

CHAPITRE 9

LE QUATRIEME PILIER – A LA CONQUETE DE 15 ANS DE VIE

Depuis une dizaine d'années, la notion de capital humain est devenue de plus en plus populaire chez les économistes. A la bonne heure ! On entend par capital humain le fait que tout être humain est dépositaire d'un capital personnel fait d'expérience, de connaissances, d'intelligence et d'esprit. C'est la première des ressources. C'est le point de départ de tout ce qu'on appelle processus de civilisation, bien qu'il soit encore loin d'avoir atteint un niveau acceptable. C'est le facteur principal de production économique, mais aussi artistique, technologique, scientifique et sociale.

Dans ce sens très large, nous sommes donc tous des capitalistes, plus au moins dotés. Et l'on peut extrapoler l'idée que ce capital humain est celui qui a poussé l'homme primitif à tailler une pierre pour en faire un couteau, puis à faire du feu, à inventer ensuite la roue, jusqu'au violon, à l'avion, aux télécommunications, à travers une longue série de civilisations et de formes d'art. Sans oublier les moments de crise, les guerres, les désastres naturels et ceux provoqués par notre espèce. Mais, jusqu'ici, on s'est repris.

Pendant la Révolution Industrielle, une forme spéciale de capital a pris naissance, celle représentée par l'accumulation de l'argent. Ce phénomène a une origine simple à comprendre : l'homme de la Révolution Industrielle avait besoin de se consacrer de plus en plus à la fabrication des outils pour rendre plus efficaces toutes les activités économiques. Un arc et une flèche primitifs sont fabriqués en peu de temps. Faire une locomotive, c'est plus long. Un problème « logistique » se pose : on ne peut pas consommer des outils, mais ceux qui les fabriquent doivent quand même survivre. Donc il faut prélever – ou épargner – une partie de la consommation courante, pour que tout le système puisse fonctionner. L'argent a été indispensable pour pouvoir opérer ces transferts. L'épargne sous forme monétaire devient « capital » pour l'investissement, pour pouvoir produire des outils.

La notion de capital humain nous propose d'ailleurs à nouveau implicitement l'idée de la valeur humaine de l'activité économique, telle qu'elle était définie par Adam Smith, le fondateur de la première théorie cohérente de l'économie, il y a plus de deux siècles.

Aujourd'hui, le capital monétaire subit l'évolution de l'économie. Tant que l'on vivait la période d'or de la Révolution Industrielle, l'essentiel était de pouvoir organiser l'investissement productif. Aujourd'hui, dans une économie dominée par les activités de service, l'épargne est utilisée de plus en plus pour faire face à des coûts de « réparation et d'entretien », pour payer les frais des maladies, les retraites, les accidents, les risques naturels et humains. Il s'agit surtout de réserves accumulées par une grande variété d'institutions d'assurance ou de sécurité privées et publiques. La référence pour l'utilisation du capital monétaire n'est plus seulement l'investissement en biens de production, mais de plus en plus dans des activités d'« entretien », basées sur des frais à venir pour des événements plus ou moins probables.

Mais revenons aux êtres humains, au capital que nous représentons, en tant qu'individus et en tant que collectivité. Nous sommes tous donc fondamentalement capitalistes au départ. La grande question est de savoir si ce capital a des chances de se développer, de s'enrichir. Le capital humain peut s'épanouir sous différentes formes et dans différentes conditions. Il peut-être gaspillé, à la fois par des contraintes sociales étouffantes ainsi que par notre propre manque de volonté.

Il y a un gaspillage du capital humain que ce livre a l'ambition de dénoncer, c'est celui de toute la population qui entre 60-65 ans et 80 ans est encore aujourd'hui trop souvent classée dans la catégorie des « vieux ». C'est un gaspillage patent qui, compte tenu des changements dans le cycle de vie des personnes, ne devrait plus être toléré.

Nous reprenons donc ici le plaidoyer du premier chapitre, de la lettre ouverte, pour que les attitudes changent. C'est un double combat. D'un côté, dans la grande majorité des cas, la société dans laquelle nous vivons est organisée dans la pratique de tous les jours ainsi que dans ses réactions psychologiques en fonction des vieilles habitudes qui classent ceux au-delà de 65 ans parmi les « vieux », c'est-à-dire des personnes qui sont plus ou moins « hors circuit ». On nous a tellement dit et répété pendant des décennies qu'à 65 ans on était « vieux », que nous sommes souvent tentés de le croire.

Etant soumis à cette pression, nous risquons parfois d'assumer ce rôle de « vieux » qui correspond en fait à des préjugés sociaux, mais de moins en moins à nos propres possibilités, à la valeur réelle de notre propre capital. Certes, ce n'est pas toujours facile et les choses ne vont pas de soi. Il faut accepter une certaine diminution de force et de capacité physique, mais est-ce qu'un joueur de tennis à 30 ans est « vieux » parce qu'il ne peut plus gagner des tournois face à un jeune de 18 ans ? C'est pourquoi d'ailleurs, en profitant des possibilités de la société et de l'économie modernes fondées sur

les activités de service, il est essentiel de considérer le travail à temps partiel ou à mi-temps comme la véritable base de l'occupation.

Si les très jeunes font souvent des fautes – comme on le dit – d'inexpérience, les personnes plus âgées doivent absolument être capables de se débarrasser de tout penchant vers les fautes de « sur-expérience ». Il s'agit de tous les cas où l'ainsi dite expérience sert d'excuse pour ne pas écouter ou envisager d'autres perspectives. Il faut savoir toujours sélectionner : Le carrosse à cheval est très bien, comme le fait d'aller en gondole à Venise et il faut préserver les deux, mais pas au point de condamner tout autre moyen de transport. Il faut saisir l'événement des nouveaux ordinateurs pour se faire expliquer comment ils fonctionnent par les jeunes : quelle occasion d'instaurer un dialogue de confiance entre les générations et de se sentir tous plus « productifs ».

Un jour, il y a quinze ans, j'attendais le bus à une station derrière laquelle se trouvait une école de voile. Dans la vitrine, il y avait une grosse pancarte disant « Apprenez à naviguer à la voile – tout de suite ! ». Le bus n'arrivait pas et je suis entré dans le magasin. Pourquoi pas, après tout, et je me suis inscrit. Franchement, je n'avais pas prévu que, au moment de la première leçon, tous les autres élèves auraient moins de 16 ans. Ils étaient un peu étonnés, mais fiers de faire toutes les manœuvres plus vite que moi. Un peu lent, le « vieux ». Mais, pourquoi pas, j'étais fier d'avoir défié, sans y penser, une habitude et une attitude. Un petit sourire amusé compensait mes rigidités.

Et j'ai très bien passé l'examen final, malgré un temps déchaîné sur le lac, qui n'avait même pas permis au policier de monter sur le bateau. Je faisais justement toutes les manœuvres très lentement.

Apprenons donc, à l'âge mur, à éliminer certaines expériences ou attitudes acquises qui sont comme du ballast qui bloque nos possibles envolées. Les jeunes aussi doivent apprendre. Profitons donc ensemble de l'occasion. A nous d'accepter, dans le cadre de nos limites reconnues, toutes les possibilités qui s'ouvrent. Et commençons par adapter les moyens d'apprentissage à nos besoins. Par exemple en explorant les possibilités de la « Double Hélice ».

*** *La « Double Hélice »*

La première partie de ce chapitre est concentrée sur la nécessité d'une modification en profondeur des attitudes vis-à-vis des classes d'âge au-delà de 60-65 ans.

Les prochains paragraphes sont dédiés à une série de propositions qui résument le contenu de deux livres auxquels j'ai contribué : le premier – déjà mentionné – écrit avec Patrick Liedtke, sur « Le plein emploi dans l'économie de service » (Economica, Paris, 2000), et surtout « La Double Hélice » qui vient d'être terminée en anglais, avec la contribution principale de Mircea Malitza, membre du Club de Rome, qui a fêté récemment ses 75 ans.

L'image de la double hélice se réfère à la structure de l'ADN, élément biologique constitutif des êtres vivants. Nous l'utilisons ici pour souligner l'interaction croissante dans notre vie entre les activités productives (comme le travail) et la formation (apprentissage et éducation). Toutefois, il faut aussi souligner le fait que, tandis que l'hélice génétique est une donnée fixe pour chaque individu, la double hélice de l'apprentissage et de la pratique est continuellement en phase de construction et subit plusieurs modifications dans son orientation.

Une histoire personnelle peut mieux orienter le lecteur. Jean est le fils d'un matelot, né et ayant vécu jusqu'à l'adolescence sur la côte atlantique. La vocation familiale a été tellement forte qu'à l'âge de 16 ans, après avoir suivi l'école de base de 6 à 14 ans, suivie de deux ans de formation technique, Jean s'embarque sur un bateau de pêche. Pendant deux ans à la mer, il travaille et apprend tout ce qui relève des installations mécaniques et du fonctionnement des voiles.

A l'âge de 18 ans, il retourne à l'école, finit sa formation secondaire et suit un bref cours de pisciculture. Trois ans plus tard il obtient un travail dans une ferme d'aquaculture où il reste pendant trois ans. Il s'inscrit ensuite dans un collège de biologie marine et étudie pendant deux ans. Entre 26 et 30 ans, il travaille pour un Institut gouvernemental d'écologie marine et complète ses études universitaires. Son expérience lui permet de travailler pendant cinq ans dans un institut de recherche et le tout est couronné par deux ans d'études pour obtenir un doctorat.

A l'âge de 40 ans, Jean commence à enseigner dans un collège, où il a aussi l'occasion de suivre pendant un an un cours d'économie sur la pisciculture. Pendant les cinq années suivantes, il travaille comme consultant avec une entreprise de produits de la mer. Il la quitte ensuite pour former sa propre entreprise et se met à étudier la muséographie, jusqu'à devenir directeur d'un aquarium entre l'âge de 55 et 60 ans. Un pays en voie de développement lui demande de mettre sur pied une institution analogue et il y consacre deux autres années. Cette dernière expérience le pousse à étudier l'économie des pays en voie de développement et – pendant une année – il devient consultant d'un gouvernement pour le développement durable. A l'âge de 65 ans, il devient professeur associé dans une université importante de son pays. Ensuite, il travaille comme bénévole pour une Organisation Non Gouvernementale sur des projets de développement. De 71 à 75 ans, il devient président d'une fondation qui traite de ces mêmes projets. Enfin, il devient président d'un département d'une Académie d'océanographie.

Voilà donc un trajet de 60 ans de vie active : il a changé d'orientation dans son activité au cours des vingt dernières années, il a entrepris sept démarches séparées de formation, il a changé de travail treize fois, pour un total de 48 ans. Il a aussi fait du travail bénévole. Où peut-on trouver des références sur ce type de trajets dans les statistiques sur la mobilité du travail ? Ou dans celles concernant la formation ?

Bien sûr, il s'agit ici d'un cas privilégié. Encore qu'une bonne partie du privilège provienne de la volonté de Jean d'exploiter à fond son capital personnel et de le développer. Mais il faudra aussi admettre que la clé de l'affaire repose essentiellement sur l'interconnexion des activités de travail et sur la formation. En outre, la durée du cycle de vie active de Jean permet de voir le lien qui se crée entre lui et l'évolution de toute la société. Une société qui, en offrant vingt ans de plus de vie active, permet aux individus de s'épanouir et au corps social de mieux s'organiser. Voilà une direction à suivre pour les politiques économiques et sociales, pour que cette transition – au milieu de laquelle nous nous trouvons déjà – ne se transforme en désarroi, au lieu de faire valoir l'énorme gain en capital humain qu'il est possible de réaliser.

**** Le travail à temps partiel*

On comprendra à ce stade un peu mieux peut-être pourquoi la notion et la pratique du travail à temps partiel ou du travail à mi-temps, constituent un point de repère clé pour l'organisation d'une vie active qui peut couvrir entre 40 et 60 ans, voire plus.

A partir de 60 ans, avec en moyenne vingt ans d'espérance de vie, il devrait être évident pour tout le monde qu'il faut s'assurer un minimum de travail rémunéré, comme ressource complémentaire de tous les autres revenus, y compris les pensions de retraite. Le maintien d'une activité « productive » (qui donne des résultats pour soi et/ou pour les autres), pas nécessairement rémunérée, constitue en tout cas une contribution à la création du bien-être et de la richesse dans une économie de service. Mais encore et surtout, il est un facteur clé pour garder une bonne santé physique et mentale, on ne le dira jamais assez. Le livre « Le plein emploi dans l'économie de service » traite en détail ces questions.

En gardant à l'esprit la perspective de la « double hélice », concentrons-nous dans les prochains paragraphes sur le grand débat qui a fait surface depuis au moins trente ans sur le concept et les pratiques de la formation permanente. On est parti d'une conception ancienne selon laquelle la vie était organisée dans des cadres bien séparés et distincts : d'abord une période de formation de dix à dix-huit ans, institutionnalisée autour des écoles et des Universités, suivie d'une période de trente à quarante ans de « travail », suivie d'une « retraite », qui il y a à peine un siècle ne laissait pas beaucoup de temps disponible pour en jouir, compte tenu des taux de mortalité.

Ce schéma a été bouleversé non seulement par l'allongement de la durée de vie de chacun, mais par le rythme d'évolution de la société et l'accroissement des connaissances. Le tout, couronné par la multiplication des moyens de communication.

Il est tentant pour certains de dire que nous sommes de plus en plus esclaves de la technique. Mais la technique ne marche que par notre volonté de la

manipuler et de l'utiliser. Que l'on pense à l'invention du piano-forte. Jamais Beethoven n'aurait pu inventer sa musique sur une spinetta ou une guitare. La nouvelle technologie lui a ouvert un nouvel horizon qui lui a permis de créer des chefs-d'œuvre. Prenons donc les nouvelles techniques et technologies du bon côté : il y a de la place pour de nouveaux Léonard de Vinci ou des Beethoven qui pourraient sortir l'inattendu de génie à partir des nouvelles possibilités.

Dans le domaine de la formation et de l'enseignement, les nouvelles technologies ouvrent probablement le chemin pour les plus grandes et utiles des innovations – pour le public le plus large – notamment en matière de « double hélice ». Que l'on travaille ou que l'on étudie, on utilise de plus en plus les mêmes instruments : les ordinateurs, sans qu'il soit toujours nécessaire pour les « étudiants » d'aller à l'école et pour les « travailleurs » d'aller à l'usine. Les lieux de travail ou d'enseignement tendent à se confondre avec les lieux de vie.

Il est bien vrai que les institutions d'enseignement ont – ou devraient avoir – comme but principal de former des citoyens capables d'avoir un jugement autonome et indépendant. Mais pour cela il faut qu'ils sachent appliquer leurs capacités de jugement à la réalité du monde du travail dans le sens le plus large. L'institution d'enseignement devient très conservatrice si elle pense à maintenir une zone de contrôle exclusive, sans s'ouvrir largement aux expériences « pratiques » (dites « empiriques »). Sous cet aspect, la formation fournie par les entreprises est souvent bien moins partisane qu'on ne le dit.

Il y a vingt ans environ, j'avais déjà rendu visite au Japon à l'école de formation d'une très grande entreprise d'appareils de télévision et de vidéo. Je m'attendais à voir des programmes très spécialisés. Plus de la moitié concernait des cours de géographie, d'histoire, de culture au niveau mondial. Cela ne correspondait pas à l'image que j'avais dans la tête et qui est encore souvent véhiculée dans des articles écrits rapidement. En effet, me dit le responsable de ce cours, il est plus important d'avoir des collaborateurs ayant une bonne formation de base, plutôt qu'une formation très spécialisée. Avec des changements de technologie, ce sont les premiers qui pourront plus facilement s'adapter.

La démocratie avance dans les entreprises, peu à peu, sans qu'on en parle. Le niveau croissant d'information et surtout de formation de tous les collaborateurs leur donne des marges de plus en plus grandes d'autonomie. J'ai bien observé cela dans l'industrie chimique. Plus la nécessité des connaissances augmente à tous les niveaux, plus les simples « exécutants » diminuent en nombre pour devenir de véritables – et indispensables – collaborateurs. Certes, il y a beaucoup de chemin à faire, mais la voie est ouverte et les perspectives sont bonnes. A condition de bien exploiter toute possibilité pratique et théorique de formation.

Dans le cas de la « Double Hélice », on mène un combat sur un autre front très délicat à traiter. Celui de la formation par discipline, contre une for-

mation tenant compte avant tout des problèmes à résoudre. Dès que l'on traite un problème, quelle qu'en soit la nature, ce dernier demande toujours des solutions interdisciplinaires. Pour construire une maison, on a besoin de fondations, de tuyaux pour l'eau, de câbles électriques, de fenêtres, de salles de bains, de chambres et de centaines d'autres choses disparates. Aucune partie ne peut être utile si elle ne s'intègre pas dans le tout : un tuyau ou un câble dans une paroi, une chambre sur une dalle, une peinture sur un plafond etc. Rien de nouveau donc, sinon que la formation traditionnelle favorise trop souvent l'enseignement par discipline et laisse à la « pratique » l'intégration des différentes parties.

Les tenants de la formation par discipline ont raison, du moins en partie, lorsqu'ils proclament la nécessité de connaître une chose à fond. Il y a danger d'être superficiel et c'est pour cela qu'existent les spécialités, qui d'ailleurs se multiplient dans les domaines de la technologie comme dans celui des activités juridiques. Mais, à partir d'une spécialité, et en pensant au cas de Jean, on comprend encore mieux alors la nécessité ainsi que la possibilité d'étapes de formation successives, où différentes voies s'ouvrent comme dans le cas du jeu de dominos. Dans ce dernier, la moitié d'une fiche a par exemple le numéro 5, mais l'autre moitié peut être un 3 ou un 7. La formation est comme un arbre qui pousse des branches dans différentes directions : à chacun de suivre les branches qui lui ouvrent les meilleures perspectives.

Ceci dit, on parle d'interdisciplinarité depuis des décennies, mais – surtout au niveau des institutions de formation – le mot ne correspond que très rarement au fait. Surtout, dans le cas d'un certain nombre de disciplines, on continue à ériger des barrières qui bloquent finalement la possibilité de mieux juger et faire.

C'est pourquoi, dans les propositions de la « double hélice », l'on privilégie et l'on propose un système de formation par « modules », qui intègrent les connaissances spécifiques de chaque aspect d'une question, avec la solution d'un problème. Ces modules devraient naturellement pouvoir exploiter au maximum les possibilités de la révolution informatique et de la communication, et être facilement accessibles sur le lieu de travail, à la maison ou à l'école. Des progrès se font déjà dans cette direction. Mais parfois plus lentement que nécessaire : il y a 15 ans, j'avais eu l'idée de faire écouter des conférences sur vidéo d'économistes importants à mes étudiants, pour leur donner des points de repère différents de ce que je pouvais leur dire moi-même. J'ai dû me procurer les vidéos et même apporter dans la salle de conférence, chaque fois, mon propre appareil de télévision... Je n'étais pas du tout froissé de constater que certains économistes savaient dire des choses mieux que moi, ou même exprimer des points de vue bien différents... J'aidais mes étudiants à comprendre et je m'aidais moi-même.

Un autre point important concernant la formation est celui de la mise à jour : pour certaines disciplines ou certains enseignements, le diplôme

devrait avoir une validité limitée dans le temps, sauf revalidation par des procédures sérieuses. Comment aussi rester à jour dans la jungle des informations qui arrivent en grande quantité et que l'on doit comprendre, sélectionner, utiliser à bon escient ? Rien n'est plus important que de mettre sur pied des systèmes de sélection appropriés et adaptés.

Mais revenons à nous « qui avons ou qui aurons 65 ans ». Ce sont justement les nouvelles technologies qui peuvent nous aider à nous mettre à jour, dans le cadre de la « double hélice ». Peut-être en avons-nous besoin plus que les autres. Nous pouvons donner un exemple de modestie et de caractère en mobilisant des jeunes pour nous aider à comprendre ce qui au fond est aussi très amusant. On a un peu de peine au départ, mais la technique peut et doit être maîtrisée. En attendant de devenir des Beethoven de la communication, pour laquelle il y a tout de même un lot d'expériences valables à faire valoir. Et nous pouvons construire et proposer des modules de formation, selon nos capacités, pour faire fonctionner la « double hélice » comme il se doit, entre 65 et 80 ans.

***** *Un acte de conquête sociale*

Dans la lettre ouverte du premier chapitre, nous avons esquissé les principales questions concernant l'avenir de la société de bien-être (Welfare society), qui implique l'intégration ou la réintégration dans les activités productives de tous ceux qui ont 65 ans, au moins jusqu'à 80 ans. C'est une question de progrès et de conquête sociale. Elle se traduit par la mise en place d'un quatrième pilier à côté des trois autres piliers de l'assurance et de la sécurité sociale et individuelle.

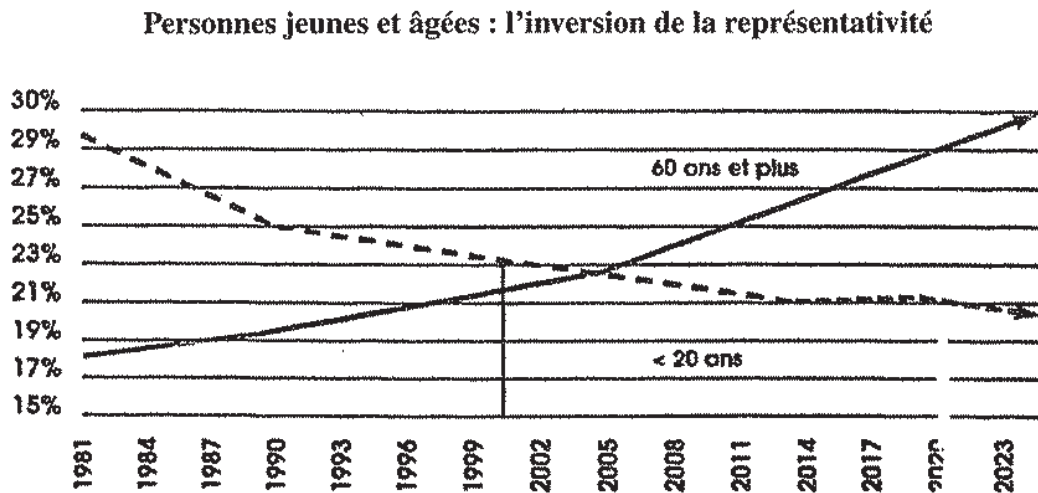
Ce quatrième pilier est fondé sur le travail à temps partiel ou à mi-temps, dont une partie au moins doit être rémunérée directement ou indirectement, et une partie peut être de type bénévole. Dans ce dernier cas, il convient – nous le répétons – de reconnaître la valeur économique de plusieurs activités non rémunérées ou gratuites, qui, dans une économie de service, sont indispensables pour la bonne marche de toute l'économie et de la société.

A l'Association de Genève, depuis 1988, une série d'études, de conférences, de publications ont été organisées sur « Les Quatre Piliers ». La documentation relative à ce programme de recherche est disponible sur demande, y compris un livre (en anglais) sur « La retraite graduelle ».

Pour avoir quelques chiffres sous les yeux, nous tirons d'une de ces publications, « Les retraites en dix questions », quelques tableaux significatifs.

Les Nations Unies fournissent d'autres projections, incluant les Etats-Unis, qui confirment ces tendances.

J'épargne au lecteur d'autres statistiques sur ce sujet : il y en a tant qu'on veut, la plupart du temps elles servent à jeter l'alarme sur le « vieillissement



Graphique 1. – Evolution des proportions de personnes de moins de 20 ans et de 60 ans et plus dans l'Union Européenne

Source : La situation démographique dans l'Union Européenne, 1995, Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes.

Tableau 1. – Population des plus de 60 ans en pourcentage du total jusqu'en 2050

Pays	2000	2020	2050
Allemagne	22,9	30	41
Autriche	20,4	28	40
Belgique	22,1	30	38
Danemark	19,9	28	36
Espagne	21,8	28	44
Finlande	19,8	30	36
France	20,7	29	38
Grèce	23,2	29	41
Irlande	15,8	24	38
Italie	24	32	44
Luxembourg	19,6	28	36
Pays-Bas	18,5	29	37
Portugal	20,9	26	38
Royaume-Uni	20,7	27	37
Suède	22,2	29	36
Suisse	20,2	27	37
UE 15	21,8	29	40

Source : Eurostat et Office fédéral suisse de la statistique.

Tableau 2. – *Pourcentage du changement du groupe d'âge 24-65 ans dans les pays du G7 et l'Europe, de 1950 à 2050*

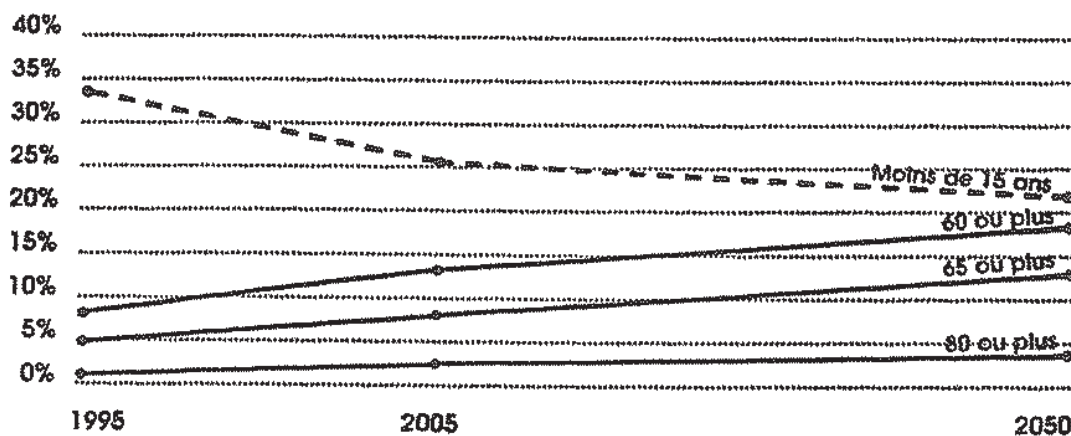
	1950-2000	2000-2030	2000-2050
Canada	163,7	11,9	15,1
France	46,1	- 1,3	- 7,6
Allemagne	29,5	- 15,1	- 28,5
Italie	41,3	- 19,0	- 41,2
Japon	110,5	- 15,8	- 34,4
Grande Bretagne	16,9	- 8,7	- 12,2
Etats-Unis	89,2	18,9	28,4
Europe (47 pays)	48,3	- 9,2	- 27,6

Source : UN (2000).

de la population ». Une alarme qui sonne faux, comme nous l'avons dénoncé dans le premier chapitre.

Souvent aussi on présente ces chiffres pour mettre en évidence une autre idée dont la perspective est fautive : celle selon laquelle le « vieux » monde industrialisé sera envahi par les jeunes du tiers-monde. En réalité le phénomène de l'allongement de la durée de vie est un phénomène à tendance universelle avec peu d'exceptions. Les ravages des crises économiques, de la faim et de fléaux comme le SIDA, n'ont que des effets globalement limités et – il faut l'espérer – de plus en plus contenus par des mesures qui – trop lentement – se mettent en place.

Le graphique suivant montre bien que la part des personnes de plus de 60 et 65 ans a déjà commencé à augmenter plus que proportionnellement aussi dans les pays en voie de développement.



Graphique 2. – *La part des personnes âgées dans la population des pays en développement*

Source : Division de Population de l'ONU, 1996.

Des livres entiers et des rapports à n'en plus finir mettent aussi en évidence, en Europe et dans le reste du monde, le gros problème du financement des retraites. Dans l'étude mentionnée ci-dessus de l'Association de Genève, Alan Walker, de l'Université de Sheffield, écrit « En fait, en Europe, le principal problème pour le financement des retraites, ce n'est pas tant le vieillissement de la population que la combinaison entre les taux de natalité bas, la structure de l'emploi et la pratique de la retraite. En une vingtaine d'années, on a ainsi observé que les jeunes rentraient sur le marché du travail de plus en plus tard à cause d'études plus longues et que les travailleurs prenaient de gré ou de force leur retraite de plus en plus jeunes. On a pu dire que l'Europe avait presque doublé les années de pension et réduit les années de cotisation de quelque 25 % ».

Il ne faut pas s'y méprendre. Le projet d'une vie active entre 65 et 80 ans n'est pas une contrainte imposée par les questions financières, même si elles gardent toute leur importance. La vie active à partir de 65 ans est un acte de conquête sociale, elle représente une opportunité d'améliorer considérablement la durée et la qualité de vie. On peut apercevoir, dans le commentaire d'Alan Walker, à quel point l'organisation et la pratique de la formation doivent être revues, probablement dans l'optique de la « Double Hélice », pour éviter en tout cas les chômeurs « forcés ».

La bataille n'est pas surtout technique ou économique, elle est essentiellement culturelle. Et le chemin est semé d'embûches.

Comme on le relève dans le livre sur la « Double Hélice », on dit encore souvent que les travailleurs plus âgés pèsent trop lourdement sur les entreprises dynamiques, qui veulent s'adapter rapidement aux conditions changeantes de marché. Mais les études qui affirment le contraire commencent aussi à s'accumuler. Le personnel plus âgé, souvent, se sent implicitement discriminé, un peu comme cela se passe encore pour les femmes. Ce n'est pas rare alors de voir les femmes et les « âgés » redoubler d'efforts pour être meilleurs, et ils réussissent.

Voici le commentaire d'une entreprise américaine qui fait large place aux travailleurs plus âgés : « Ils ont de l'expérience, on peut leur faire confiance, ils travaillent dur et consciencieusement, ils sont plus flexibles que leurs collègues plus jeunes, lorsqu'on change leurs tâches. »

Une stratégie des quatre piliers pour ceux qui ont dépassé 65 ans (peut-être même 60 ans) doit aussi permettre de diminuer leur coût. Par exemple, en Suisse, plus de cotisations du deuxième pilier à payer et celles du premier pilier sont réduites considérablement. Le salaire lui-même, étant un salaire de complément, ne peut raisonnablement pas être rapporté au dernier chiffre du salaire gagné avant la mise en place du système des 4 piliers. D'autre part, l'impôt se paye sur le total des revenus, ce qui est raisonnable aussi. Et le travailleur de 65 ans aussi, ayant devant soi 15 à 20 ans de vie active, peut renoncer ou accumuler pour plus tard une partie des revenus des premier et deuxième piliers. L'essentiel est de garder un véritable quatrième pilier qui

lui permet de rester actif, de participer à la société, et qui est la meilleure garantie de son propre équilibre financier à plus long terme, en évitant qu'arrive le jour où l'on n'est plus en mesure de faire quoi que ce soit.

La stratégie des 4 piliers implique aussi que nous, les intéressés, sachions nous organiser.

Les organisations du « troisième âge » ne s'occupent pas assez d'organiser une vie active et productive pour ceux qui ont plus de 60-65 ans.

Aux Etats-Unis, il existe une Association des Personnes Retraitées, qui compte plus d'un million d'adhérents. Avec une cotisation de dix dollars par personnes, cela fait déjà un bon budget. Environ la moitié des membres travaille encore et ceci s'explique par le fait que l'on peut devenir membre à 55 ans. En tout cas, voilà un pont déjà jeté pour faciliter des vies actives.

Toujours aux Etats-Unis, une autre organisation vient d'être fondée, l'ANSA (Alliance of New Stage Adults – Alliance des Adultes pour une Nouvelle Etape). Elle se propose de faciliter la recherche d'une nouvelle carrière pour tous ceux qui ont un niveau de management qualifié et qui veulent rester actifs. Elle vise en particulier les 17,5 millions de « baby boomers » qui vont avoir 55 ans entre 2002 et 2006. Le temps partiel est privilégié, même si à partir de 55 ans on peut facilement travailler encore à plein temps, voire plus.

Peut-être verra-t-on un jour des chasseurs de tête spécialisés en personnel de qualité ayant 60 ans et plus. Ou encore lira-t-on des annonces d'emplois pour des tâches à temps partiel, pour les adultes de plus de 60-65 ans, surtout dans des secteurs importants comme la formation, les soins, les voyages, la culture (y compris le personnel des musées), la communication, le journalisme et tant d'autres. En France, il y a environ un million de grands-mères qui s'occupent – à temps partiel – des petits-enfants. Les hommes aussi peuvent s'y mettre, et l'Etat pourrait considérer la façon de favoriser cette activité qui est une alternative à la construction de crèches.

Naturellement, ceux qui ont (ou qui auront) 65 ans doivent se préparer à l'avance, faire un petit effort, adopter la « double hélice ». Pour aller à la conquête de quinze ans de vie, cela vaut la peine, non ?