

Le « vieillissement actif » sur la scène européenne

Entre savoir et politique

Thibauld Moulaert (UCL – FNRS)
Dimitri Léonard (ULB – METICES)

*Université Des Aînés – Cycle de conférences
Louvain-la-Neuve - 19 février 2013*

Sommaire

1. Aperçu socio-historique du « vieillissement actif »
2. Une référence forte à « l'emploi des seniors » : le point sur le discours, sa genèse et ses enjeux
3. Approches normatives diverses, déclinaisons multiples, voies innovantes : quelles pratiques, quels enseignements ?
4. Entre idéal politique et concept scientifique : forces et faiblesses du « vieillissement actif » ?

Aperçu socio-historique

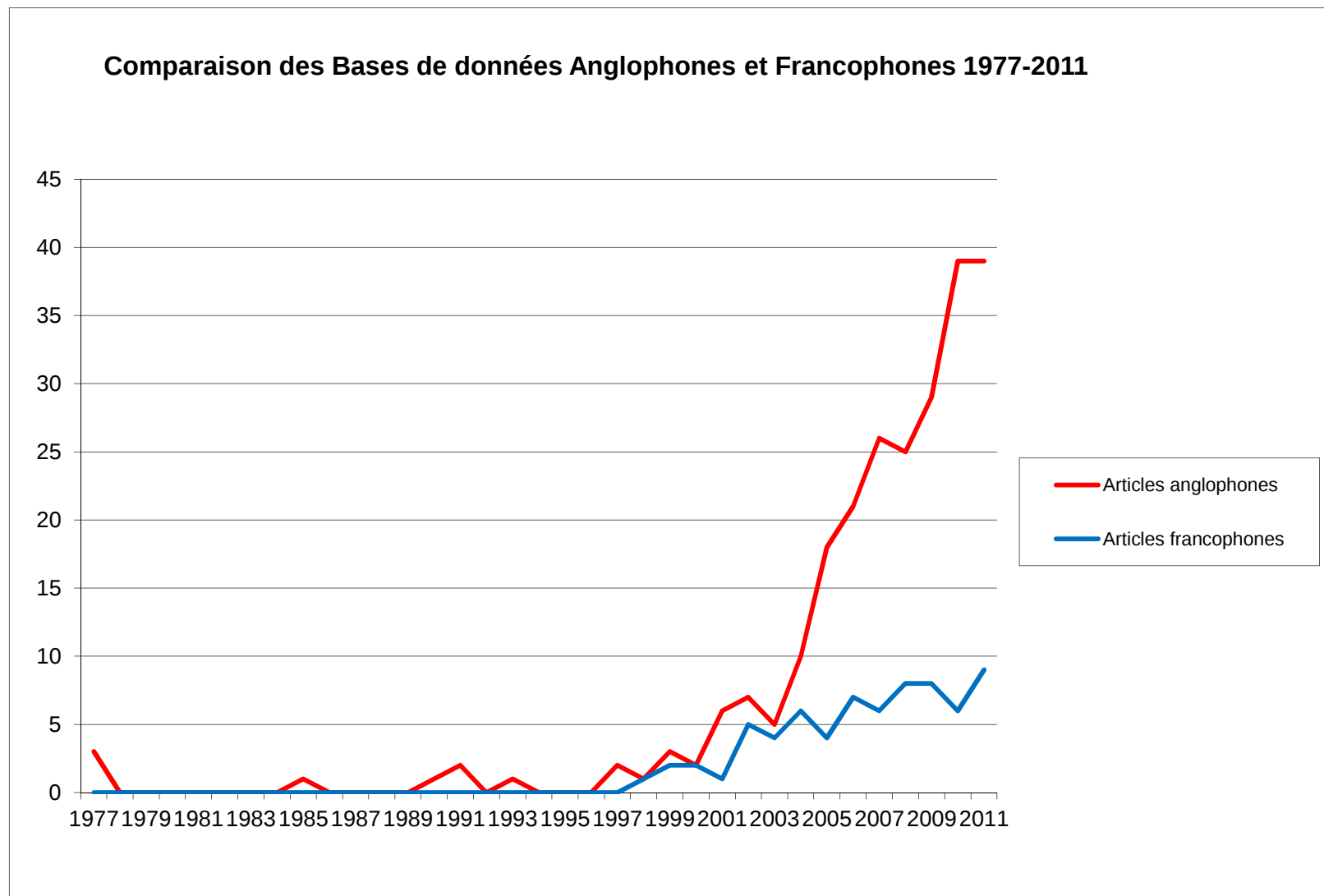
Un regard rétrospectif à la croisée de la gérontologie anglo-saxonne et des grandes organisations internationales

- Remarques méthodologiques
- Enjeux théoriques

Visions de chercheurs engagés

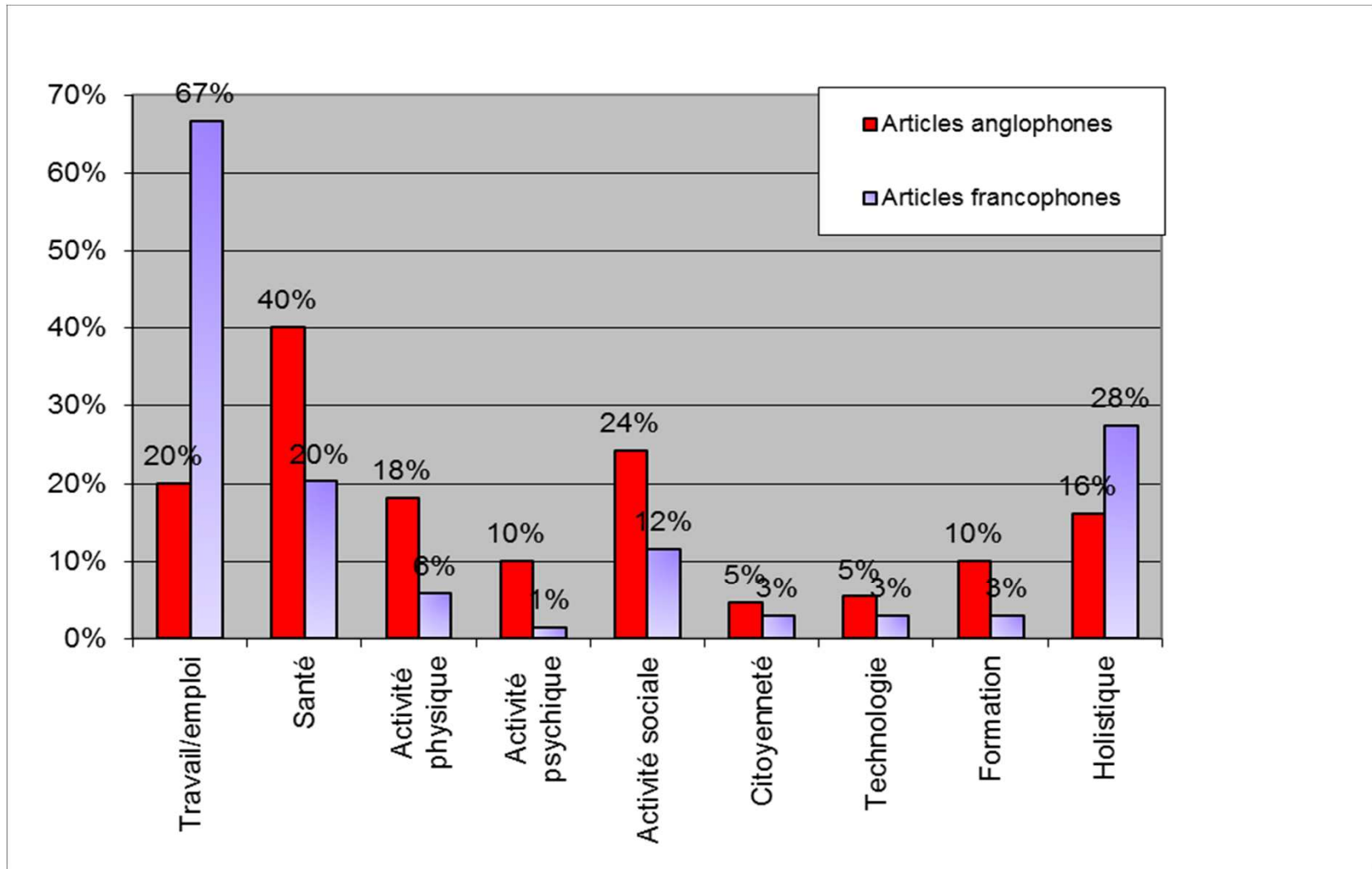
- Moulaert, Léonard, 2012
- Mais, en 2002 :
 - Alan Walker in *International Social Security Review*
- Mais, en 1993 :
 - Victor D'Souza in *Indian Journal of Social Work*

Une temporalité longue



Source des données : Viriot Durandal J. P., Moulaert T., Communication semi-plénière, AFS, Grenoble, juillet 2011 (Mise à jour au 30 octobre 2012, T Moulaert).

Deux mondes distincts



Source des données : Viriot Durandal J. P., Moulaert T., Communication semi-plénière, AFS, Grenoble, juillet 2011 (Mise à jour au 30 octobre 2012, T Moulaert).

Visions des grandes organisations

- European Year 2012 on Active Ageing and Solidarity between Generations
- Europe... Large en 2012 comme en 1999 ! Mais les années 2000 (cf. Dimitri). La nouveauté 2012 = les associations d'ainés (AGE Platform)
- OCDE 1998 / 2006 (Emploi) Vs WHO 2002/2007

L'emploi des seniors

Genèse, discours et enjeux

Contexte

- Des contraintes connues
- L'influence des organisations internationales
- Discours et injonctions
- Un outil de pilotage : la stratégie européenne pour l'emploi

Approche critique

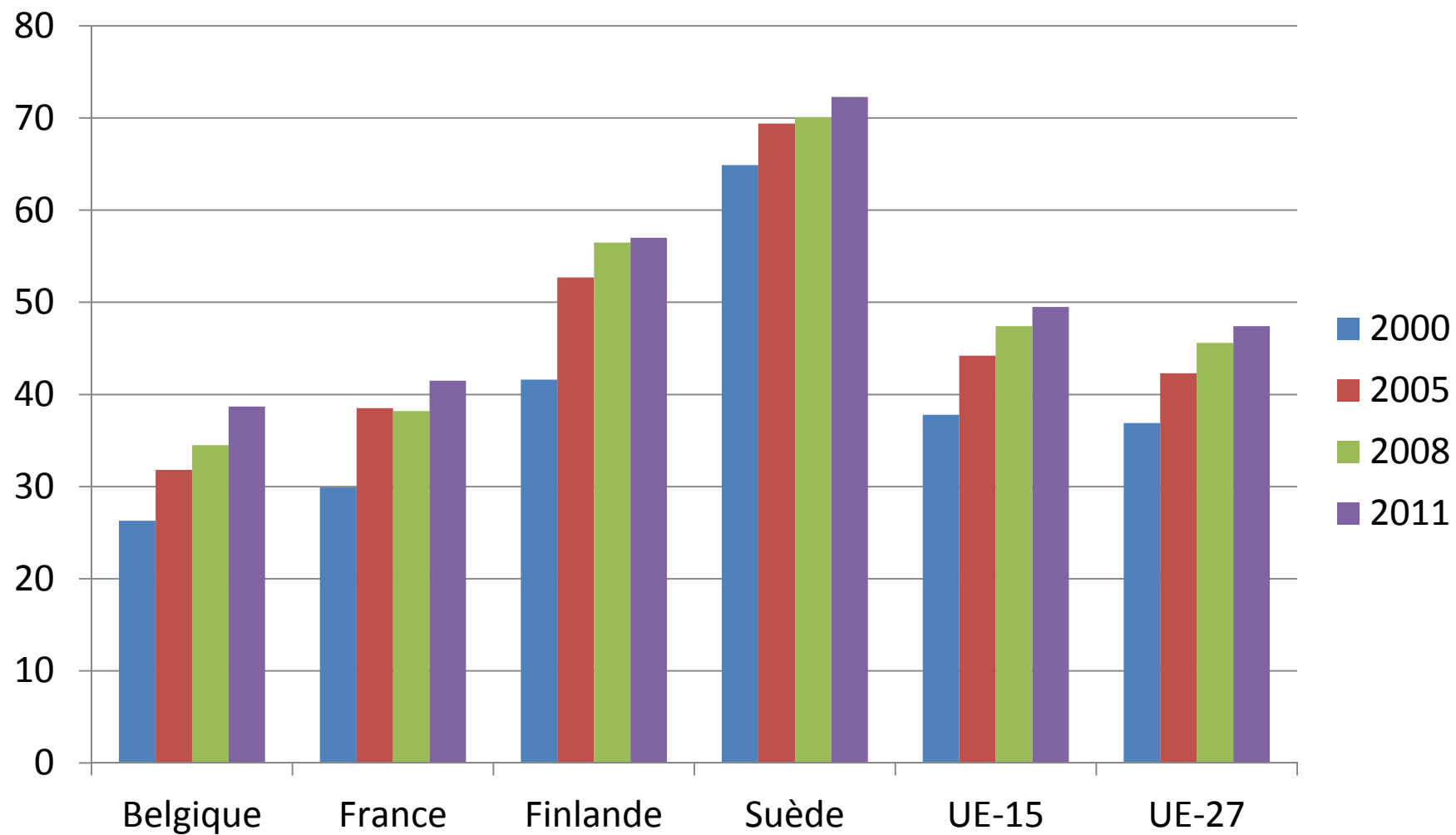
- Les traits et les contours de l'Etat social actif
- Un discours à dé-construire
- Les seniors sur le marché du travail (voir graphique)
- Faiblesse structurelle du taux d'emploi des seniors : quelle(s) lecture(s) ?
- Nouveaux enjeux

Evolution du taux d'emploi des 55-64 ans

(sources : EUROSTAT)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Allemagne	37,6	37,9	38,9	39,9	41,8	45,5	48,1	51,3	53,7	56,1	57,7	59,9
Belgique	26,3	25,1	26,6	28,1	30	31,8	32	34,4	34,5	35,3	37,3	38,7
Danemark	55,7	58	57,9	60,2	60,3	59,5	60,7	58,9	58,4	58,2	58,4	59,5
Espagne	37	39,2	39,6	40,7	41,3	43,1	44,1	44,6	45,6	44,1	43,6	44,5
Finlande	41,6	45,7	47,8	49,6	50,9	52,7	54,5	55	56,5	55,5	56,2	57
France	29,9	31,9	34,7	37	37,8	38,5	38,1	38,2	38,2	39	39,8	41,5
Luxembourg	26,7	25,6	28,1	30,3	30,4	31,7	33,2	32	34,1	38,2	39,6	39,3
Norvège	65,2	65,9	66,2	66,9	65,8	65,5	67,4	69	69,2	68,7	68,6	69,6
Pays-Bas	38,2	39,6	42,3	44,3	45,2	46,1	47,7	50,9	53	55,1	53,7	56,1
Royaume-Uni	50,7	52,2	53,4	55,4	56,2	56,8	57,3	57,4	58	57,5	57,1	56,7
Suède	64,9	66,7	68	68,6	69,1	69,4	69,6	70	70,1	70	70,5	72,3
UE-15	37,8	38,8	40,2	41,7	42,6	44,2	45,3	46,5	47,4	47,9	48,4	49,5
UE-27	36,9	37,7	38,5	40	40,7	42,3	43,5	44,6	45,6	46	46,3	47,4

Evolution du taux d'emploi des 55-64 ans (sources : EUROSTAT)



« Bricolage » belge

- 40 ans de débat sur « les fins de carrière »
- Une lente maturation à l'agenda politique
- Paramètres structurels
- Paramètres structureaux

Comment agir ?

- Agir sur l'offre ou sur la demande de travail ?
- Politique incitative versus politique coercitive ?
- Réforme globale / agir sur les seniors ?
- « Activer » l'entreprise ?

Activer demain les entreprises



Dimitri Léonard et Thibault Moulaert

Assistant et doctorant au département des Sciences sociales et des Sciences du Travail (ULB)
Sociologue, chargé de recherches FRS FNRS (UCL)

► Et si on changeait leur mentalité, au-delà du financement des retraites et de la sollicitation accrue des salariés vieillissants ?

Voici 5 mois, la RTBF prévenait : "SOS Pensions". Un intérêt de l'émission fut d'évaluer la pénétration dans la population de thèmes connus des experts. Ainsi, d'après les témoignages d'un micro-trottoir, un certain nombre de jeunes adultes penseraient à se construire une pension personnelle. Sur le plateau, des indépendants s'expriment sur leurs pensions trop basses. L'enquête auprès de 8 000 internautes montre que si le Belge n'est pas prêt à voir l'âge légal de sa pension relevé, il ne serait plus tant en phase avec la prépension. Selon nous, ces observations, à manipuler avec prudence, montrent que le message pour un "vieillessement actif" au travail, prôné depuis 2005 par le gouvernement fédéral, entre dans les mœurs. Pourtant, en contradiction avec le discours de la FEB qui, depuis 2003, soutient ce "vieillessement actif" au travail et avec le plan pour l'Emploi 2009 de Mme Milquet, les entreprises semblent encore rétives au maintien de leurs salariés vieillissants en emploi.

Petit rappel. En 2005, une Conférence sur la fin de carrière se tient entre gouvernement fédéral et partenaires sociaux. Pour la FEB, les mesures ne vont pas assez loin et le patronat réclame un deuxième Pacte entre les générations. Les syndicats attendent l'évaluation prévue en 2011. En 2005, l'étude CAPA – menée, entre autres, par Nathalie Burnay avec la participation du SPF Emploi – montre que l'âge souhaité de départ à la retraite était de 58 ans.

En 2007, l'assureur Delta Lloyd le situe à 60 ans. S'il faut rester prudent sur ce chiffre parce qu'il est issu d'un échantillon plus actif et plus diplômé que la moyenne belge (on peut penser que cette population intéresse davantage l'assureur qui rappelle le bas niveau des pensions publiques belges), il signifierait une prise de conscience de la population prête à (devoir) travailler un peu plus longtemps. En cela, on assisterait à une "activation" des individus face aux fins de carrière.

Dans la lignée de l'Etat social actif et du vieillis-



www.clo.ucl.ac.be

"Où est l'intention fédérale de 2005 d'agir sur les mentalités des travailleurs ET des employeurs ?"

sement actif, le Premier ministre et la ministre de l'Emploi de 2005 avaient repris en cœur l'idée de "changer les mentalités" : introduite, dès 2002, par les Plans d'Action nationale (chargés d'expliquer, au niveau européen, les mesures belges en faveur de la stratégie de Lisbonne), puis par le Conseil supérieur de l'Emploi dans son rapport de 2004, cette idée signifie, sur le papier, que les manières de penser la fin de carrière doivent se transformer chez les travailleurs... et les entreprises ! Que constate-t-on ? L'action sur les individus a bien lieu : depuis 2006, un outplacement doit être suivi par toute personne licenciée de 45 ans et plus pour l'aider à "retrouver par elle-même" un emploi ou une activité d'indépendant; lors de licenciements collectifs, des mesures similaires existent. Si la personne refuse son "droit", elle est sanctionnée par le chômage. Dans l'outplacement, elle doit "se positionner comme offreur de services et non comme demandeur d'emploi", pour citer l'ouvrage de Daniel Porot. L'action sur l'entreprise est aussi de mise. Mais de manière relative.

Dans l'outplacement, quelques rares consultants ont une fonction de prospection pour identifier des emplois libres. Mais c'est l'arbre qui cache la forêt, car les consultants sont tenus par la CCT 82 bis de "ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels". Dans l'outplacement toujours et comme pour le salarié, l'activation de l'entreprise passe par la sanction... Mais si le gouvernement voulait porter l'amende en cas d'absence d'offre à 3 600 €, elle fut ramenée au niveau de départ de 1 800 €, soit le coût de base d'un outplacement 45+. Négocié

par les partenaires sociaux, ce choix désavoue le gouvernement.

L'entreprise est encore "activée" par les réductions de cotisations sociales accrues dès 50 ans et par les aides à l'adaptation des conditions de travail du Fonds de l'expérience professionnelle. Dans les deux cas, l'activation passe par l'incitant financier. A côté du Fonds, citons encore le tutorat en Wallonie et, jusqu'à un certain point, l'esprit des plans de diversité en Flandre. Ainsi, il existe bien des actions pour "changer les mentalités". Mais elles sont inégalement réparties. D'un côté, l'activation vise les travailleurs vieillissants en leur imposant de recourir à ce qui était un droit à l'outplacement depuis 2002. De l'autre côté, l'activation de l'entreprise se limite à une incitation financière. Il n'est pas, ou plus, légitime d'agir sur l'entreprise autrement que par les cordons de la bourse comme l'a encore récemment soutenu l'économiste Vincent Vandenberghe. Où sont passées les intentions fédérales de 2005 pour agir sur les mentalités des travailleurs ET des employeurs ?

Doit-on se contenter des justifications du Contrat de solidarité entre générations parues dans la presse les 7, 14, 21 et 28 novembre 2005 ? La "grande campagne de sensibilisation relative à l'intérêt de travailler plus tard ou d'engager un travailleur plus âgé" – annoncée pour début 2009 par la ministre Milquet et assortie de 600 000 € – se limiterait-elle à la brochure de novembre 2010, "Le travail, c'est l'affaire de toutes les générations", avec 9 pages consacrées aux travailleurs et 1,5 aux entreprises ? Que représente ce budget face aux 160 millions d'euros de réductions de cotisations sociales ciblées sur les 50 ans et plus ? Si le vieillissement de la population devient un enjeu socio-économique, pourquoi ne pas innover en "activant" l'entreprise comme le salarié : derrière la carotte, qui ne devrait pas se réduire à l'aspect pécuniaire, a-t-on oublié le bâton ? Comment agir sans atteindre la "compétitivité des entreprises" (FEB) ?

Quels dispositifs ?

- Deux déclinaisons du VA en emploi
 - le Fonds de l'expérience professionnelle (depuis 2004)
 - le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés (CCT 104) (depuis 1^{er} janvier 2013)

Approches normatives diverses
Déclinaisons multiples
Voies innovantes

Quelles pratiques, quels enseignements ?

Approches normatives et expériences du vieillir

- Un décalage constant entre Anglo/Franco, une ouverture québécoise

➔ Voir : Moulaert, T. 2012. Pourquoi les francophones préfèrent-ils la sociologie du vieillissement à la gérontologie critique ? *Gérontologie et société* **142**, 3, 81-99. (accessible : http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=GS_142_0081)

- Distinguer la norme (activité) et l'expérience (vieillir)
- Réconcilier les deux : penser l'activité comme engagement (social, émotionnel,...), se confronter aux ambivalences du vieillir

Cas 1 : L'engagement bénévole, pâle copie du vieillissement actif en emploi ou véritable originalité ?

Sources :

- Marie-Paule Connan, 2012, Le volontariat, composante du 'vieillissement actif'?, *Les politiques sociales*, 72, 1-2, pp. 44-54.
- Marielle Poussou-Plesse, 2012 Quel(s) bénévolat(s) pour les seniors à l'échelle européenne, *Les politiques sociales*, 72, 1-2, pp. 55-67
- Table ronde « Participation sociale, engagement social et politique », Colloque international Braises, ULB, 11 décembre 2012.

Une participation quantitative

- Engagement formel / engagement informel
 - Flandre, étude VUB, 60+ vivant à domicile
 - **Engagement formel :**
 - 23,2%** membre d'une association
 - 15,8% membre de 2 associations
 - 25,5% membre de 3 + associations
 - 29%** membre d'une association « 3^{ème} âge »
 - Engagement informel:
 - 41,7%** gardent enfants de sa famille, du voisinage ou connaissances ;
 - 29,6%** soin ou aide à proche/voisin
 - **16%** est volontaire ; et 16,4% décrit comme « volontaire potentiel »

Source : Slides de Sarah Dury, VUB, Table ronde ULB, 11 décembre 2012

Une participation qualitative

- Sens de l'engagement Vs vision publique de l'engagement
 - Réalités du bénévolat en Europe versus discours européen en faveur d'une vision utilitariste du bénévolat/ aide à la soutenabilité financière de la sécurité sociale (**Sources** : M. Poussou-Plesse ; M.-P. Connan in T. Moulaert, Léonard D., 2012, *Les politiques sociales*.)
 - Pluralité des motivations au volontariat : plaisir de la rencontre ; curiosité intellectuelle ; sentiment d'utilité sociale; tradition familiale, etc. (**Source** : slides d'Amandine Tiberghien, Plateforme Francophone du Volontariat, table ronde ULB, 11 décembre 2012)
 - Conditions de la participation : bonne santé, formation initiale et tout au long de la vie, etc.
- Un enjeu transversal = s'engager c'est exister

Cas 2 : Les villes-amies des aînés

Sources :

- Mario Paris, Suzanne Garon, Marie Beaulieu, 2012, Le projet Villes-amies des aînés au Québec, *Les politiques sociales*, 72, 1-2, pp. 91-100.
- Échanges avec ces chercheurs depuis 2 ans
- Travail en cours sur le programme « Villes, communes, provinces amies des aînés », Ministère Wallon de la Santé, DG Aînés (programme de 12 mois, 60 communes financées)

➔ Pour une information complète sur le modèle « Villes-amies des aînés » devenus « Municipalités amies des aînés » au Québec, voir le site officiel : <http://www.vadaquebec.ca/>

Un programme de l'OMS (2007)

- Traduction du « vieillissement actif » (2002) via une enquête par focus groups dans 33 villes et 8 domaines
 - Espaces extérieurs et bâtiments / Transports / Habitat, logement / Participation sociale (activité sociale, culturelle, loisirs) / Respect et inclusion sociale (regard société) / Participation citoyenne et emploi (??) / Communication et information / Soutien communautaire et services de santé
 - « Concrètement, une ville-amie des aînés adapte ses structures et ses services afin que les personnes âgées aux capacités et aux besoins divers puissent y accéder et y avoir leur place. » (Guide VADA OMS, 2007, 1)
- Un réseau mondial des « villes-amies des aînés » : engagement formel du politique, mais quid en pratique?
- Le Québec comme exemple ... En débat avec le cas Wallon

Comparer le Québec et la Wallonie

	Québec	Wallonie
Origine	Consultation de la population par Ministre des Aînés et de la Famille	Programme d'un an de la Ministre Santé, DG Aînés
Timing	2007-2008, dans la foulée du rapport OMS 2007 où figurait Sherbrooke	EY 2012
Implication des chercheurs	Forte, initiale	Relative, en cours de processus
Lien avec OMS	Fort, application initiale du programme OMS 2007 (7 MU+ 1MRC)	Faible, inspiration
État actuel (janvier 2013)	+ 579 Municipalités (1 sur 2) financées par un programme commun, temps long	60 communes (sur 206) financées pendant 1 an sans programme commun

Comparer le Québec et la Wallonie

	Québec	Wallonie
Buts de l'action	Agir sur les environnements (environnement physique) Faire prendre conscience aux acteurs politiques de l'intégration de la variable « aînés » sans les stigmatiser (environnement social)	
Place des aînés	Vers des politiques « bottom-up » pensées « avec » et non « pour » les aînés (en tenant compte de leur variabilité) → Centralité de la notion d'EMPOWERMENT COLLECTIF au Québec	
Exemples récurrents	Installations de bancs ; aménagements de trottoirs (EP) Soutien à l'inclusion citoyenne, politique, associative (ES) Mobilité nécessaire	
Des leçons communes	L'environnement physique comme entrée en matière Des enjeux politiques ; des pratiques citoyennes... l'atout des CCCA wallons L'importance des échelles d'action Enjeux de l'évaluation de ces pratiques entre idéalisme et critique pure	
BREF	Un outil pour sortir « par le haut » du vieillissement actif en emploi	

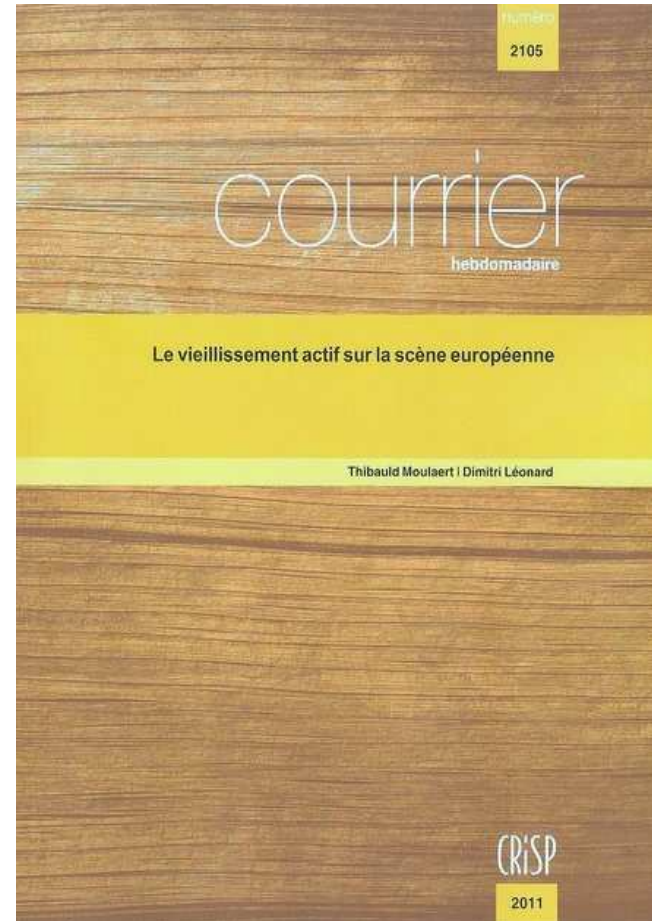
Pour conclure ...

Forces ?

Faiblesses ?

Pluralité de lectures !

Pour aller plus loin...





Merci pour votre attention

Des questions ?

thibauld.moulaert@uclouvain.be

&

dimitri.leonard@ulb.ac.be