

Profession : Vieillir



Faire entendre sa voix !

Profession : vieillir

Qui sont les aînés aujourd'hui? Comment occupent-ils leur temps? Comment prennent-ils leur place dans la société?

Des personnes de 55 à 89 ans ont réfléchi à ces questions et sont allées à la rencontre d'autres aînés pour poser un regard actuel sur la vie à la retraite et sur les différentes manières de continuer à jouer un rôle actif dans la communauté.

À titre **d'outil d'animation**, « Profession : vieillir » pourra être utile aux animateurs sociaux de groupes d'aînés et de groupes de *leaders* aînés ainsi qu'aux démarcheurs qui recrutent des personnes aînées pour les conseils d'administration d'organismes communautaires.

À titre **d'outil déclencheur**, « Profession : vieillir » pourra être utilisé lors de tables rondes, de colloques, de conférences dans le cadre d'activités de préparation à la retraite ou lors d'activités de mobilisation visant à faire valoir l'opinion des aînés (point de vue, droit, etc.).

À titre **d'outil de formation**, « Profession : vieillir » s'adresse à un public de formateurs et d'enseignants, tant au niveau collégial et universitaire dans les domaines de l'anthropologie, du travail social, de la gérontologie...

Il pourra également être utile aux personnes qui se préparent à cette autre étape de vie qu'est le vieillissement et finalement aux personnes aînées elles-mêmes.



COALITION POUR LE MAINTIEN DANS LA COMMUNAUTE

La Coalition pour le maintien dans la communauté (COMACO) et le Centre St-Pierre se sont associés pour mener le projet « Des *leaders*, des outils et une vidéo » (LOV) avec l’aide financière du programme Nouveaux Horizons pour les Aînés – Développement des ressources humaines Canada.



Coordination du projet pour COMACO – Serge Emond, coordonnateur



Coordination du projet pour le Centre St-Pierre – Suzanne Leroux, coordonnatrice de l’équipe Soutien aux organisations



Animation de l’équipe de réalisation – Lise LaPalme et Lise Noël



Formation de l’équipe de réalisation – Lise LaPalme, Lise Noël et Marielle Raïche



Conception du guide d’animation – Lise Noël



Équipe de réalisation : recherche, scénarisation et pré-montage de la production audiovisuelle – Carmel Bernard, Josette Bourdage, Francine Dufresne, Serge Emond, Maurice Guilbeault, Lise LaPalme, Lise Noël, Denise Pilon, Jacqueline Roy.



Comédien – Hugues Rondeau



Caméra – Alexis K. Laflamme et Sylvain Lebel



Son – Alain Villemure



Montage – Lise LaPalme



Une co-production COMACO – Centre St-Pierre
© 2006



COMACO
514-288-7122
reseau@comaco.qc.ca

Centre St-Pierre
514-524-3561
csp@centrestpierre.org

ISBN : 978-2-98003200-7-3
Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, 2007
Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Canada, 2007

Le vieillissement est d'ordre biologique, la vieillesse, elle, est une construction sociale. Tout compte fait, chaque type d'organisation socio-économique est responsable de l'image et du rôle de ses vieux.

Mise en contexte

Le projet « Des *leaders*, des outils et une vidéo » est né parce que lorsqu'on parle de vieillissement, trop souvent l'accent est mis sur la perte d'autonomie, les problèmes de santé mentale ou physique, sur les services à instaurer et les coûts que cela engendre pour la société. Bref, la situation des personnes âgées est abordée en terme de problème ou de perte de quelque chose... Les aspects dynamiques de cette période de la vie sont rarement présentés : l'exercice du pouvoir, l'engagement social, la prise de parole, l'expérience, la disponibilité, la participation et la contribution sociale, etc.

Réunir un groupe de *leaders* âgés pour réfléchir sur la question de la place des âgés et leur contribution sociale, voilà le défi que nous avons relevé! La Coalition pour le maintien dans la communauté (COMACO) et le Centre St-Pierre se sont associés pour mener le projet « Des *leaders*, des outils et une vidéo » (LOV) avec l'aide financière du programme Nouveaux Horizons pour les âgés Développement des ressources humaines Canada.

Un noyau de sept personnes âgées de 58 à 89 ans a effectué des travaux de recherche documentaires; participé à des événements concernant le vieillissement et les âgés de l'avenir; exercé une vigile sur les publications récentes; discuté autour de leurs expériences, et finalement, élaboré le scénario de « Profession : vieillir ».

« J'ai la chance de travailler au projet LOV et d'y rencontrer des âgés très engagés, actifs et stimulants. L'âge n'affecte pas les motivations...C'est aussi une riche expérience d'apprentissages très diversifiés : toutes les étapes de la création d'une vidéo, précédées de toutes les étapes d'une préparation personnelle.

Cela va du choix d'un titre au choix du contenu, qui, quoi, où, comment, pourquoi. C'est un travail d'équipe : lectures, participation à des colloques, journées d'étude, émission radio, recherches, documentation, apport personnel, échanges, discussions, réflexions, recommencements. Nous travaillons ensemble vers un même but en nous soutenant mutuellement. Je suis riche des belles rencontres que j'y fais et des partages auxquels je participe. »

Josette Bourdage, participante « Des *leaders*, des outils et une vidéo »...

Guide d’animation

La discussion et les échanges qui suivent le visionnement de « Profession : vieillir » peuvent s’organiser de plusieurs manières. L’important c’est que vous définissiez clairement le cadre dans lequel se fait la présentation. Vous devez d’abord clarifier vos propres objectifs : Pourquoi proposer ce visionnement? Dans quel contexte se fait le visionnement (colloque, dîner rencontre, session de formation, comité de réflexion, etc.)? De combien de temps disposez-vous pour la période d’échange?

Ensuite, identifier qui est le public. Enfin, choisir une personne pour animer la période d’échange.

Dans les pages qui suivent, nous vous proposons quelques éléments pour amorcer et organiser les échanges après le visionnement. Vous trouverez en annexe un bref portrait sociodémographique des aînés, quelques notions utiles, des éléments sur la discrimination fondée sur l’âge et quelques règles pour faciliter les échanges.

Des questions à se poser

1— QUI SONT LES AÎNÉS?

- Quel nom donnez-vous aux personnes de plus de 55 ans?
- Peut-on les mettre tous dans le même panier?
- Quel rôle ces personnes peuvent-elles jouer?
- Dans X années, il y aura un travailleur pour deux personnes âgées, qu’en pensez-vous? Quelles en seront les conséquences?
- Les aînés sont-ils une force ou un fardeau? Pourquoi?
- Pouvez-vous nommer quelques préjugés que vous entendez au sujet des personnes aînées? (riches, malades, ne s’adaptent pas, coûtent cher, sont toujours en vacances, etc.)

Tentez de faire ressortir des préjugés à opposer au profil sociodémographique des aînés. Vous pouvez vous servir du profil sociodémographique des aînés en annexe 1.

Faites ressortir les différences intergénérationnelles au sein du groupe des 60 à 99 ans.

Explorez la différence de perception du vieillissement qui existe selon les sexes et la perception du vieillissement par les personnes aînées elles-mêmes.

2— LA DIVERSITÉ D’ENGAGEMENT ET DE CONTRIBUTION À LA SOCIÉTÉ

- Que veut dire participation sociale?
- Quelle peut être la contribution des aînés?

A — L'engagement politique et la reconnaissance des droits

Nous proposons d'explorer l'engagement au sein de la société à partir de trois dimensions : lieu de réalisation de ses compétences et d'utilisation de son expérience, lieu de prise de parole et d'influence et finalement, lieu d'expression d'un vouloir politique.

- Quels sont les lieux d'implication des aînés au niveau de l'engagement politique et de la défense des droits?
- Par quelles activités peut-on faire la promotion de l'engagement politique?
- La mobilisation des aînés est-elle difficile? Si oui pourquoi?
- Quelles sont les conditions nécessaires à la mobilisation?
- De quoi les aînés, les personnes âgées ont-elles besoin pour participer pleinement – jouer un rôle de citoyen?
- Quel pouvoir (ou influence) peuvent exercer les aînés?

B — L'engagement communautaire au sein de groupes structurés

Ce bloc est destiné aux personnes qui sont engagées dans des groupes communautaires ou associations de retraités. Nous vous proposons d'explorer la raison d'être et la philosophie de ces organisations.

- Quelle est la raison d'être de ces groupes ou associations?
- À qui s'adressent-ils?
- Qui sont les aînés qui s'y engagent? Sont-ils nombreux?
- Comment ces organisations jouent-elles un rôle?
- Que peuvent apporter les aînés à la société à travers ces organisations (groupe communautaire ou association de retraités)?
- Quels sont les profils des aînés qui s'engagent?
- Y a-t-il des activités prises en charge par les aînés eux-mêmes? Si oui, lesquelles?

C — L'engagement individuel

Nous proposons ici d'explorer les types d'engagement. « Profession : vieillir » en propose quelques-uns : coopération internationale, aide naturelle, grand parent, bénévole auprès des malades, bénévole dans un centre communautaire. Vous pouvez tenter de cerner qui s'y engage et la contribution sociale apportée.

- Quels sont les types d'engagement (individuel) dans lesquels pourraient s'impliquer les aînés?
- À votre avis, qu'apportent-ils à la société par cet engagement social?
- Pourquoi choisir de faire du bénévolat, un engagement volontaire seul plutôt qu'au sein d'une organisation structurée?

3— MOTIVATION – VALORISATION – LEGS

Nous proposons ici d'explorer et de faire ressortir le désir d'être utile, de partager, le désir de prendre une place, d'influencer la société, le désir de se joindre à d'autres pour amener une transformation sociale, le désir de remettre à la société ce qu'elle nous a donné...

- a) s'adresse aux personnes déjà impliquées dans un groupe ou une association ou auprès de proches
- Quelle sorte d'engagement vivez-vous?
 - Comment y avez-vous été amené?
 - Pourquoi le faites-vous? Qu'est-ce qui vous motive?
 - Avez-vous toujours été une personne active socialement?
 - Qu'avez-vous l'impression d'apporter à la société? À votre entourage?
 - Que souhaitez-vous transmettre, léguer?
 - Que retirez-vous de cet engagement?
 - Jouissez-vous d'une certaine reconnaissance sociale? Si oui, d'où vous vient-elle et quelle forme prend-elle?
- b) s'adresse aux personnes non engagées
- Qu'est-ce qui fait que vous ne vous engagez pas?
 - Qu'est-ce que ça prendrait pour que vous vous engagiez?
 - Qu'est-ce qui vous anime?

4— QUELQUES SUGGESTIONS POUR EXPLORER D'AUTRES ASPECTS

Les différents visages des aînés

- L'identité individuelle et collective
- Le tiers temps : loisir, famille, engagement social ou citoyen
- La reconnaissance sociale (travail versus retraite, influence du revenu)
- Le sentiment d'autonomie et de compétence
- Le sentiment de liberté de choix et de contrôle sur son devenir et celui de la société
- Les aînés décrocheurs
- Le sens de la vie

Image sociale du vieillissement

L'empreinte d'une génération

- Influence démographique des *baby-boomers*.
- Contribution des *baby-boomers* à la modernisation du Québec
- Responsabilités et devoirs (transmission intergénérationnelle).

Le défi de la solidarité entre les générations

Annexe 1 — Profil sociodémographique des aînés¹

En 2004, la population âgée de 50 ans ou plus représentait près de 2 500 000 personnes, soit près du tiers de la population du Québec. De ce nombre, quelque 10 % peuvent être considérées comme fragilisées ou plus vulnérables. Quant au pourcentage des personnes de 65 ans ou plus, il était de 13,6 % en 2004. On prévoit qu’il passera à 21,3 % en 2021 et à près de 30 % en 2051. En raison de leur espérance de vie plus élevée, les femmes sont plus nombreuses que les hommes chez les personnes âgées, représentant 58,24 des 65 ans ou plus. Elles constituent 77,2 % des 90 ans ou plus.

Stéréotypes et attitudes négatives envers les aînés

Les personnes âgées sont l’objet de nombreux stéréotypes, presque tout négatifs. Ainsi, on croit qu’elles représentent un fardeau économique pour les autres générations, qu’elles sont dépassées et incapables de s’adapter aux changements, qu’elles soient seules, isolées, malades ou démentes. Ces stéréotypes nuisent à la participation sociale des aînés, d’une part en réduisant, dans l’idée des autres, les contributions qu’ils pourraient apporter et, d’autre part, en diminuant la perception que les aînés ont d’eux-mêmes et de leurs capacités. Ces stéréotypes sont fort éloignés de la réalité, les personnes âgées constituant plutôt une population très hétérogène.

Milieu de vie des aînés

La majorité des aînés, soit près de 88 %, demeurent dans un milieu de vie naturel, et c’est à cet endroit qu’ils souhaitent demeurer le plus longtemps possible. Pour cela, ils doivent être en mesure de trouver à proximité de leur domicile des services tels que lieux de culte, épicerie, banque, médecin, etc. Ils doivent ainsi avoir accès à des services de soutien à domicile, s’ils en ont besoin. Certains aînés, dans une proportion de près de 8 %, habitent une résidence privée avec services, alors que près de 4 % résident dans un établissement d’hébergement public ou dans un établissement dit « ressource intermédiaire », de type familial ou autre.

Santé et bien-être des aînés

De façon générale, on peut s’attendre à une augmentation de la prévalence des problèmes de santé, en particulier des problèmes de longue durée, en raison du vieillissement de la population. En 1998, on estimait qu’une personne de 65 ans pouvait espérer vivre 18 années de plus. La moitié de cette période était susceptible d’être vécue en bonne santé : 3,4 ans avec une incapacité légère et 5,5 ans avec une incapacité modérée ou grave. Ce sont les femmes, dont l’espérance de vie est plus longue que celle des hommes, qui risquent de vivre le plus longtemps avec une incapacité.

¹ Adapté de : Rapport de l’équipe de travail, Conseil des aînés 2005

Situation économique des aînés

Le revenu des personnes de 65 ans ou plus a augmenté de 28 % entre 1981 et 2000, comparativement à 20 % pour l'ensemble de la population de 25 ans ou plus. Toutefois, ces pourcentages ne doivent pas masquer le fait que les personnes de 65 ans ou plus ont un revenu moyen de 20 000 \$, comparativement à 30 000 \$ pour l'ensemble de la population. Malgré un recul de la pauvreté chez les personnes âgées, il subsiste des îlots importants de pauvreté, particulièrement chez les femmes âgées vivant seules.

Vieillessement de la main-d'œuvre

Le marché du travail est l'un des secteurs qui sera particulièrement affecté par le vieillissement de la population. La discrimination envers les travailleuses âgées de 50 à 64 ans, les mises à la retraite hâtives, le manque de mécanismes favorisant le transfert des connaissances et les tensions intergénérationnelles comptent parmi les problèmes actuels. Ils contribuent à éloigner les travailleurs vieillissants du marché de l'emploi. On s'attend aussi à une pénurie de main-d'œuvre, du moins dans certains secteurs.

Quelques indices laissent entrevoir des changements, tel un certain relèvement des taux d'activité des hommes âgés de 50 à 65 ans que l'on a constaté au cours des trois dernières années. La scolarité plus élevée des travailleurs et travailleuses de la génération des *baby-boomers* est aussi susceptible de contribuer à une présence plus longue sur le marché du travail.

La retraite

L'âge moyen de la retraite a baissé continuellement depuis la Seconde Guerre mondiale. On a toutefois noté un léger relèvement depuis deux ou trois ans. La rigidité du marché du travail est souvent mentionnée comme un des facteurs qui précipitent vers une retraite hâtive les travailleurs vieillissants. Ils sont nombreux à souhaiter des formules de retraite progressive, des possibilités de travail à temps partiel ou à contrat, dans le but de rendre plus harmonieux le passage du travail à la retraite.

Apport socioéconomique des aînés

Les aînés sont très présents d'abord auprès de leur famille. Un grand nombre de personnes sont également actives dans diverses associations et organismes, dans des buts d'entraide envers leurs pairs ou envers d'autres groupes sociaux ou encore dans la défense des droits. Les aînés consacrent au bénévolat plus d'heures que les autres groupes d'âge, mais ils sont moins nombreux à le faire.

De grandes craintes circulent à propos du fardeau économique que représentent les aînés. Or, les études sur les conséquences du vieillissement omettent souvent de considérer l'apport des aînés. De plus, elles semblent oublier que les aînés consomment, paient des taxes, des impôts, font des investissements, bref, participent comme les autres citoyens au produit intérieur brut du Québec.

Les aînés participent de multiples façons à la société. D'abord, par leur contribution à la vie familiale, que ce soit auprès de leurs enfants, de leurs petits enfants, de proches à titre d'aidants. Certaines contributions sont davantage de l'ordre de services tels l'aide aux devoirs et aux leçons, le gardiennage, l'aide financière, les soins de santé, etc. Mais, la participation des aînés consiste aussi

à transmettre des valeurs ou l’histoire familiale, ou encore à aider à conserver la cohésion au sein de la famille.

Les aînés participent en grand nombre à la vie communautaire et culturelle de leur milieu. Ils sont actifs au sein d’associations d’aînés, de loisirs, d’organismes communautaires, etc. D’autres s’engagent dans des organismes socioéconomiques, caisses populaires, conseils municipaux, etc. Enfin, certains aînés se tournent plutôt vers le mentorat, le *coaching*, le transfert des connaissances auprès des plus jeunes.

De plus, certains estiment que le bénévolat implique des frais qui souvent ne peuvent être remboursés, faute de financement adéquat, par les organismes communautaires. Et, particulièrement en région, la participation sociale et communautaire peut être limitée par l’absence de moyens de transport appropriés.

Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation (2004)

Taux de bénévolat et répartition des heures consacrées au bénévolat, selon les caractéristiques personnelles et économiques, population âgée de 15 ans et plus, Canada, 2004.

	Taux de bénévolat	Pourcentage des heures totales de bénévolat	Moyenne des heures annuelles de bénévolat
Total	45	100	168
Âge			
15 à 24	55	17	139
25 à 34	42	13	137
35 à 44	51	20	152
45 à 54	47	20	177
55 à 64	42	15	202
65 et plus	32	16	245

Raisons motivant l’action bénévole

- ❖ Contribuer à la collectivité (92 %)
- ❖ Mettre à profit ses compétences et son expérience (77 %)
- ❖ Personnellement touché par la cause (60 %)
- ❖ Découvrir ses points forts (49 %)
- ❖ Constituer un réseau ou rencontrer des gens (47 %)

Raisons invoquées pour ne pas faire de bénévolat

- ❖ Pas de temps (73 %)
- ❖ Pas en mesure de prendre un engagement à long terme (50 %)
- ❖ Pas en mesure d’y consacrer suffisamment de temps (39 %)
- ❖ Pas invité à le faire (27 %)

Mais, on fait également du bénévolat pour soi :

- ❖ Éviter le repli sur soi;
- ❖ Demeurer vivant et actif;
- ❖ Mettre ses talents à contribution
- ❖ Se sentir utile
- ❖ Continuer à apprendre, à progresser;
- ❖ Tisser des liens...

Annexe 2 – Quelques notions utiles

Autonomie	...relève de la capacité et du droit d'une personne à choisir elle-même les règles de sa conduite, l'orientation de ses actes et les risques qu'elle est prête à courir. Par conséquent, ce n'est pas tant la nature des incapacités qui détermine la perte d'autonomie que la simultanéité, leur intensité, leur durée et leur répercussion sur la capacité d'adaptation de la personne (Office de la langue française – Grand dictionnaire).
Âgisme	...c'est l'obsession de la limite d'âge et l'une des formes de l'exploitation et de la domination qui traverse nos sociétés et c'est en tant que tel qu'il doit être analysé et travaillé, combattu et éradiqué, par les acteurs sociaux (J. Carette).
Contribution	...c'est la collaboration à une œuvre commune (Antidote).
Citoyen	...c'est une personne qui vit dans un État, considérée du point de vue de ses droits et de ses devoirs civils et politiques. (Antidote).
L'exclusion sociale	... est la relégation ou marginalisation sociale de personnes qui ne correspondent pas au modèle dominant d'une société. Elle n'est généralement ni véritablement délibérée, ni socialement admise, mais constitue un processus plus ou moins brutal de rupture progressive des liens sociaux . (Wikipédia) L'exclusion sociale, en privant un individu ou un groupe d'une reconnaissance, nie son identité. Et lorsque l'on passe de l'état de fait au statut, alors s'opère un processus de stigmatisation.
Participation sociale	... implique un échange réciproque entre individus et la collectivité. Elle met en cause d'une part la responsabilité collective de permettre à tous de participer activement à la vie en société et, d'autre part, la responsabilité individuelle d'agir en citoyen responsable (MSSS 2001).
Soutien communautaire	... relève de l'accompagnement social des individus et/ou des groupes (LAREPPS 2002 p. 47).

Maintien dans la communauté Dans cette perspective, l’inclusion sociale et le maintien des personnes dans leur milieu sont les principes à la base du MDC. Une telle pratique sociale permet aux personnes âgées de choisir librement de demeurer dans leur milieu de vie, en sécurité, dans la dignité et le respect de leurs droits. Cela suppose que la personne conserve l'autonomie nécessaire à une qualité de vie satisfaisante, en fonction des critères retenus par cette personne et son réseau aidant. En d’autres termes, le droit de choisir pour elle-même parmi les options réalistes et disponibles. (Coalition pour le maintien dans la communauté)

Annexe 3 – Discrimination fondée sur l’âge et âgisme²

3.1 Ensemble de préjugés négatifs qui circulent au sujet du vieillissement et des personnes âgées. L’idée de la « non-productivité » des personnes âgées pourrait être la pierre d’assise de la perception globale négative de la vieillesse et des personnes âgées.

Source : *L’exploitation des personnes âgées. Vers un filet de protection resserré*. Rapport de consultation et recommandations (octobre 2001). Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec.

3.2 Attitude ou comportement visant à déprécier les individus du fait de leur âge. Le terme s’emploie pour désigner la discrimination ou la ségrégation dont sont plus particulièrement les personnes âgées de Montréal.

Source : *Institut universitaire de gériatrie de Montréal*

3.3 Le terme âgisme renvoie à deux concepts : une construction de l’esprit prévalant dans la société qui caractérise les personnes âgées à partir de stéréotypes négatifs sur le vieillissement, ainsi qu’une tendance à structurer la société comme si tout le monde était jeune, de telle sorte que les besoins réels des personnes âgées sont ignorés.

Source : *Commission ontarienne des droits de la personne*

3.4 On peut définir la **discrimination sur l’âge** comme une différence de traitement et d’accès aux opportunités pour certains citoyens sur la seule raison de leur âge chronologique. Cette attitude nie les principes de l’égalité des chances et d’accès pour les personnes âgées. Ces pratiques peuvent toucher d’autres groupes d’âge, tels les jeunes, basés sur les images négatives, des stéréotypes et des idées préconçues concernant leur potentiel économique, leurs besoins en matière de revenus, leurs compétences ou leur responsabilité personnelle.

La discrimination fondée sur l’âge est basée sur l’« **âgisme** », une série de suppositions négatives sur les personnes âgées et le vieillissement, qui est largement répandue et crue. Ces croyances justifient les pratiques discriminatoires. Les personnes âgées sont souvent perçues comme étant handicapées, dépendantes et ennuyeuses, et ce point de vue se répand dans l’ensemble de la société. La discrimination sur l’âge est manifeste dans de nombreux domaines de la société : dans l’emploi, l’accès aux revenus, l’accès à la santé et autres services, l’accès aux technologies de l’information, l’accès à l’éducation et la participation à la vie politique et le dialogue civil.

Source : *Égales à tous les âges*. Déclaration d’AGE - la Plateforme européenne des personnes âgées.

3.5 L’âgisme, c’est l’obsession de la limite d’âge [et l’une des formes de l’exploitation et de la domination qui traverse nos sociétés et c’est en tant que tel qu’il doit être analysé et travaillé, combattu et éradiqué, par les acteurs sociaux.

Source : Carette, Jean. *Droit d’aïnesse*, Les Éditions du Boréal, Montréal, 2002.

² Tiré intégralement du document utilisé lors de la rencontre intergénérationnelle sur la participation citoyenne, le 6 octobre 2005. Table de concertation des aînés de l’île de Montréal.

3.6 Une culture sous-jacente de l'exclusion par l'âge qui inspire un ensemble d'attitudes et de pratiques discriminatoires dans les interactions avec les personnes âgées sur tous les compartiments de la vie en société.

Source : Viriot-Durandal, Jean-Philippe (2004-2005). Repenser le « Pouvoir Gris » dans l'espace public.in Le Pouvoir gris, Tome 2 : Pouvoir économique et social. Cahiers de la FIAPA, Revue internationale de recherche-action sur le vieillissement, Paris.

FORMES DE LA DISCRIMINATION

1. Discrimination institutionnalisée fondée sur l'âge : les préjugés âgistes sont institutionnalisés de façon explicite au travers des règles et des règlements et de façon implicite au travers des coutumes et des pratiques.
2. Discrimination directe : un individu est traité moins favorablement qu'un autre en raison de son âge.
3. Discrimination indirecte : condition ou obligation applicable à tous qui a un effet disproportionné ou préjudiciable sur un groupe; attitude qui consiste à penser que le vieillissement de la société représente une menace pour la structure d'âge de la main-d'oeuvre, la viabilité des systèmes de protection sociale et le financement et l'organisation des services publics.

Source : Égaux à tous les âges. Déclaration d'AGE — la Plateforme européenne des personnes âgées.

Annexe 4 – Aide-mémoire pour faciliter les échanges

Le rôle et fonction de l'animation

L'animation est un ensemble de méthodes, de moyens et de techniques permettant à un groupe d'atteindre par lui-même les objectifs qu'il s'est fixés. C'est l'art de susciter une conscience de groupe chez chacun des participants et des participantes dans la poursuite d'un objectif commun.

A — Visant à favoriser la circulation de l'information (niveau du contenu)

- **Définir** le contexte général et les objectifs de la rencontre ainsi que les termes utilisés;
- **Reformuler** le contenu explicite et implicite des interventions;
- **Résumer** les interventions longues ou complexes;
- **Faire des liens** entre les différentes interventions;
- **Synthétiser** ou ordonner les points essentiels de la discussion.

B — Visant à favoriser la circulation des émotions (niveau du climat)

- **Accueillir** chaque membre du groupe comme quelqu'un d'irremplaçable;
- **Verbaliser** ou inviter à verbaliser les émotions retenues;
- **Détendre** l'atmosphère par l'humour ou des moments de pause quand les gens sont trop fatigués;
- **Objectiver** ou reformuler de façon objective les opinions émises avec trop de subjectivité.

C- Visant à favoriser la circulation de la parole (niveau de la procédure)

- **Susciter** ou activer l'expression des idées;
- **Stimuler** l'expression des silencieux;
- **Refréner** l'expression des verbomoteurs;
- **Accorder** la parole selon les règles que le groupe a décidé de se donner au départ;
- **Sensibiliser** au temps.

Techniques d'animation, de discussion et de travail en groupe

Pour l'animateur...

LE RÉSUMÉ

Description : Faire ressortir les aspects les plus importants d'une ou de quelques interventions afin de les renvoyer au groupe.

Utilité :

- Quand une personne fait de longues interventions compliquées;
- Quand plusieurs personnes ont parlé et qu'il y a beaucoup d'idées à retenir.

Le résumé n'est :

- ni une analyse : il doit respecter l'ordre adopté par l'auteur;
- ni une paraphrase : il doit se dégager du mot à mot, reformuler les idées exprimées par l'auteur et ne faire aucune citation;
- ni un commentaire : il doit s'en tenir à ce qui figure explicitement dans le texte;
- ni une discussion : il doit présenter objectivement les idées exprimées dans le texte, sans émettre aucune opinion à leur propos.

LA SYNTHÈSE

Description : La synthèse est différente du résumé, elle sert à faire le point.

Dégager les points essentiels de la discussion, les mettre en ordre, montrer leur progression et vérifier si le groupe est d'accord. Une synthèse doit être courte, concise et neutre. C'est un reflet fidèle de ce qui a été dit.

Utilité :

- Quand une étape de travail semble être terminée, pour relancer le groupe;
- Pour démêler le groupe quand il tourne en rond;
- À la fin et au début d'une réunion.

Comment faire des synthèses

Quelques règles :

1. Commencer la structuration, lorsqu'il y a suffisamment de matériel d'amassé, après bonne exploration du sujet.
2. Isoler les mots et les idées clefs, ceux qui reviennent souvent. Dégager ce qui est l'essentiel du débat.

3. Raccrocher ensemble les interventions qui ont quelque chose en commun, catégoriser.
4. Indiquer les choses qui s'opposent.
5. Si vous êtes perdus, demander s'il se trouve quelqu'un dans le groupe qui peut faire une synthèse.
6. Souvenez-vous qu'il peut y avoir autant de façon de résumer une discussion qu'il y a de personnes dans le groupe.
7. Soumettre la synthèse à la critique du groupe pour vérifier si elle colle à ce qui a été dit. Car une synthèse est bonne si le groupe s'y reconnaît, la fait sienne d'emblée et l'utilise par la suite, si cette synthèse donne au groupe le sentiment d'y voir plus clair et de progresser.
8. Utiliser le plus possible des symboles visuels pour illustrer des idées, des relations, des nuances, etc.
9. Une synthèse est plus facile à faire lorsqu'on procède progressivement :
 - commencer par une simple distinction entre deux idées ou réalités, puis
 - ajouter à cette distinction un début de mise en relation et progresser ainsi jusqu'à synthèse complète.
10. Ne pas craindre de reprendre la synthèse sur une autre base si nécessaire, faire une synthèse différente.

Les erreurs à éviter

1. Se contenter d'énumérer ce qui se dit;
2. S'embourber dans l'accessoire, allez à l'essentiel;
3. Confondre le cheminement (indique les étapes) avec la synthèse (indique le travail accompli);
4. Il y a danger à trop structurer, trop sécuriser, rendre dépendant.

LA REFORMULATION

Description : C'est redire autrement ce qui vient d'être dit par une personne.

Utilité : Pour s'assurer que c'est clair pour tout le monde.

LA REPRISE DES IDÉES OUBLIÉES

Description : Rappeler au groupe les interventions oubliées, soit en les résumant, soit en demandant aux personnes de la répéter.

Utilité : Sert de mémoire pour le groupe.

LA CLARIFICATION

Description : Il s'agit de faire clarifier par une personne ce qu'elle vient de dire, en lui demandant de reformuler ou répéter son idée.

Utilité : Quand une intervention ne semble pas comprise par le groupe.

LA RÉPÉTITION

Description : L'animatrice (l'animateur) répète une intervention qui n'a pas été entendue pour une raison ou autre.

L'INTERRUPTION

Description : Couper la parole à quelqu'un... Il faut bien sûr se servir de cette technique avec beaucoup de tact! ...

Utilité : Quand une personne parle trop souvent, trop longtemps ou est en dehors du sujet.

LES LIENS ENTRE LES IDÉES

Description : Rappeler les idées émises au groupe en identifiant les rapports qui existent entre elles.

Utilité :

- Sert de mémoire au groupe;
- Fait avancer la réflexion.

LES QUESTIONS

La question-test :

- Sert à définir un mot ou une idée employée par plusieurs dans des sens différents;
- Pour définir un mot inconnu ou compliqué;
- Pour clarifier un point obscur qui n'est pas connu de tout le groupe.

Exemple : « Plusieurs parlent de participation, mais je me demande si nous mettons tous et toutes la même chose sous le même mot. Michel et Luce, pourriez-vous nous dire ce que ça signifie pour vous? »

L'appel direct à la participation :

Question que l'on pose à une personne silencieuse (attention à ne pas forcer...) ou à des personnes qui ont manifesté le désir de parler, par un geste ou une mimique.

Exemple : « Toi, Pauline, tu n'as pas eu l'occasion de dire ton mot là-dessus. Qu'est-ce que tu en penses? »

Le renvoi de la question

Il arrive souvent que le groupe pose des questions à l'animatrice (ou l'animateur) pour connaître son opinion sur le sujet. La plupart du temps, il vaut mieux ne pas répondre et retourner la question :

- à la personne qui l'a posé (question écho);
- à un autre membre du groupe (question relais);
- à l'ensemble du groupe (question miroir).

Note : Essayer d'éviter certaines formes de questions qui contiennent déjà une réponse ou qui poussent à répondre dans un sens donné.

Exemples :

- « Pensez-vous que cette discussion vous a éclairé? »
- « Est-ce que cette discussion vous a éclairé? »

Employer plutôt des questions neutres qui laissent les personnes plus libres de leurs réponses.

Exemples :

- « Comment évaluez-vous la discussion? »
- « Qu'est-ce que cette discussion a apporté? »

Pour le groupe...

LE TOUR DE TABLE

- Une technique ayant pour but de permettre à chacun des participants d'exprimer à tour de rôle son opinion sur un sujet donné de discussion. Le temps d'intervention alloué à chacun peut être déterminé à l'avance par l'animateur de la réunion.
- Cette façon de procéder a l'avantage de faire connaître le sentiment de chacun et de fournir l'occasion à tout le monde de s'exprimer au moins une fois au cours de la réunion. Elle évite assez souvent que la discussion ne soit accaparée par un petit nombre de membres.
- Cependant, on ne doit pas en abuser sans quoi, il y a le risque de perdre une certaine spontanéité au cours de la discussion, d'habituer les membres à des réponses stéréotypées ou encore tout simplement d'alourdir le fonctionnement de la réunion, surtout si le groupe comprend plus d'une dizaine de personnes.

LE REMUE-MÉNINGE

- Cette technique a pour but de favoriser la créativité du groupe, en faisant appel à la fonction imaginative, à la capacité d'invention des participants.

- L'émission des idées se fait spontanément, sans discussion, ni critique. Selon le but poursuivi, l'ensemble des idées exprimées peut donner suite à un examen attentif de la part des principaux intéressés.
- Cette façon de procéder est habituellement utilisée dans des groupes de 7 à 12 personnes. Elle donne lieu à des échanges libres se caractérisant par une mise en commun et un brassage d'idées susceptibles d'apporter du nouveau dans ce qui est proposé au départ.
- Le remue-méninge sert à différentes fins, comme la préparation éloignée d'un plan d'action, ou encore la recherche de slogans. Son utilisation peut avoir une influence bénéfique dans le domaine des relations humaines.

LE PANEL-DISCUSSION

- Cette technique a pour but de connaître différents aspects d'une question donnée à l'aide de communications fournies par des personnes-ressources. Le nombre de ces personnes peut varier entre deux et six au maximum. Le choix des panélistes doit refléter autant que possible les principales tendances pouvant exister sur le sujet à débattre.
- Le temps alloué à chaque panéliste peut varier entre 5 et 15 minutes. Tout dépend du nombre et du temps dont on dispose. Une fois que les panélistes se sont exprimés, l'animateur de la discussion peut leur demander d'échanger entre eux, en faisant part de leurs commentaires et observations sur les exposés donnés. Par la suite, les membres de l'auditoire sont invités à poser des questions.
- À la fin de la réunion, il revient à l'animateur ou à un observateur choisi à l'avance de tirer les conclusions de la discussion, en dégagant les traits dominants. D'une façon générale, cette technique a pour avantage de faire découvrir différents aspects du sujet discuté et de vivifier les échanges avec l'auditoire.