“L’âgisme”, cette nouvelle discrimination

31/08/2013 à 6h00



Article de Jean-Philippe Déranlot accompagné de plusieurs autres qui soulève à nouveau le sempiternel débat autour de la génération Y, maintes fois traité ici, en jetant un coup de projecteur sur la nécessité de faire travailler les générations entre elles.
De temps immémoriaux, les vieux ont appris aux jeunes qui ont appris aux vieux qui ont appris aux jeunes et ainsi de suite (à moins que ce soit l’inverse) … et ma boule de cristal me dit que cela … ne changera pas malgré les tentatives de *mercantilisation des générations* qui tendent à les enfoncer dans des caricatures. Consumo ergo sum ?

Ces stéréotypes, ne frappent pas que la génération Y, ne sont pas que l’apanage de la génération X, des “seniors” (euphémisme pour “vieux”) ou de tout autre acronyme qu’on veuille bien utiliser.

> *Derrière cette réflexion apparemment anodine et évidente qui consiste à dire que travailler ensemble vaut mieux que travailler les uns contre les autres, et au-delà de l’apparente simplicité qui en dérive du point de vue de l’efficacité de la société et de son simple fonctionnement, se pose en fait la véritable question soulevée fort à propos **dans un document publié** par la **société de conseil Achieveglobal** et trouvé sur le **site Web d’une université américaine** : les stéréotypes entre générations sont-ils une nouvelle forme de racisme dénommé « **âgisme** ».*

12 signes de l’âgisme

En se basant sur les travaux du professeur Jean Twenge, Achieveglobal relève 12 signes du racisme basé sur l'âge tel qu'on peut le rencontrer dans les entreprises au quotidien. Les voici traduits en français :

1. Les employés se jugent de façon régulière en se basant uniquement sur leur âge ;
2. Les équipes métier générationnelles éprouvent des difficultés à mener leurs projets à bien ;
3. Vieux et jeunes employés sont en concurrence pour l'attribution des ressources ;
4. Les employés se plaignent quotidiennement auprès des membres d'autres générations ;
5. L'entreprise embauche traditionnellement à l'intérieur d'une seule ou de quelques générations ;
6. Les employés refusent quotidiennement les idées venant d'autres employés, plus jeunes ou plus vieux ;
7. **Les managers pensent qu'il faut une formation particulière pour mener les autres générations dans leur travail ;**
8. Les gens font des commentaires ou des hypothèses à propos d'individus en se basant sur leur âge ;
9. Les managers posent l'hypothèse que les employés plus jeunes ou plus vieux sont incapables de réaliser certaines tâches ;
10. Les membres de certaines générations sont quotidiennement évacués des vagues de promotion ;
11. Les employés plus âgés font souvent valoir leurs droits à la retraite plutôt ;
12. Les employés plus jeunes semblent se désinvestir ou se désintéresser de leur travail.

>> Lire le document de Achieveglobal sur les stéréotypes de l'âgisme dans sa version française ici.

On pourrait commenter chacun de ces points, même s'ils paraissent assez faciles d'accès. Ce qui est certain c'est que

l’on voit difficilement comment résoudre ce problème au travers d’une loi, ou pire encore, les politiques de quotas, qui semblent être l’unique réponse à la discrimination dans notre société d’aujourd’hui… tout en créant ainsi, une autre forme de discrimination, dite “positive”.
On peut cependant utiliser voir cette liste de contrôle, comme autant de points de vigilance qui permettent, et dans ce cas chaque employé est responsable, de souligner et de dénoncer ces attitudes et comportements déviants.
J’ai particulièrement souligné le numéro 7 qui m’est apparu de nombreuses fois dans les entreprises, où sous l’apparence d’un désir de formation et d’œcuménisme inter-générationnel, pointe sourdement l’âgisme et la crainte de l’aléterité.
Quoi? M’apprendre à “comprendre” les jeunes? Ne parlent-ils pas ma langue? N’assistent-ils pas à mes cours? Ne pouvons-nous nous respecter? Ne sont-ils plus des êtres humains, ou sont-ils devenus des mutants? Cette hypothèse d’incompréhension inter-générationnelle est tout bonnement insupportable.
Alors que faire ?
Je pense que ce que démontre le travail aussi bien du professeur Twenge que de la société Achieveglobal, c’est que notre société est profondément dysfonctionnelle. Car une Société où l’on oppose les différents membres de sa congrégation, est un lieu où les enfants n’aiment plus leurs parents, et leurs parents n’aiment plus leurs enfants. C’est la négation de la base même de la Société.
Entendons-nous, ma vision n’est pas pessimiste au point de croire que nous sommes perdus, je n’y crois pas une seconde. Mais il faut être vigilant car la multiplication de ces stéréotypes à l’envi, jusqu’au point de les ériger en dogme, voire en outil d’éducation est un danger non négligeable.
Alors pour remède à l’âgisme, les recommandations de la société de conseil en éducation sont les suivantes me paraissent aussi pétries de bon sens :

1. refusez les stéréotypes et combattez-les ;

2. trouvez un terrain d’entente (entre générations) ;
3. recherchez le talent en chacun ;
4. favorisez la mixité ;
5. soyez positifs et exigeants.

Et partagez les valeurs communes propres à toutes les générations qui sont le respect, la compétence, le lien et l’autonomie.

Marketing et Innovation