ou de la dynamique sociale. Cette hypothèse peut être utilisée de manière détournée pour justifier l'exclusion de l'innovation ou des processus de prise de décision.

En reconnaissant les signes manifestes et cachés de discrimination et de stéréotypes liés à l'âge, les individus et les organisations peuvent prendre des mesures proactives pour lutter contre l'âgisme et le démanteler, en veillant à ce que les personnes âgées soient traitées avec respect, dignité et égalité.



Signes manifestes de discrimination fondée sur l'âge : La discrimination ouverte est directe et souvent plus facile à identifier parce qu'elle s'exprime ouvertement et explicitement. Les exemples les plus courants sont les suivants :

- **Commentaires désobligeants** : Faire des remarques négatives sur l'âge d'une personne, telles que "Tu es trop vieux pour ce travail" ou "À ton âge, tu devrais prendre ta retraite".
- **Blagues sur l'âge** : Plaisanter régulièrement sur l'âge d'une personne de manière dégradante, par exemple en l'appelant "vieux", "grand-mère" ou "vieux de la vieille".
- **Décisions discriminatoires en matière d'embauche ou de promotion** : Refuser



d'embaucher ou de promouvoir quelqu'un explicitement en raison de son âge, ou déclarer ouvertement que les employés plus jeunes sont préférés. Il peut s'agir d'offres d'emploi qui précisent des limites d'âge ou contiennent des expressions telles que "jeune et énergique".

- **Retraite anticipée forcée** : Pressions exercées sur les employés plus âgés pour qu'ils prennent leur retraite plus tôt qu'ils ne le souhaiteraient, souvent sous prétexte que des employés plus jeunes doivent prendre la relève ou que l'individu n'est plus en mesure de suivre le rythme.
- **Exclusion des possibilités de formation ou d'avancement** : Les salariés plus âgés peuvent se voir dire directement que les formations ou les possibilités d'avancement n'en valent pas la peine en raison de leur âge, ce qui sous-entend qu'il ne leur reste plus beaucoup de temps dans leur carrière pour en profiter.

Signes cachés de Discrimination fondée sur l'âge

Attribution de tâches moins difficiles ou dégradantes
Les employés plus âgés peuvent se voir subtilement confier des tâches moins importantes ou moins difficiles, ce qui peut être un moyen de les écarter de rôles clés sans le dire explicitement.

Être écarté d'une promotion sans justification claire
Les travailleurs plus âgés peuvent être ignorés pour des promotions ou des postes de niveau supérieur sans aucune explication directe. La raison invoquée peut être vague, comme le besoin d'idées nouvelles ou d'une nouvelle perspective.

Exclusion subtile de la prise de décision
Les personnes âgées peuvent être exclues de réunions importantes ou de processus décisionnels, sous prétexte que leurs idées sont dépassées. Cette exclusion est souvent expliquée ouvertement, mais elle crée un modèle de marginalisation.

Hypothèses sur la technologie
Les employeurs ou les collègues peuvent supposer que les personnes âgées ne sont pas capables d'apprendre ou d'utiliser les nouvelles technologies, même si aucune preuve ne soutient cette hypothèse.

Évaluations de performance basées sur des stéréotypes
Les employés plus âgés peuvent recevoir des évaluations de performance inférieures en fonction d'hypothèses sur leur endurance ou leur adaptabilité, plutôt que sur leur rendement réel ou leur travail. Cela peut se faire de manière subtile, avec des commentaires axés sur les niveaux d'énergie parce qu'ils ne sont pas prêts à accepter le changement.

Biais inconscient dans la culture d'entreprise
La culture d'entreprise peut favoriser les employés plus jeunes de manière subtile, par exemple à travers des évaluations des performances qui sont biaisées en faveur des personnes plus âgées.

Signes cachés de discrimination fondée sur l'âge : La discrimination cachée est subtile, indirecte et souvent plus difficile à identifier. En voici quelques exemples :

- **Attribuer des tâches moins difficiles ou dégradantes** : Les employés plus âgés peuvent subtilement se voir confier des tâches moins importantes ou moins stimulantes, ce qui les écarte des rôles clés sans le dire explicitement.
- **Les travailleurs sont écartés d'une promotion sans justification claire** : Les travailleurs âgés peuvent être écartés d'une promotion ou d'un poste plus élevé sans explication directe.
- **Exclusion subtile de la prise de décision** : Les personnes âgées peuvent être exclues de réunions importantes ou de processus de prise



de décision, sous prétexte que leurs idées sont dépassées.

- **Hypothèses sur la technologie** : Les employeurs ou les collègues peuvent supposer que les personnes âgées ne sont pas capables d'apprendre ou d'utiliser les nouvelles technologies. Ces suppositions se traduisent souvent par une réduction des possibilités de formation ou de l'accès aux outils technologiques.
- **Évaluations des performances basées sur des stéréotypes** : Les employés plus âgés peuvent recevoir des évaluations de performance inférieures basées sur des suppositions concernant leur endurance ou leur capacité d'adaptation.
- **Préjugés inconscients dans la culture du lieu de travail** : La culture du lieu de travail peut favoriser les jeunes employés de manière subtile, par exemple en célébrant les réussites des jeunes (par exemple, le marathon).

2.2. Mythes et réalités sur le vieillissement

Mythe 1 : Les personnes âgées sont toujours malades et fragiles.

Fait : de nombreuses personnes restent en bonne santé, actives et indépendantes jusqu'à un âge avancé. Grâce aux progrès réalisés dans les domaines de la santé, de la nutrition et de la remise en forme, le vieillissement n'est plus synonyme de maladie.

Mythe 2 : Les personnes âgées ne sont pas capables d'apprendre de nouvelles choses.

Fait : Le déclin cognitif n'est pas un aspect inévitable du vieillissement, et de nombreuses personnes âgées continuent d'apprendre et de progresser grâce à l'éducation, aux loisirs et au travail professionnel.

Mythe 3 : Le vieillissement est synonyme de perte de productivité et de valeur pour la société.

Fait : Les personnes âgées contribuent à la société de nombreuses façons, notamment par le travail rémunéré, le bénévolat, le mentorat et la prestation de soins. De nombreuses personnes âgées sont actives au sein de leur communauté et transmettent leurs connaissances, leurs compétences et leur expérience aux jeunes générations.

Mythe 4 : Les personnes âgées se sentent seules et isolées.



Fait : De nombreuses personnes entretiennent des liens sociaux étroits avec leur famille, leurs amis et des groupes communautaires. Rester socialement actif et engagé dans des relations significatives est la clé du maintien du bien-être émotionnel à tout âge.

Mythe 5 : Les personnes âgées sont réfractaires au changement et à la technologie.

Fait : De nombreuses personnes âgées acceptent le changement et s'adaptent aux nouvelles technologies. Les générations plus âgées utilisent de plus en plus les smartphones, les médias sociaux et d'autres outils numériques pour rester connectées et informées.

Mythe 6 : Le déclin cognitif est inévitable avec l'âge.

Fait : Certaines fonctions cognitives peuvent décliner avec l'âge, comme la vitesse de traitement, mais la plupart des personnes âgées ne présentent pas de déficience cognitive significative. Le déclin cognitif peut souvent être ralenti par des exercices mentaux, l'activité physique, une alimentation saine et le maintien d'une vie sociale active.

Mythe 7 : Les personnes âgées ne sont pas sexuellement actives ou intéressées par les relations.

Fait : Bien que la nature des relations puisse changer avec l'âge, de nombreuses personnes âgées restent sexuellement actives et continuent à rechercher de la compagnie, de l'affection et des liens affectifs.

Mythe 8 : Toutes les personnes âgées sont identiques.

Fait : Les personnes âgées constituent un groupe diversifié, avec des antécédents, des expériences et des capacités différents. Tout comme les jeunes, les personnes âgées varient considérablement en termes de santé, d'intérêts, de capacités et de circonstances de vie. Il est important d'éviter les généralisations et de traiter chaque personne comme un individu unique.



MYTHES ET FAITS

SUR LE VIEILLISSEMENT

Les personnes âgées sont toujours malades et fragiles.



Bien que certaines personnes âgées puissent avoir des problèmes de santé, beaucoup restent en bonne santé, actives et indépendantes jusqu'à un âge avancé grâce aux progrès des soins de santé, de la nutrition et de la forme physique.

Les personnes âgées ne sont pas capables d'apprendre de nouvelles choses.



Les personnes âgées peuvent acquérir de nouvelles compétences, s'adapter à la technologie et acquérir des connaissances tout comme les plus jeunes. Le déclin cognitif n'est pas une partie inévitable du vieillissement.

Les personnes âgées sont seules et isolées.



De nombreuses personnes âgées sont actives dans leur communauté, transmettant leurs connaissances, leurs compétences et leur expérience aux jeunes générations.

Les personnes âgées sont seules et isolées.



De nombreuses personnes âgées entretiennent des liens sociaux solides avec leur famille, leurs amis et les groupes communautaires. Vieillir ne signifie pas nécessairement être isolé socialement.



MYTHE ET FAITS

À PROPOS DU VIEILLISSEMENT

Les personnes âgées sont réticentes au changement et à la technologie.



De nombreux adultes plus âgés acceptent le changement et s'adaptent aux nouvelles technologies. Les générations plus âgées utilisent de plus en plus les smartphones, les médias sociaux et d'autres outils numériques pour rester connectées et informées.

Le déclin cognitif est inévitable avec le vieillissement.



Bien que certaines fonctions cognitives puissent décliner avec l'âge, la plupart des personnes âgées ne connaissent pas de déclin cognitif significatif grâce à l'exercice mental, à l'activité physique, à une alimentation saine et à une activité sociale active.

Les personnes âgées ne sont pas sexuellement actives ni intéressées par les relations.



Bien que la nature des relations puisse changer avec l'âge, de nombreux adultes plus âgés restent sexuellement actifs et continuent de rechercher de la compagnie, de l'affection et des liens émotionnels.

Tous les adultes âgés sont pareils.



Les personnes âgées constituent un groupe diversifié avec des antécédents, des expériences et des capacités différents. Tout comme les jeunes, les personnes âgées varient considérablement en termes de santé, d'intérêts, de capacités et de circonstances de vie.



3. Effets de la discrimination et des stéréotypes liés à l'âge sur le bien-être et la santé mentale des personnes âgées

L'impact de la discrimination et des stéréotypes liés à l'âge sur les personnes âgées est profond et multiforme, affectant leur bien-être mental, émotionnel et physique :

Impact sur la santé mentale

La discrimination fondée sur l'âge peut gravement affecter la santé mentale des personnes âgées. Lorsqu'elles sont constamment marginalisées ou soumises à des stéréotypes négatifs, les personnes âgées peuvent commencer à intérioriser ces idées, ce qui entraîne une diminution de l'estime de soi et une augmentation de l'anxiété ou de la dépression. L'exposition répétée à des comportements discriminatoires peut provoquer des sentiments d'impuissance, de frustration et d'isolement. De nombreuses personnes âgées se sentent également déconnectées de la société parce qu'elles ne sont pas considérées ou traitées comme des participants actifs.

Impact sur la santé physique

Le stress et la tension mentale causés par la discrimination fondée sur l'âge et les stéréotypes peuvent avoir des répercussions directes sur la santé physique. Des études montrent que les personnes âgées victimes de discrimination courent un risque plus élevé de développer des affections physiques dues au stress, telles que des problèmes cardiovasculaires. En outre, certaines personnes âgées peuvent éviter de demander une aide médicale parce qu'elles pensent qu'elles ne seront pas prises au sérieux, ce qui entraîne des problèmes de santé non traités et une baisse de la qualité de vie.

Réduction des opportunités et de la participation

La discrimination fondée sur l'âge limite l'accès des personnes âgées à l'emploi, à la participation sociale et aux services. Sur le marché du travail, les employés âgés peuvent se voir refuser des promotions ou des possibilités de formation, ce qui limite leur évolution professionnelle. Dans un contexte social, ils peuvent être exclus de manifestations ou d'activités, ce qui accroît encore leur sentiment d'isolement. Cette

réduction des opportunités peut contribuer à une diminution du sentiment d'utilité, une composante essentielle du bien-être émotionnel.

4. Stratégies de gestion de la discrimination fondée sur l'âge et des stéréotypes

Éducation et sensibilisation

- Sensibiliser au vieillissement et dissiper les mythes sur les capacités des personnes âgées.
- Les programmes d'éducation destinés aux jeunes générations et aux générations plus âgées peuvent combler les lacunes en matière de compréhension.
- Encourager des attitudes et des interactions sociétales plus positives.

Défense des droits

- Donner aux personnes âgées les moyens de défendre leurs droits et de s'élever contre la discrimination.
- Encourager le recours à la justice en cas de violation des droits.
- Soutenir les organisations qui luttent pour les droits des personnes âgées, telles que les groupes de défense et les syndicats.

La communication inclusive

- Engagez-vous avec les personnes âgées de manière respectueuse, sans faire de suppositions basées sur leur âge.
- Permettez-leur d'exprimer leurs besoins et leurs opinions.
- Utilisez un langage qui respecte leur autonomie et évite la condescendance.

Promouvoir l'interaction intergénérationnelle

- Encourager la collaboration entre les générations par le biais du mentorat et de projets communautaires.
- Favoriser le respect mutuel et la compréhension en remettant en cause les stéréotypes liés à l'âge.

Mesures et politiques juridiques

- Renforcer et étendre les lois protégeant les personnes âgées contre la discrimination dans l'emploi, les soins de santé et d'autres domaines.



- Plaider en faveur d'une protection juridique et d'une responsabilisation accrues afin de réduire l'âgisme dans la société.

5. Résultats de l'apprentissage

A l'issue de ce module, les participants pourront :

- Comprendre les définitions de la discrimination fondée sur l'âge et des stéréotypes liés à l'âge.
- Reconnaître les différentes formes de discrimination fondée sur l'âge et les signes subtils d'âgisme.
- Être conscient de l'impact significatif de la discrimination sur le bien-être mental et physique des personnes âgées.
- Identifier des stratégies pour lutter contre les stéréotypes et la discrimination fondés sur l'âge dans leur vie personnelle et professionnelle.
- Développer des compétences pour communiquer efficacement et respectueusement avec les personnes âgées, en promouvant l'inclusion.
- Défendre les droits et l'inclusion des personnes âgées dans divers contextes sociétaux et professionnels.

La discrimination et les stéréotypes liés à l'âge sont profondément ancrés dans la société, mais en les reconnaissant et en y remédiant, nous pouvons favoriser un environnement plus inclusif pour les personnes âgées. Par l'éducation, la sensibilisation et l'action positive, il est possible de remettre en cause ces perceptions néfastes et de faire en sorte que les personnes âgées soient respectées et valorisées pour leurs contributions.

6. Matériel didactique complémentaire :

6.1. Vidéo - *TED Talk*

L'âge n'est plus une fatalité | Ashton Applewhite

https://youtu.be/WfjzkO6_DEI?si=7yMHECtDE68qKtga

Dans cette conférence qui donne à réfléchir, Ashton Applewhite remet en question la peur et la stigmatisation largement répandues associées au vieillissement. Elle souligne que ce n'est pas le processus de vieillissement lui-même que nous devrions redouter, mais l'âgisme qui existe dans la société - un préjugé qui nous monte à la fois contre notre avenir et les uns contre les autres. Mme Applewhite nous invite à



affronter et à démanteler ce préjugé socialement acceptable, en affirmant que le vieillissement n'est pas un problème à régler ou une maladie à guérir. Il s'agit au contraire d'un processus naturel et puissant qui relie l'ensemble de l'humanité. À travers cette perspective, elle inspire un mouvement visant à embrasser le vieillissement et à combattre les stéréotypes néfastes qui l'accompagnent.

6.2. Étude de cas : Discrimination fondée sur l'âge sur le lieu de travail

Contexte

John, 58 ans, chef de projet avec plus de 30 ans d'expérience dans le secteur de la construction, a eu une carrière exemplaire. Il était connu pour son leadership, ses solides compétences en matière de résolution de problèmes et sa capacité à mener à bien des projets dans les délais impartis et dans le respect du budget. Malgré son expertise et sa réussite, John a commencé à remarquer des changements dans son environnement de travail après son 55e anniversaire. Ses collègues plus jeunes ont commencé à avoir plus de responsabilités et il s'est retrouvé exclu des réunions importantes et des processus de prise de décision.

Incident de discrimination

Dans son entreprise, une restructuration majeure était en cours et plusieurs nouveaux postes étaient créés, dont un pour un directeur de projet senior. Jean a postulé pour ce poste, persuadé que son expérience faisait de lui le candidat idéal. Cependant, au cours de l'entretien, John a eu l'impression que des préjugés liés à l'âge influençaient la décision. Son supérieur, beaucoup plus jeune, a subtilement exprimé des inquiétudes quant au "niveau d'énergie" de John et à sa capacité à "suivre les nouvelles technologies". Bien qu'il ait fait preuve d'adaptabilité aux avancées technologiques de l'entreprise au fil des ans, John s'est entendu dire que l'entreprise avait besoin d'"idées nouvelles" et d'une approche "plus dynamique".

Quelques semaines plus tard, un collègue de 35 ans, moins expérimenté mais perçu comme plus doué pour la technologie, a été nommé à ce poste. John n'a pas reçu d'explication claire à son rejet, si ce n'est que l'entreprise "cherchait quelqu'un qui puisse stimuler l'innovation". Le nouveau directeur a rapidement cherché du personnel plus jeune pour des projets clés, mettant encore plus à l'écart John, qui s'est vu confier des tâches moins critiques malgré son ancienneté.

Impact sur John

John a commencé à se sentir démoralisé et sous-estimé. Bien qu'il soit toujours performant dans son rôle actuel, sa confiance est ébranlée. Il a commencé à s'interroger sur sa propre pertinence et a eu l'impression que son âge était retenu



contre lui. Le bilan psychologique de cette expérience est lourd : John est devenu anxieux quant à la sécurité de son emploi et a commencé à douter de ses perspectives à long terme au sein de l'entreprise. Au fil du temps, il a fait état d'une augmentation du stress, d'une baisse de motivation et d'un sentiment croissant d'isolement par rapport à ses collègues.

Action juridique et résolution

S'estimant injustement écarté de la promotion en raison de son âge, John a demandé conseil à un avocat et a déposé une plainte officielle pour discrimination fondée sur l'âge en vertu des lois sur l'égalité des chances en matière d'emploi (EEO) en vigueur dans son pays. Après une enquête approfondie, le tribunal a conclu que John avait effectivement fait l'objet d'une discrimination fondée sur des préjugés liés à l'âge plutôt que sur une évaluation objective de ses compétences.

L'entreprise a été condamnée à dédommager John pour sa détresse émotionnelle et les opportunités professionnelles manquées. En outre, elle a été obligée de mettre en place une formation sur la discrimination fondée sur l'âge à l'intention de l'ensemble du personnel et des cadres afin d'éviter que de tels incidents ne se reproduisent.

Enseignements tirés

Préjugés en matière de promotion : Ce cas met en évidence la manière dont les préjugés fondés sur l'âge peuvent empêcher les travailleurs âgés de progresser dans leur carrière, malgré leurs qualifications et leur expérience.

L'âgisme subtil : Même des remarques subtiles sur le "niveau d'énergie" ou le besoin d'"idées nouvelles" peuvent être le signe d'une discrimination sous-jacente fondée sur l'âge. Les employeurs doivent fonder leurs décisions d'embauche et de promotion sur les compétences, les qualifications et les performances plutôt que sur les stéréotypes liés à l'âge.

Environnement de travail : Ce cas montre également l'importance de créer un environnement de travail inclusif où les employés de tous âges se sentent valorisés et respectés. Les entreprises qui ignorent les contributions des travailleurs plus âgés s'exposent à des conséquences juridiques, mais surtout, elles perdent l'expérience et les connaissances précieuses que ces employés apportent.

Protections juridiques : Le cas de John souligne l'importance des protections juridiques contre la discrimination fondée sur l'âge. De nombreux pays ont mis en place des lois garantissant que les employés ne sont pas victimes de discrimination



en raison de leur âge, mais les employés doivent être conscients de leurs droits et disposer du soutien nécessaire pour les faire valoir le cas échéant.

Cette étude de cas montre comment la discrimination fondée sur l'âge peut se manifester subtilement ou ouvertement sur le lieu de travail et l'impact profond qu'elle peut avoir sur les carrières et le bien-être des employés plus âgés.



Références

- Applewhite, A. (2016). *This Chair Rocks : Un manifeste contre l'âgisme*. Seal Press. Ce livre offre une vue d'ensemble de l'âgisme, y compris de ses différentes formes et de la manière de le combattre.
- Organisation mondiale de la santé (OMS). (2021). *Rapport mondial sur le vieillissement et la santé*. Offre une perspective globale sur le vieillissement, y compris les questions liées à la discrimination fondée sur l'âge et les stratégies de promotion d'un vieillissement en bonne santé.
- AARP. (2020). *La valeur de l'expérience : The Case for Age Diversity in the Workplace*. Un rapport qui examine les avantages de la diversité des âges sur le lieu de travail et l'impact de la discrimination fondée sur l'âge.
- Levy, B. R. et MacDonald, S. W. S. (2016). *Stéréotypes liés à l'âge et âgisme : What We Know and What We Don't Know*. Dans *The Handbook of Aging and the Social Sciences* (pp. 245-257). Ce chapitre du manuel passe en revue la recherche sur les stéréotypes liés à l'âge et leurs implications pour les personnes âgées.
- Kogan, N. (2011). *La psychologie sociale du vieillissement : A Review and Research Agenda*. *Journal of Social Issues*, 67(1), 138-155. Présente une vue d'ensemble des théories et recherches en psychologie sociale liées au vieillissement et à l'âgisme.
- Sargent, J. S. et Morrow-Howell, N. (2019). *Les effets de la discrimination fondée sur l'âge sur la santé et le bien-être des personnes âgées*. *Journal of Aging & Social Policy*, 31(1), 15-30. Examine comment la discrimination fondée sur l'âge affecte la santé et le bien-être des personnes âgées.
- Age UK. (2017). *Ageism : Comment il nous affecte et ce que nous pouvons faire*. Fournit des informations sur les effets de l'âgisme et des stratégies pratiques pour y remédier.
- Institut national du vieillissement (NIA). (2020). *Understanding and Addressing Ageism (Comprendre et traiter l'âgisme)*. Une ressource qui offre des informations sur l'âgisme et sur la manière de promouvoir des attitudes plus positives à l'égard du vieillissement.

L'évaluation

(L'évaluation concerne également les plans de cours du module 1)