

Quand bien “prendre soin” des aînés finit par les infantiliser

■ Des chercheurs de l'UCLouvain se sont penchés sur l'âgisme bienveillant.

Allez, papa, donne-moi le bras: je t'aide pour t'installer dans ton fauteuil. Et je te ramène les courses pour la semaine. Je sais ce que tu aimes.” Une petite scène de la vie quotidienne. Cela part évidemment d'une bonne intention: la fille ou le fils s'inquiète que son père âgé tombe ou manque de quelque chose. C'est ce qu'on appelle l'âgisme bienveillant – une surprotection des seniors. Les stéréotypes, préjugés ou discriminations envers les plus âgés ne se manifestent pas seulement par des propos négatifs, souligne une récente publication de l'UCLouvain.

Pas forcément sourd comme un pot

Face à l'âgisme dit “hostile”, qui s'exprime de façon généralement explicite, il existe des formes plus douces. Comme proposer, avec insistance, une place assise dans le bus à une octogénaire qui l'avait pourtant déclinée. Ou parler fort à sa voisine de nonante ans parce qu'à cet âge-là, on serait forcément sourd comme un pot.

Vassilis Saroglou et Stefan Agrigoroaei, professeurs à l'Institut de recherche en sciences psychologiques

de l'UCLouvain, se sont interrogés sur le phénomène: l'âgisme bienveillant (décider ou parler à la place d'une personne âgée; éviter de lui confier des responsabilités; la surprotéger dans l'espace public...) produit-il des effets différents de l'âgisme hostile?

En fait, non. Les mécanismes sont similaires. “Cette bienveillance apparente peut infantiliser, réduire les marges de choix et nourrir l'idée que l'âge est avant tout synonyme de fragilité et de dépendance”, indiquent les chercheurs.

Moins visible et moins remise en question, elle a pourtant des effets bien réels sur l'estime de soi, la santé et la participation sociale des aînés. “Ce type d'attitude est préjudiciable et discriminatoire et finit par invisibiliser les seniors”, commente le professeur Saroglou.

L'identité de groupe

Au cours de l'étude, les chercheurs ont évalué les attitudes des (jeunes) adultes francophones, en lien avec leurs traits psychologiques. Si l'âgisme bienveillant est plus fréquent que l'âgisme hostile, tous deux reposent sur des profils psychologiques déjà associés à d'autres préjugés (racisme, sexisme,

homophobie). “On ne peut pas stigmatiser les gens parce qu'ils essaient d'aider, mais ce n'est pas la position la plus mature ou la plus réfléchie. On ne respecte pas la personne en l'associant à son groupe d'appartenance (ici, les seniors, NdLR) et en la faisant passer après son identité de groupe”, précise Vassilis Saroglou.

L'anxiété face à la mort joue un rôle important dans l'âgisme. “Qu'il soit bienveillant ou hostile, il est motivé par une sorte de besoin défensif d'éviter tout ce qui touche à la mort. Il y a un sentiment d'anxiété par rapport à tout ce qui nous rappelle la finitude, la mort et le fait qu'on va mourir.”

“Il y a un sentiment d'anxiété par rapport à ce qui nous rappelle qu'on va mourir.”

Vassilis Saroglou
Professeur à l'Institut de recherche en sciences psychologiques de l'UCLouvain

L'âgisme bienveillant s'observe en particulier dans le secteur des soins et du “prendre soin” (le care) des aînés: hôpitaux, maisons de repos, interventions à domicile... “Le personnel est souvent de très bonne volonté, même parfois sacrificielle, mais il faut plus de perspectives pour imaginer la meilleure stratégie possible pour aider la personne si elle en a besoin et en même temps respecter à 100 % sa dignité et le fait qu'elle est une personne, avant son appartenance au groupe des seniors.” Voilà qui ouvre le champ à de nouvelles études.

Annick Hovine

Un outil pour recruter sans discriminer

■ Unia lance un outil contre les discriminations liées au handicap, à l'âge ou à l'origine.

Handicap, âge, origine ou couleur de peau: ces critères de discrimination sont courants en Belgique. Dans le secteur de l'emploi plus particulièrement. C'est dans ce domaine qu'Unia est le plus souvent sollicité, rappelle l'Institution publique interfédérale qui lutte contre la discrimination et promeut l'égalité. En 2024, il s'agissait de 35 % du total des dossiers traités. Parmi ceux-ci, 30 % concernaient le critère protégé du “handicap” et 24 % les critères dits “raciaux” (couleur de peau, origine, nationalité, prétendue race et ascendance).

“Alors que les différentes mesures prises par nos gouvernements visent le plein-emploi”, Unia s'inquiète que, “en parallèle, les chiffres indiquent que certains groupes restent sous-employés, comme les personnes en situation de handicap. La Belgique a également le taux d'emploi de personnes nées hors Union européenne le plus bas de tous les États membres (59 % contre une moyenne européenne de 67 %). Une étude récente a par ailleurs révélé que 41 % des demandeurs d'emploi belges de plus de 50 ans déclarent ne pas recevoir d'invitation à un entretien d'embauche”, contre 32 % des moins de 30 ans.”

Biais inconscients

Pour toutes ces raisons, Unia a lancé ce lundi son nouvel outil en ligne pour des entretiens d'embauche sans discrimination ni biais inconscients. Disponible sur la plateforme eDiv, développée par Unia pour soutenir les sociétés, entreprises et services publics belges dans le développement et le suivi d'une politique de diversité inclusive, la plateforme était déjà pourvue de deux modules d'e-learning: l'un sur les lois anti-discrimination et l'autre sur le handicap et les aménagements raisonnables.

Ce troisième module vise, selon Unia, à inspirer et soutenir les managers, le personnel des ressources humaines et tout autre professionnel actif dans le recrutement en leur faisant comprendre qu'ils sont, comme chaque être humain, parcourus de biais inconscients, et qu'il est possible de sélectionner les meilleurs talents sans discrimination.

L.G.



Parler d'office fort à un octogénaire en supposant qu'il est sourd comme un pot, c'est faire de l'âgisme bienveillant.