

Activités et travail dans une société de longue vie

Jean-Pierre Fragnière

www.jpfragniere.ch

Quel rapport entre une espérance de vie qui s'allonge et l'organisation du travail humain ? En quoi le fait d'avoir comme horizon l'âge de 90 ans et plus peut-il transformer nos regards et nos choix dans l'organisation et la gestion de nos projets professionnels ?

Le plus grand nombre de nos contemporains constatent et comprennent que leur parcours de vie est défini par au moins trois éléments déterminants : l'accélération des transformations techniques, la mobilité spatiale et l'allongement de la vie.

- On l'observe : le développement technologique accélère l'émergence de nouveaux biens et services ; il accélère l'obsolescence et la disparition d'une foule d'autres biens et services qui avaient trouvé toute leur place dans la vie quotidienne.
- La mobilité spatiale, après avoir concerné surtout les matériaux et les objets, affecte de plus en plus les femmes et les hommes appelés à suivre les fermetures et les ouvertures des marchés, donc les organismes de production et de distribution.
- L'allongement de la durée de la vie, fruit de conquêtes techniques et de la transformation des conditions de vie, induit un déplacement du temps de l'activité professionnelle dans le parcours de vie et fait apparaître de nouvelles périodes de l'existence qu'il faudra bien « occuper ».

Vivre ensemble longtemps

C'est à propos de ce troisième élément que nous proposons quelques pistes pour nourrir notre réflexion sur les rapports entre activité, travail et formation.

En deux mots. Les activités déployées à tous les âges de la vie se diversifient considérablement, en particulier sous l'influence des changements technologiques et de la mobilité géographique. Surtout, elles sont appelées à être *inventées* pour cette période de la vie que l'on appelle « troisième et quatrième âge ».

Le travail humain qui tend à se concentrer sur une période de plus en plus restreinte du parcours de vie est de plus en plus encadré par des contraintes de productivité, de performance, de flexibilité, d'adaptabilité et de célébration de l'individualisation des objectifs. Il est de plus en plus déterminé par un faisceau de règles modelées par les lois d'un marché très concurrentiel et anonyme.

Quant à l'allongement de la durée de la vie, il ouvre de nouveaux espaces qui ne sauraient être laissés en jachère et qui dégageront un champ nouveau aussi bien pour des activités que pour du travail dit « marchand ». Ce sont des années entières qu'il convient de « remplir » ; elles concernent des personnes à la fois nombreuses, compétentes, responsables et animées par un solide appétit d'action, de reconnaissance, de service et de présence reconnue dans et par la société.

Que vont faire ces retraités ?

Qu'est-ce qui pourra bien constituer le corps d'activités déployées par ces milliers de retraités qu'on veut voir actifs. On vient, symboliquement, de leur consacrer une année entière : *2012, l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarités entre les générations ?*

Sans doute, le plus grand nombre s'adonnera à des activités repérables et susceptibles de donner du sens et du contenu à la vie quotidienne ; mais, dans le même temps, la plupart sont tout aussi préoccupés par la sauvegarde de ce qu'ils appellent leur autonomie, par la peur d'être embrigadé dans une situation qui les étoufferait sous un flot de contraintes.

Ainsi, on entend s'exprimer diverses craintes : la peur de se « faire avoir », la peur du « qu'en-dira-t-on », la peur de se mettre un fil à la patte, la peur de la perte de statut voire de prestige, la peur d'être rattrapé par des fragilités physiques, la peur de devoir affronter un nouveau saut technologique, la peur de découvrir un hiatus entre l'offre et leurs aspirations, etc. Tout cela entraîne des attitudes que l'on peut qualifier d'ambivalentes ; elles s'étaient déjà manifestées explicitement dans de nombreux cercles de retraités à la suite de la publication du Rapport fédéral *Vieillir en Suisse* (1995).

Une nouvelle demande de services

L'émergence et surtout la croissance soutenue de cette nouvelle génération de retraités actifs et compétents va incontestablement induire quelques conséquences majeures dans le champ de l'organisation des activités humaines, mais aussi sur le marché du travail.

D'abord elle engendre une considérable demande de services dans les domaines aussi variés que la mobilité, les transports, les loisirs, les services à la personne pour ne pas parler de la consommation de luxe. Une part significative de cette nouvelle population dispose de ressources substantielles avec des appétits correspondants. Avec les ans, le recours au marché de l'entretien du corps, de la prévention et

du traitement des maladies va également connaître un développement significatif, en particulier dans les segments de la population qui peuvent formuler une demande solvable.

De nouvelles offres sur le marché du travail

Dans le même temps, on voit émerger une pression sur l'offre au cœur même du marché du travail. La légitime aspiration à exercer une activité et à exprimer ses compétences va engendrer un faisceau d'activités dans un champ plus ou moins formel qui peut s'étendre jusqu'à des activités exercées plus ou moins « au noir ».

Si des initiatives voient le jour pour promouvoir les solidarités entre les générations au cœur du marché du travail, on peut craindre des situations de concurrence, voire des formes de dumping salarial et social ; de nombreux retraités étant contraints ou désireux de mettre du beurre dans les épinards.

Dans ces conditions, la porte est ouverte à une accélération des clivages sociaux qui apparaissent déjà depuis des décennies et qui pourraient encore se renforcer. Dans ces conditions, on pourrait assister à un renforcement des inégalités sociales induites par ce beau succès que représente l'allongement de la durée de la vie.

Que faire ?

Face à ces lames de fond qui caractérisent les transformations des parcours de vie, il est opportun de consolider un certain nombre de prises de conscience et de les transformer en principes d'organisation.

1. D'abord, souligner le fait que cet allongement de la durée de vie, loin d'être une charge, constitue un **succès** majeur, fruit d'une longue conquête, un gisement de ressources susceptibles d'enrichir toutes les générations.
2. Contrer les **images désuètes** d'une retraite et d'une vieillesse faites de disqualification, de relégation, d'irresponsabilité et de dépendance.
3. Mettre en évidence les **contributions** multiples et diverses que les cohortes de retraités apportent à la vie sociale dans la sphère privée, les cercles familiaux et de proximité et à l'ensemble des organes institutionnels.
4. Reconnaître et promouvoir la transmission du **patrimoine** de savoir et d'expérience dont disposent les aînés ; à cet effet, les initiatives de promotion des **échanges** intergénérationnels sont légitimées à attendre un soutien explicite, y compris un certain nombre de coups de pouce matériels.

Les bonnes intentions ne suffisent pas

Pour atteindre de tels objectifs, il est évident que les déclarations d'intentions ne suffisent pas. Il faut parvenir à transformer l'image de la transition entre la vie dite *professionnelle* et le temps de la retraite, ainsi que le contenu de la vie quotidienne de toutes ces personnes qui construisent les 20 à 30 dernières années de leur parcours de vie. Des actions, aujourd'hui embryonnaires, doivent être développées sur plusieurs axes.

À titre purement indicatif et pour dessiner le large spectre des actions qui attendent d'être développées, on peut citer :

1. des initiatives d'information et **d'orientation** à diverses étapes des parcours professionnels,
2. un renforcement de l'information sur la **transition** entre activité professionnelle et temps de la retraite,
3. un débat ouvert sur les **activités** exercées au-delà de l'âge de la retraite légale, qu'elles soient bénévoles ou rémunérées,
4. l'information et la promotion des activités **d'entraide** autogérée,
5. des initiatives de **coopération** intergénérationnelle aux diverses étapes du parcours de vie,
6. des possibilités d'accès à des **formations** pour assumer efficacement ces divers engagements.

Un programme passionnant et rassembleur !

Jean-Pierre Fragnière est né en 1944, à Veysonnaz, en Valais, Suisse. Il est docteur en sciences sociales et pédagogiques (Université de Lausanne). Il a enseigné, entre autres, à la HES de Lausanne et dans les universités de Genève et de Neuchâtel. Il a assuré pendant 12 ans la direction scientifique de l'*Institut Universitaire Âges et Générations*. Parmi ses publications: « Les retraites : des projets de vie » - Le « Dictionnaire suisse de politique sociale » - le « Dictionnaire des âges et des générations ».

Jean-Pierre Fragnière
Professeur de politique sociale,
Ch. du Mont-Tendre 28, 1007 Lausanne
e-mail : info@jpfragniere.ch
Mobile : ++41 79 412 82 83
<http://www.jpfragniere.ch>