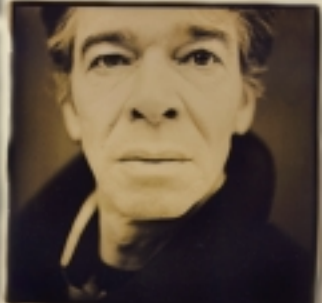
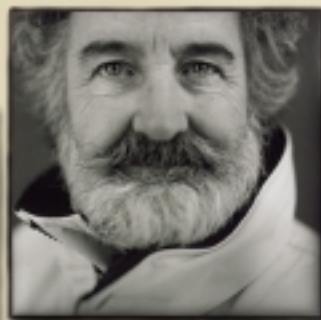


Il leur reste
peu de
temps pour
restaurer la
vieillesse et
en faire une
aventure qui
a du sens !

Baby-b la retraite



LES BABY-BOOMERS ARRIVENT À LA RETRAITE. Que feront-ils du temps qui leur reste ? Complèteront-ils collectivement des idéaux de jeunesse mis de côté lorsqu'ils sont revenus au bercail ? Comment ces éternellement jeunes vieilliront-ils ?

Mélange de cynisme et d'idéalisme, de recherche de profit et de solidarité, rebelles dans leur jeunesse et cependant si conformistes dans leur âge mûr, ceux qui ont transformé les valeurs des trente dernières années sont, à leur meilleur, de profonds pluralistes, et, à leur pire, d'indécrottables narcissiques.

Comment la génération omnipuissante en nombre et en leadership de tendances acceptera-t-elle le déclin inhérent au vieil âge ?

Dur, dur de vieillir et d'accepter la limite pour pareilles personnalités, surtout dans un contexte où la vieillesse n'a pas de pouvoir reconnu ; où les vieux sont dépouillés de toute fonction sociale utile sauf celle de consommer ; où les personnes âgées sont vues essentiellement comme un poids et jamais comme une force ; où la vieillesse est toujours regardée sous l'angle du déclin, jamais sous celui de l'apothéose ; et où vieillir c'est être enfermé dans des problèmes pratiques qui font de ce passage une maladie plutôt qu'une étape de vie.

Boomers s'en vient !

Par Lucie Dumoulin

Paule Lebrun

Photos : TSHI



Les baby-boomers auront entre quinze et trente ans de vie active après leur retraite. Accepteront-ils le sort réservé à beaucoup de leurs parents ? Ou commenceront-ils à réparer, poussés par un mélange de peur bleue et de compassion, la mise au rancart qu'ils ont contribué à faire de toute une partie de la population ? Est-ce que les femmes, à qui il reste le tiers de leur vie en probable santé après la ménopause, continueront de se plier aux diktats des médias par le biais de remodelages, greffes, gels, et pilules pour étirer leur jeunesse ? Est-ce que ces experts qui ont littéralement inventé la post-modernité et qui ont été d'incroyables créatifs démissionneront sans transmettre aux générations futures le fruit de leurs recherches ?

Ou est-ce que cette génération produira des aînés matures qui ont fait la paix avec leurs désappointements, qui ont appris à faire des deuils, qui ont lâché prise sur leur jeunesse et savent écouter, conseiller et servir de mentor aux plus jeunes ?

Attendez-vous à un branle-bas de combat pour enfoncer l'un de nos derniers tabous : l'âge ! C'est du moins l'une des hypothèses de ce dossier. Le « Black is beautiful ! » des années 1960 risque d'être recyclé dans les prochaines années et de devenir « Old is powerful ! ». ►

À 91 ans,
Pierre Dansereau,
qui enseigne
toujours, est-il une
charge pour la
société? ...

Paul Bélanger

Le nouveau pouvoir

GRIS

Pendant 15 ans et plus, 25% de la population québécoise aura les compétences, la maturité et

le temps pour réfléchir, créer et participer : une première !



QUELLE CHANCE POUR LA SOCIÉTÉ quand, tout à coup, s'ouvre une nouvelle frontière, un espace nouveau ! Et c'est ce qui arrive en ce moment avec l'arrivée à la retraite d'une génération scolarisée et pleine de ressources. Nous allons bientôt nous retrouver avec 15, 20, 25 % de la population qui, pendant 15 ans et plus, aura les compétences et le temps pour faire des milliers de choses. Qui plus est, des choses qu'elle choisira elle-même ! Ne plus être obligé de travailler sous les diktats patronaux, c'est une libération énorme de forces productives pour une société.

À 91 ans, **Pierre Dansereau**, qui enseigne toujours, est-il une charge pour la société ? Depuis 30 ans, ce scientifique contribue de façon magistrale à l'éducation à l'écologie. Sans salaire ! À l'université, un professeur retraité peut avoir un bureau, un titre, mais il n'est pas salarié. À la retraite depuis 10 ans, **Claude Ryan** prépare des dossiers d'une très grande importance pour l'avenir de l'éducation des adultes et pour la lutte à la pauvreté. **Nelson Mandela**, âgé de plus de 80 ans, s'est mis à la peinture récemment et vend ses toiles pour amasser des fonds au profit des populations défavorisées d'Afrique du Sud. Ce sont des exemples célèbres, mais des gens de cette trempe, il y en a partout.

Les nouvelles formes du bénévolat

L'engagement gratuit des retraités est-il une forme de *cheap labor* ? Moi je dis que les sociétés comme celle du Québec vont réussir la transition entre un État providence passif et un État providence participatif, de type scandinave, sans que la qualité de vie de la population soit compromise. Ça se fera grâce à une importante participation active de la société civile : par le gardiennage d'une partie des enfants d'âge préscolaire, comme le font et le feront des grands-parents, ou par l'apport de soins à une partie de la population en perte d'autonomie et l'accompagnement des personnes en phase terminale, ou encore par la mise en place d'initiatives communautaires locales. Mais pensons aussi à tous ceux qui choisissent et choisiront de devenir conseiller municipal ou commissaire d'école, de s'occuper de la conservation d'un parc régional ou du comité des loisirs, de créer un service de surveillance de la qualité de l'air dans leur ville... En Europe, Greenpeace, c'est déjà beaucoup « greypeace », vous savez. Une bonne partie de ses forces vives est constituée de gens à la retraite qui ont le temps de se consacrer aux questions environnementales qui leur tiennent à cœur. Bref, les possibilités sont infinies.

Il ne faut pas oublier que l'importante cohorte des baby-boomers arrive à la retraite après avoir créé, au cours des 40 dernières années, beaucoup de richesses collectives, sans compter tous les services importants et même cruciaux que ces « jeunes vieux » vont ou pourraient fournir!

On peut regarder la situation dans une perspective encore plus large: les retraités des prochaines années seront non seulement actifs en terme de production de biens et services, mais ce seront eux qui, les premiers dans l'histoire moderne, vont pouvoir enfin vivre pour travailler au lieu de travailler pour vivre. Ça, c'est une grande victoire! En terme de civilisation, il était temps qu'on en arrive là.

Au milieu du XIX^e siècle, une personne pouvait commencer à travailler à 10 ans et le faire pendant six, parfois sept jours par semaine, à raison de 10 ou 12 heures par jour, jusqu'à 55 ou 60 ans, peut-être, et mourir quelques années plus tard. Calculé à quelques heures près, le travail représentait alors environ 35% de la durée totale de l'existence. Or, dans 25 ans, une personne de 80 ans aura travaillé (dans le sens courant du terme, c'est-à-dire sur une base salariée) environ 10% des heures contenues dans son existence... Le travail salarié occupe donc de moins en moins de place dans nos vies, et on ne peut que s'en réjouir! À moins de considérer les humains comme des bêtes de somme à la merci de l'économie formelle...

Un troisième âge populeux ne m'inquiète nullement, au contraire: c'est un véritable espoir de renouvellement de nos sociétés. Il y aura dorénavant un espace pour la réflexion, la participation, la création... La société va pouvoir enfin s'occuper d'elle-même. C'est une ère nouvelle!

Une nouvelle classe de pauvres

Simultanément, à cette étape de vie, nous voyons l'émergence d'une nouvelle classe de pauvres. Ce sont les personnes, fort nombreuses, qui n'ont pu accumuler de fonds complémentaires de retraite et qui devront vivre à la limite du seuil de la pauvreté. J'insiste sur ce point parce que nous savons qu'il y a beaucoup d'inégalités au sein de cette cohorte: les pêcheurs, bûcherons, femmes de ménage, serveuses de restaurant, commis de magasins et tous ces travailleurs à petits salaires, peu ou pas syndiqués. Ils vont se retrouver à 65 ans, non pas avec un beau plan de pension, mais avec comme seuls revenus, les régimes publics, c'est-à-dire à peine 20 000 \$ par année. Ils se retrouveront en situation difficile, mais ce nouveau prolétariat caché peut représenter aussi un potentiel extraordinaire.

Les baby-boomers vont-ils former un "âge solidaire" ou un "âge de privilège"... Seront-ils capa-

bles de solidarité à l'intérieur même de leur classe d'âge? C'est que cette génération a déjà connu toutes sortes de formes de solidarité: syndicale, coopérative et autres. Peut-être pourra-t-elle en inventer encore une.... □



PAUL BÉLANGER, PROFESSEUR AU DÉPARTEMENT DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION (UQAM), DIRECTEUR DU MODULE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION DES ADULTES, DIRECTEUR DU CENTRE INTERDISCIPLINAIRE DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT SUR L'ÉDUCATION PERMANENTE (CIRDEP); A ÉTÉ DIRECTEUR DE L'INSTITUT DE L'UNESCO POUR L'ÉDUCATION PERMANENTE DE 1989 À 1999.

**En Europe,
Greenpeace,
c'est déjà
beaucoup
« greypeace »**

ENTRE CHIEN ET LOUP

En relisant *La Chèvre de Monsieur Séguin*, je me suis souvenu du grand loup de l'enclos. Un épisode du conte me parlait particulièrement, celui où Daudet écrit:

« Tout à coup le vent fraîchit. La montagne devint violette: c'était le soir ».

« Déjà! ? » dit la petite chèvre, et elle s'arrêta fort étonnée.

Un mot vibre dans cette phrase: le mot **déjà**.

Dans toute existence arrive le moment où un être se dit: déjà!

Cela arrive à l'âge où l'on se rend compte que le temps subitement fraîchit, que la montagne de sa propre vie se peuple d'ombres.

Déjà! ? Oui, déjà.

« Comme si une grande part de notre temps avait été dévoré. Par les crocs de quelle gueule? Par quelle gueule de quelle bête? ».

**Pierre Morency,
À L'HEURE DU LOUP
Éditions Boréal, 2002**



Non plus réussir
mais durer !
Durer sur le chemin
du vieillissement.
C'est le début de

Les **VIEUX** de la tribu

**Vous voulez repenser radicalement le vieillissement ?
Réhabilitez la fonction de sagesse dans nos sociétés
et sortez la mort des oubliettes.**



l'expérience de
solidarité .

Louise Noiseux

Rlle a cinquante-cinq ans. Elle est chargée de cours. Elle a dû placer sa mère qui ne pouvait plus se gérer seule. La décision a été difficile. Comme la mère et les enfants n'ont pas beaucoup de revenus, la mère s'est retrouvée dans un centre d'accueil plutôt moche. La vieille femme en a perdu toute joie de vivre et elle, si coquette autrefois, ne prend plus soin de sa personne et appelle la mort. Non pas comme une personne qui a complété sa vie et se sent prête à partir sereinement, mais comme quelqu'un qui a été trahi.

« C'est incroyable de voir que les gens qui nous ont mis au monde, qui nous ont nourris, qui nous ont aimés, subissent un tel manque de respect et de soins », dit sa fille, impuissante.

Repenser le paradigme

La vieillesse n'est-elle que décrépitude, régression et télévision ?

« Si les vieux se sentent trahis ou vides, c'est peut-être que comme société nous les avons trahis et nous leur proposons une vision de la vie qui est vide », nous disait l'historien de la gériatrie **Henry Moody** lors d'un congrès précurseur qui avait pour objectif de repenser le paradigme du vieillissement. Cela avait lieu à New York, il y a quelques années.

Comment passer à travers l'incroyable déni culturel de la mort et du vieillissement ? Comment apprendre à devenir, non pas un poids pour les jeunes, mais des Anciens qui ont un rôle à jouer dans la tribu ? Comment finalement créer une société qui honore et respecte la sagesse ?

« Nous n'avons qu'un point de vue matérialiste pour aborder le vieillissement alors que les acquis essentiels de la vieillesse sont intérieurs », ajoutait monsieur Moody.

Les questions posées ici sont en tout cas intéressantes, ne serait-ce que parce qu'elles nous éloignent des définitions cliniques habituelles dans lesquelles est généralement enfermé le vieillissement. Notre vision médiatique irréaliste et stéréotypée, la peur des changements qui affectent nos corps, la résistance aux transitions naturelles de la vie, l'occultation de tout le territoire de la mort nous amènent à passer à côté des cadeaux

les plus importants que la vieillesse puisse donner à notre culture en crise : une perspective mature.

La fonction manquante : la sagesse

Si nous nous tournons vers les cultures plus anciennes ou les cultures traditionnelles actuelles, nous nous rendons compte que les vieux ont toujours eu un rôle fondamental dans l'écologie des sociétés et dans leur stabilité. « Dans chaque culture, le travail spécifique des aînés est de véhiculer la sagesse, de la transmettre, de la protéger, d'en

parler, d'être certains qu'elle est transmise aux autres générations », dit le sociologue **Paul Ray**, auteur de *Transformational values in organisations*.

« Si aucun aîné ne porte ce rôle dans une culture donnée, la culture va rapidement perdre la fonction sagesse; cela créera un trou énorme et il n'y aura plus d'espace pour les personnes qui vieillissent et de sens au vieillissement. »

Même le mot sagesse réveille frilosité et cynisme dans notre culture d'information. Qu'est-ce donc que la sagesse ? avons-nous demandé à **André Lemieux**, professeur en gérontagogie à l'UQAM et directeur de l'Institut universitaire du troisième âge.

« Il n'est même pas question ici de sagesse biblique, de développement surnaturel ou ésotérique, dit le professeur qui s'intéresse plus spécifiquement au développement intellectuel chez les personnes âgées. Le concept de sagesse auquel je m'intéresse est basé sur une approche scientifique du développement intellectuel. Après la pensée formelle, qui caractérise la fin de l'adolescence et l'âge adulte, le fonctionnement intellectuel se transforme en ce que **Rybash** appelle la pensée post-formelle, ou dialectique. Celle-ci est capable de tenir compte d'un plus grand nombre de facteurs entourant un problème: elle ne fonctionne pas qu'avec la seule logique, mais tient compte du contexte... »

Cette pensée, que d'autres nomment paradoxale, est en quelque sorte une évolution par rapport aux modes de pensée précédents. C'est une pensée mûre qui regarde l'ensemble, discrimine, soupèse le poids et le sens des choses. Elle fait appel à la sérénité de l'esprit, à l'ouverture du cœur et à l'alchimie de la raison et des sentiments.

« La sagesse ne s'acquiert pas de façon magique. L'activité intellectuelle chez les personnes âgées favorise à mon avis le développement de ce mode de pensée », soutient André Lemieux, lequel s'inscrit dans la lignée de plusieurs chercheurs, dont l'éminent professeur de psychologie à Yale University, **Robert Sternberg**.

« À vrai dire, ajoute finalement monsieur Lemieux, je crois que la sagesse est la **seule** option de développement intellectuel pour les personnes âgées, puisque seule une activité axée sur la sagesse peut nous préparer à l'étape ultime: la mort. »

Faire face à la mort

Réhabiliter la sagesse semble indissociable du fait de sortir la mort des oubliettes.

Regardez autour de vous. Voici un cas typique de la génération du baby-boom : Chercheur, cinquante-trois ans, divorcé, deux fils. Comme beaucoup de ses pairs, il n'a jamais vu la mort de près.

Téléphone urgent lors d'une partie de golf, il saute dans le premier avion, pour se rendre au chevet de son père qu'il n'a pas vu depuis quatre mois. La rencontre lui fait peur. Il arrive juste à temps. Il reconnaît à peine son père dans le vieil homme mourant qui l'attend.



ANDRÉ LEMIEUX, PROFESSEUR EN GÉRONTAGOGIE À L'UQAM ET DIRECTEUR DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DU TROISIÈME ÂGE.

Finalement, le père expire son dernier souffle dans les bras de son fils. L'expérience est déterminante. Elle ébranle son vieux fond ultra-rationnel et lui donne le goût de se rapprocher de ses fils. Dans le visage de son père, le fils a pour la première fois contemplé le visage de sa propre mort. « Une véritable initiation », conclue t-il.

Une étude citée récemment par la magnifique revue **FRONTIÈRES** de l'UQAM, (Département des études sur la mort) fait état d'une recherche américaine dont les résultats démontrent une augmentation massive des cas de dépression et d'angoisse de la mort au milieu de la cinquantaine.

Louise Noiseux, psychologue spécialiste du deuil, est intervenue à quelques reprises au Département d'études sur la mort de l'UQAM. Laissons-la parler:

« À cet âge, on a tous quelqu'un qui meurt ou dépérit. On est confronté aux premières maladies graves, on ne peut plus être omnipotent. L'autre étape s'amorce: non plus réussir, mais durer. Durer sur le chemin du vieillissement. C'est le début de l'expérience de solidarité. Avant on compare et on compétitionne. Quand arrivent les limites de l'existence, la question du temps se pose: combien de temps me reste-t-il pour être heureux? Quel sera désormais mon projet de vie? Ce sera nécessairement un projet d'intériorité puisque je n'ai plus tous les atouts de la jeunesse en main. Il faudra que j'aie la ruse de l'intériorité et le choix éclairé. (...) Je pense que la réponse va être d'accepter la mort, ajoutera plus tard madame Noiseux, d'arrêter de nier que tout a une fin, et d'accepter de perdre ses moyens. Et à partir de ça, il faudra trouver une manière passionnante de vivre qui ait du sens et qui inclut la finitude ».

La sagesse est l'option majeure de développement intellectuel pour les personnes âgées, puisque seule une activité axée sur la sagesse peut nous préparer à l'étape ultime : la mort.

André Lemieux

Institut national de la recherche scientifique (INRS)

La vie après le travail

Depuis quelques temps, l'INRS est sollicité de toutes parts – ministères, syndicats, entreprises, médias – pour donner de l'information sur le vieillissement de la population active.

« Nous effectuons présentement des recherches sur les rapports entre le travail et le vieillissement dans des entreprises de quatre secteurs : la métallurgie, les communications, les services financiers et



la santé », nous dit madame **Martine d'Amours**, agente de recherche à l'INRS Urbanisation, Culture et Société.

Parmi la dizaine de recherches menées actuellement, l'une s'intéresse à la vaste catégorie constituée des travailleurs indépendants : les consultants, traducteurs pigistes, esthéticiennes, etc.

MARTINE D'AMOURS,

AGENTE DE RECHERCHE À L'INRS URBANISATION, CULTURE ET SOCIÉTÉ.

Le premier objectif de la recherche est de dégager les profils d'emplois occupés par ces travailleurs et voir quel type de protection sociale leur serait applicable. C'est un enjeu important, car de plus en plus de gens expérimentent le travail autonome. Ce que l'on nomme le travail atypique semble donc devenir une transition entre l'emploi régulier et la retraite, transition qui s'échelonne maintenant sur plusieurs années.

Après que les premiers retraités (les nouveaux) aient profité de quelques mois de repos, et pendant que les seconds épuisent leurs prestations d'assurance-emploi et tâtent l'aide sociale, un grand nombre de retraités tentent de trouver du travail.

D'après madame d'Amours, les travailleurs de 55 ans et plus qui sont sur le marché du travail sont sous-représentés dans l'emploi salarié « typique » (régulier à temps plein) et surreprésentés dans les formes de travail « atypique » : travail à temps partiel, emploi temporaire et travail indépendant (ou travail autonome effectué sans l'aide d'employés).

Chez les 15-24 ans, on rencontre ces formes atypiques de travail en très forte proportion puisque les jeunes combinent travail et études. Chez les 55-64 ans, 30% d'entre eux, les hommes, occupent des emplois de formes atypiques, tandis que chez les femmes le pourcentage est plus élevé.

En 2000, seulement 53% des hommes et 30% des femmes de 55 ans et plus étaient encore au travail. Ce « décrochage », masculin surtout, est le produit de deux phénomènes, soit les programmes de retraite anticipée et le chômage de longue durée. Dans le cas du chômage, il s'agit de gens mis à pied à la fin de la quarantaine ou dans la cinquantaine, pour toutes sortes de raisons dont les fermetures d'usines, et qui se voient incapables de décrocher un nouvel emploi salarié – les difficultés de réinsertion se manifestant dès 45 ans.

L'avenir est dans la pluriactivité ?

Frédéric Lesemann est professeur titulaire, chercheur à l'INRS Urbanisation, Culture et Société et directeur du Groupe de recherche sur les transformations du travail, de l'âge et des politiques sociales (TRANSPOL).

Nous lui avons demandé ce qu'il pensait de cette opinion largement médiatisée qui veut que les baby-boomers à la retraite soient un poids économique immense pour la société dans les années qui viennent.

« ...À première vue, au Canada, le régime général de pension semble assuré pour au moins 20 ou 30 ans. Il sera cependant de moins en moins répandu. Le modèle selon lequel la vie active se termine à 60 ou 65 ans et où les gens passent de manière brutale d'une forme de rémunération salariale aux pensions publiques sera cependant de moins en moins répandu ».

Cette transformation est déjà à l'étude à l'INRS dans une recherche qui porte sur le maintien ou le retour à l'emploi des 60-70 ans.

« Ce qu'on voit déjà – beaucoup aux États-Unis et ça commence au Canada – ce sont des travailleurs qui maintiennent une certaine portion d'activité rémunérée jusqu'à 70, 72 ou 75 ans. Actuellement aux États-Unis on estime que 15% des gens de 65 à 70 ans travaillent et touchent un revenu d'emploi », dit monsieur Lesemann.

En tenant compte du fait que la longévité s'accroît et qu'on demeure en santé – c'est très important de le souligner – il est légitime de penser qu'une proportion d'hommes et de femmes pourront maintenir une part d'activité de travail rémunéré jusqu'à leurs 70 ans. Et il ne faut pas oublier que les systèmes traditionnels de pension de vieillesse ont été instaurés à une époque où les gens ne vivaient guère au-delà de 70 ans, en moyenne.

On est donc en train d'expérimenter une certaine réorganisation des temps de la vie, non seulement de la vie après le travail salarié à plein temps, mais aussi de la répartition des divers types d'activités sur l'ensemble de l'existence. C'est ce qu'on appelle la « pluriactivité », concept sur lequel travaille plus spécifiquement monsieur Lesemann. Il s'agit d'une combinaison, tout au long de la vie, de travail rémunéré, de formation personnelle,



FRÉDÉRIC LESEMANN,

PROFESSEUR TITULAIRE, CHERCHEUR À L'INRS URBANISATION, CULTURE ET SOCIÉTÉ ET DIRECTEUR DU GROUPE DE RECHERCHE SUR LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL, DE L'ÂGE ET DES POLITIQUES SOCIALES (TRANSPOL).

d'activités de loisirs ou de ressourcement, de soins à la famille et d'engagement social.

« Une réduction progressive du temps de travail répartie sur 10 ou 15 ans pourrait permettre de vivre en douceur la fin de la carrière, d'éviter les chocs traumatiques que connaissent certains dans les mois qui suivent leur retraite, ajoute monsieur Lesemann. Elle favoriserait l'émergence graduelle d'autres types d'investissements et d'activités. De plus en plus, la retraite deviendra véritablement une transition vers une autre étape de vie, mais dont le contenu reste à définir tant par chacun que par la société ». ■

Célébrer les cadeaux de la vieillesse

Comme les ados ont appris à quitter le foyer familial et à voler de leurs propres ailes sans les outils de l'enfance, la personne en « maturance » est sur le point de quitter le monde structuré du travail et voler de ses propres ailes. Période intense de transformation où l'on peut renouer avec ses passions profondes, développer les outils intérieurs propres à la prochaine vieillesse et rendre les fruits reçus dans les domaines qui nous apparaissent essentiels.

« Une retraite réussie, c'est être capable de porter son âge avec fierté et de se valoriser par lui », dit **Sylvie Lapierre** du Département de psychologie à l'UQTR.

Dans son livre *Still Here Embracing Aging Changing and Dying* qui deviendra probablement un classique sur le vieillissement, l'américain **Ram Dass** raconte que lors d'un séjour au Népal, un ami népalais qu'il n'avait pas vu depuis longtemps lui dit : « Ah ! comme tu as l'air vieux ! » Sa première réaction d'occidental fut d'être plutôt débiné. Mais il se rendit compte que son ami lui disait ceci sur un ton admiratif : C'était un hommage et un compliment. En Orient, toute sa vie on se prépare en quelque sorte pour faire face à la mort et on accède à un nouveau rôle comme on accède à un nouveau poste. Félicitations ! Ce n'est que vers 60 ans que l'être devient libre des contraintes sociales.

« Même à mes étudiants en psychologie, je dois constamment répéter que vieillesse et sénilité, vieillesse et maladie sont des réalités fort différentes. Durant la vieillesse, nous sommes confrontés aux mêmes impératifs de développement. Les indices d'apprentissage – sauf la vitesse psychomotrice – n'indiquent aucun déclin significatif avant 75 ans.

Quoi faire alors de ce temps qui reste ?

D'après madame Lapierre, c'est la question que se posent beaucoup de jeunes retraités.

« Ils veulent jouer un rôle utile dans la société, mais à moins d'être particulièrement créatifs, ils ne savent pas comment et ne trouvent pas de structure sociale qui leur facilite ce rôle. »

Nous n'avons pas de rite spécifique qui valide et donne du pouvoir à cette entrée dans le cycle de la vieillesse et de la maturation.

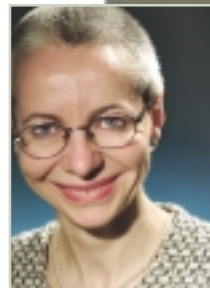
Développez les outils de contemplation et de conseil propres à la vieillesse suggère l'historien de la gériatrie Henri Moody.

À son arrivée en Amérique, le professeur zaïrois **Mutombo Mpanya** ne comprenait pas comment la société occidentale pouvait fonctionner sans

l'apport de la sagesse des vieux. « Dans mon pays les vieux sont vénérés. Ayant vécu si longtemps, il y a plusieurs choses que les personnes âgées peuvent enseigner. »

Le professeur commença donc à s'intéresser aux personnes âgées et fit enquête.

SYLVIE LAPIERRE, PROFESSEURE AU DÉPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE ET DIRECTRICE DU LABORATOIRE DE GÉRONTOLOGIE À L'UQTR.



– « Que répondriez-vous si vos petits-enfants vous posaient la question suivante : "Grand-père, grand-mère, c'est un monde très compliqué. Chaque jour j'ai des choix difficiles à faire. Avec ce que tu sais de la vie, peux-tu me dire comment je peux savoir ce qui est le plus important ?" »

Les vieilles personnes répondaient deux choses. D'abord, il y avait toujours cette réaction : "Mes petits-enfants ne me poseraient jamais une question pareille !". Il était clair que les grands-parents ne s'attendaient pas à transmettre leur expérience. »

Puis, d'après le professeur, ils répondaient quelque chose de souvent essentiel.

"Dans les cultures africaines, on dit que si les vieux ne font pas ce travail de contemplation qui leur est alloué, tout dégringole : les adultes deviennent confus et perdus et les jeunes deviennent violents et sans repos." Synthèse lapidaire d'écologie humaine intuitive !

« Quand nous voyons nos enfants, sans l'air frais et l'eau fraîche auxquels nous avons eu droit quand nous étions jeunes, nous savons que notre culture est en manque de la sagesse des aînés » conclut le sociologue Paul Ray. □



Serez-vous
encore au boulot
à 70 ans ?

Dans quelle mesure
est-ce un geste
suicidaire de la part
de notre société
d'écarter ainsi des

Devenir des PASSEURS

L'un des problèmes liés à la rupture générationnelle est celui de la transmission. Qui passera le flambeau? Qui transmettra l'expertise?



gens qui ont mis
des dizaines d'an-
nées à développer
leur expertise?

Mentor est le nom du tuteur de Télémaque, fils d'Ulysse, dans *l'Odyssée* d'Homère.

Un mentor est quelqu'un de proche en qui vous pouvez avoir confiance, un conseiller expérimenté et un guide. Mentor a été appelé auprès de Télémaque parce que le père de ce dernier était absent. On ne savait même pas s'il était mort ou vivant. Avec Mentor, Télémaque sortira des jupes de sa mère et de l'adolescence et sera confronté à une série de nouveaux défis. Il apprendra l'histoire des siens et s'inscrira dans une lignée, il passera de l'enchantement de l'adolescence au désenchantement nécessaire, puis à la réalité, et trouvera finalement sa propre valeur et ses propres outils. Datant de presque trois mille ans, cette histoire nous montre ce qu'on peut faire quand le père est absent. En la relisant, on voit que le *pattern* archétypal, valide pour toutes les époques, est particulièrement pertinent à la nôtre. La société a besoin de mentors et de conseillers. Quand on parle de la restauration de la fonction sociale des vieux, le rôle de mentor est un magnifique possible.

Manque de guides

C'est probablement ce qu'a pressenti madame **Renée Houde**, professeure au Département de communications de l'UQAM, et ceci bien avant la mode du *coaching* et des recherches sur l'impact du manque de guidance et de modèles chez les jeunes. Madame Houde s'intéresse au phénomène de transmission des valeurs, particulièrement *via* le mentorat, depuis plus de vingt ans.

– ...«Les êtres humains se modèlent par la filiation : mes aïeux et mes maîtres se prolongent en moi, ainsi que les aïeux et maîtres de ceux-ci. De tout temps, partout, les âges se sont toujours suivis dans un cycle continu où l'être qui vieillit, grâce à son savoir et à ses expériences, devient de plus en plus précieux pour sa communauté... Mais dans la société contemporaine, il y a une rupture entre les générations» explique la professeure et auteure de deux livres sur la question.

Pour la première fois, la rupture succède à l'entrelacement générationnel. Cet entrelacement est pourtant indispensable. Cela pose toute la question de la transmission. « Comment va-t-on passer le flambeau – le métier – les valeurs, d'une génération à l'autre? »

La question est criante tant au niveau personnel qu'organisationnel. Nous vivons dans un monde de pairs. Sans guides, donc sans référent. On a identifié cette rupture de continuité entre les générations comme l'une des raisons majeures de la perte de sens et d'identité chez les jeunes. Le mentorat suppose qu'il y a des choses qui ne s'apprennent pas dans les livres ni *via* les machines, mais par tradition directe avec quelqu'un de plus vieux qui en sait davantage et qui transmet son savoir à un plus jeune. « Très important pour un jeune homme d'avoir un homme plus âgé et qui n'est pas son père qui le porte dans son cœur » dit le poète américain **Robert Bly**.

Dans les anciennes sociétés, c'était souvent l'oncle qui jouait le rôle d'initiateur. Le mentor peut avoir à la fois une expertise professionnelle et une expertise de vie.

« Erikson nomme cela la générativité, dit madame Houde. D'après lui, la générativité est un souci pour les plus jeunes et leur bien-être et le fait de vouloir rendre notre monde plus viable. C'est la tâche spécifique des aînés dans une culture. »

En s'identifiant à une personne plus expérimentée, sur le plan personnel ou professionnel, le jeune adulte va chercher un soutien qui favorise son identité. « Les jeunes ont particulièrement besoin d'une relation de confiance de ce genre, mais les adultes peuvent en bénéficier également puisque les défis et les transitions se produisent tout au long de la vie. » Vous aurez peut-être un mentor au moment d'entrer dans la vieillesse!

Le mentor est donc un peu comme le « passeur » dans les contes de fées. Celui qui aide à faire le

passage d'une étape de la vie à une autre. La relation mentorale est, par définition, transitoire, mais d'après madame Houde, elle est essentielle.

La relève en entreprise

Le besoin de mentors dans l'entreprise s'exprime dans la vague très populaire

RENÉE HOUDE,

PROFESSEURE AU DÉPARTEMENT DE COMMUNICATIONS À L'UQAM.

de *coaching* dans le milieu du travail. « Regardez le mouvement d'incitation de mise à la retraite qui se poursuit, malgré de récentes aberrations tel le départ d'un important groupe d'infirmières dont on ne cesse depuis de déplorer l'absence... Dans quelle mesure est-ce un geste suicidaire de la part de notre société d'écarter ainsi des gens



La relation mentorale est, par définition, transitoire,

mais elle est essentielle.

Espaces 50 +

Une agora pour les aînés

C'est sous la houlette du Service de formation continue de l'UQAM qu'Espaces 50 + a été mis en place. Initié par Jean Carette, bouillant professeur retraité et auteur de nombreux ouvrages sur le vieillissement, puis développé avec un groupe de chercheurs retraités, Espaces 50 + est un nouveau programme destiné à cette population encore peu représentée à l'université, les personnes de plus de 50 ans, et qui sont plus d'un million à vivre dans le sud-ouest du Québec!

Espaces 50 + « parce qu'il s'agit d'un lieu décloisonné d'accueil et d'échanges (dont une agora bien concrète), mais aussi d'un incubateur, où l'on veut permettre la rencontre de deux bassins d'experts : les aînés et les universitaires – actifs ou retraités – ». Une rencontre qui prendra plusieurs formes : des activités académiques, mais aussi des débats, cafés philosophiques, stages, projets de recherches, etc.

Une cinquantaine de projets extrêmement variés ont été soumis depuis avril, dont celui de cette vingtaine de retraités de la Montérégie, d'anciens travailleurs de différentes administrations parapubliques, qui veulent être des « chercheurs bénévoles » pour la promotion des droits des aînés. L'approche de Jean Carette – attaché longtemps au milieu syndical – est carrément politique. D'après lui, les retraités disposent de temps, de la santé pour plusieurs et de réseaux relationnels. Ils ont souvent la maturité et l'expérience qui sert de levier pour féconder le développement collectif. Ils sont mieux placés que d'autres plus jeunes qu'eux pour se rendre disponibles, pour écouter et accompagner, pour conseiller et arbitrer, pour faire patienter et temporiser.

« Nous devons être de tous les débats sur tous les enjeux de la réalité collective : éducation, qualité de vie, production et santé, réorientation des nouvelles technologies, gestion des temps sociaux, etc. Le plein bénéfice de l'âge ne doit pas être vu comme une concession paternaliste ni comme un cadeau de fin de vie, mais comme un droit collectif de redéployer, de l'autre côté du travail, notre âge et notre expérience de vie au service de tous. Ce droit-là ne pourra s'imposer qu'à travers l'action politique des retraités et par des alliances vivantes entre les générations. » ■

Références

CARETTE Jean, *Droit d'aïnesse. Contre tous les âgismes*, Boréal, Montréal, 2002.

CARETTE Jean, *L'âge dort? Pour une retraite citoyenne*, Boréal, Montréal, 1999.



JEAN CARETTE, PROFESSEUR RETRAITÉ DE GÉRONTOLOGIE SOCIALE ET INITIATEUR DU PROJET ESPACES 50 +

Nous avons le droit et le devoir collectif de redéployer notre âge et notre expérience de vie au service de tous.

Les indicateurs des capacités d'apprentissage – mis à part la vitesse psychomotrice – n'indi-



quent aucun déclin significatif avant l'âge de 75 ans.

Projets éducatifs pour aînés

Pourquoi enseigner à des « VIEUX »?

I l y a encore peu de têtes grises sur les bancs des écoles québécoises: le taux de participation continue à baisser dramatiquement à partir de 60 ou 65 ans. En Allemagne, par contre, c'est chez les plus de 65 ans que le taux de participation aux programmes universitaires s'est le plus accru au cours des cinq dernières années!

Mais pourquoi consacrer des efforts coûteux pour enseigner à des personnes qui ne travailleront probablement plus jamais? Voici quatre points de vue.

Camil Ménard, directeur du module Programme d'études plurisectorielles des aînés à l'UQAC.



« Parce que les gens ne veulent surtout pas s'abandonner au "ramollissement mental". Nos programmes accueillent des personnes de 50 à 80 ans qui viennent ici pour apprendre à se découvrir (cela n'a pas de fin, semble-t-il) et à dégager de leur expérience des savoirs qui leur permettront d'occuper de nouveaux rôles dans la société. Ça fait 15 ans cette année que nous donnons une telle formation et la clientèle augmente. »

CAMIL MÉNARD, DIRECTEUR DU MODULE PROGRAMME D'ÉTUDES PLURISECTORIELLES DES AÎNÉS À L'UQAC.

Émilien Goyer, responsable du développement du programme court de deuxième cycle pour les aînés à la Télé-Université, Chicoutimi / Rimouski.

« Parce que les gens ont besoin de structures sociales de référence pour poursuivre leur développement. Après 50 ans, les gens désirent rester utiles à la société, mais, malheureusement, la plupart se retrouvent seuls avec leur questionnement dans un monde de plus en plus complexe. Ce nouveau programme, développé à Québec avec un groupe d'aînés, vise justement à former ce type de population – du moins celle qui possède déjà certaines compétences – pour qu'elle puisse intervenir auprès de ses pairs dans des projets de type quête de sens et réinvestissement social. Notre mission est de mettre les aînés au service d'une évolution positive de la société. »

André Lemieux, professeur de gérontologie à l'UQAM et directeur de l'Institut universitaire du troisième âge à Montréal.

« Parce qu'entre 55 et 85 ans, il y a 30 ans. (Pensez à tout ce que vous avez pu apprendre pendant vos trente premières années!) Parce que l'activité intellectuelle est une "drogue" qui maintient la passion de vivre. »

Sylvie Lapierre, professeure au Département de psychologie et directrice du Laboratoire de gérontologie à l'UQTR.

« Parce que la plupart des indicateurs des capacités d'apprentissage – mis à part la vitesse psychomotrice – n'indiquent aucun déclin significatif avant l'âge de 75 ans. Au laboratoire de gérontologie, l'apprentissage se poursuit à travers un « programme de gestion des buts personnels », lequel aide les gens à identifier leurs aspirations et leurs projets, à les évaluer, les poursuivre et les réaliser. »

Paul Bélanger, directeur du module d'éducation et de formation des adultes à l'UQAM.

« Parce qu'il y a tant de choses à apprendre et à faire! Moi, mon grand rêve c'est de faire un doctorat en paléontologie. Est-ce imposer une trop grande charge à la société? Mais je vais probablement travailler comme paléontologue non payé pendant 10 ans! Où est le coût? Et puis, la personne de 85 ou même 95 ans qui vient d'obtenir un bac traîne derrière elle, comme une comète, une traînée d'encouragements à l'éducation tout au long de la vie.

Les petits économistes à court terme qui affirment qu'une personne à la retraite n'est plus rentable pour la société et que ce serait fou d'investir pour sa formation, se trompent! » ■

qui ont mis des dizaines d'années à développer leur expertise ? Comment perpétuer une culture organisationnelle lorsqu'une grande partie des effectifs quitte d'un coup l'institution ? Qui verra à la formation de la relève ? »

Les recherches de **Frédéric Lesemann**, professeur titulaire et chercheur à l'INRS confirment les inquiétudes de madame Houde sur la transmission dans nos organisations.

« Si les prévisions démographiques se réalisent, d'ici 10 ans, 400 000 personnes auront pris leur retraite au Québec, ce qui laissera autant de postes disponibles sans qu'on ait la capacité de les combler. »

La retraite de la cohorte des baby-boomers va donc entraîner un manque de main-d'œuvre qualifiée, c'est-à-dire de gens qui détiennent des compétences professionnelles spécifiques, qui ont une vision cohérente de leur activité professionnelle, qui

possèdent des capacités relationnelles, qui maîtrisent la base des outils informatiques, qui parlent idéalement deux ou trois langues, etc. Monsieur Lesemann voit une telle perte de savoir-faire et d'expérience accumulée comme très dangereuse pour la compétitivité des entreprises québécoises et canadiennes.

« C'est un fait », continue madame Houde, qu'on devienne un excellent professeur d'université, médecin ou écrivain selon une échelle d'appréciation différente de celle des joueurs de hockey ou des danseurs de ballet : les premières sont des carrières où l'on atteint son apogée non pas à 25, mais à 50 ans ou même après! ■

Notes

HOUDE, Renée, *Le mentor : transmettre le savoir-être*, Ed. Homme et Perspectives, Paris, 1996, 230 pages.

Mentorat Québec est le premier et le seul réseau formel au Canada. Vous pouvez visiter le site ; <http://www.mentoratquebec.org>

Dans les cultures africaines, on dit que si les vieux ne font pas ce travail de contemplation qui leur est alloué, tout dégringole : les adultes deviennent confus et perdus et les jeunes deviennent violents et sans repos.

LE VIEILLISSEMENT À L'UQ :

Un champ de recherche encore **JEUNE**

Par Rachel Chouinard

SAVIEZ-VOUS qu'en mai 2002, le Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC) a mis de l'avant une action concertée pour soutenir la recherche sur les impacts économiques et sociodémographiques du vieillissement de la population ? Saviez-vous que c'est à des établissements de l'UQ que le FQRSC a choisi d'accorder la presque totalité du financement alloué à cette recherche ? L'UQAM, l'UQAC et l'INRS ont obtenu un peu plus d'un million de dollars réparti sur trois ans pour réaliser cette recherche.

www.uquebec.ca/bp/actualite/0522/UQ1405.html

SAVIEZ-VOUS qu'au LABORATOIRE DE GÉRONTOLOGIE à l'UQTR, on s'intéresse à la perte d'autonomie des personnes âgées tant sur le plan physique que psychologique, mais que l'Université met également à profit la chimie-biologie et la psychologie pour comprendre certains phénomènes neurodégénératifs reliés au vieillissement ? Ainsi à son LABORATOIRE EN NEUROBIOLOGIE DE LA MÉMOIRE ET DU VIEILLISSEMENT, on étudie, par exemple, la dégénérescence liée à la maladie d'Alzheimer et aux accidents cérébrovasculaires, tandis qu'au LABORATOIRE DE NEUROBIOLOGIE CELLULAIRE, on se penche plutôt sur les mécanismes cellulaires sous-jacents à la dégénérescence des neurones dans certaines maladies, comme le Parkinson. On vient d'ailleurs d'y faire une découverte intéressante sur les phytostrogènes.

AVEZ-VOUS VU l'article intitulé *L'UQAM À VIE* dans le journal *le Devoir* du 19 novembre 2002 ? On y apprend

que l'UQAM est en train de concocter un menu sur mesure pour la clientèle des 50 ans et plus : activités, conférences, séminaires, projets de coopération et voyages organisés. « C'est l'UQAM tout au long de la vie », a souligné le recteur **Roch Denis** en entrevue, expliquant qu'un nombre considérable d'âinés continuent d'être très actifs et que l'UQAM compte bien leur demeurer accessible, tout comme aux nouveaux « jeunes âinés ».

SAVIEZ-VOUS que dans le réseau de l'UQ, on trouve des programmes en gérontologie sociale (UQAM), en changement psychosocial pour les âinés (UQAR) ou encore en expression culturelle des âinés (UQAC) ?

QUELQUES LIENS UTILES :

UQTR - Laboratoire de gérontologie <http://www.uqtr.ca/gerontologie/>

UQTR - Laboratoire en neurobiologie de la mémoire et du vieillissement <http://www.uqtr.ca/chimiebio/Recherche/labneuro.html>

UQTR - Laboratoire de neurobiologie cellulaire www.uqtr.ca/chimiebio/Med/labmaria.html

UQAM - Groupe de recherche universitaire sur le troisième âge (GRUTA) <http://www.unites.uqam.ca/deduc/informations/GRUTA.htm>

Service de formation continue de l'UQAM - <http://www.unites.uqam.ca/formation/>

INRS - Groupe de recherche sur les transformations du travail, de l'âge et des politiques sociales (TRANSPOL) <http://transpol.inrs-ucs.uquebec.ca/>

Institut universitaire du troisième âge de Montréal <http://www.er.uqam.ca/nobel/r27364/>

Le réseau d'information des âinés et âinées du Québec <http://communautic.uqam.ca/webriaq/>

L'Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec <http://areq.csq.qc.net/>