

# Prévenir l'âgisme dans le travail hybride et à distance

"L'essor des droits de l'homme est étroitement lié à l'utilisation des technologies numériques. Malheureusement, des stéréotypes importants sont liés à l'âge et à l'utilisation de ces technologies. Si ces stéréotypes ne sont pas pris en compte et atténués, ils risquent non seulement d'essentialiser les employé·es, mais aussi de diviser les équipes et de créer des inégalités."

## L'âgisme, qu'est-ce que c'est ?

« Les vieux ne savent pas se servir d'un ordinateur », « Demande à la stagiaire de créer le PowerPoint, les jeunes savent faire ! » Qui n'a pas entendu ce genre de phrase au travail ?

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « **l'âgisme regroupe les stéréotypes, les préjugés et la discrimination, dont on est soi-même victime ou dont autrui est victime en raison de l'âge.** » Si on pense généralement à l'expérience des personnes âgées (ou perçues comme âgées), l'âgisme concerne aussi les jeunes.

Au travail, les stéréotypes liés à l'âge sont nombreux : les jeunes seraient peu compétent·es et prônes à la paresse, les « séniors » rigides et incapables de s'adapter aux nouvelles organisations du travail...

On tend aussi à séparer les « générations » (Millenials, Boomers, Z...) en leur attribuant des traits, des appétences et des compétences qui leur seraient propres, ce qui contribue à les **essentialiser et les enfermer dans des représentations stéréotypées.**



# L'âgisme dans le travail hybride et à distance (THD)

L'essor du THD est grandement lié à l'utilisation des outils numériques et digitaux. Et malheureusement, **il existe des stéréotypes très prégnants concernant la maîtrise de ces outils en fonction de l'âge :**

- On suppose que les jeunes sont à l'aise avec la technologie, les ordinateurs, les logiciels de travail.
- À l'inverse, on s'attend à ce que les salarié·es plus âgé·es rencontrent des difficultés et manquent de compétences sur ces sujets.

**S'ils ne sont pas adressés et déconstruits, en plus d'essentialiser les salarié·es, ces stéréotypes peuvent avoir pour effet de diviser les collectifs de travail et de créer des inégalités.**

Par exemple :

- Les jeunes salarié·es **ne vont pas être formé·es** à l'usage des outils de travail lors de l'intégration, car on suppose qu'ils et elles sont déjà performant·es ,
- Ils et elles vont se voir **attribuer des tâches spécifiques** sans vérifier avant que les compétences soient acquises : faire une présentation PowerPoint, réviser un document, mettre à jour le site web...
- À l'inverse, on va supposer que les salarié·es « seniors » ne maîtrisent pas les outils, ce qui peut conduire à leur **retirer des tâches ou des projets**, ou bien **ne pas les recruter** à un poste entièrement en télétravail ;
- Ils et elles peuvent être **perçu·es** comme **dépassé·es et en retard sur leur temps** sans que cela soit justifié ou avéré, et exclu·es du collectif de travail ;
- Indépendamment de leur âge, les personnes peu à l'aise avec la technologie peuvent **ne pas oser faire part de leurs difficultés** et chercher à surcompenser, créant fatigue et stress.

# Prévenir l'âgisme dans le THD

- ☑ Dès le recrutement, **éviter les formulations qui sont porteuses de biais** comme « Nous cherchons une personne dynamique, à l'aise avec les nouvelles technologies »
- ☑ Établir un **socle de compétences commun** en lien avec les outils digitaux à maîtriser par chaque salarié·e.
- ☑ Évaluer régulièrement la maîtrise des outils digitaux des équipes et **proposer des sessions de mise à niveau** à toutes et tous, indépendamment de l'âge.
- ☑ **Intégrer la prise en main des outils de travail numériques dans le parcours d'intégration** des nouveaux et nouvelles salariées.
- ☑ **Encourager la transmission de savoir et de compétences** avec des programmes de mentorat ou de mentorat inversé.
- ☑ **Normaliser le fait de demander de l'aide** .
- ☑ **Mettre à disposition des tutoriels sur les outils de travail**. Par exemple, comment réviser un texte sous Word, comment animer une présentation PowerPoint, comment utiliser Teams ou Slack...
- ☑ **Déconstruire les stéréotypes liés à l'âge et aux générations**, notamment pour les managers et les équipes chargées du recrutement.
- ☑ **Analyser les données RH** pour repérer les inégalités liées à l'âge dans le recrutement, la progression de carrière et les plans de formation.
- ☑ **Impliquer des salarié·es de tout âge** dans l'élaboration des méthodes de travail et le choix des outils de travail.



## Références

OMS, Vieillissement : l'âgisme - <https://www.who.int/fr/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism>