



**Smart  
Against  
Ageism**

# **BOÎTE À OUTILS POUR LES FORMATEURS**



Cofinancé par  
l'Union européenne

## Auteurs

### *Seniors Initiatives Centre*

Edita Šatienė  
Judita Leikienė

### *ISIS Institut für Soziale Infrastruktur*

Marcel Neumann  
Jesper Schulze

## Avec des contributions de:

### *AFEdemy*

Willeke van Staalduinen

### *SHINE 2Europe*

Juliana Louceiro, Carina Dantas

## Partenaires et contact

Le projet Erasmus+ « Smart against Ageism » (SAA) (janvier 2022 - juin 2024) vise à sensibiliser à la discrimination liée à l'âge. Le projet implique sept organisations partenaires de six pays européens:

### **ISIS Institut für Soziale Infrastruktur, Allemagne**

Coordination Européenne  
[www.isis-sozialforschung.de](http://www.isis-sozialforschung.de)

### **AFEdemy, Academy on age-friendly environments in Europe BV, Pays-Bas**

[www.afedemy.eu](http://www.afedemy.eu)

### **AGE Platform Europe, Belgique**

[www.age-platform.eu](http://www.age-platform.eu)

### **Alzheimer Bulgaria Association, Bulgarie**

[alzheimer-bg.org](http://alzheimer-bg.org)

### **Association Seniors Initiative Centre, Lituanie**

[www.senjoru-centras.lt](http://www.senjoru-centras.lt)

### **SHINE 2Europe, Lda, Portugal**

[www.shine2.eu](http://www.shine2.eu)

### **EAEA, European Association for the Education of Adults, Belgique**

[www.eaea.org](http://www.eaea.org)

## Site web du projet

[saa-game.eu](http://saa-game.eu)

Copyright (c) 2024 Smart Against Ageism Consortium



Cette publication est placée sous une licence internationale [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



**Cofinancé par  
l'Union européenne**

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.

# CONTENU

“Smart Against Ageism” Toolkit for Trainers .....	5
Introduction .....	6
Comment utiliser cette boîte à outils .....	7
1. Contenu et mise en œuvre de la formation .....	8
1.1 Publics cibles .....	8
1.2 Atelier SAA .....	8
2. Jeu SAA et apprentissage numérique .....	11
2.1 Utilisation d’outils numériques dans l’éducation des adultes .....	11
2.2 Défis liés à l’utilisation des méthodes numériques .....	11
2.3 Recommandations .....	12
2.4 Liste de contrôle .....	14
3. L’offre de formation de SAA .....	15
3.1 L’apprentissage interactif SAA .....	15
3.2 Le jeu d’apprentissage en ligne SAA .....	15
4. Méthodes d’apprentissage .....	18
4.1 Phase initiale .....	18
4.2 Phase d’exploration .....	19
4.3 L’approuveriez-vous? .....	21
4.4 Feu rouge, feu vert .....	22
4.5 Donner, prendre, laisser .....	23
4.6 Ici, là, partout* .....	24
5. Ressources sur l’âgisme .....	25
5.1 Domaines de l’âgisme .....	25
5.1.1 L’âgisme au niveau microéconomique .....	25
5.1.2 L’âgisme au niveau macro .....	26
5.1.3 L’âgisme sur le lieu de travail .....	26
5.1.4 L’âgisme dans les soins de santé .....	27
5.1.5 Agence et défense des intérêts .....	29
6. Portefeuille de compétences et réflexion sur l’apprentissage .....	30
6.1 Instructions pour la rédaction d’une réflexion sur l’apprentissage .....	31
7. Références .....	32
Annexe I .....	33
Annexe II .....	34



## “Smart Against Ageism” Toolkit for Trainers

Bienvenue dans la boîte à outils “Smart Against Ageism” pour les formateurs - votre guide pour aborder l’âgeisme dans différents secteurs et favoriser le changement. Cette boîte à outils a été conçue pour guider et soutenir les formateurs dans la conception et l’organisation d’ateliers sur l’âgeisme à l’intention de différents groupes cibles.

L’utilisation de la gamification dans l’éducation des adultes est au cœur de notre approche. De nos jours, les méthodes d’apprentissage traditionnelles ne parviennent pas toujours à capter l’attention de l’apprenant ou à susciter son engagement. C’est pourquoi nous proposons un jeu interactif pour rendre l’apprentissage de la lutte contre l’âgeisme passionnant et interactif. Grâce à la gamification, nous voulons créer une expérience immersive qui améliore la compréhension, la rétention et l’application des concepts clés de l’âgeisme.

Cette boîte à outils souligne également l’importance du suivi des compétences et comprend un modèle de réflexion sur l’apprentissage. Un portefeuille de compétences dans le cadre de l’éducation et de la formation tout au long de la vie constitue une représentation tangible des aptitudes, des connaissances et des réalisations, offrant des avantages allant de l’auto-évaluation et de la documentation des réalisations à la mise en valeur de l’expertise et à l’avancement de la carrière.

Nous espérons que cette boîte à outils, qui propose une compilation d’activités, d’informations et de méthodes pour faire face aux attitudes et comportements âgistes, constituera une ressource précieuse pour vos ateliers, consultations et sessions de formation.



## Introduction

Le projet [Smart Against Ageism \(SAA\)](#) a développé une plateforme d'apprentissage interactive contenant des informations et des ressources d'apprentissage visant à accroître les connaissances sur l'âgisme et à montrer des moyens de répondre aux stéréotypes, aux préjugés et à la discrimination fondés sur l'âge.

L'âgisme est largement répandu dans tous les groupes d'âge et dans de nombreuses institutions et secteurs de la société. Le phénomène en tant que tel a fait l'objet de recherches approfondies au cours des quatre ou cinq dernières décennies et la gravité de ce sujet a été largement reconnue par les experts. Toutefois, si les recherches de pointe et les débats publics ne laissent planer aucun doute sur l'existence de l'âgisme, sa "normalité" signifie que les gens n'en sont pas nécessairement conscients. Les attitudes, comportements et pratiques préjudiciables ne sont donc souvent même pas reconnus.

L'élément central de l'offre d'apprentissage de l'SAA est le jeu d'apprentissage en ligne développé pour aider les apprenants à reconnaître l'âgisme dans différents contextes, tels que le lieu de travail et les soins de santé, les environnements sociaux et bâtis, et à rechercher des approches d'intervention appropriées. En outre, des cas de plaidoyer attirent l'attention sur la possibilité de demander de l'aide et sur les principes juridiques de base relatifs à la discrimination fondée sur l'âge.

Bien que le jeu SAA puisse être utilisé comme un outil autonome, son effet sera renforcé s'il est appliqué dans le cadre d'un atelier structuré accompagné de matériel d'apprentissage. Les ateliers serviront à se référer aux informations de base et à discuter du contenu du jeu ainsi que du large éventail de mesures nécessaires dans une société diversifiée sur le plan de l'âge. C'est pourquoi des méthodes et du matériel d'apprentissage supplémentaires sont inclus dans cette boîte à outils afin d'offrir aux apprenants la possibilité de réfléchir et de discuter de manière plus approfondie. Le contenu, le format et la durée de l'atelier dépendront des groupes cibles et de leurs besoins.



## Comment utiliser cette boîte à outils

La boîte à outils SAA pour les formateurs a été développée pour guider et soutenir les formateurs dans la conception et l'organisation d'ateliers sur l'âgisme pour différents publics. Les utilisateurs prévus de cette boîte à outils sont les prestataires d'éducation civique et les associations de personnes âgées qui peuvent assumer des fonctions multiplicatrices et organiser des ateliers sur la discrimination fondée sur l'âge à l'intention de publics plus larges, qui sont décrits en détail au [Chapitre 1](#). Grâce à leurs contacts étroits avec les personnes âgées, les collègues du troisième secteur et les décideurs, ils sont très bien placés pour identifier les situations et les comportements âgistes et offrir un soutien et une formation à l'aide de cette boîte à outils.

[Le chapitre 1](#) décrit le public auquel s'adresse la formation afin que le contenu et la structure de l'atelier proposés puissent être adaptés aux besoins des participants conformément aux buts et objectifs de la formation présentés dans ce chapitre.

[Le chapitre 2](#) couvre les aspects importants de l'utilisation des outils numériques dans l'éducation des adultes. Ces aspects doivent être pris en compte avant d'organiser l'atelier. Des recommandations ainsi qu'une liste de contrôle pour les animateurs sur la manière d'utiliser les outils numériques dans la formation sont fournies. L'offre d'apprentissage SAA, y compris la plateforme d'apprentissage en ligne SAA et le jeu SAA, est décrite en détail au [Chapitre 3](#).

[Le chapitre 4](#) comprend des exemples d'activités attrayantes qui peuvent être utilisées pour mieux comprendre comment les stéréotypes et les préjugés conduisent à des attitudes et des comportements âgistes. En outre, des informations complémentaires sur les principaux concepts de l'âgisme sont incluses dans le [Chapitre 5](#) afin de renforcer les connaissances acquises par le biais du jeu et de fournir des indications sur la manière d'éviter les pratiques âgistes. L'approche de la construction d'un portefeuille de compétences est présentée et le modèle de réflexion sur l'apprentissage est fourni au [Chapitre 6](#).

La boîte à outils comporte deux annexes : le modèle de certificat de participation figure à [l'Annexe I](#) et [l'Annexe II](#) contient une liste d'outils numériques.



# 1. Contenu et mise en œuvre de la formation

Le contenu et la méthode de formation SAA présentés ci-dessous sont proposés pour concevoir un atelier court afin de sensibiliser les participants à l'âgisme de les encourager à s'élever contre la discrimination fondée sur l'âge. L'objectif est de présenter le problème de l'âgisme, dont de nombreuses personnes n'ont pas conscience en raison de sa nature implicite et de son omniprésence, de comprendre les conséquences négatives de l'âgisme et de réfléchir à des stratégies d'adaptation potentielles.

## 1.1 Publics cibles

L'atelier peut être proposé à différents groupes cibles. Il peut s'agir de prestataires de services privés et publics qui interagissent directement avec les clients et les consommateurs. Le comportement et les attitudes de leur personnel peuvent avoir un impact significatif sur les expériences des personnes âgées. Une meilleure prise de conscience peut contribuer à une amélioration significative de la qualité de vie des personnes âgées. De nombreux pays disposent de lois antidiscriminatoires qui s'appliquent également à la prestation de services.

Les personnes âgées constituent un autre groupe cible. Dans ce cas, l'atelier pourrait se concentrer sur l'échange d'expériences personnelles et sur la réflexion sur celles-ci. L'objectif serait d'accroître la sensibilisation, mais aussi de partager des stratégies et des options de conseil. En raison du fait que ce groupe cible est potentiellement affecté et peut avoir vécu des expériences négatives, il convient de faire preuve d'une plus grande sensibilité lors de l'organisation de l'atelier.

Enfin, l'atelier peut s'adresser à des personnes de tous âges et de tous horizons intéressés par le sujet. Les scènes du jeu peuvent être utilisées comme des expériences quotidiennes pour illustrer les expériences.

## 1.2 Atelier SAA

Connaître le public permet d'adapter le contenu de l'atelier aux besoins spécifiques, aux préférences et aux intérêts thématiques des participants à l'atelier. Le jeu SAA couvre cinq domaines thématiques : l'emploi, l'environnement social et les soins, la santé, l'environnement bâti et la défense des droits. En fonction des besoins des participants, seuls des

cas spécifiques du jeu peuvent être joués, suivis de discussions sur les mesures les plus appropriées pour lutter contre l'âgisme dans ce domaine spécifique.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu général des objectifs de l'atelier, des résultats de l'apprentissage et des thèmes, qui peuvent être restreints ou élargis en fonction des besoins du public visé par la formation.



## Objectifs et résultats de l'apprentissage

<b>Objectifs</b>	<p>Équiper les participants, par le biais du jeu d'apprentissage numérique, des connaissances, des compétences et des stratégies nécessaires pour reconnaître, remettre en question et atténuer l'âgisme.</p>
<b>Résultats attendus de l'apprentissage / Compétences clés / Compétences non techniques</b>	<p>A l'issue de la formation, les participants seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre le concept d'âgisme, y compris ses différentes formes aux niveaux structurel, interpersonnel et individuel, et reconnaître comment il peut se manifester dans différents contextes.</li> <li>• Reconnaître les attitudes, les comportements et le langage âgistes.</li> <li>• Comprendre l'impact négatif de l'âgisme.</li> <li>• Acquérir des stratégies pratiques pour lutter contre l'âgisme dans les contextes personnels, professionnels et sociétaux.</li> <li>• Connaître des techniques de communication efficaces qui favorisent l'inclusion, le respect et la dignité dans les relations avec des personnes de tous âges.</li> <li>• Réfléchir aux préjugés personnels et aux attitudes à l'égard de l'âge et développer l'empathie.</li> <li>• Être motivé pour continuer à apprendre, à s'adapter et à remettre en question les normes sociétales.</li> </ul>
<b>Thèmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation du jeu SAA comme méthode d'apprentissage interactive.</li> <li>• Comprendre l'âgisme.</li> <li>• Reconnaître les attitudes et les comportements âgistes.</li> <li>• Stratégies de lutte contre l'âgisme dans les domaines de l'emploi, de la santé, de la société et de l'environnement bâti.</li> <li>• Les considérations juridiques et de plaidoyer liées à l'âgisme.</li> <li>• Constitution d'un portefeuille de compétences.</li> </ul>
<b>Mise en œuvre</b>	<p>La formation est centrée sur le jeu d'apprentissage en ligne SAA. La forme recommandée de la formation est un atelier physique de 90 minutes. Les formateurs peuvent choisir le secteur pertinent pour les participants du groupe cible (lieu de travail, soins et environnement social, santé, environnement bâti, agence et défense des intérêts).</p> <p>Le jeu peut être complété par des méthodes sélectionnées dans cette boîte à outils, le Compendium SAA ou d'autres méthodes d'apprentissage interactives connues de l'animateur.</p>
<b>Certification des connaissances acquises</b>	<p>Certificat de participation indiquant les sujets abordés, la date et le lieu de l'atelier.</p>

La structure proposée pour l'atelier et les ressources nécessaires sont présentées dans le tableau ci-dessous.

### Structure de l'atelier

<p><b>Phase d'ouverture (environ 20 minutes)</b> Créer une bonne atmosphère de travail. Présenter le sujet et les concepts clés aux participants. La phase d'ouverture est ensuite utilisée pour donner des exemples d'expression de l'âgisme sur le lieu de travail, dans le domaine de la santé et des soins, dans les relations sociales et dans l'environnement bâti, ainsi que les conséquences qui en découlent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accueillir les participants et créer un environnement d'apprentissage confortable.</li> <li>• Fournir des informations pratiques : durée de l'atelier, horaires des pauses (le cas échéant), disponibilité des rafraîchissements, mot de passe WiFi, emplacement des toilettes, formulaires de consentement pour les photos, listes de présence, etc.</li> <li>• Commencez les ateliers par des activités brise-glace pour que les participants apprennent à mieux se connaître et que l'atelier démarre. Vous trouverez ces méthodes au chapitre 4.1 Phase d'ouverture.</li> <li>• Présenter le sujet et les objectifs de l'atelier (POURQUOI l'atelier sur l'âgisme).</li> <li>• Donner quelques concepts et contenus clés qui seront explorés au cours de l'atelier (montrer une vidéo, des images, des cartes de vœux se moquant de la vieillesse, une citation illustrée sur l'âgisme, etc.)</li> <li>• Présenter les résultats de l'apprentissage / les résultats attendus de l'atelier.</li> </ul>
<p><b>Exploration (environ 40 minutes)</b> Explorer les exemples d'âgisme dans le domaine spécifique choisi (emploi, santé, relations sociales et soins, environnement bâti, défense des droits) en jouant les scènes du jeu en ligne de la SAA. Lancer un débat et un processus de réflexion avec les participants. L'objectif le plus important est une discussion guidée et un échange d'idées sur la question de l'âgisme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avant de commencer, préparez bien l'atelier et décidez d'un thème. L'âgisme est mieux illustré par un ou deux exemples. Une approche personnelle est recommandée.</li> <li>• Vous pouvez commencer par jouer quelques scènes du jeu SAA. Via le mode formateur, vous pouvez faire une sélection. Il est conseillé de choisir l'un des axes thématiques (voir chapitre 3.2).</li> <li>• Clarifiez les questions ouvertes avec les participants et fournissez des informations supplémentaires si nécessaire.</li> <li>• Vous pouvez utiliser les méthodes du chapitre 4.2 (phase d'exploration) pour approfondir le sujet. Choisissez 1 à max. 2 méthodes au maximum. Adaptez les méthodes au groupe d'apprentissage et à ses préférences. Les méthodes peuvent faciliter l'accès au sujet ou en améliorer la compréhension. Prévoyez du temps pour les questions de suivi et la discussion après chaque méthode. Notez les déclarations importantes faites par les participants. Vous pourrez vous référer à ces déclarations au cours de l'atelier.</li> </ul>
<p><b>Phase de clôture (environ 30 minutes)</b> La phase de clôture est importante pour réfléchir aux thèmes et aux activités de l'atelier. Les formateurs et les participants peuvent se demander si leurs attentes et les résultats envisagés ont été atteints. Les participants peuvent donner un retour d'information précieux au formateur, ce qui peut être bénéfique pour les futurs ateliers. Le formateur peut également encourager les participants à aborder les questions d'âgisme à l'avenir et à sensibiliser leurs parents ou amis à ce sujet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Récapituler les acquis de l'apprentissage et les activités utilisées pour les atteindre.</li> <li>• Prendre un engagement : Vous pouvez proposer aux participants de s'engager avec une autre personne. Demandez-leur d'échanger leurs coordonnées et de s'appeler ou de s'envoyer un courriel dans les 10 jours.</li> <li>• Vous pouvez créer une documentation en utilisant le modèle de réflexion de la <a href="#">Section 6.1</a> de cette boîte à outils.</li> <li>• Distribuez les <a href="#">Certificats de participation</a>.</li> </ul>
<p><b>Ressources techniques et humaines</b></p>	<p>L'infrastructure nécessaire : Multimédia et connexion internet dans la salle, ordinateurs portables ou tablettes pour que les participants puissent utiliser le jeu SAA. Un tableau de conférence, du ruban adhésif, des post-it et d'autres types d'articles de papeterie à utiliser pour mener les activités de groupe. Les animateurs doivent être familiarisés avec le thème de l'âgisme et le jeu SAA, avoir des compétences dans l'orientation des discussions, la gestion de la dynamique de groupe et la création d'un environnement d'apprentissage positif et inclusif. Ils doivent avoir de l'expérience dans l'utilisation d'outils numériques.</p>

## 2. Jeu SAA et apprentissage numérique

Les outils numériques sont devenus indispensables dans le cadre du travail éducatif et cela a été particulièrement évident au cours de la pandémie de COVID-19. Au cours de la pandémie, les outils numériques ont offert la possibilité de mener un travail éducatif sur de plus longues distances et malgré l'isolement. Il est apparu clairement que les nouveaux outils et méthodes offrent de nombreuses possibilités d'expérimentation et ont le potentiel de remodeler les cadres et les méthodes d'apprentissage. Le jeu d'apprentissage Smart Against Ageism représente l'une de ces approches innovantes. Avant de vous présenter l'offre éducative numérique de la SAA, voici quelques conseils de base sur l'utilisation des méthodes numériques dans l'éducation des adultes.

### 2.1 Utilisation d'outils numériques dans l'éducation des adultes

Au cours des dernières décennies, la façon dont les gens consomment les médias a considérablement évolué. La pertinence croissante des médias visuels et cinématographiques a augmenté l'importance et la réception des contenus basés sur l'image. Pour s'aligner sur l'évolution des habitudes de consommation des médias, il est devenu essentiel d'intégrer des méthodes et des outils numériques dans les programmes d'éducation des adultes. En mettant davantage l'accent sur les éléments visuels et interactifs, ces programmes peuvent répondre aux préférences contemporaines et offrir des possibilités d'apprentissage actuelles et attrayantes.

Outre ces nouvelles approches méthodologiques, un autre avantage de l'offre éducative de l'SAA est qu'elle est potentiellement utilisable dans le cadre d'ateliers entièrement numériques. Avec des outils numériques appropriés, des ateliers peuvent également être organisés pour des groupes cibles moins mobiles ou pour des apprenants qui vivent dans des endroits où l'offre est limitée.

Le jeu d'apprentissage SAA est également conçu de telle manière qu'il peut être utilisé comme un outil autonome et peut donc être joué individuellement et indépendamment par les apprenants potentiels. Les apprenants peuvent choisir eux-mêmes l'ordre des tâches et le contenu et enregistrer leurs succès d'apprentissage.

### 2.2 Défis liés à l'utilisation des méthodes numériques

En ce qui concerne l'utilisation d'outils et de méthodes numériques dans le cadre du travail éducatif, les organisateurs et les enseignants doivent prendre en compte et relever plusieurs défis. Ceux-ci sont liés à l'équipement technique disponible et aux connaissances des participants, ainsi qu'aux conditions-cadres sociales. Pour assurer la réussite d'une offre éducative, il est conseillé de prendre en compte ces défis potentiels à l'avance:

#### Défis sociaux

- L'outil que je souhaite utiliser n'est pas intuitif et nécessite un niveau élevé de compétences numériques.
- Lors des ateliers et des réunions en ligne, un aspect important de la mise en réseau est perdu.

#### Défis techniques

- L'outil que je souhaite utiliser comporte trop de fonctions et/ou n'est pas bien structuré.
- L'outil que je souhaite utiliser ne dispose pas de toutes les fonctionnalités nécessaires à l'atelier.
- L'outil que je souhaite utiliser est sujet à des erreurs ou il faut satisfaire à certaines exigences en matière d'infrastructure (par exemple, une connexion Internet très rapide).
- L'outil que je souhaite utiliser n'est pas gratuit ou a des fonctionnalités très limitées dans une version gratuite.

Les possibilités techniques et les limites de l'outil ciblé doivent être bien étudiées à l'avance. Souvent, les programmes offrent de nombreuses possibilités et surchargent ainsi les utilisateurs qui ne sont pas très expérimentés sur le plan technique. Inversement, un manque d'options, comme l'impossibilité de créer des salles de réunion dans l'outil de réunion, peut rendre impossibles des discussions approfondies dans l'atelier.

Dans tous les cas, les explications sur les programmes devraient être envoyées à l'avance et le temps au début de la réunion ne devrait être utilisé que pour clarifier les problèmes éventuels. Veillez à prévoir du temps à cet effet, car les problèmes techniques peuvent engendrer de la frustration chez les apprenants.

Il est important de s'assurer que toutes les exigences techniques nécessaires sont remplies. L'outil que je

souhaite utiliser dispose-t-il d'une version gratuite qui fonctionne bien ? Les fonctions sont-elles suffisantes pour mon atelier et l'outil est-il suffisamment intuitif pour le groupe cible ? Si ce n'est pas le cas, les participants risquent de se sentir dépassés et les explications supplémentaires peuvent prendre beaucoup de temps. En outre, un mauvais choix d'outil peut avoir un impact négatif important sur la motivation des participants, en particulier si les fonctions techniques ne semblent pas utiles ou compréhensibles. Plusieurs problèmes communs sont ressortis de projets et d'enquêtes antérieurs. Par exemple, les outils numériques peuvent être coûteux, ou les dernières versions des outils en ligne possibles peuvent ne pas être compatibles avec tous les appareils éventuellement plus anciens.

Une sélection d'outils adaptés à l'organisation d'ateliers avec des méthodes numériques ou à l'organisation d'ateliers entièrement numériques est présentée à l'annexe II. La sélection des outils est basée sur les échanges avec les éducateurs d'adultes et leurs recommandations.



## 2.3 Recommandations

### **Essayez les méthodes numériques et soyez attentifs à vos groupes cibles.**

L'utilisation d'outils numériques dans le cadre du travail éducatif est intéressante, alors osez exploiter ces nouvelles possibilités. Cependant, vous devez toujours garder à l'esprit le groupe cible auquel vous souhaitez vous adresser et les outils appropriés dans le contexte concerné.

### **Quelles sont les ressources nécessaires?**

Essayez toujours de savoir de quel équipement technique vous avez besoin et si celui-ci est déjà disponible sur place ou s'il faut le louer, ce qui entraînera des coûts supplémentaires.

### **Testez les méthodes numériques avant votre atelier**

Essayez de tester au préalable avec des amis ou des connaissances les méthodes que vous êtes le plus susceptible d'utiliser dans les ateliers. Vous pourrez ainsi découvrir plus tôt vos points faibles ou la méthode qui vous plaît le plus.

### **Planifier d'abord, agir ensuite**

Réfléchissez bien à l'avance aux méthodes qui pourraient convenir à votre groupe cible. Avez-vous d'autres idées sur la manière de mener l'atelier en fonction de différents scénarios ? Que faire si, par exemple, trop peu de participants ont des appareils avec eux ? Dans ce cas, vous devriez également avoir des méthodes analogues dans votre manche.

Défi	Solution
Tous les participants n'ont pas le même accès aux appareils numériques.	Essayez d'utiliser des méthodes numériques simples qui ne nécessitent pas que chaque participant ait son propre appareil. Il peut être possible d'apporter son propre appareil ou d'en emprunter un, à condition que les coûts éventuels ne soient pas trop élevés.
Les participants sont sceptiques car ils doivent installer ou se connecter à une application.	Tenez compte des craintes des participants et utilisez des méthodes qui concernent principalement la protection des données (par exemple, la communication par signaux) et qui peuvent ne pas nécessiter d'enregistrement ou d'application.
L'outil numérique que je souhaite utiliser n'est pas gratuit.	Vous pouvez trouver sur le web des versions gratuites de presque tous les outils numériques d'autres fabricants/développeurs. Assurez-vous toutefois que les outils gratuits remplissent toujours les fonctions de base dont vous avez besoin pour l'atelier.
J'aimerais utiliser des méthodes numériques, mais je ne sais pas lesquelles sont appropriées.	Vous trouverez en annexe de ce guide une liste d'applications recommandées par des formateurs d'adultes. Nous espérons que vous y trouverez votre bonheur.
Les participants ont des niveaux de compétences numériques très différents.	Essayez de former des groupes mixtes. De cette manière, les utilisateurs avancés peuvent expliquer des fonctions aux débutants du groupe. De cette manière, les participants apprennent les uns des autres.
Un problème technique survient, par exemple dans le jeu SAA, que je ne peux pas résoudre.	Des problèmes techniques peuvent aussi toujours survenir au niveau de la connexion Internet. Il faut donc toujours avoir un plan B dans sa manche. Par exemple, il est possible de télécharger les scènes du jeu de l'SAA au format PDF, de sorte que les scènes puissent être éditées hors ligne avec un groupe.

## 2.4 Liste de contrôle

Si vous prévoyez d'utiliser des outils et des méthodes numériques dans votre atelier et que vous n'avez que peu ou pas d'expérience, nous vous suggérons de planifier votre atelier comme d'habitude.

1. Une fois que vous avez défini les objectifs didactiques et le processus, consultez la liste en annexe pour voir quelles méthodes numériques pourraient être intéressantes pour vos objectifs.
2. Choisissez une méthode qui correspond bien à votre concept. Vous pouvez commencer par un outil ou une méthode simple.
3. Familiarisez-vous avec l'outil. Essayez différents réglages et options et lisez les instructions du fabricant.
4. Testez l'outil dans un environnement familier, par exemple avec des amis ou des collègues.
5. Répétez cette opération plusieurs fois.
6. Nous recommandons de n'utiliser que quelques outils au début et d'en ajouter d'autres dans les ateliers ultérieurs.
7. Familiarisez-vous avec les conditions qui prévalent sur votre lieu de travail. Tout ce dont vous avez besoin est-il disponible ? Les points suivants sont particulièrement importants
  - WLAN
  - Projecteur
  - Câble d'alimentation
  - Connecteurs et câbles VGA et/ou HDMI
  - Un ordinateur portable pour vous (et éventuellement pour les participants)
8. Les outils que les apprenants peuvent utiliser sur leurs smartphones vous facilitent la tâche. Toutefois, il convient de se demander si tous les participants ont un téléphone avec eux.



## 3. L'offre de formation de SAA

### 3.1 L'apprentissage interactif SAA

L'offre d'apprentissage SAA se compose de différents éléments qui sont regroupés au sein de la plateforme d'apprentissage en ligne. Nous aimerions vous présenter ci-dessous chacun de ces différents piliers de l'offre:

**Jeu d'apprentissage en ligne:** Le jeu d'apprentissage en ligne est au cœur du projet SAA. Ce jeu d'apprentissage permet de jouer différents scénarios de discrimination. En partant des domaines de la société où la discrimination est la plus fréquente (ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ; SANTÉ ; ENVIRONNEMENT SOCIAL; ENVIRONNEMENT CONSTRUCTURÉ et PLAIDOYER), le joueur est guidé à travers différentes études de cas. Le jeu a pour but de fournir une approche pratique et peu exigeante du thème de la discrimination fondée sur l'âge.

**Mode formateur:** Le mode formateur vous permet d'utiliser le jeu SAA comme outil d'apprentissage, par exemple dans le cadre d'ateliers. Vous pouvez sélectionner une scène particulière, la jouer et en discuter ensuite avec vos participants. Dans cet espace, vous trouverez également du matériel de travail et des documents supplémentaires pour vos ateliers.

**Matériel d'apprentissage:** Il existe diverses ressources d'information telles que le [Compendium SAA "Responding to Ageism"](#) sur la plateforme d'apprentissage. Outre les informations générales sur la discrimination fondée sur l'âge, il décrit les expériences des personnes interrogées ainsi que les effets de la discrimination et les modes d'action en général. Il contient également des suggestions et des conseils sur la manière dont le matériel peut être utilisé dans le cadre d'ateliers.

### 3.2 Le jeu d'apprentissage en ligne SAA

Le jeu SAA est intuitif et facile à manipuler et peut être utilisé pour initier une réflexion personnelle et acquérir une nouvelle vision de la diversité des âges. Le contenu du jeu est basé sur les interviews de personnes âgées réalisées dans les pays partenaires du projet. Ils décrivent des situations réelles de la vie quotidienne des personnes âgées en Europe.

Les scènes du jeu ont été créées en collaboration avec

des personnes qui ont été confrontées à l'âgisme et qui ont fait part de leurs réflexions sur son impact. Les résultats des entretiens et de la recherche documentaire sont résumés dans le Compendium, qui peut être utilisé comme matériel d'apprentissage supplémentaire.

**Contexte:** Les cas de discrimination sont présentés dans le jeu SAA sous la forme d'une histoire-cadre. Cette histoire sert à relier les cas individuels de manière significative et rend l'apprentissage attrayant et intéressant pour les apprenants.

L'histoire du jeu met le joueur dans le rôle d'un responsable de l'égalité dans un grand établissement de santé. Dans le cadre de sa mission, le joueur rencontre diverses personnes qui lui font part de leurs plaintes et demandent une évaluation. Le jeu vise à montrer dans quelles situations et contextes quotidiens les personnes âgées de notre société sont victimes de discrimination. Les situations ont pour but de souligner à quel point les stéréotypes sur les personnes âgées sont profondément ancrés.

Le joueur peut choisir entre différents cas. Après le traitement d'une zone, divers mini-jeux permettent de consolider ce qui a été appris. Un autre élément d'apprentissage est le retour d'information de la direction de l'institut, qui suit les décisions du joueur. Après l'évaluation des cas de discrimination, il incombe au joueur de sélectionner une solution appropriée au problème existant. Enfin, après les décisions du joueur, l'évaluation de la situation et la sélection de la solution pratique sont évaluées par la direction de l'institut et le joueur reçoit un retour d'information.

**Domaines:** Le jeu est structuré en cinq domaines thématiques, qui ont été mentionnés le plus souvent par les participants à nos entretiens:

- Secteur de l'emploi: Cette section se concentre sur le lieu de travail. Les sujets abordés sont, entre autres, les procédures de candidature et les commentaires discriminatoires de la part de collègues et de supérieurs.
- Soins (de santé): les thèmes abordés ici sont, entre autres, les stéréotypes des médecins, qui peuvent conduire à un traitement inapproprié des patients, ainsi que la communication blessante et les déséquilibres de pouvoir.
- L'environnement bâti: Ici, il n'y a pas de

discrimination directe par le comportement ou la parole sur place, mais dans ce domaine, les personnes âgées sont négligées et donc souvent exclues par la conception.

- **Environnement social:** Dans ce domaine, le jeu couvre les cas de discrimination qui se produisent dans l'environnement social du groupe cible. Il peut s'agir, par exemple, de conseils donnés par sa propre famille de ne pas s'engager dans une relation amoureuse ou de ne pas porter certains vêtements en raison de l'âge de la personne.
- **Plaidoyer:** Il s'agit ici de la possibilité de s'opposer à la discrimination avec une aide juridique et externe.

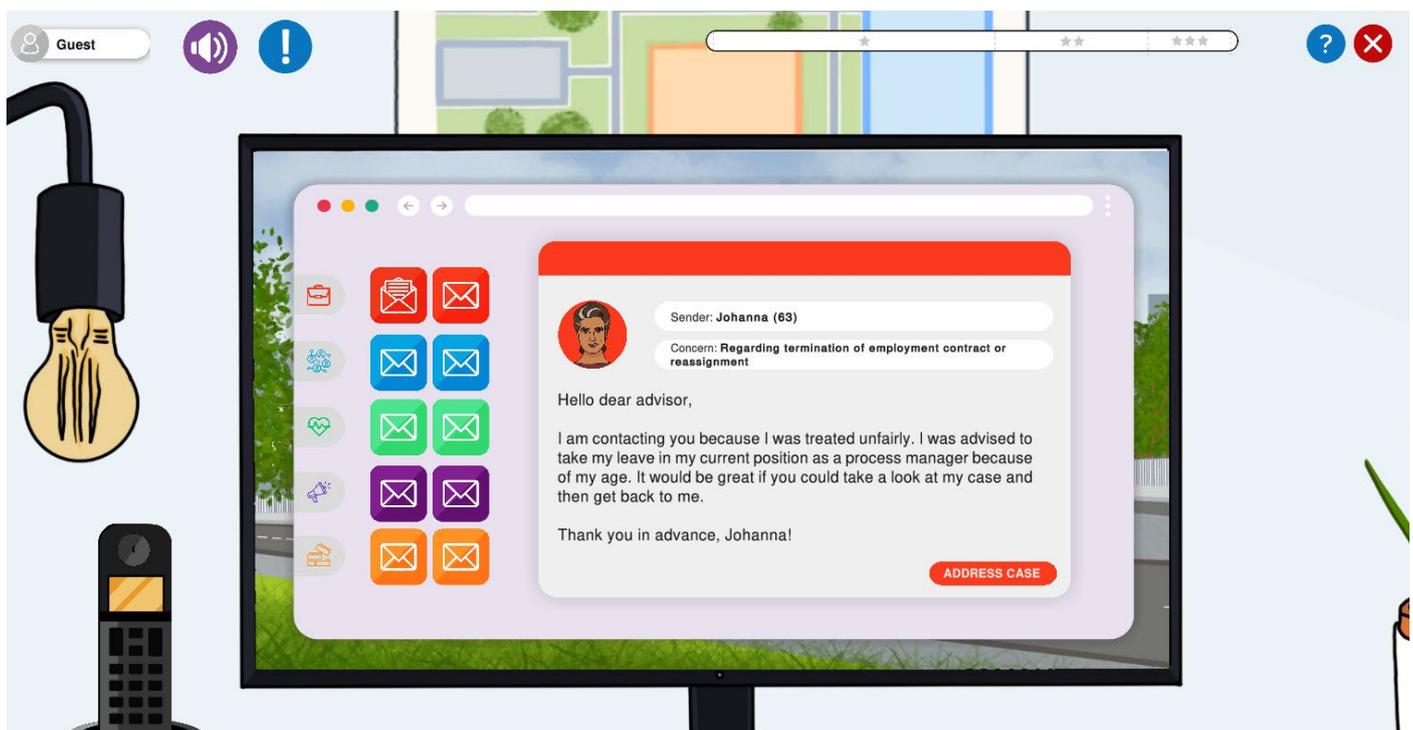
**Structure et fonctionnalités du jeu:** Dans un premier temps, le jeu présente les personnages et le joueur est informé de son rôle et de ses tâches, ainsi que de la raison pour laquelle il a été employé par l'institution.

Un joueur peut interagir avec différents éléments:

- **Code de conduite:** Le joueur peut consulter les règles du code de conduite à tout moment, ce qui devrait l'aider à évaluer correctement les situations présentées.

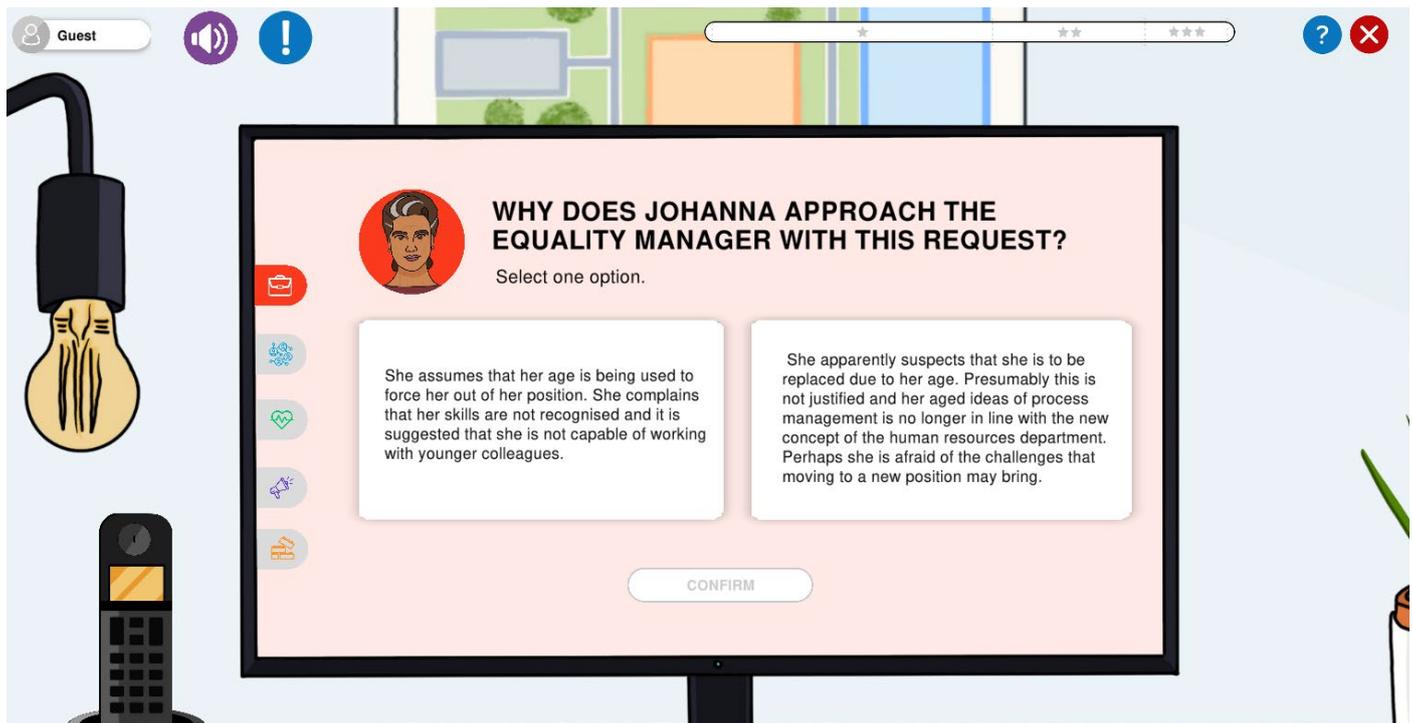
- **Bloc-notes:** Le joueur est toujours en mesure d'accéder à toutes les informations sur les cas passés et leurs dialogues afin qu'aucune information ne soit perdue ou oubliée.
- **Plan:** Le joueur peut à tout moment consulter un plan du bâtiment afin d'avoir une meilleure vue d'ensemble de l'institution et des circonstances des cas de discrimination. En outre, il est possible de voir quel cas se trouve à quel endroit du bâtiment.
- **Icônes de courrier électronique:** En cliquant sur les icônes de courrier électronique de différentes couleurs, le joueur peut accéder aux différents cas de discrimination. Les icônes des courriers électroniques sont codées par couleur et indiquent le domaine principal concerné parmi les domaines de la vie mentionnés ci-dessus.
- **Barre de progression:** Ici, le joueur peut voir comment il s'est comporté dans les scènes de discrimination précédentes à l'aide d'une barre qui se remplit. Ainsi, différents nombres de points sont attribués dans les cœurs pour le traitement correct des cas, ce qui permet à la barre de se remplir progressivement.

### Vue zoomée du bureau



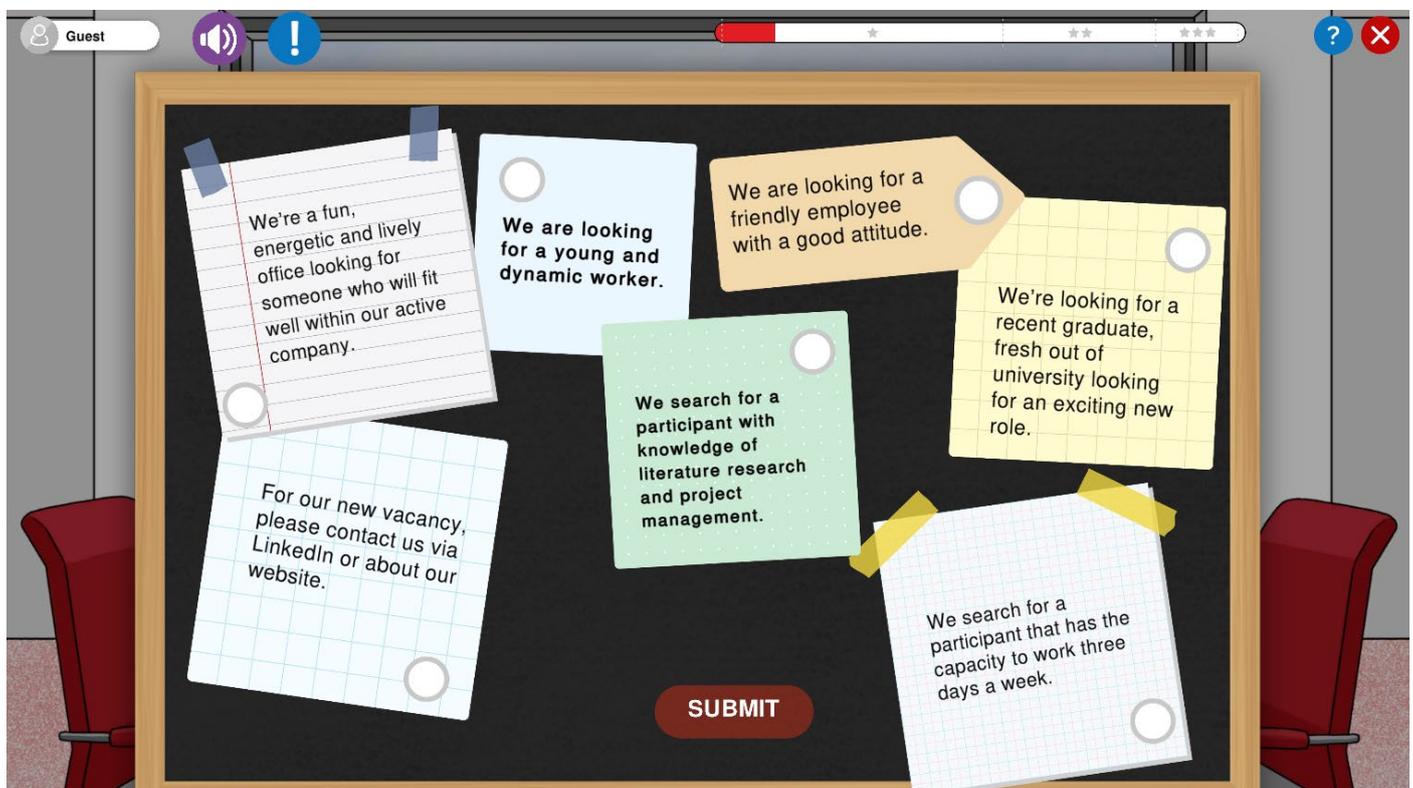
Dans la deuxième phase, le joueur commence à travailler sur les différentes tâches. Pour chaque scène, le joueur interagit avec la ou les personnes concernées, qui décrivent le contexte de la situation. Après la description des personnages, le joueur a le choix entre trois options de réponse. En outre, le conseil consultatif de l'institution demande au joueur quelles mesures seraient utiles pour traiter le problème.

## Visualisation dans le cadre d'une tâche de plainte



Ici, le joueur fait sa propre sélection. Après avoir terminé les scènes d'une certaine zone, un mini-jeu s'ensuit dans lequel le joueur doit résoudre une petite tâche.

## Exemple d'un mini-jeu



Lorsque le joueur a terminé au moins six des dix cas, il est possible d'entamer la troisième phase du jeu, l'évaluation. En cliquant sur le bouton "feedback final", le joueur peut recevoir une évaluation de ses décisions. Cette évaluation est fournie au joueur par le conseil consultatif de l'institution et une brève explication est donnée dans chaque cas pour expliquer pourquoi le choix du joueur était approprié ou non.

## 4. Méthodes d'apprentissage

Un ensemble de matériel d'apprentissage a été développé pour soutenir l'acquisition de connaissances au cours de votre atelier. Les méthodes d'exploration du sujet et les ressources documentaires fournies ci-dessous peuvent être utilisées pour introduire les apprenants au sujet de l'âgisme et pour consolider les connaissances acquises au cours de l'atelier.

### 4.1 Phase initiale

#### Qui suis-je?

**Objectifs:** Les participants apprennent à se connaître et à connaître les autres participants. Les participants apprennent à travailler en équipe.

**Matériel:** Stylos, feuilles de papier

**Description de l'activité:** Chaque participant reçoit un stylo et une feuille de papier vierge. Les participants écrivent sur cette feuille quelques faits personnels les concernant. Ensuite, les feuilles sont mélangées et placées à l'envers sur un bureau. Les feuilles sont révélées l'une après l'autre et tous les participants essaient ensemble de trouver la bonne personne pour chaque description. L'activité peut également être liée au projet ASA en particulier. Le formateur peut demander aux participants d'ajouter à leurs descriptions personnelles un aspect qu'ils associent à l'âgisme.

**Discussion:** Les aspects individuels de chaque participant liés à l'âgisme peuvent être discutés par la suite et servir de transition possible vers d'autres modules de l'atelier.

#### Deux vérités et un mensonge

**Objectifs:** Les participants apprennent à se connaître et à connaître les autres participants. Les participants apprennent à travailler en équipe.

**Matériel:** Stylos, cartes de modération ou feuilles de papier.

**Description de l'activité:** Chaque participant inscrit trois faits le concernant sur des cartes de modération, dont l'un est faux. Ces cartes sont accrochées au mur et le reste de l'équipe tente alors de démystifier le mensonge. En fonction de ce que les membres de l'équipe sont prêts à révéler sur eux-mêmes, cette activité brise-glace peut s'avérer très amusante et souder l'équipe.

#### Un mot

**Objectifs:** Les participants apprennent à travailler en équipe. Les participants sont initiés au thème de l'atelier.

**Matériel:** Tableau noir ou blanc ; tableau à feuilles mobiles

**Description de l'activité:** Le groupe est divisé en petits groupes ou en paires. Le formateur demande aux groupes/paires de trouver un mot décrivant un certain sujet. Si vous le souhaitez, vous pouvez utiliser cette activité comme une bonne introduction de SAA et demander des mots décrivant l'âgisme.

Après trois minutes, chaque groupe partage son mot. Chaque mot est écrit sur un tableau noir ou blanc. L'objectif de ce brise-glace n'est pas nécessairement de trouver des idées réalisables, mais plutôt d'amener les participants à réfléchir au sujet avant les activités principales de l'atelier.

**Discussion:** Les mots de chaque groupe ou paire peuvent être discutés par la suite et servir de transition vers d'autres modules de l'atelier.

## 4.2 Phase d'exploration

### I-identité \ NN-identité

<b>Objectif</b>	Comprendre l'hétérogénéité des personnes âgées en tant que groupe et le concept multidimensionnel du vieillissement par une réflexion sur l'identité individuelle et collective.
<b>Procédure</b>	Les participants sont invités à répondre à une série de questions en s'imaginant dans 10 ans. Chaque question est écrite sur une bande de papier séparée. Les participants rédigent les réponses aux questions et déposent les bandes de papier dans une boîte. Les réponses sont affichées et discutées.
<b>Matériel nécessaire</b>	<p>Un jeu de 5 bandes de papier avec des questions écrites sur chaque bande. Chaque participant reçoit 5 questions auxquelles il doit répondre:</p> <p>Imaginez-vous dans 10 ans:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. À quoi ressemblez-vous (style, apparence)?</li> <li>2. Quel est votre état de santé physique et mental?</li> <li>3. Qu'est-ce qui vous occupe?</li> <li>4. Quels sont vos centres d'intérêt?</li> <li>5. Quels sont vos défis?</li> </ol>
<b>Discussion</b>	Les réponses peuvent être très différentes. Invitez les participants à trouver les raisons pour lesquelles les attentes et les défis des personnes vieillissantes sont différents. Il peut s'agir de facteurs démographiques, de l'état de santé, du mode de vie, etc. Discutez de la manière dont les origines et les expériences de vie diverses des personnes âgées influencent leurs expériences du vieillissement et comment elles sont liées à l'hétérogénéité de la population âgée en tant que groupe. Souligner les défis posés par le fait de ne pas tenir compte de l'hétérogénéité des personnes âgées sur le lieu de travail et dans le secteur des soins de santé. Aborder l'âgisme comme un obstacle à la reconnaissance de la diversité et du potentiel des personnes âgées.
<b>Liens</b>	<p>Jeu SAA : Etude de cas du secteur social (Lucia)</p> <p>Ressources documentaires : L'âgisme au niveau microéconomique</p>
<b>Conseil de formation</b>	Recueillez les réponses aux questions et collez-les au tableau, mais n'organisez pas de discussion. Jouez aux cas de jeu SAA sur l'âgisme dans le secteur social. Après le jeu, organisez une discussion pour découvrir les stéréotypes liés à l'âge.

## Qui connaît ces phrases?

<b>Objectif</b>	Identifier et discuter des stéréotypes liés à l'âge
<b>Procédure</b>	Les participants sont invités à lire la liste des déclarations et à indiquer à qui appartient la phrase, à une personne âgée ou à un jeune : écrire OP à côté de la déclaration faite par une personne âgée et YP à côté de la déclaration faite par un jeune.
<b>Matériel nécessaire</b>	<p>Impressions avec les déclarations, une feuille par participant.</p> <p>Liste des déclarations:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Ils sont toujours solidaires et gardent leurs distances avec les autres groupes d'âge.</li> <li><input type="checkbox"/> Je déteste leur façon de conduire.</li> <li><input type="checkbox"/> Ils constituent un danger sur la route.</li> <li><input type="checkbox"/> Ils sont toujours en train de prendre et de ne jamais donner.</li> <li><input type="checkbox"/> Ils se croient tout permis.</li> <li><input type="checkbox"/> Ils ont tellement d'opinions.</li> <li><input type="checkbox"/> Ils pensent tout savoir.</li> <li><input type="checkbox"/> Ils ne sont jamais satisfaits et se plaignent toujours de quelque chose.</li> <li><input type="checkbox"/> Ils sont tellement paresseux et peu fiables.</li> <li><input type="checkbox"/> Ils traînent toujours dans les parcs et les centres commerciaux.</li> <li><input type="checkbox"/> Ils sont tellement oublieux.</li> <li><input type="checkbox"/> Ils ont tellement de liberté.</li> <li><input type="checkbox"/> Ils doivent agir en fonction de leur âge.</li> <li><input type="checkbox"/> J'ai besoin de me sentir respecté.</li> <li><input type="checkbox"/> Vous ne voulez pas les engager.</li> <li><input type="checkbox"/> Je ne peux pas les côtoyer parce qu'ils sont tellement irritables.</li> </ul>
<b>Discussion</b>	<p>Animez une discussion en analysant les réponses en groupe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cherchez à savoir s'il existe un consensus ou une diversité de points de vue sur chaque déclaration.</li> <li>• Souligner les cas où les participants ont des perceptions différentes d'une même affirmation.</li> <li>• Encouragez un dialogue ouvert et explorez les facteurs qui influencent leurs choix, tels que les expériences personnelles, les médias ou les influences culturelles.</li> <li>• Demandez aux participants de réfléchir à leur expérience personnelle des stéréotypes liés à l'âge et de partager les idées qu'ils ont tirées de l'exercice.</li> <li>• Obtenez des suggestions sur les moyens de promouvoir des représentations plus exactes et positives de tous les groupes d'âge.</li> </ul>
<b>Liens</b>	Matériel de référence : L'âgisme au niveau microéconomique
<b>Conseil de formation</b>	Présentez l'activité avant le jeu. Donnez aux participants un document imprimé sur l'âgisme au niveau microéconomique pour qu'ils le lisent. Attirez l'attention sur les stéréotypes liés à l'âge dans les cas du jeu.

### 4.3 L'approuveriez-vous?

<b>Objectif</b>	Identifier et discuter des préjugés et des partis pris liés à l'âge.
<b>Procédure</b>	Tracez une ligne sur le sol avec du ruban adhésif. Placez un panneau indiquant "approuver" à une extrémité et "désapprouver" à l'autre extrémité. Lisez les questions à haute voix une par une et demandez aux participants de se positionner sur la ligne en fonction de leur perception de la situation comme étant appropriée ou non appropriée. Ils peuvent également se positionner au milieu de la ligne, indiquant ainsi qu'ils ne peuvent pas se prononcer ou qu'ils sont d'accord avec les deux.
<b>Matériel nécessaire</b>	<p>Un espace dans la salle, un ruban adhésif, une liste de questions à lire à haute voix par le formateur ou l'un des participants:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Approuveriez-vous une femme qui déciderait d'avoir un enfant à la fin de la quarantaine?</li> <li>2. Accepteriez-vous qu'un homme de 70 ans soit le père d'un enfant?</li> <li>3. Accepteriez-vous qu'un homme de 80 ans se remarie?</li> <li>4. Seriez-vous d'accord pour qu'un jeune de 16 ans se marie?</li> <li>5. Approuveriez-vous un jeune de 25 ans suffisamment riche pour prendre sa retraite?</li> <li>6. Seriez-vous d'accord avec une vendeuse de 80 ans?</li> <li>7. Approuveriez-vous un étudiant de 80 ans?</li> <li>8. Approuveriez-vous un étudiant de 14 ans?</li> <li>9. Approuveriez-vous une nouvelle mère âgée de 12 ans?</li> <li>10. Accepteriez-vous qu'une personne de 82 ans travaille encore à temps plein?</li> <li>11. Accepteriez-vous qu'une femme de 75 ans porte un bikini?</li> <li>12. Accepteriez-vous qu'un homme de 75 ans porte des maillots de bain moulants?</li> </ol>
<b>Discussion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cherchez à savoir s'il existe un consensus ou une diversité de points de vue sur chaque déclaration.</li> <li>• Explorer les cas d'approbation/désapprobation totale et partielle.</li> <li>• Discutez des facteurs qui influencent les choix des participants, tels que les expériences personnelles, les médias ou les influences culturelles.</li> <li>• Demandez aux participants de réfléchir à leur expérience personnelle des stéréotypes liés à l'âge et de partager les idées qu'ils ont tirées de l'exercice.</li> <li>• Obtenez des suggestions sur les moyens de promouvoir des représentations plus exactes et positives de tous les groupes d'âge.</li> </ul>
<b>Liens</b>	Matériel de référence : L'âgisme au niveau micro.
<b>Conseil de formation</b>	Présentez l'activité avant le jeu. Donnez aux participants un document imprimé sur l'âgisme au niveau microéconomique pour qu'ils le lisent. Attirez l'attention sur les stéréotypes liés à l'âge dans les cas du jeu.

## 4.4 Feu rouge, feu vert

<b>Objectif</b>	Comprendre l'âgisme structurel
<b>Procédure</b>	<p>La scène est un passage piéton contrôlé par des feux à l'intersection.</p> <p>Placez deux chaises aux deux extrémités de la pièce. Choisissez 5 participants pour jouer la scène. Le participant A a un chronomètre (un feu de circulation) et se tient à l'une des chaises, et les participants B et C (piétons) se tiennent à l'autre chaise. Les participants D et E (conducteurs) se tiennent à mi-chemin entre les deux chaises.</p> <p>Demandez à B de marcher à un rythme normal de sa chaise à la chaise de A, pendant que A enregistre le temps nécessaire pour aller d'une chaise à l'autre. Le temps nécessaire pour que le "feu de circulation" passe du vert au rouge est enregistré.</p> <p>B et C doivent maintenant traverser la rue, c'est-à-dire marcher d'une chaise à l'autre. Demandez à B de marcher à un rythme normal et à C de marcher plus lentement, comme une personne ayant des problèmes de mobilité.</p> <p>A dit "Marche, feu vert". B et C commencent à marcher à des rythmes différents. Après le temps pris au début, A dit : "Ne marchez pas, feu rouge".</p> <p>Lorsque le feu passe au vert, D et E commencent à traverser le passage piéton que B et C empruntent. Ils sont autorisés à crier ou à faire des commentaires à C sur le fait qu'il est dans le passage, sur sa lenteur, etc.</p>
<b>Matériel nécessaire</b>	Espace vide dans la pièce, 2 chaises, un minuteur ou un smartphone
<b>Discussion</b>	<p>Animez une discussion en analysant les réponses en groupe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qui les conducteurs accusent-ils d'être à l'origine de la situation du trafic?</li> <li>• Qui prend les décisions concernant la synchronisation des feux de signalisation?</li> <li>• Quelles sont les raisons de cette situation?</li> <li>• Comment l'améliorer?</li> </ul>
<b>Liens</b>	Cas de jeux SAA sur les environnements construits ; Ressources sur l'âgisme au niveau macro
<b>Conseil de formation</b>	Exécutez l'activité avant de jouer le jeu. Jouez aux cas de jeu de l'SAA portant sur l'environnement bâti. Après le jeu, discutez de la manière dont l'inadéquation des espaces urbains et de la mobilité affecte les personnes âgées. Donnez aux participants un document imprimé sur l'âgisme au niveau macro pour qu'ils le lisent.

## 4.5 Donner, prendre, laisser

<b>Objectif</b>	Réfléchir, synthétiser et consolider les informations et les connaissances obtenues dans le cadre du jeu SAA et changer la perception.
<b>Procédure</b>	<p>Les participants utilisent un modèle de tableau en T ou une feuille de papier pliée verticalement.</p> <p>Il leur est demandé de passer en revue les cas de jeu joués et d'inscrire dans la colonne de gauche les 3 à 5 idées sur l'âgisme qu'ils ont acquises au cours de l'atelier. Il peut s'agir de s'identifier au personnage ou à la situation décrite dans le jeu, de reconnaître les attitudes et comportements âgistes qu'ils ont eux-mêmes rencontrés ou utilisés, de trouver une solution aux pratiques âgistes qu'ils ont vécues, etc.</p> <p>Les participants sont ensuite invités à partager leurs idées avec deux ou trois personnes du groupe et à échanger leurs points de vue. Ils examinent les déclarations rédigées par leurs pairs et sélectionnent une ou deux idées à ajouter à leur liste. Les idées des pairs sont inscrites dans la colonne de droite.</p> <p>Enfin, les participants sont invités à tourner la feuille de papier et à dresser la liste des attitudes ou comportements âgistes qui devraient être abandonnés.</p>
<b>Matériel nécessaire</b>	Une feuille de papier pliée et un stylo
<b>Discussion</b>	Invitez des participants volontaires à lire leurs listes. Lancez une discussion pour voir si les participants ont trouvé des idées similaires ou différentes dans les listes de leurs pairs. Demandez à certains participants de lire la liste des attitudes et comportements âgistes à abandonner.
<b>Conseil de formation</b>	Exécutez l'activité après avoir joué le jeu.

## 4.6 Ici, là, partout\*

<b>Objectif</b>	Réfléchir aux informations et aux connaissances obtenues grâce au jeu SAA et s'engager à modifier les attitudes et les préjugés âgistes.
<b>Procédure</b>	<p>Les participants sont invités à se remémorer les thèmes abordés dans l'atelier et à choisir celui qui a retenu leur attention et qui a été le plus mémorable ou le plus pertinent pour eux (Ici). Ils doivent ensuite réfléchir à la manière dont cet exemple peut être utilisé dans leur vie personnelle, sociale ou professionnelle pour lutter contre les stéréotypes et les croyances liés à l'âge, qu'ils soient positifs ou négatifs (Ici). Enfin, ils doivent imaginer comment cet exemple peut être développé pour changer les attitudes, les hypothèses et les pratiques fondées sur l'âge dans des contextes plus larges (Partout).</p> <p>Les participants reçoivent des post-it de trois couleurs, par exemple rose, jaune et vert. Les exemples de l'atelier sont écrits sur une note rose (ici).</p> <p>La mise en œuvre de l'exemple de lutte contre l'âgisme dans la vie personnelle, sociale ou professionnelle est inscrite sur une note jaune (Là).</p> <p>Le développement de l'idée de lutter contre l'âgisme dans des contextes plus larges est inscrit sur une note verte (Partout).</p> <p>Toutes les notes sont regroupées par couleur sur le tableau et font l'objet d'une discussion.</p>
<b>Matériel nécessaire</b>	Post-it et tableau pour coller les notes
<b>Discussion</b>	L'animateur lit les notes à haute voix et le groupe recherche les similitudes. S'il y a plus d'une note avec le même exemple ou un exemple très similaire, le groupe peut réfléchir à la mise en œuvre la plus réalisable de l'idée dans des contextes plus larges.
<b>Conseil de formation</b>	Lancez l'activité à la fin de l'atelier.

\* Adapté de Game storming, méthode créée par David Mastronardi et Eric Wittenberg; <https://gamestorming.com/author/vzrjvy/>

## 5. Ressources sur l'âgisme

Ce chapitre présente des connaissances de base que les formateurs peuvent utiliser lorsqu'ils organisent un atelier d'SAA, en fonction du groupe cible et du contenu de l'atelier. Les exemples de types et de domaines d'âgisme décrits ci-dessous complètent les informations présentées dans le [Compendium "Répondre à l'âgisme"](#).

### 5.1 Domaines de l'âgisme

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) décrit l'âgisme comme se référant aux stéréotypes (comment nous pensons), aux préjugés (comment nous nous sentons) et à la discrimination (comment nous agissons) envers les autres ou soi-même sur la base de l'âge. L'âgisme est souvent à l'origine d'actes individuels de discrimination fondée sur l'âge, mais aussi d'une discrimination plus systémique, par exemple dans la conception et la mise en œuvre de services, de programmes et d'installations.

L'âgisme peut être conscient (explicite) ou inconscient (implicite) et s'exprimer à trois niveaux différents: micro-niveau (individuel), méso-niveau (réseaux sociaux) et macro-niveau (institutionnel et culturel). En outre, l'âgisme a deux cibles distinctes : les pensées et les comportements stéréotypés peuvent être dirigés vers d'autres individus, par exemple lorsque nous pensons que d'autres personnes âgées sont lentes ou sages, ou les individus peuvent avoir des opinions négatives sur leur propre vieillissement.

#### 5.1.1 L'âgisme au niveau microéconomique

- Au niveau microéconomique, l'âgisme se manifeste par des attitudes, des comportements et des interactions individuels : Les stéréotypes fondés sur l'âge, par exemple en supposant qu'une personne âgée est technologiquement inapte ou incapable d'acquérir de nouvelles compétences simplement en raison de son âge.
- Utiliser un langage âgiste qui perpétue des stéréotypes négatifs, par exemple "vieux bois", "sénile" ou "vieux grincheux" lorsqu'il s'agit de personnes âgées.
- Exclure les collègues plus âgés ou les connaissances des activités sociales, des événements ou des conversations en supposant qu'ils ne sont pas intéressés ou qu'ils ne s'adaptent pas.
- Ne pas tenir compte de la contribution, des

opinions ou des expériences des personnes plus âgées de la famille ou du groupe en raison de leur âge.

- Faire des blagues ou des commentaires qui ciblent les personnes âgées en fonction de leur âge, par exemple "le moment de l'âge", "sur la colline", "tu arrêtes de compter les anniversaires". "Les bougies coûtent plus cher qu'un gâteau.
- Supposer qu'une personne âgée est incapable d'accomplir des tâches physiques ou mentales sans lui permettre de démontrer ses capacités.
- Exprimer son dédain ou sa peur du vieillissement, comme s'il s'agissait d'une chose honteuse.
- Supposer que les opinions, les intérêts ou les besoins d'une personne âgée sont uniquement basés sur son âge, sans tenir compte de ses préférences ou de ses expériences individuelles.

Il est important de reconnaître et de combattre l'âgisme au niveau microéconomique, car ces attitudes et comportements individuels peuvent contribuer collectivement à une culture de la discrimination et de l'exclusion.



## 5.1.2 L'âgisme au niveau macro

Lorsque l'âgisme est ancré dans les structures et les pratiques des institutions et des systèmes, il crée les conditions d'un traitement inégal, d'opportunités limitées et d'inégalités sociales pour les adultes plus âgés, c'est-à-dire d'une discrimination fondée sur l'âge. L'âgisme sur le lieu de travail et l'âgisme dans les soins de santé seront expliqués plus en détail dans des chapitres distincts. Voici quelques exemples d'autres domaines où l'âgisme structurel et institutionnel se manifeste au niveau macroéconomique:

- L'âgisme dans l'urbanisme et l'environnement bâti se reflète dans les espaces publics, les systèmes de transport et les bâtiments qui manquent de caractéristiques d'accessibilité telles que des rampes, des ascenseurs, des trottoirs bien entretenus, des places assises en nombre suffisant, des toilettes publiques et de l'éclairage. Les infrastructures inaccessibles peuvent limiter la mobilité et la participation des personnes âgées.
- Certaines polices d'assurance maladie ou directives en matière de soins de santé peuvent utiliser l'âge comme facteur déterminant pour l'éligibilité ou la couverture, ce qui peut limiter l'accès à certains traitements ou services pour les personnes âgées, par exemple l'assurance voyage et les programmes de dépistage.
- Les médias perpétuent souvent les stéréotypes liés à l'âge en présentant les personnes âgées comme impuissantes, encombrantes ou dépendantes. Ces représentations peuvent façonner les perceptions du public et contribuer aux préjugés systémiques. Les publicitaires ciblent parfois exclusivement les jeunes consommateurs, ignorant le pouvoir d'achat et les besoins des personnes âgées et renforçant ainsi les attitudes âgistes.
- Les établissements d'enseignement qui ne s'adaptent pas aux besoins d'apprentissage des étudiants plus âgés ou qui n'offrent qu'un accès limité aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie contribuent à l'âgisme au sein du système éducatif.
- Les politiques économiques, telles que les systèmes de retraite ou la sécurité sociale, peuvent bénéficier de manière disproportionnée à certains groupes d'âge tout en laissant d'autres groupes dans une situation financière défavorable.

## 5.1.3 L'âgisme sur le lieu de travail

La discrimination liée à l'âge peut prendre diverses formes sur le lieu de travail et avoir un impact sur

les opportunités, la sécurité financière et l'expérience professionnelle globale des jeunes employés comme des plus âgés (voir également les pages 11 à 13 du [compendium](#)). En ce qui concerne l'offre éducative de l'SAA, les cas décrivant l'âgisme sur le lieu de travail se concentrent sur les personnes âgées.

La discrimination liée à l'âge sur le lieu de travail peut se manifester de différentes manières. Voici quelques exemples typiques:

### Pratiques d'embauche

Les candidats plus jeunes sont préférés pour diverses raisons, notamment parce qu'on suppose qu'ils ont de meilleures compétences et une connaissance plus intuitive de la technologie et des équipements modernes, une meilleure condition physique et une plus grande capacité d'adaptation. Bien qu'il soit interdit par la loi de spécifier des limites d'âge dans les offres d'emploi, celles-ci peuvent comporter des restrictions implicites, exprimées dans des phrases telles que "jeunes diplômés" ou "natifs du numérique", "notre jeune équipe recherche...", etc. Après les entretiens d'embauche, les candidats plus âgés ne sont pas contactés, non pas en raison de leurs performances, mais simplement en raison de leur âge.

### Manque de possibilités de développement professionnel

Les employeurs peuvent offrir moins de possibilités de formation et d'évolution de carrière aux travailleurs âgés et limiter ainsi leurs possibilités de promotion, d'augmentation de salaire, d'attribution de tâches plus difficiles et de tâches prestigieuses, par exemple la participation à des projets. Les travailleurs âgés peuvent éprouver des difficultés à utiliser des appareils modernes s'ils ne sont pas formés de manière adéquate ou si les systèmes ne sont pas conviviaux. Le manque de compétences ou de connaissances spécifiques peut devenir un prétexte à des licenciements lors d'une réorganisation ou d'une restructuration.

### Micro-agression et marginalisation

Les commentaires ou comportements subtils, souvent involontaires, qui véhiculent des préjugés ou des stéréotypes fondés sur l'âge du collègue sont fréquents sur le lieu de travail. Les déclarations, questions ou suppositions insensibles ciblant l'aspect de l'âge, telles que "Vous devriez vous ménager à votre âge" (ce qui signifie qu'une personne devrait ralentir ou prendre un rôle moins exigeant) ou "Nous avons besoin de quelqu'un plus en phase avec les tendances actuelles" (doutant de la compétence de l'employé

plus âgé) sapent la confiance des travailleurs plus âgés, ont un impact négatif sur leur bien-être et leur satisfaction au travail.

### Stratégies d'adaptation pour faire face à l'âgisme sur le lieu de travail

Pour éviter l'âgisme sur le lieu de travail, il est important que les employeurs favorisent des environnements qui tiennent compte de l'âge et que les individus soient conscients des différentes formes

d'âgisme, y compris celles qui sont internalisées, qu'ils connaissent leurs droits et qu'ils signalent les cas de discrimination fondée sur l'âge lorsqu'ils se produisent.

Le tableau ci-dessous énumère les principales mesures à prendre par les employeurs et les employés pour éradiquer la discrimination liée à l'âge sur le lieu de travail.

Prévention de l'âgisme sur le lieu de travail	
Actions de l'employeur	Actions de l'employé
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compléter l'audit sur l'équité en matière d'âge par un examen des politiques internes et externes relatives aux employés plus âgés.</li> <li>• Examiner la stratégie de communication de l'entreprise.</li> <li>• Créer des opportunités de collaboration et de mentorat entre les générations.</li> <li>• Offrir un lieu sûr pour discuter des problèmes liés à l'âge.</li> <li>• Comprendre la valeur des membres du personnel plus âgés et créer une culture d'organisation équitable en fonction de l'âge.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaître les préjugés personnels liés à l'âge.</li> <li>• Comprendre les concepts et les racines de la discrimination liée à l'âge.</li> <li>• Participer à l'apprentissage tout au long de la vie pour améliorer les qualifications et les compétences.</li> <li>• Soyez proactif : engagez la conversation en cas de micro-âge.</li> <li>• Connaître les droits des employés et les lois sur la discrimination liée à l'âge.</li> <li>• Signaler les cas de discrimination fondée sur l'âge à la personne appropriée au sein de l'équipe/ du département d'une organisation/de l'agence gouvernementale.</li> </ul>

#### 5.1.4 L'âgisme dans les soins de santé

Les personnes âgées constituent le groupe d'âge qui croît le plus rapidement en Europe et représentent une grande partie des consommateurs de services de santé. Cependant, le système de santé n'est pas exempt de cas d'âgisme explicite ou implicite, qui ont un impact négatif sur la santé et le bien-être des patients âgés. Le rationnement des soins de santé, qui signifie que les patients âgés se voient refuser ou limiter l'accès à certains services ou traitements médicaux en fonction de leur âge chronologique ou de leur espérance de vie perçue, est très répandu.

Selon un rapport de l'OMS, dans 85 % des 149 études, l'âge déterminait qui recevait certaines procédures ou certains traitements médicaux.

L'âgisme dans les soins de santé (voir p.17-20 du [Compendium](#)) peut être dû à plusieurs facteurs, notamment les stéréotypes perpétués par la société, la formation limitée en gériatrie, les contraintes de temps dans les établissements de soins et les préjugés inconscients des professionnels de la santé.

Voici quelques exemples typiques d'âgisme dans le domaine de la santé et des soins:

- Les membres du personnel ont des pensées et des comportements implicitement âgistes à l'égard des patients âgés, sans en être conscients.
- Les médecins peuvent considérer une pathologie traitable comme une caractéristique de la vieillesse.
- Les soignants peuvent traiter l'effet naturel du

vieillesse comme une maladie.

- Les personnes âgées souffrant de maladies chroniques multiples sont exclues des essais cliniques, ce qui entraîne un manque de connaissances sur la manière dont les facteurs de risque propres aux personnes âgées interagissent avec les nouveaux traitements étudiés dans les essais.
- Les membres du personnel, les prestataires et les patients eux-mêmes partagent et rient des blagues sur l'âge.
- Le langage des aînés est courant dans les hôpitaux et les maisons de soins et lorsqu'on s'adresse à des personnes d'un certain âge sans avoir besoin de parler d'une voix chantante, de changer de ton, d'exagérer les mots, de simplifier la longueur et la complexité des phrases, de parler plus lentement, d'utiliser un vocabulaire limité ou d'utiliser des énoncés qui ressemblent à des questions.

L'âgisme dans le domaine médical a des effets indirects sur les coûts et les résultats des soins de santé. La discrimination fondée sur l'âge peut entraîner

des retards ou des insuffisances dans les soins, des diagnostics erronés ou un manque d'attention aux besoins particuliers des personnes âgées en matière de soins de santé. Lorsque les prestataires ont une vision erronée du vieillissement, les problèmes de santé peuvent être sous-traités ou surtraités. Il peut en résulter des problèmes de santé plus graves, des séjours hospitaliers plus longs et une augmentation des coûts des soins de santé.

Les personnes âgées qui subissent des attitudes âgistes dans les soins de santé peuvent être moins enclines à rechercher des soins préventifs ou à suivre des plans de traitement, ce qui entraîne de moins bons résultats en matière de santé et des disparités de santé subséquentes. L'âgisme peut également affecter les aidants familiaux, qui peuvent être confrontés à des difficultés pour défendre les intérêts des membres âgés de leur famille, ce qui entraîne un stress émotionnel et financier.

#### **Stratégies d'adaptation pour faire face à l'âgisme dans les soins de santé:**

<b>Prévention de l'âgisme dans les soins de santé</b>	
<b>Zone</b>	<b>Mesures</b>
Éducation et formation	Les prestataires de soins de santé et les professionnels peuvent suivre une formation pour reconnaître et combattre les préjugés liés à l'âge. Il s'agit notamment de comprendre la diversité des besoins de santé des personnes âgées.
Défense des intérêts des patients	Les patients âgés et leur famille peuvent devenir les défenseurs de leurs soins de santé. Cela implique de comprendre leurs droits, de poser des questions et de demander un deuxième avis.
Recherche et collecte de données	La collecte de données sur l'âgisme dans les soins de santé peut aider à identifier les tendances et les domaines qui nécessitent une intervention. La recherche peut également mettre en évidence les conséquences économiques et sanitaires de l'âgisme.
Sensibilisation du public	Il est essentiel de sensibiliser le public à l'âgisme et à ses conséquences. Des campagnes et des initiatives éducatives peuvent contribuer à lutter contre les stéréotypes et les préjugés, à formuler des recommandations à l'intention des décideurs politiques et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.
Changements de politique	Les groupes de défense, les décideurs politiques, les responsables de l'égalité et de la diversité peuvent s'efforcer de modifier les politiques et réglementations discriminatoires qui perpétuent l'âgisme dans les soins de santé.

L'âgisme dans les soins de santé est une question pertinente dont les conséquences sont bien documentées. De nombreuses études ont montré que les personnes âgées peuvent recevoir des soins sous-optimaux en raison des attitudes âgistes des prestataires de soins de santé, ce qui entraîne des résultats de santé défavorables et une augmentation des coûts des soins de santé.

### 5.1.5 Agence et défense des intérêts

Le droit à l'égalité et à la non-discrimination s'étend à l'âge en tant que catégorie protégée dans les instruments internationaux des droits de l'homme. Dans l'Union européenne, la discrimination fondée sur l'âge est couverte par la directive-cadre sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Conformément à la directive-cadre, les États membres ont désigné des organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement, tels que [l'Agence fédérale de lutte contre la discrimination \(ADS\)](#) en Allemagne, le [Bureau du médiateur pour l'égalité des chances en Lituanie](#), [l'Institut néerlandais des droits de l'homme](#), [l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#) en Belgique et la [Commission pour la protection contre la discrimination](#) en Bulgarie. Ces institutions, également connues sous le nom d'agences anti-discrimination, peuvent aider les victimes de discrimination, mener des enquêtes et des études indépendantes, publier des rapports et formuler des recommandations.

Les campagnes éducatives, le discours public et les efforts de plaidoyer sont utilisés pour remettre en question les stéréotypes et combattre les pratiques âgistes. Réseau européen d'organisations à but non lucratif [Age Platform Europe](#) exprime et promeut les intérêts de millions de citoyens âgés de plus de 50 ans dans l'Union européenne et les sensibilise aux questions qui les concernent le plus.



## 6. Portefeuille de compétences et réflexion sur l'apprentissage

Le présent atelier n'est pas conçu comme un cours pouvant être mesuré par des crédits et certifié conformément aux cadres de qualification existants. Dans le cas d'un petit volume d'apprentissage, la pratique standard de certification des résultats d'apprentissage consiste à enregistrer les sujets d'apprentissage couverts et la durée de l'événement d'apprentissage dans le certificat de participation. Les prestataires de formation peuvent vouloir certifier les résultats d'une expérience d'apprentissage personnalisée et de petite envergure en suivant l'approche européenne des micro-crédits. Les dix principes de conception et de délivrance des micro-crédits sont définis à l'annexe II de la recommandation relative à une approche européenne des micro-crédits pour l'éducation et la formation tout au long de la vie et la capacité d'insertion professionnelle, adoptée par le Conseil de l'Union européenne le 16 juin 2022. Ils précisent la nature des micro-crédits et offrent des orientations aux États membres, aux autorités publiques et aux prestataires sur la conception et l'émission de micro-crédits et de systèmes de micro-crédits. Les principes sont universels et peuvent être appliqués dans n'importe quel domaine ou secteur, le cas échéant.

De nos jours, le micro-apprentissage peut prendre de nombreuses formes différentes, en face à face ou en ligne. Il est donc important de garder une trace des aptitudes et des compétences acquises ou mises à jour. La réflexion et l'auto-évaluation des compétences acquises par le biais du microapprentissage constituent un outil important pour enregistrer le développement des compétences de l'apprenant.

La constitution d'un portefeuille de compétences dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est utile et importante, car elle constitue un registre dynamique et complet des aptitudes, des connaissances, des expériences et des réalisations d'un individu. Ce portefeuille reflète la croissance personnelle et sert les objectifs énumérés ci-dessous.

### Auto-évaluation et réflexion

La réflexion dans l'éducation est le processus qui consiste à revenir sur l'expérience d'apprentissage et à se demander exactement ce qui a été fait et pourquoi, quel a été mon rôle, quelles nouvelles connaissances et compétences ont été acquises, et comment elles peuvent être appliquées. La réflexion permet de mieux

comprendre ses préférences en matière d'apprentissage, ses motivations et les domaines dans lesquels des améliorations sont nécessaires.

### Documentation des réalisations

L'apprentissage tout au long de la vie implique l'acquisition de diverses aptitudes et compétences par le biais de l'éducation formelle, non formelle et informelle, de l'expérience professionnelle et de l'expérience de vie. Un portefeuille de compétences permet de les rendre tangibles et d'en fournir la preuve aux collaborateurs potentiels, aux partenaires ou aux recruteurs de bénévoles ou de personnel rémunéré. Les formations suivies et les ateliers fréquentés sont attestés par divers certificats, qui doivent être conservés dans le dossier du portefeuille de compétences.

### Mettre en valeur l'expertise

Les entreprises et les organisations recherchent des candidats qui possèdent des aptitudes et des compétences spécifiques. Un portfolio bien organisé vous permet de mettre en valeur votre expertise, en donnant une image claire de vos capacités et de vos qualifications. Un essai de réflexion (voir le modèle fourni) est un bon moyen de résumer les compétences acquises lors d'un cours ou d'un atelier.

### Responsabilité et motivation

La compilation et la mise à jour d'un portefeuille de compétences favorisent le sens des responsabilités et la motivation pour l'apprentissage continu. Il vous rappelle vos aspirations personnelles et professionnelles et vous encourage à investir dans votre développement.

### Reconnaissance de l'apprentissage non formel

De nombreuses aptitudes et compétences sont acquises par le biais d'un apprentissage non formel ou expérientiel, tel que des ateliers, du bénévolat et des projets personnels. En constituant un portefeuille de compétences, vous documenterez et validerez ces expériences, ce qui les rendra pertinentes et crédibles si vous envisagez d'acquérir une qualification formelle.

## 6.1 Instructions pour la rédaction d'une réflexion sur l'apprentissage

La réflexion est un processus utile pour passer en revue les principaux points et objectifs de l'atelier et pour évaluer l'expérience d'apprentissage. Une réflexion

écrite sur l'atelier, classée dans le portefeuille de compétences avec le certificat de participation, est une preuve précieuse de développement personnel et professionnel. Le diagramme ci-dessous aide à structurer le processus de réflexion.



### Formulaire de réflexion à remplir après la formation pour compléter le certificat de participation

Réflexion après l'atelier
Date et lieu de l'atelier
1. Quel était le thème de l'atelier?
2. Qu'ai-je appris sur l'âgeisme et son impact sur moi et sur les autres? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des choses que je connaissais déjà mais auxquelles je n'avais pas prêté beaucoup d'attention.</li> <li>• Des choses dont je n'étais pas conscient auparavant.</li> </ul>
3. Qu'est-ce qui s'est bien passé? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Décrivez votre expérience du jeu SAA.</li> <li>• Quelle a été votre contribution et votre interaction avec les autres participants à l'atelier?</li> </ul>
4. Quels ont été les défis à relever?
5. Comment puis-je appliquer ce que j'ai appris à ma vie personnelle ou professionnelle?

## 7. Références

- [1] Organisation mondiale de la santé (2022) : Rapport mondial sur l'âgeisme : Executive Summary, disponible à l'adresse: <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism> (consulté le 12.10.2023).
- [2] Commission ontarienne des droits de la personne : Ageism and age discrimination (fact sheet), disponible à l'adresse: <https://www.ohrc.on.ca/en/ageism-and-age-discrimination-fact-sheet> (consulté le 12.10.2023)
- [3] Sibila Marques et. Al (2020) : Determinants of Ageism against Older Adults : A Systematic Review, dans International Journal of Environmental Research and Public Health, disponible sur <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7178234/> (consulté le 14.10.2023).
- [4] Organisation mondiale de la santé (2021) : Ageism is a global challenge : UN, disponible sur <https://www.who.int/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un> (consulté le 10.11.2023)
- [5] Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Journal officiel L 303, 02/12/2000 P.0016 - 0022, disponible à l'adresse <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (consulté le 10.11.2023).
- [6] Espace européen de l'éducation : A European Approach to Microcredentials, disponible à l'adresse <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials> (consulté le 12.12.2023).
- [7] Conseil de l'Union européenne (2022) : Recommandation du Conseil relative à une approche européenne des micro-crédits pour l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'employabilité, Journal officiel C 243, P 10-25, disponible sur <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2021:770:FIN> (consulté le 12.12.2023).

## Annexe I

# CERTIFICAT DE PARTICIPATION PARTENARIAT STRATÉGIQUE ERASMUS Jeu d'apprentissage : SAA – Smart against Ageism

2021-1-DE02-KA220-ADU-000035193

Nous certifions par la présente que

\_\_\_\_\_ , (adresse électronique)

de \_\_\_\_\_ (organisation, pays)

a participé à l'atelier Smart Against Ageism

détenu par \_\_\_\_\_ (organisation, ville, pays)

sur \_\_\_\_\_ (dates de la réunion/activité)

L'atelier de SAA a abordé les sujets suivants (au choix):

- Utilisation du jeu SAA comme méthode d'apprentissage interactive.
- Comprendre l'âgisme.
- Reconnaître les attitudes et les comportements âgistes.
- Stratégies de lutte contre l'âgisme dans les domaines de l'emploi, de la santé, de la société et de l'environnement bâti.
- Les considérations juridiques et de plaidoyer liées à l'âgisme.
- 

Lieu et date \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_

Cachet (le cas échéant)

## Annexe II

### Programmes d'organisation d'ateliers en ligne

<b>Zoom</b>	Programme permettant d'organiser des réunions en ligne avec plusieurs participants. Il est également possible de partager l'écran ou de mener des enquêtes. Il peut être utilisé comme une application sur un ordinateur ou un smartphone, ainsi que dans un navigateur web.
<b>Microsoft Teams</b>	Programme permettant d'organiser des réunions avec plusieurs personnes, de partager des fichiers et de prendre des dispositions dans le cadre de chats de groupe. Peut être utilisé comme programme sur un ordinateur de bureau ou dans un navigateur web.
<b>Discord</b>	Service en ligne gratuit, pour des chats vocaux et vidéo ou des échanges par messages textuels. Les fichiers et les liens peuvent également être partagés avec d'autres personnes.
<b>Webex</b>	Plate-forme logicielle permettant d'organiser des réunions en ligne avec plusieurs personnes, de partager des fichiers ou l'écran et d'envoyer des messages textuels.
<b>Whatsapp</b>	Service de messagerie gratuit qui peut être utilisé sous forme d'application sur un smartphone ou dans un navigateur web. Il est également possible de créer des chats de groupe pour la consultation et la planification, ainsi que de partager des liens et des fichiers.
<b>Signal</b>	Par le passé, plusieurs grands services de messagerie ont été critiqués à plusieurs reprises pour leur politique de confidentialité. Signal peut être une alternative intéressante et sûre, qui met l'accent sur la sécurité des données.
<b>Le laboratoire d'apprentissage</b>	Programme de conception de cours ou d'ateliers d'apprentissage en ligne.

### Programmes de mise en œuvre et de soutien des ateliers (en ligne et hors ligne)

<b>Power Point (alternativement : Impress)</b>	Power Point est un programme inclus dans Microsoft Office et peut être utilisé pour créer et donner des présentations. Une alternative gratuite est Impress, un programme inclus dans Libre Office.
<b>Prezi</b>	Prezi est un moyen de créer des présentations non conventionnelles en ligne. C'est un bon programme pour faire des liens et des transitions sous une forme visuellement attrayante.
<b>MS Office (alternativement: Libre Office)</b>	D'autres programmes de Microsoft Office/Libre Office peuvent également être utiles et contribuer à la préparation ou à l'organisation d'un atelier. Les programmes les plus connus sont Word/Writer ou Excel/Calc.
<b>Kahoot!</b>	Un jeu d'apprentissage numérique pour créer et organiser des quiz. De cette manière, le contenu de l'apprentissage ou de l'atelier peut être testé et consolidé de façon ludique.

<b>QuizAcadémie</b>	QuizAcademy, qui se spécialise dans les établissements d'enseignement, offre une alternative sûre et respectueuse de la vie privée.
<b>Quizlet</b>	Une plateforme d'apprentissage en ligne avec de nombreuses options telles que la création de flashcards mais aussi divers autres jeux et tests.
<b>Youtube</b>	Une plateforme de vidéo et de streaming de renommée mondiale. Grâce à sa popularité et au grand nombre de ses utilisateurs, un grand nombre de vidéos sur différents sujets sont disponibles. Les vidéos thématiques peuvent être intégrées dans des présentations ou des ateliers.
<b>Mentimètre</b>	Le Mentimeter et ses fonctions déjà décrites peuvent également être utilisés dans des ateliers analogiques en face à face. Il ne se limite pas aux ateliers ou aux présentations en ligne.
<b>Tableau blanc Microsoft</b>	Tableau blanc numérique permettant de partager des croquis et des idées ou de faire du brainstorming. Peut être utilisé comme application de bureau, dans un navigateur web ou intégré dans Microsoft Teams.
<b>Murale</b>	Un autre tableau blanc numérique doté de nombreuses fonctions. Il est préférable de tester ses différentes options et de trouver celles qui vous conviennent le mieux.
<b>Miro</b>	Un autre tableau blanc numérique doté de nombreuses fonctions. Il est préférable de tester ses différentes options et de trouver celles qui vous conviennent le mieux.
<b>Casse-tête</b>	Une application pour évaluer la compréhension d'une vidéo par un groupe.
<b>Mur d'enceinte</b>	Pour briser la glace.
<b>Moodle</b>	L'apprentissage en ligne, pour stocker les matériels et recevoir et évaluer le travail des stagiaires.
<b>Médias sociaux (Facebook, Twitter, Instagram, etc.)</b>	Les médias sociaux qui peuvent être utilisés pour annoncer des ateliers et des événements ou pour relier des groupes d'intérêt et d'apprentissage à long terme et les informer des offres. Si nécessaire, des programmes correspondants peuvent également être intégrés aux ateliers.







# Smart Against Ageism



Cofinancé par  
l'Union européenne