



Images et enjeux des nouvelles générations de "Vieux"



SENIORS ET DÉFIS SOCIAUX DE DEMAIN 27 MAI 2016

Images et enjeux des nouvelles générations de "Vieux"

Quelques rappels
&
éléments de
réflexion pour de
nouvelles pistes
de recherche

TAILLANDIER Anne-Charlotte
Mcf Sciences de gestion (section 6)
Univ. Artois, UMR 9221
Lille Economie Management (LEM)
Arras, F-62000, France
ac.taillandier@gmail.com

ZEROULOU Zaïhia
Mcf Sociologie (section 19)
Univ. Lille 1 UMR CNRS 8019
CLERSE Bât SH 2 USTL
59655 VILLENEUVE D'ASCQ Cedex
zaihia.zeroulou@univ-lille1.fr

Le vieillissement, objet d'événements européens

- Des allusions au vieillissement dans la décennie 1980-1990
- 1999 : conférence « *Vers une Europe pour tous les âges. Promouvoir la prospérité et la solidarité entre les générations* »
- 2011 : « *Année européenne des activités de volontariat pour la promotion de la citoyenneté active* ».
- 2012 : « *Le vieillissement actif et la solidarité entre les générations* »

Le vieillissement, un processus des parcours de vie en interactions

Cf Visions holistes & humanistes
de l'OCDE & de l'UNION EUROPÉENNE
1998-1999 - de ONU et de diverses ONG...

D'où l'intérêt pour les notions de :

- Bien-être tout au long de la vie
- Vieillissement actif/ *active ageing*
- Citoyenneté
- Bénévolat (*volunteering*)
- *Empowerment*



Le vieillissement en Union Européenne : des données statistiques inquiétantes

- Le nombre de « 65 ans et plus » devraient doubler entre 2008 et 2060 (85 millions à 151 millions)
- celui des 80 ans : tripler (de 22 millions à 61 millions)
- Le nombre d'enfants de moins de 15 ans diminuerait graduellement à partir de 2020
- La population âgée de 15 à 64 ans devrait diminuer régulièrement (point maximal en 2010)

Un choix d'urgence : la stratégie pour l'emploi (UE & Pays membres, années 2000)

- Orientations du Conseil européen de Lisbonne 2000
- Conseil économique et social européen, 2001, « relever, avant tout, le taux d'emploi des travailleurs âgés »
- Conseil européen de Stockholm, 2001: relever le taux d'emploi des 55-64 ans
- Conseil européen de Barcelone, 2002 : relever de 5 ans, à l'horizon 2010, l'âge médian de sortie d'activité

2000-2010 : quel bilan ?

Remontée générale des taux d'emploi :

- Les 55-59 ans au travail passent de 50 à 61 %
- Les 60-64 ans : de 23 à 31 %

Dans un contexte d'augmentation de cette population avec une **grande disparité entre pays membres de l'UE à 27**

Situation de la France ? (prévisions INSEE 2050)

- la France métropolitaine compterait **70 millions d'habitants**
 - ▣ **22,3 millions de personnes âgées de « 60 ans ou plus »** (soit 80 % de hausse en 45 ans 2005-2050)
 - ▣ 31,9 % de la population aurait 60 ans ou plus (20,8% en 2005, 30,6% en 2035)
 - ▣ l'accroissement serait plus conséquent de 2006 à 2035 (de 12,8 à 20,9 millions) avec les générations issues du *baby-boom* (nées entre 1946 et 1975)

Des « sujets » qui intéressent ...

□ Par **solidarité** ?



□ Parce qu'ils représentent un marché en pleine croissance (54% des dépenses de consommation)

□ En oubliant leur **hétérogénéité** :

▣ âges, origines et parcours

▣ répartition spatiale :

■ Nord-Pas-de-Calais-Picardie : 7,8 % des retraités de la CNAV

■ Ile-de-France : 13,3% , Sud-Est : 8,1%.

« Senior », une notion aux contenus multiples et parfois contradictoires

- Pour le **monde du travail**, personnes en « 2^{ème} partie de carrière »
Dans l'accord national interprofessionnel (ANI 13 octobre 2005) : 45 ans
Organismes de recherche d'emploi : 50 ans
- Pour **le marketing**, 50 ans est l'âge des changements de vie et de modifications de comportements de consommation
- Pour les **pouvoirs publics** : 60-65 ans est le seuil d'accès aux prestations sociales
- Pour les **professionnels de santé**, 73 ans est l'âge moyen du 1^{er} accident de santé sérieux



D'autres appellations aussi floues

- Aînés, adultes aînés, personnes âgées, vieux, **vieillard...**
- Selon les auteurs, les publics, les situations, les finalités
- Des êtres différents des autres ?
- « Personn-Âge » ou sujet ?

Au-delà de l'hétérogénéité, des traits communs...

- **Compétences reconnues** : autonomie, expertise / savoir-faire, sens des responsabilités, valeurs
- **Stéréotypes** : santé délicate, rythme en baisse, conservatisme, démotivation
- **Atouts** : mémoire de l'entreprise
- **Problèmes des Rh** : salaires et articulation intergénérationnelle pour les transmissions et interactions de compétences



Le poids du passé et des droits sociaux dans les représentations (cf A.-M. Guillemart & J.P. Viriot Durandal, 2015)

- ◆ 1945-1961 : installation du « droit à la retraite » pour « les vieux travailleurs »
- ◆ Le rapport Laroque et la « politique de vieillesse »
- ◆ 1970-1980 : « droit à l'inactivité pensionnée » mais « position sur l'échelle d'âge ouvrant de nouveaux droits à l'intégration »
- ◆ 1990-2000 : l'avancée en âge est « condamnée à l'inactivité indemnisée, de plus en plus jeune et à des prises en charge pour pallier sa « dépendance »
- ◆ La crise rend obsolète le cycle de vie « à 3 temps » - éducation, travail, retraite – au même titre que la « société de l'information et des réseaux » remet en cause la société industrielle



la vieillesse à partir

du « 3^{ème} âge » : vision dépassée

- *« Les interventions publiques en matière de politique du vieillissement auront pour mission d'intervenir tout au long du parcours de vie en vue d'entretenir les capacités et les ressources matérielles et immatérielles dans le but de garantir les marges d'autonomie, les possibilités et les choix des individus et des groupes sociaux dans les différentes temporalités sociales »*

(A.-M. Guillemart & J.P. Viriot Durandal, 2015- 26)

Les injonctions du quotidien

- Prendre en compte les “processus dynamiques et différenciés” d’avancée en âge
- Respecter et accompagner les stratégies tant divergentes qu'évolutives
- Inciter à la réflexion comme à l’action
- Provoquer la discussion pour croiser les références
- Identifier les arguments, réticences et habitudes de pensée
- Travailler à rapprocher les points de vue

Les mutations technologiques et organisationnelles lancent le défi de la formation

□ Pour :

- la **compétitivité** des entreprises
- l'**employabilité** des salariés
- l'**activité** à la retraite
- l'**anticipation** et l'aide à **la transition**, y compris **en vue de la retraite**

⇒ Les responsables Rh doivent être intégrés le plus possible **en amont des projets de changement**

⇒ **Les collectivités locales** pour inciter à la participation citoyenne doivent développer une culture de processus décisionnel

Accompagner les transformations des méthodes et réajuster, voire redéfinir les métiers

Au-delà de l'accès aux outils informatiques, électroniques...
la mise en adéquation des formations aux objectifs, aux publics
et à leurs besoins...



Encourager à choisir d'ÊTRE... plutôt que de paraître ou d'avoir été

L'arrivée d'une nouvelle génération dans la famille et/ou dans l'entreprise fait bouger les places, modifie les rôles...

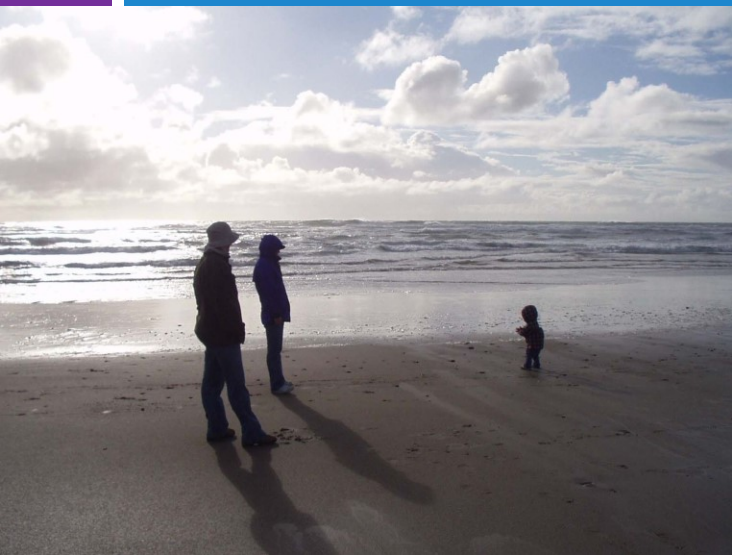


En paix avec soi-même, on admet plus facilement les différences **éducation, habitudes de vie, centres d'intérêt...** ; & mieux, on s'en enrichit

En coupant les liens professionnels, la retraite oblige à se questionner et se réinventer



Construire et entretenir l'intergénérationnel familial, amical, professionnel



ÉCHANGER

en toutes
occasions
pour
permettre à
chacun de se
construire



- éviter les non-dits
mais veiller à la communication non verbale
- prendre du recul
et refuser les a priori négatifs
- développer le plaisir de **faire ensemble**



Valoriser sans références aux pertes d'employabilité et/ou d'autonomie

Dans la famille,
l'entreprise, la
ville...

Situer les
TEMPS & les
LIEUX qui
peuvent être
partagés

CULTIVER les
interactions



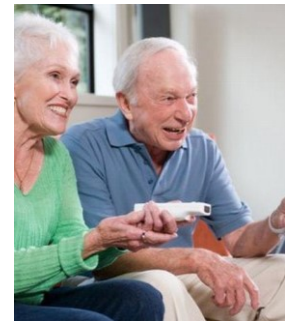
Une vision longue du parcours de vie (cf OCDE 1998)
pour remplacer le point de vue utilitariste et productiviste

□ Le vieillissement conçu comme processus
= création d'opportunités pour :

- Changer les méthodes de gestion Rh :
 - passer de la gestion par âge
 - à la **gestion des parcours et des temps sociaux**
- Concevoir des réponses politiques innovantes en lien avec
 - **l'économie de la connaissance**
 - **les parcours de vie flexibles et individualisés**

Rester vigilants et réalistes

- « *L'injonction à la posture anticipatrice, à la projection, à l'adaptation, développée implicitement ou explicitement par les politiques publiques, accroît encore l'écart entre certaines catégories de publics et les référentiels de vieillissement actif et en emploi élaborés* » (A.-M. Guillemart & J.P. Viriot Durandal, 2015-27)



- Un « Welfare Mix » est-il concevable en France ?