



En 2010, notre revue BIS intitulée « Vieillir : un projet de vie ? » (n° 162) abordait les multiples défis liés à la vieillesse, que ce soit en termes d'accueil et d'accompagnement, de citoyenneté, etc. Cette analyse poursuit la réflexion. A travers trois domaines, l'emploi, l'intergénérationnel et les maisons de repos, l'auteur pointe notamment l'existence de stéréotypes, certains bien ancrés dans notre société, qui ont pour conséquence de rogner furieusement la place réservées à ceux qu'on surnomme pourtant avec une respectueuse délicatesse nos « aînés »...

Des aînés totalement intégrés ?

Parfois considérés comme en dehors du « système », les « aînés » y participent pourtant bien. Non sans quelques difficultés. Petit tour de la question.

Le phénomène évolue lentement. Mais sûrement. Entre 2006 et 2013, la proportion de personnes âgées de 50 ans et plus en Belgique est passée de 35% à 37,1% de la population totale. Un chiffre qui devrait continuer à grimper.

Malgré cette évolution, l'image des « seniors » est parfois loin d'être parfaite. Une étude menée en 2013 par [Eneo](#) indiquait certes que l'« âgisme »^[1] L'âgisme regroupe toutes les formes de discrimination, de ségrégation, de mépris fondées sur l'âge.

des 511 répondants semblait relativement bas. Un signe encourageant. Pourtant, certains clichés semblent avoir la vie dure. « *D'un côté, la publicité propose un « modèle » de seniors ayant du patrimoine et profitant de la vie. Le tout pour vendre des produits. De l'autre, certains experts martèlent que les pensions vont poser problème* », explique Philippe Andrienne, secrétaire politique d'Eneo, autrefois appelée « Union chrétienne des pensionnés ».

Dans ce tableau, les aînés sont donc dépeints comme étant quelque peu « en dehors » de la vie « réelle », passifs ou jouisseurs. Ils représenteraient également un coût pour la collectivité. Pourtant, pour Philippe Andrienne « *beaucoup d'aînés sont aujourd'hui actifs. Ils restent des citoyens impliqués dans la société. Mais c'est une image qui est parfois compliquée à faire passer* ».



50 ans et plus : images tronquées !



Au boulot !

Les aînés participeraient donc bien au fonctionnement du monde qui les entoure. Et pour une bonne partie d'entre eux, cette participation passe notamment par le travail. « *Nous considérons que ce qu'on appelle les aînés correspond en fait aux 50 ans et plus. La première « strate » de ceux-ci, de 50 à 67 ans, est encore au travail* », ajoute Philippe Andrienne.

En Belgique pourtant, la situation des « travailleurs âgés » est loin d'être parfaite. Notre pays compte en effet un taux d'emploi des personnes âgées (55 à 64 ans) bien plus faible que la moyenne européenne. En 2013, celui-ci s'élevait à 41,7% pour la Belgique, contre 50,2% pour l'ensemble de l'Union européenne.

Dans son baromètre de la diversité de 2012 consacré à l'emploi, [le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme](#) dresse quelques constats interpellants. Près de la moitié des responsables des ressources humaines interrogés par le centre affirmaient que l'âge d'un candidat exerce une influence sur la sélection finale lors d'un entretien d'embauche. Plus préoccupant encore : d'après le Centre, les personnes de plus de 45 ans courraient un grand



risque de discrimination au moment de l'invitation à un entretien d'embauche. La probabilité pour un travailleur « âgé » de subir un désavantage discriminatoire, c'est-à-dire de ne pas être invité à cet entretien alors que le candidat jeune reçoit l'invitation, serait de 7 à 8 points de pourcentage plus élevé !

Ici aussi, les clichés ont la vie dure. Les « travailleurs âgés » seraient moins flexibles, plus lents, peu adaptatifs, pas intéressés par les nouvelles technologies. Leur coût pour l'employeur, surtout, serait disproportionné par rapport à leur rendement. Une situation préoccupante alors que l'âge de l'« obsolescence » d'un travailleur interviendrait de plus en plus tôt. « *Nous comptons parmi nos membres des structures représentant des personnes de 40 ans et plus, rejetées à cause de leur âge* », explique Anne-Sophie Parent, secrétaire générale [d'AGE platform Europe](#), un réseau européen regroupant près de 167 organisations de personnes âgées de 50 ans et plus. « *Nous nous disons parfois en rigolant que les travailleurs sont jeunes jusqu'à 35 ans et vieux à 40. Cela laisse peu de place pour les personnes d'âge moyen* », continue-t-elle.

Une méconnaissance législative ?

Comment expliquer cette situation ? Pour beaucoup d'intervenants, le facteur « culturel » jouerait un rôle. Un facteur influencé par les politiques mises en place depuis plusieurs années. « *Les employeurs belges connaissent mal la législation en matière de discrimination à l'emploi*, explique Amélie Hosdey-Radoux, chargée de projets et responsable d'analyse et d'études à [Espace Seniors](#), une association partenaire de Solidarité-Mutualité Socialiste. *Ils sont également assez peu au courant de ce qui existe comme aides de l'État pour l'embauche ou le maintien à l'emploi des aînés. On communique beaucoup à propos des aides pour les jeunes, mais pas vraiment pour les plus âgés.*»

Autre politique citée : les prépensions. « *La Belgique, comme la France, est un pays qui favorise les prépensions afin de « laisser la place aux jeunes ».* On voit le marché du travail comme un vase clos. Il faut que les vieux partent pour faire de la place aux plus jeunes. Cette analyse peut être correcte au niveau micro, comme au sein d'une administration. Mais pas au niveau macro », détaille Anne-Sophie Parent.

Résultat : beaucoup d'employeurs et de travailleurs plus « jeunes » auraient tendance à voir les travailleurs « âgés » comme des individus n'attendant qu'une chose, prendre leur retraite. Un constat confirmé par une étude qualitative réalisée en 2012 par Ipsos pour le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Des travailleurs ont été interrogés. Il est ressorti des entretiens qu'« *aujourd'hui, les plus âgés sont (...) avant tout perçus comme des travailleurs qui souhaitent arrêter de travailler avant l'âge actuel de la*



pension fixé à 65 ans », peut-on lire dans le document. Le système de la prépension engendrerait davantage, toujours d'après la même étude, « la perception d'un travailleur plus âgé qui a besoin de plus de temps pour apprendre quelque chose de nouveau, qui a plus de difficultés à utiliser les nouvelles technologies et qui a des capacités cognitives plus limitées. L'existence de ce système semble aussi contribuer à favoriser l'image d'un travailleur plus âgé qui souhaite arrêter de travailler avant l'âge de la pension et qui est plus heureux lorsqu'il réduit ses activités professionnelles ».

Les conséquences de cette image seraient nombreuses. Outre celles déjà citées plus haut, l'accès à la formation continuée revient régulièrement sur la table. « À partir d'un certain âge, on considère qu'il n'est plus nécessaire d'investir dans le travailleur. Alors que faire de la formation continuée est un facteur de motivation pour lui », continue Amélie Hosdey-Radoux.

Pour Anne-Sophie Parent, la crise aurait aussi bon dos. Alors que la situation de l'emploi des plus de 50 ans avait tendance à s'améliorer avant 2008, les années difficiles qui ont suivi ont provoqué un retour en arrière. Les grandes restructurations, souvent basées sur des départs à la retraite anticipés, sont passées par là. « Tout le monde y a trouvé son compte. Les employeurs s'y sont engouffrés, parfois en arguant qu'il pouvait s'agir des dernières possibilités avant qu'un changement de politique ne survienne. Et les travailleurs l'ont fait aussi, même s'ils n'étaient pas contents. Pour eux, un tien valait mieux que deux tu l'auras... »

Des initiatives

Face à cette situation, les initiatives ne sont pas légion. Mais elles existent. Du côté d'Espace Seniors, une campagne sera lancée à partir du 1er janvier 2015 sur le thème de la discrimination des plus de 45 ans. Elle s'adressera aux employeurs du secteur privé et public. Une conférence devrait avoir lieu sur ce thème en mai ou juin de la même année. Elle sera suivie de recommandations remises au pouvoir politique.

À Bruxelles, un projet pilote a eu lieu d'avril à septembre 2014. Il a été financé entre autre par le cabinet de l'ancienne ministre de l'Emploi Céline Fremault (CDH) et soutenu par la Stib ou encore Beci. Son nom : [50s@work](#). Porté notamment par Jean-Luc Louis, un dirigeant de PME « issu du monde des affaires », il a réuni un peu plus de trente Bruxellois âgés de plus de 45 ans « et de tous profils professionnels ». « Certains n'avaient aucune qualification », explique Jean-Luc Louis.

L'objectif du projet « était d'offrir quelque chose d'un peu différent. Il s'agissait de les remettre dans un modèle de mini-entreprise, avec une envie de se projeter à nouveau en



avant. Après quelques temps de chômage, ces aînés perdent confiance en eux, perdent des liens sociaux et se retrouvent à garder leurs petits-enfants alors que cela ne constituait pas un choix », explique Jean-Luc Louis. Divisés en quatre groupes de huit personnes, ces « aînés » ont du se donner un objectif... et l'atteindre. Au programme : des convocations, des plannings, des réunions, des horaires à respecter, des PV à rédiger, des formations à suivre... Pour Jean-Luc Louis, le projet a eu le mérite de leur mettre le pied à l'étrier. « Cela leur a aussi permis de se repositionner par rapport aux employeurs. D'un seul coup, ils n'étaient plus des demandeurs d'emploi âgés. Ils étaient membres d'un groupe de travail. C'était aussi une manière pour eux d'être en contact avec le monde réel, de se créer à nouveau un réseau. » À la fin du projet, 13 personnes sur les 35 impliquées avaient trouvé du travail. Deux se trouvaient en formation complémentaire. Et deux autres avaient repris des études. « Je ne pense pas que ce soit uniquement grâce au projet, mais cela les a aidés », plaide Jean-Luc Louis.

Vous avez dit intergénérationnel ?

Les clichés concernant les aînés – ainsi que leur situation sur le marché du travail – peuvent-ils engendrer des effets pervers ? Certains intervenants s'inquiètent en tout cas de l'émergence d'une forme de « guerre des générations » entre « jeunes » et « vieux ». « À l'heure actuelle, les tensions sont exacerbées par la crise et par le fait que le système social est menacé », analyse Valérie Beckers, coordinatrice de [Courant d'âges](#), une « plate-forme de l'intergénération ». « Les jeunes râlent sur les vieux qui ne leur laisseraient pas leur place. Ils doutent de pouvoir un jour eux-mêmes bénéficier d'une pension. Les aînés regardent quant à eux les jeunes comme des gens n'ayant pas dû souffrir, etc. »

Pour apaiser ces tensions, l'intergénérationnel aurait, pour Valérie Beckers, un rôle à jouer. Mais qu'est ce que l'intergénérationnel ? « Il s'agit de créer du lien afin de briser les stéréotypes entre les âges. Pour cela, il faut faire de l'échange et de la rencontre entre les gens. Le plus souvent par le biais d'un animateur favorisant ces relations qui doivent s'effectuer de manière volontaire. » Sur le site « [Intergénération.be](#) » qu'elle administre, Courant d'âges reprend près de 200 organismes impliqués dans l'intergénérationnel en Belgique francophone. Parmi eux, on trouve notamment l'asbl « [Entr'âges](#) », située à Bruxelles. Côté aînés, cette structure travaille principalement avec des maisons de repos. Côté jeunes âgés de 18 ans maximum, il s'agit d'écoles ou d'AMO. Au programme : des activités intergénérationnelles pouvant prendre la forme de projets radios entre jeunes et aînés. Ou encore des rencontres philo. Le tout pour des projets à relativement long terme. « Même pour les projets plus courts, il y a cinq ou six rencontres. Il faut qu'un lien s'installe »,



explique René Duchâteau, secrétaire d'Entr'âges. La précision est importante : l'intérgénérationnel a le vent en poupe « *et on voit parfois émerger des projets intergénérationnels « tarte à la crème »* », explique Valérie Beckers. « *Une maison de repos privée va faire venir une école pour Noël, sans lendemain. Il ne s'agit pas d'intérgénérationnel* », déplore-t-elle.



Pour les aînés, l'apport de ce genre d'activités tient de l'évidence. René Duchâteau évoque la possibilité d'un contact, d'un regard qui s'allume. Pour les jeunes, il s'agit également de se rendre compte « *que les aînés ont encore quelque chose à apporter* ». Beaucoup d'entre eux sont d'ailleurs bénévoles ou volontaires. Entr'âges dispose ainsi d'aînés actifs servant d'intermédiaires entre personnes âgées et jeunes lors d'activités intergénérationnelles. Un volontariat que l'on retrouve également du côté d'Eneo. « *Nous comptons 40 000 membres, répartis en section locales, explique Philippe Andriane. Ces sections créent toutes sortes d'actions de lien social sur le terrain.* » Eneo le martèle : les aînés sont encore actifs dans la société. « *Une bonne partie des associations sont gérées par des Conseils d'administration composés d'aînés. Les plus de 50 ans s'occupent de leurs petits-enfants et de leurs parents. En accueillant des enfants, en faisant des écoles de devoir, les aînés font aussi de l'intergénérationnel* », argumente le secrétaire politique d'Eneo. Avant d'assener : « On



oublie que la sécurité sociale est aussi intergénérationnelle. Les jeunes travailleurs financent les pensions des plus âgés, certes. Mais les travailleurs âgés payent également les études des plus jeunes. Et ceux qui ne sont plus « actifs » ont cotisé toute leur vie. »

Notons qu'Eneo prépare aussi un programme d'actions qui débutera en janvier 2015. Pour s'étaler sur deux ans. Son objectif : réfléchir à propos de la solidarité intergénérationnelle. « *Notre objectif est de montrer que la solidarité intergénérationnelle est importante, qu'elle existe déjà à différents niveaux. »*

Pour René Duchâteau, certains projets intergénérationnels se heurteraient pourtant à certains problèmes. « *Jusqu'il y a peu, les demandes d'activités étaient trop nombreuses, nous devions parfois refuser. Aujourd'hui, c'est l'inverse. Nous en sommes à nous demander si nous n'allons pas devoir faire un travail de démarchage. »* Pour le secrétaire d'Entr'âges, cette situation vient du peu de moyens dont disposent certaines maisons de repos. « *Il y a aujourd'hui une surpopulation dans les maisons de repos, liée au manque de personnel. Dans certaines d'entre elles, l'équipe a à peine le temps de s'occuper des besoins « de base » des résidents. Elle peut être réceptive au fait de participer à des projets intergénérationnels, mais elle n'a tout simplement pas le temps. Cela demande en effet un certain investissement de toute l'équipe. »*

« La maison où les gens tombent »

La situation dans les maisons de repos serait-elle mauvaise ? Et cela pourrait-il avoir un effet sur la participation des résidents de ces maisons ? Pour René Duchâteau, un constat est en tout cas clair : « *Les gens entrent de plus en plus vite en maison de repos. Souvent parce qu'il n'y a pas d'autres solutions. »* Un constat qui pourrait expliquer lui aussi la surpopulation constatée au sein de ces institutions. Pourtant, pour Philippe Andrianne « *on ne pourra jamais créer assez de places pour accueillir tout le monde. C'est pour cela que nous prônons le fait d'insister sur l'accompagnement à domicile ».*

Il n'empêche, le secrétaire politique d'Eneo concède qu'il existe pour l'heure une recrudescence d'intérêt pour la participation des résidents en maison de repos. Notamment en ce qui concerne le droit de vote lors des élections. « *Avant, les certificats médicaux étaient légion. Ou bien on fonctionnait par le biais de procurations. Aujourd'hui nous insistons sur le vote, nous avons d'ailleurs adressé un courrier aux communes à ce sujet. Des maisons de repos ont pu disposer de bureaux de votes dans leurs locaux »*, explique-t-il.

Au [Domaine des Rièzes et Sarts](#), situé à Couvin, on porte également une attention particulière au droit de vote. Il faut dire que l'approche de cette maison de repos est un peu particulière. « *Nous ne sommes pas un hôpital, nous sommes un lieu de vie où la vie doit*



continuer. Nos résidents sont des humains, parfois accessoirement malades. Mais nous ne sommes pas un hôpital décentralisé », explique Dominique Bigneron, son directeur. Ici tout se fait donc en suivant les rythmes et besoins des résidents. « Si l'un d'entre eux a envie de faire la grasse matinée, on va le laisser dormir. Pas question de le réveiller. Et il pourra bénéficier de son petit déjeuner au moment de son réveil », illustre notre interlocuteur, qui poursuit. « Seul les adultes savent ce qui est bon pour eux. Nous ne sommes pas là pour dicter leurs choix aux résidents. Mais pour les accompagner. »

Cette approche, Dominique Bigneron la doit à son passé professionnel de kinésithérapeute. Un passé au cours duquel il a pu voir *« tout ce qui peut exister en termes de maltraitance organisationnelle »*, notamment en maison de repos. *« Cela concernait aussi le personnel. Or, je pense que du personnel maltraité, va maltraiter les résidents. »* Pour Dominique Bigneron, la maltraitance passe notamment par le fait de déposséder les aînés de leurs pouvoirs décisionnels. *« Le secteur a fonctionné jusqu'ici dans un paradigme scientifique, en disant aux résidents « Je sais ce qui est bien pour vous ». Pour nous, nous souhaitons être dans un paradigme humaniste où l'on écoute les résidents. Il s'agit d'un basculement intellectuel »,* continue le directeur. Au programme de ce paradigme : mixité, autonomisation, respect des libertés, citoyenneté, égalité et droit au risque. Droit au risque ? *« On nous caricature parfois en disant que nous sommes la maison de repos où on laisse tomber les gens »,* déplore Dominique Bigneron. [\[Lire à ce sujet l'article « Vieillir au risque de la vie : notre société serait-elle trop préventive? », réflexion de J.-M. Longneaux, philosophe, in \[BIS n°162, pp. 26-27.\]\]](#)

Pourquoi cette « réputation » ? Rièzes et Sarts compte près de 80 résidents. Parmi eux, environ 35 « désorientés » souffrant notamment de la maladie d'Alzheimer. *« Avec ces résidents, nous essayons de pratiquer la « contention zéro » »,* explique le directeur. Dit d'une autre manière, les résidents désorientés ne sont pas attachés et sont libres de leurs mouvements. *« Regardez cette dame, chuchote Dominique Bigneron en avisant une résidente déambulant de manière quelque peu aléatoire dans le restaurant de la maison de repos. Elle est déjà tombée, elle tombera sûrement encore et en mourra peut-être. Mais au moins, elle aura vécu. »*

Quelques instants plus tard, un homme s'approche. Visiblement désorienté lui aussi, il porte un badge sur lequel son nom et un numéro de téléphone sont inscrits. *« Il a tendance à aller se promener. On l'a déjà retrouvé au village. C'est pour cela qu'il porte ce badge »,* explique le directeur. Au Domaine, les portes sont ouvertes jour et nuit. Les résidents sont libres d'entrer et sortir. À contrario, ils possèdent chacun une chambre qu'ils peuvent personnaliser



et pour laquelle ils disposent d'une clef pour la fermer s'ils le souhaitent. Une philosophie qu'il faut expliquer aux résidents et aux familles. « *Certaines personnes ne viennent pas ici pour le projet, mais parce qu'elles ont besoin d'une place. Des familles sont inquiètes parce que leur parent pourrait tomber. Je leur demande alors si elles souhaiteraient être attachées pendant une année de leur vie...* », souligne Dominique Bigner. Le projet est aussi astreignant pour le personnel. « *Certains ne pourront jamais se faire à notre fonctionnement. Il faut beaucoup de souplesse, mais aussi de vigilance, de conscience professionnelle et d'organisation.* »

La liberté des résidents connaît cependant quelques limites. « *Il y a des balises dues à la vie en collectivité. Si un désorienté hurle, au bout d'un moment nous allons le mettre un peu plus loin* », détaille Dominique Bigner. Notre interlocuteur évoque aussi les conseils de résidents se tenant tous les trois mois en maison de repos. Des conseils qui permettent aux résidents de s'exprimer, de faire des remarques, des propositions. Pour Dominique Bigner, ils sont cependant « *de faux lieux de démocratie. La démocratie est dans ce qui est fait des remarques* ». Ici aussi, le directeur pose certaines limites. Pas question de revenir sur les valeurs fondatrices de la maison. « *En vivant ici, les résidents participent en prenant leur vie en main, en la vivant. Pas en modifiant les valeurs de la maison* », conclut Dominique Bigner. Une opinion que nous confirmera Marguerite Capelle, résidente de Rièzes et Sarts. « *Je suis partie de chez moi sans regrets, même si ma fille a essayé de m'en dissuader. Ici, je me sens bien et j'ai l'impression d'être plus autonome qu'à la maison...* »

Julien Winkel, pour le CBCS asbl (12/12/2014)

