

AGISMOPHOBIE Peur du vieillissement

*Phobie non officielle, non reconnue, non spécifique,
non classifiée en tant que trouble anxieux défini dans le DSM-5 et la CIM-11
DSM-5 Phobie spécifique de type maladie/blessure ou trouble anxieux
CIM-11 6B03 — Phobie spécifique, ou 6B23 — Anxiété liée à la santé*

Les recherches en psychologie et en sociologie montrent que l'âgisme n'est pas seulement une question de "mauvaises attitudes". C'est un phénomène social profond qui influence les comportements, les institutions et même la santé des personnes concernées.

Principaux résultats qui ressortent de la littérature scientifique.

Les stéréotypes liés à l'âge sont souvent automatiques

Les psychologues montrent que beaucoup de représentations sur l'âge sont implicites :

- "les vieux sont lents" ;
- "les jeunes sont irresponsables" ;
- "avec l'âge on devient moins adaptable".

Ces jugements fonctionnent comme des raccourcis cognitifs. Même des personnes qui se pensent non discriminantes peuvent reproduire ces biais inconsciemment.

Les recherches distinguent généralement :

- Les **stéréotypes** (croyances) ;
- Les **préjugés** (réactions affectives) ;
- Les **discriminations** (comportements concrets).

L'auto-perception du vieillissement a un effet réel sur la santé

Un des résultats les plus robustes en psychologie du vieillissement : la manière dont une personne perçoit son propre vieillissement influence sa santé physique et mentale.

Les études associent l'exposition à l'âgisme à :

- Davantage d'anxiété et de dépression ;
- Une baisse de l'estime de soi ;
- Plus d'isolement social ;
- Une dégradation de la santé perçue ;
- Parfois même une moins bonne récupération physique.

Certaines recherches parlent d'"internalisation" : les individus finissent par intégrer les attentes négatives de la société ("je suis trop vieux pour apprendre", "je deviens inutile").

Le monde du travail est un terrain majeur de l'âgisme

La sociologie du travail montre que l'âge devient souvent un critère implicite d'évaluation professionnelle.

Les travailleurs plus âgés sont fréquemment perçus comme :

- Moins flexibles ;
- Moins innovants ;
- Plus coûteux ;
- Moins à l'aise avec les technologies.

À l'inverse, les plus jeunes peuvent être vus comme :

- Peu fiables ;
- Immatures ;
- Manquant d'autorité.

Les recherches montrent que ces représentations influencent :

- Le recrutement ;
- L'accès aux formations ;
- Les promotions ;
- Les licenciements ;
- La confiance accordée aux salariés.

Des études indiquent aussi que lorsqu'un salarié sent qu'il est jugé à cause de son âge, cela réduit sa motivation, son sentiment d'efficacité et parfois ses perspectives de carrière.

L'âgisme est aussi culturel et institutionnel

Les sociologues insistent sur le fait que l'âgisme ne vient pas seulement des individus.

Il existe des formes :

- Médiatiques ;
- Économiques ;
- Administratives ;
- Médicales ;
- Organisationnelles.

Exemples étudiés :

- Sous-représentation des personnes âgées dans les médias ;
- Discours valorisant uniquement la jeunesse, la performance et la rapidité ;
- Tendance à considérer certaines souffrances comme "normales à l'âge" ;
- Politiques favorisant implicitement certains âges.

Les chercheurs parlent parfois de “microâgismes” : petites remarques ou comportements quotidiens qui paraissent anodins mais s’accumulent (“à votre âge...”, “c’est normal pour quelqu’un de votre génération”).

L’âgisme est particulier car il concerne potentiellement tout le monde

Un point souvent souligné en sociologie : contrairement à certaines autres discriminations, l’âge est une catégorie que presque tout le monde traverse.

Cela crée une relation ambivalente :

- Les jeunes peuvent craindre le vieillissement ;
- Les adultes peuvent se distancier symboliquement des “vieux” ;
- Les personnes âgées peuvent elles-mêmes reprendre des stéréotypes âgistes.

Cette idée est très présente dans les travaux inspirés du gérontologue Robert N. Butler, qui a popularisé le terme “ageism” à la fin des années 1960.

Les recherches récentes insistent sur l’intersection des discriminations

Aujourd’hui, beaucoup d’études croisent l’âge avec :

- Le genre ;
- La classe sociale ;
- Le handicap ;
- L’origine sociale ou ethnique.

Par exemple :

- Une femme âgée peut subir simultanément sexisme et âgisme ;
- Un jeune salarié précaire peut être disqualifié à cause de son âge et de sa position sociale.

Les chercheurs parlent alors d’“intersectionnalité”.

En résumé, la recherche contemporaine considère l’âgisme comme :

- Un phénomène psychologique (stéréotypes et identité),
- Social (normes collectives),
- Économique (emploi et productivité),
- Et institutionnel (soins, politiques publiques, organisation du travail).

Le consensus général est que ses effets sont réels, mesurables et souvent sous-estimés.