



centre démocrate *humaniste*

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  

---

12  
13  
14  
15  
16  
17  

---

18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39

## **La vie commence aussi après 55 ans...**

**PROJET DE TEXTE POUR LE CONGRES  
DU 4 JUIN 2005 TEL QUE SOUMIS POUR  
AMENDEMENT AUX ARRONDISSEMENTS**

Mai 2005

## **\_Préface**

1  
2  
3  
4 Les scientifiques estiment que chaque année notre espérance de vie augmente  
5 d'une saison. L'allongement de la vie, qui est au cœur de nos réflexions, est une  
6 évolution positive, une formidable conquête pour le 21<sup>e</sup> siècle.

7  
8 Face à cette évolution, deux attitudes sont possibles : attendre ou anticiper.

9  
10 Attendre consisterait à s'enfoncer dans l'immobilisme, subir les évènements et  
11 laisser s'imposer à la population les structures actuelles de la société. Cette  
12 attitude mènera à la lutte des classes d'âge, à l'exclusion des aînés et à les  
13 confiner dans la solitude.

14  
15 La seconde découle d'un autre postulat : adapter la société à l'évolution de la  
16 population afin que chacun, aînés et jeunes, puisse trouver sa place dans une  
17 société intergénérationnelle et solidaire. C'est le cœur même de notre projet  
18 humaniste, où chacun est sensible à ses droits et devoirs.

19  
20 Se pose la question de la soutenabilité d'une telle évolution. Ici, également, deux  
21 attitudes sont possibles. L'une consisterait à reporter les décisions à demain afin  
22 de laisser les générations futures faire face au coût économique de l'allongement  
23 de la vie. Cela aurait pour conséquence inévitable le développement de tensions  
24 entre générations. L'autre se base sur une modification des comportements afin de  
25 développer la société intergénérationnelle. Cela implique une prise de conscience  
26 de chacun dès son entrée dans le monde du travail. En effet, afin de faire face au  
27 coût de l'allongement de la vie, il faut développer une politique ayant pour  
28 objectif un relèvement significatif du taux d'emploi global en Belgique qui  
29 génèrera une augmentation de la valeur ajoutée permettant ainsi une plus juste  
30 redistribution.

31  
32 Mais l'allongement de la vie, ce n'est pas qu'un coût... C'est aussi une révolution  
33 dans nos modes de vie, dans nos relations, une révolution des loisirs, de  
34 l'engagement, du rapport au travail, aux relations entre générations.

35  
36 C'est un nouveau visage familial, un nouveau rôle « grand-parental », un nouveau  
37 sens pour trente années d'existence rajeunie, dans laquelle, le H doit prendre  
38 toute sa place.

39  
40  
41  
Joëlle MILQUET

1 L'allongement de la vie n'est pas une catastrophe. Une politique équilibrée  
2 élaborée durant les quelques années de répit qui s'offrent à nous doit préparer la  
3 société à cette évolution démographique. La condition *sine qua non* pour réussir la  
4 transformation de notre société et la mise en place des réformes structurelles y  
5 afférentes est l'existence d'un consensus social fort tant sur les constats que sur  
6 les mesures à prendre. En effet, aucune mutation profonde de la société ne peut  
7 s'opérer sans que toutes les forces vives de celles-ci y adhèrent et s'y engagent  
8 résolument.

9  
10 Quatre matières transversales doivent donc faire l'objet propositions concrètes à  
11 mettre en œuvre à tous les niveaux de pouvoir.

- 12 1. la modification des milieux de vie ;
- 13 2. le changement dans les relations intergénérationnelles ;
- 14 3. l'adaptation du financement de la sécurité sociale ;
- 15 4. la réforme du droit fiscal et familial.

16  
17 En effet :

- 18 1. les milieux de vie des plus âgés doivent évoluer et s'adapter aux besoins ;
- 19 2. les relations intergénérationnelles et la transmission des savoirs doivent être  
20 renforcées ;
- 21 3. une société solidaire sur le plan intergénérationnel doit garantir à chacun un  
22 haut niveau de protection sociale ;
- 23 4. les relations juridiques et fiscales entre générations doivent être  
24 profondément revues.

25  
26  
27  
28

---

<sup>1</sup> Entre 2000 et 2001, l'espérance de vie à la naissance a augmenté de 121 jours à 75,42 ans pour les hommes et de 91 jours à 81,67 ans pour les femmes. Cf. Alvosse & Léonard (2005)

2

## 3 **Construire une société intergénérationnelle.**

4

5

### 6 **Introduction**

7

8

9 Au-delà des constats démographiques, le vieillissement de la population doit être  
10 regardé comme un phénomène social global en interdépendance avec les grandes  
11 révolutions scientifique, technologique, économique, culturelle... du 20<sup>ème</sup> siècle.  
12 Le vieillissement est bien autre chose qu'une évolution négative qui risquerait de  
13 mettre en cause les grands équilibres sociétaux. Il nécessite une approche  
14 prospective et une vision systémique qui permettent de dédramatiser le  
15 phénomène, de l'appréhender lucidement et de souligner les éléments positifs de  
16 cette tendance lourde de notre société.

17

18 En démographie, il n'y a pas de « bonne » structure de population : à chaque  
19 époque, celle-ci est plus ou moins bien adaptée à son environnement sociétal. Il  
20 est donc beaucoup plus réaliste d'adapter la société à la population plutôt que  
21 l'inverse : on constate en effet que les politiques de population qui se fixent des  
22 objectifs qui vont à contresens des tendances naturelles sont généralement  
23 inefficaces. Il faut également souligner que le vieillissement d'une population ne  
24 s'accompagne pas nécessairement de récession économique.

25

26 **Le point de départ de notre approche consiste à considérer le vieillissement**  
27 **comme un immense progrès, tant sur le plan individuel que collectif.**

28

29 Sur le plan individuel, c'est le constat que de plus en plus de personnes vivent plus  
30 longtemps et en meilleure santé. Sur le plan collectif, c'est le fait que de plus en  
31 plus de personnes bénéficient d'une qualité de vie satisfaisante, ont de moins en  
32 moins d'activités pénibles et disposent de plus en plus de temps libre et de loisirs.

---

<sup>2</sup> Durant les années 60, un cadre d'analyse a émergé permettant de décomposer le mode de financement des retraites : les trois piliers. Cette théorie résume les sources de financement comme suit :

- le premier pilier assure le minimum social financé par répartition en se basant sur une solidarité intergénérationnelle ;
- le deuxième pilier forme un régime de retraite proportionnelle au salaire constitué au niveau d'une entreprise ou d'un groupe socio-professionnel. Les réserves sont constituées grâce à la méthode de capitalisation. Le deuxième pilier est encouragé par les pouvoirs publics via des incitants fiscaux ;
- le troisième pilier s'appuie également sur des pensions complémentaires qui se constituent par une épargne ou une assurance individuelle dans le cadre de l'épargne nette de long terme des ménages.

Cf. Donnay & Léonard (2000)

<sup>3</sup> Le coefficient de dépendance totale est calculé comme le rapport entre d'une part le nombre de personnes constituant les classes d'âge '0-19 ans' et '60 ans et plus', et d'autre part le nombre de personnes âgées entre '20 et 59 ans'.

<sup>4</sup> Le coefficient de dépendance des âgés est calculé comme le rapport entre les classes d'âge '60 ans' et plus et '20-59 ans'.

<sup>5</sup> La mesure du vieillissement dans le vieillissement correspond au rapport entre les classes d'âge '80 ans' et plus et '60 ans et plus'.

1 C'est dans le cadre de ce nouveau paradigme positif que nous souhaitons intégrer  
2 les politiques et les réformes qui touchent de près ou de loin au vieillissement.

3  
4 Actuellement, la représentation sociale de la personne âgée correspond encore  
5 trop souvent à celle du « vieillard » de la première moitié du 20<sup>ème</sup> siècle, tant en  
6 terme de dynamisme, que de capacité physique ou de mentalité. La représentation  
7 de l'âge lui-même est également souvent biaisée par rapport à la réalité. Les faits  
8 montrent que l'avancée en âge va de pair avec des niveaux de vieillissement très  
9 variables suivant les époques, les personnes et les pays. Ainsi, sur le plan  
10 statistique, l'âge de la vieillesse était fixé aux environs de 50 ans au début du 20<sup>ème</sup>  
11 siècle et avoisine aujourd'hui les 70 ans.

## 14 Nos propositions

### 16 1.1 Conclure un contrat social intergénérationnel<sup>6</sup>

17  
18 Dans les mentalités, dans les représentations sociales mais aussi dans choix  
19 politiques, il est indispensable de décroisonner les âges de la vie pour éviter que la  
20 segmentation des âges ne débouche sur une ségrégation des âges. Ce  
21 décroisonnement amène à privilégier une approche continue de l'existence, de  
22 l'enfance à la vieillesse : c'est le concept d'arc de vie.

23  
24 Dans ce nouveau cadre, il est important de redonner une finalité à l'avancée en  
25 âge et de revaloriser le statut des personnes âgées. Celles-ci doivent être  
26 pleinement considérées dans leurs rôles d'acteurs sociaux et de producteurs  
27 d'utilité, notamment via le bénévolat. Nous souhaitons sortir d'une conception où  
28 la personne âgée apparaît comme non productive et consommatrice de ressources  
29 collectives.

30  
31 Cette approche continue des âges se développe dans l'idée de **pluriactivité** : tout  
32 au long de sa vie, le citoyen doit pouvoir se réaliser dans des activités multiples :  
33 dans l'entreprise, le secteur public, les associations, la famille... en alternant  
34 périodes de travail, de formation, d'engagement associatif, de congés pour motifs  
35 familiaux... Le vrai défi qui se pose à nous est de trouver les moyens de permettre  
36 une cohabitation harmonieuse entre les générations et d'assurer le développement  
37 des solidarités intergénérationnelles.

38  
39 Dans une politique où l'on veut privilégier la solidarité par rapport à  
40 l'individualisme, la réponse à cette question passe par un nouveau **contrat social**  
41 **intergénérationnel** dans lequel chacun, quel que soit son âge et son statut, se voit  
42 reconnaître des droits et des devoirs et se voit assigner des rôles sociaux en rapport  
43 avec ses compétences et ses aspirations.

44  
45 Dans cette approche multigénérationnelle, la créativité et l'innovation doivent  
46 être au rendez-vous : pouvoirs publics, monde associatif, entreprises devront  
47 évidemment être parties prenantes de ce nouveau contrat social.

---

<sup>6</sup> Ce cadre de travail s'inspire des travaux du Professeur Michel Loriaux, de l'Institut de démographie de l'UCL.

## Résolution n° 1

Le cdH plaide pour que les politiques et les réformes qui touchent de près ou de loin au vieillissement intègrent le **concept d'arc de vie** afin de privilégier une approche continue de l'existence. Les personnes plus âgées doivent être pleinement considérées dans leurs rôles d'acteurs sociaux et de producteurs d'utilité, notamment via le bénévolat. Afin que chacun, quel que soit son âge et son statut, se voit reconnaître des droits et des devoirs et se voit assigner des rôles sociaux en rapport avec ses compétences et ses aspirations, le cdH prône l'adoption d'une approche s'inspirant des principes d'un **contrat social intergénérationnel**.

### 1.2 Construire une politique intégrée des âges

Nous avons articulé nos propositions autour de trois axes :

#### **Axe 1- Comment valoriser les seniors en tant que producteurs d'utilité et en tant qu'acteurs sociaux à part entière ?**

Les seniors jouent un rôle important dans la production du bien-être social. Dans leurs engagements bénévoles, dans leur rôle de grands-parents, dans la transmission de leurs savoirs et savoir-faire professionnels, notamment, ils contribuent à renforcer les liens familiaux, les mécanismes de solidarité, les échanges intergénérationnels.

Comment valoriser ces contributions ?

Comment modifier les représentations sociales de la vieillesse ?

Comment déségmenter les âges de la vie ?

#### **Axe 2- Comment construire une société dans laquelle les seniors puissent participer pleinement à la vie collective et développer des activités multiples dans un cadre multigénérationnel ?**

Pour qu'ils puissent jouer pleinement ce rôle d'acteurs sociaux, nous devons valoriser la présence active et socialement légitime des seniors ainsi que leurs spécificités. De nombreux secteurs peuvent être (re)pensés dans ce sens : aménagement du territoire, habitat, bâtiments et espaces publics, transports individuels et en commun, plan communal de mobilité, accueil de l'enfant, culture, formation permanente, nouvelles technologies... Il s'agit notamment de reconnaître l'apport spécifique des seniors, de favoriser la mixité des générations et de multiplier les espaces intergénérationnels.

Quels choix politiques peuvent permettre de mettre en œuvre une politique intégrée des âges ?

1  
2 **1- Valoriser les seniors en tant qu'acteurs sociaux à part entière.**  
3  
4

5 ***A- Quantifier les échanges sociaux intergénérationnels.***  
6

7 Les personnes âgées - qui ont contribué au financement de la sécurité sociale  
8 durant toute leur vie - sont trop souvent perçues comme recevant davantage  
9 qu'elles n'offrent (pensions, soins de santé...). Or, que ce soit dans la sphère  
10 familiale ou associative, elles remplissent de nombreuses activités dont  
11 l'importance est reconnue : bénévolat, garde des petits-enfants, investissement  
12 dans des écoles de devoirs, accueil extra-scolaire...

13 Plus globalement, ce constat s'applique à l'ensemble des échanges sociaux non  
14 marchands.  
15

16  
17 **Résolution n° 2**

18 Le cdH propose de rendre visibles les échanges non marchands - et donc,  
19 notamment ceux qui impliquent les personnes âgées - dans des indicateurs  
20 publiés parallèlement à la comptabilité nationale. Cette proposition est de  
21 nature à valoriser les échanges non marchands dans leur globalité et de mettre  
22 notamment en évidence le rôle que les personnes âgées jouent dans les  
23 mécanismes de solidarité.

24 Cette mission pourrait être confiée à un organisme public (BNB, INS, Bureau du  
25 Plan...) qui récolterait les données par voie d'enquête auprès d'un échantillon  
26 représentatif de la population. On pourrait ainsi déterminer qualitativement et  
27 quantitativement les différentes prestations sociales dans lesquelles les personnes  
28 âgées sont acteurs tant dans la sphère privée (famille et entourage proche) que  
29 dans la sphère publique (engagements bénévoles). Les données seraient  
30 évidemment récoltées de manière à préserver l'anonymat des répondants. Les  
31 résultats seraient extrapolés à l'ensemble de la collectivité de manière à  
32 construire ces indicateurs d'échanges intergénérationnels. La démarche pourrait  
33 être réactualisée tous les 3 ans afin de pouvoir suivre l'évolution de ces  
34 indicateurs.  
35

36  
37  
38 ***B- Favoriser les activités bénévoles dans le cadre d'un contrat social***  
39 ***intergénérationnel.***  
40

41 La pluriactivité, c'est reconnaître qu'une vie active ne peut se réduire à trente ou  
42 quarante années passées dans un même emploi et éventuellement une même  
43 entreprise et c'est prendre en compte que la plupart des individus souhaitent  
44 exercer des activités multiples, qu'elles soient à vocation professionnelle,  
45 familiale, collective (s'occuper des autres) ou individuelle (s'occuper de soi).  
46 Même si, chez de nombreuses personnes, cette préoccupation est présente tout au  
47 long de la vie, elle est particulièrement forte dans les dernières années du cycle de  
48 vie professionnelle (au-delà de 50 ans) et après la retraite.  
49

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46

Pour favoriser cette dynamique qui valorise largement les personnes âgées en tant qu'acteurs sociaux, nous proposons les mesures suivantes :

**Résolution n° 3**

- **Déduction fiscale sur base d'un forfait des frais engagés pour accomplir une activité bénévole.** L'engagement bénévole est un investissement au service de la collectivité ; il est normal que les frais de déplacements et de formation, exposés dans le cadre d'un contrat de volontariat, soient, jusqu'à un certain plafond, fiscalement déductibles pour le prestataire.

**Résolution n° 4**

- **Favoriser les « Bourses aux organisations »** où les offres et les demandes de prestations volontaires puissent se rencontrer. Beaucoup de personnes souhaitent s'engager dans le bénévolat mais ignorent à qui s'adresser, beaucoup d'associations recherchent, parfois sans succès, des profils spécifiques de bénévoles : l'organisation de ces bourses aux organisations faciliterait les contacts et les échanges.

***C- Valoriser socialement le rôle grand parental***

Par la plus grande disponibilité qu'ils offrent, les grands-parents constituent des repères éducatifs et affectifs importants pour les enfants ; ils permettent aussi aux enfants de jeter des ponts vers leurs racines.

**Résolution n° 5**

Le cdH propose de promouvoir, par le biais d'institutions et d'associations telles que l'ONE ou la Ligue des Familles, des **campagnes de valorisation du rôle que peuvent jouer les personnes âgées** en général et les grands parents en particulier dans la cohabitation harmonieuse des générations.

**2- Construire une société dans laquelle les seniors puissent participer pleinement à la vie collective et développer des activités multiples dans un cadre multigénérationnel.**



1 **A- Assurer la participation des seniors à tous les aspects de la vie sociale,**  
2 **culturelle et politique**  
3

4  
5 Le cdH propose de :

6 **Résolution n° 12**

- 7 • Développer dans les communes des **espaces de rencontre**, des lieux de parole,  
8 des centres d'information intergénérationnels qui favorisent, pour les personnes  
9 âgées, la prise de responsabilités dans la vie sociale, culturelle, sportive et  
10 communautaire.

11 **Résolution n° 13**

- 12 • Rendre obligatoire dans chaque commune la mise en place d'un **Conseil**  
13 **consultatif des aînés** appelé à rendre des avis sur toutes les problématiques qui  
14 intéressent directement ou indirectement les personnes âgées.

- 15 • **Inciter les personnes âgées à investir les Conseils consultatifs** qui concernent  
16 les différents aspects de la vie collective : mobilité, sécurité, culture... Plus  
17 généralement, la place des Conseils consultatifs doit être revalorisée ; d'une  
18 part, ceux-ci doivent pouvoir se saisir, d'initiative, de dossiers qui les  
19 concernent et d'autre part, lorsque les pouvoirs publics prennent une décision  
20 non conforme à un avis rendu par un Conseil consultatif, celle-ci doit être  
21 motivée.

- 22 • Créer un observatoire intergénérationnel qui serait un lieu d'analyse des  
23 différentes problématiques liées à l'allongement de la vie mettant à disposition  
24 un répertoire d'initiatives innovantes et qui jouerait un rôle d'interface pour  
25 développer des projets encourageant la participation des aînés à la vie sociale.

26 **Résolution n° 14**

- 27 • **Soutenir le développement des associations** dont l'objet social est  
28 l'accompagnement, la formation ou l'information des publics âgés : Universités  
29 des Aînés, associations d'aînés... Une information complète relative aux  
30 objectifs et aux activités de ces associations doit être largement diffusée,  
31 notamment pour que les personnes âgées connaissent toutes les initiatives qui  
32 se déroulent près de chez elles.

- 33 • Soutenir les associations qui ont pour but de **promouvoir le maintien de**  
34 **l'autonomie et de la dignité des aînés** ; de conserver aux aînés le droit au  
35 respect, quel que soit leur état de santé ; l'encouragement des aînés à  
36 demeurer des citoyens à part entière ; de promouvoir la solidarité entre les  
37 générations.

38 **Résolution n° 15**

39 Veiller à maintenir, notamment au niveau communal, des **listes de candidats aux**  
40 **élections qui soient réellement multigénérationnelles.**

41  
42 **Résolution n° 16**

- 1 • Sur le modèle d' « Espace Liège Seniors », soutenir la mise en oeuvre de  
2 services publics communaux, gérés conjointement par des agents communaux  
3 et des seniors bénévoles permettant aux aînés d'être des acteurs à part entière  
4 de la vie communale.

5  
6 ***B- Assurer la transmission des savoirs et des savoir-faire des aînés.***  
7

8 Des formules souples doivent pouvoir permettre cette transmission au cours des  
9 années qui entourent l'âge de la retraite. Cette proposition doit évidemment être  
10 couplée avec l'idée de pluriactivité décrite ci-dessus.

11  
12 Le cdH estime que :

- 13  
14 • Dans l'enseignement, les enseignants qui ont acquis une longue expérience  
15 pédagogique au cours de leur carrière doivent pouvoir, s'il le souhaitent,  
16 valoriser celle-ci plus largement.

17  
18 Par exemple, en recentrant leurs activités :

- 19  
20 ○ auprès des élèves en difficultés : remédiation, rattrapage,  
21 apprentissage de méthodes de travail, écoles de devoirs...  
22 ○ auprès des enseignants débutants : accompagnement pédagogique,  
23 tutorat, coordination, travail avec les sections pédagogiques des  
24 Hautes Ecoles...  
25 ○ sur la rédaction de documents pédagogiques : manuels scolaires, tests  
26 d'évaluation, modules de remédiation...  
27  
28 • Dans l'entreprise, les services publics et le monde associatif, des personnes  
29 ayant acquis une qualification spécifique doivent pouvoir communiquer leurs  
30 expériences et leurs savoir-faire :  
31 ○ aux jeunes en formation : stages, journées carrières, rencontres...  
32 ○ à leurs jeunes collègues : apprentissage, écolage, tutorat...  
33 ○ aux autres aînés

34  
35 **Des propositions concrètes sont développées à cet égard dans les pages**  
36 **ultérieures.**  
37

38  
39 **Résolution n° 17**

40 Le cdH propose d'inciter les communes à **créer des maisons de la mémoire et**  
41 **organiser des opérations « Recueil de souvenirs »**. Comment vivait-on autrefois  
42 dans telle ville, tel quartier, tel village, au cours des différentes étapes de la vie ?  
43 (naissance, petite enfance, école, service militaire, travail, relations familiales et  
44 sociales, pratique religieuse et traditions...). Ces différents témoignages sont  
45 recueillis auprès des anciens, par des jeunes de la commune, encadrés d'adultes  
46 bénévoles.  
47  
48  
49

## 1 **C- Promouvoir l'habitat et les activités intergénérationnels**

2  
3 Il est important de recréer des liens entre les générations, d'éviter que les  
4 personnes âgées se retrouvent isolées entre elles. Il faut favoriser la rencontre et  
5 une dynamique d'échange entre les générations et imaginer de nouvelles formes  
6 d'intégration tant au niveau de l'habitat que des activités.

7  
8 Le cdH propose :

### 9 **Résolution n° 18**

- 10 • De multiplier les **espaces et les moments intergénérationnels** : visites de  
11 personnes âgées dans les écoles (pour lire des livres, raconter des histoires,  
12 évoquer la façon dont ils ont vécu, mais aussi pour transmettre des savoirs-faire  
13 et des métiers ...), goûters d'enfants dans une maison de retraite, partenariats  
14 entre crèches et maisons de retraite...
- 15 • D'instaurer des « parrainages » entre les écoles, mouvements de jeunesse,  
16 Comités d'aînés ou encore résidences pour personnes âgées et ce, dans une  
17 perspective de rencontre et de services mutuels à se rendre (aide scolaire :  
18 lecture et autres, informatique, jardinage, b.a. ...).
- 19 • D'avancer l'idée d' »une maison pour deux générations ». Il s'agit d'encourager  
20 le partage de logement entre personnes âgées et étudiants. Cette solution  
21 s'adresse à des personnes de plus de 60 ans qui disposent dans leur habitation  
22 d'une chambre libre et à des étudiants suivant un cursus d'enseignement  
23 supérieur, à la recherche d'un logement. Sur base de l'expérience espagnole,  
24 l'on pourrait proposer aux étudiants en question des séances de formation  
25 visant à leur procurer une meilleure connaissance du monde aîné et réserver  
26 cette solution à des aînés autonomes. Le succès d'un tel partage repose bien  
27 entendu sur une étude approfondie des candidatures et un suivi de qualité.

### 28 **Résolution n° 19**

- 29 • De promouvoir une **politique de logement qui favorise la cohabitation** entre  
30 les générations, notamment dans le logement social.
- 31 • De créer, au sein même des établissements pour personnes âgées (maison de  
32 repos), des places d'accueil pour enfants. Cette solution favoriserait sans  
33 conteste les échanges intergénérationnels, renforcerait le sentiment d'utilité  
34 des plus âgés et contribuerait à augmenter le nombre de places d'accueil.
- 35 • De développer les services de conseils destinés aux aînés désireux de rester  
36 chez eux pour que ces derniers puissent adapter au mieux leur logement à leurs  
37 possibilités locomotrices. On assurerait ainsi une autonomie maximale aux  
38 personnes à mobilité réduite.

### 39 **Résolution n° 20**

- 40 • De soutenir les initiatives des associations qui favorisent les contacts entre les  
41 générations. Dans ce domaine, et dans le contexte de résurgence des  
42 extrémismes que nous connaissons, le témoignage de ceux qui ont vécu la  
43 seconde guerre mondiale est essentiel.

### 44 **Résolution n° 21**

- 1 • **Créer les associations « Bien vieillir en Wallonie » et « Bien vieillir à**  
2 **Bruxelles »**, soutenues par les pouvoirs publics et ayant comme vocation  
3 d'encourager toutes les initiatives et projets innovants au profit des personnes  
4 âgées et de leur entourage. Ces associations pourraient décerner chaque année  
5 des prix destinés à récompenser les initiatives locales les plus intéressantes et  
6 les plus originales.

7  
8  
9  
10 ***D- Faciliter la transmission du patrimoine familial aux enfants et petits-enfants.***

11  
12 L'allongement de l'espérance de vie a, notamment, pour conséquence de retarder  
13 la transmission du patrimoine entre générations. Il n'est pas rare que des  
14 personnes âgées de plus de 65 ans héritent de leurs parents octogénaires ou  
15 nonagénaires.

16  
17 La transmission du patrimoine intervient alors à un moment où le successeur n'a  
18 souvent pas besoin des biens dont il hérite alors qu'il eut apprécié, 10 ou 20 ans  
19 plus tôt, de bénéficier de tout ou partie de la succession de ses ascendants.

20  
21 Pour faciliter la transmission anticipée des biens, les dispositions relatives aux  
22 droits de donation ont, en ce qui concerne les biens meubles, été singulièrement  
23 allégées. Elles vont rendre beaucoup plus attractives les transmissions anticipées  
24 de patrimoine.

25  
26 Il faut cependant constater que ces dispositions n'ont pas d'incidence sur la  
27 transmission des biens immeubles, ce qui réduit la portée de la mesure même si  
28 celle-ci présente un avantage incontestable.

29  
30 Par ailleurs, les personnes âgées répugnent souvent à transmettre une partie de  
31 leur patrimoine car elles craignent de se trouver démunies en cas de problèmes  
32 graves de santé et de la nécessité alors d'opérer un certain nombre de dépenses  
33 liées à la perte d'autonomie ou à une dépendance accrue.

34  
35 En ces matières, le proverbe « garder une poire pour la soif » guide souvent les  
36 réactions des éventuels donateurs. Cela freine considérablement la transmission  
37 anticipée des patrimoines.

38  
39 La solution proposée par le cdH tente de concilier le désir d'aider les descendants  
40 par le biais de donations tant de biens meubles que d'immeubles tout en gérant le  
41 problème des risques de dépendance en fin de vie.

42  
43 Il est donc suggéré que la réduction des droits de donation soit identique, tant pour  
44 les biens meubles que les biens immeubles, à la condition, en cas de cession de  
45 biens immeubles, que les parties puissent assortir la donation d'une charge liée aux  
46 risques de la dépendance. Cette charge serait la souscription, moyennant une  
47 prime unique, d'une assurance couvrant certaines dépenses liées à la dépendance,  
48 assurance dont le coût viendrait s'ajouter aux droits d'enregistrement réduits qui  
49 seraient pratiqués.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30

**Résolution n° 22**

Le cdH propose faire de la donation un levier pour la transmission du patrimoine entre les générations. Il s'agit d'instaurer un **tarif réduit pour les droits de donation en cas de transmission d'un bien immeuble** avec réserve d'usufruit.

Afin de faciliter la transmission du patrimoine familial :

**Résolution n° 23**

- Le cdH propose **d'harmoniser les droits de succession avec ceux des autres régions** ou à tout le moins **d'indexer les barèmes**.

**Résolution n° 24**

- Le cdH propose d'inciter les professionnels (notaires, conseillers, banques, associations de consommateurs..) à **informer systématiquement** leurs clients sur les formules qui permettent la transmission du patrimoine tout en réservant des garanties au donateur : viagers ou donations avec réserve d'usufruit.

***H- Favoriser l'accès à la culture***

La participation à la création et à la diffusion culturelles est essentielle à l'équilibre de chacun. Les personnes âgées, quels que soient leurs moyens financiers, doivent pouvoir participer pleinement à la vie culturelle.

1  
2  
3 **3- Développer des services et des équipements collectifs adaptés aux**  
4 **besoins spécifiques des seniors.**

5  
6  
7  
8 ***B- Permettre aux personnes âgées de préserver leur autonomie et soutenir les***  
9 ***familles qui les accueillent.***

10  
11 Les professionnels du secteur de l'accueil et de l'aide aux personnes âgées  
12 constatent que la très grande majorité de celles-ci souhaitent vivre et finir leur vie  
13 dans leur milieu habituel, que l'entrée en maison de repos se fait de plus en plus  
14 tardivement (le plus souvent entre 80 et 85 ans) et que cette entrée est souvent  
15 motivée par des raisons de santé physique ou psychique.

16 Il paraît donc nécessaire de développer les formules qui permettent aux personnes  
17 âgées de préserver le plus longtemps possible leur autonomie dans leur cadre  
18 familial et de soutenir financièrement les familles qui cohabitent avec une  
19 personne âgée.

20  
21  
22  
23 Le cdH propose de :

24 **Résolution n° 40**

- 25 – Soutenir les familles qui assurent un accompagnement quotidien de personnes  
26 âgées, notamment en favorisant des **formules de temps de travail flexibles** :  
27 congés spécifiques, temps partiels, télétravail...
- 28 – Prévoir une aide spécifique pour les familles dont un membre souffre de  
29 confusion, de désorientation ou de la maladie **d'Alzheimer**.
- 30 – **Allonger les congés** accordés dans le cadre du crédit-temps pour soigner un  
31 parent gravement malade.
- 32 – Allonger le congé pour **soins palliatifs** et augmenter les allocations prévues dans  
33 le cadre de celui-ci.

34 **Résolution n° 41**

35 **Majorer la quotité du revenu exemptée d'impôt pour l'accueil d'un parent âgé** :  
36 lorsqu'un contribuable accueille un ascendant ou un parent en ligne collatérale  
37 jusqu'au deuxième degré, âgé de plus de 65 ans, il bénéficie d'une quotité de  
38 revenu exemptée d'impôt de 1.740€ (hors indexation) pour les revenus de 2005.  
39 Nous proposons de porter cette quotité à 2500€ pour les revenus de 2006.

40 **Majorer le revenu net maximum autorisé pour les personnes âgées accueillies**  
41 **en famille**. Ce revenu est actuellement de 14.500€ (hors indexation), nous  
42 proposons de le porter à 20.000€ à partir des revenus de 2006.

---

<sup>7</sup> Se référer à la proposition du Ministre Lutgen.

1 **Rendre fiscalement déductibles, jusqu'à un certain plafond, les aménagements**  
2 **réalisés au domicile de la personne âgée pour lui permettre de continuer à y**  
3 **vivre.**

4 **Améliorer le remboursement par l'INAMI des prestations des ergothérapeutes et**  
5 **des kinésithérapeutes qui prolongent l'autonomie des personnes âgées.**

6 **Résolution n° 42**

7 **Renforcer les contenus gérontologiques et gériatriques des formations**  
8 **dispensées aux professionnels de la santé.**

10  
11  
12 ***C- Développer les formules d'accueil alternatives aux maisons de repos***

13  
14 Les maisons de repos qui sont des établissements destinés à l'hébergement des  
15 personnes âgées et qui leur procurent des services collectifs, ménagers et une aide  
16 à la vie journalière, ne sont pas les seules réponses possibles à la perte  
17 d'autonomie. Des formules plus souples existent, elles méritent d'être  
18 développées.

19  
20  
21 **Résolution n° 43**

22 Le cdH propose de développer et de soutenir financièrement :

- 23 • La formule de l' «accueil familial », mieux connue chez nos voisins français, qui  
24 offre à la personne âgée l'opportunité de vivre au sein d'une famille (même si  
25 ce n'est pas la sienne), dans « sa maison » et en bénéficiant d'un  
26 accompagnement personnalisé.

27  
28  
29  
30  
31  
32 **1.3 Le vieillissement de la population va-t-il résoudre le problème du**  
33 **chômage ?**

34  
35 D'une simple méthode comptable prenant en compte les flux de sortie et d'entrée  
36 de la population active, certains laissent penser que la mise à la retraite des baby-  
37 boomers va permettre à l'économie de renouer avec le plein emploi et que la  
38 diminution de la population active à l'œuvre à partir de 2010 entraînera  
39 automatiquement une diminution du taux de chômage. Cette vision mécanique a  
40 présidé durant longtemps la vision latente de la politique de l'emploi. C'est ainsi  
41 que l'on a encouragé les prépensions depuis le début des années 80 dans le but de  
42 faciliter l'accès au marché du travail pour les jeunes.

43  
44 Cette vision ne reflète cependant pas de manière correcte la manière dont le  
45 marché du travail fonctionne. Empiriquement, une augmentation de la population  
46 active n'est pas forcément liée à une augmentation du taux de chômage à moyen  
47 terme (et inversement). Il n'y a pas de nombre fixe d'emplois dans une économie.

<sup>8</sup> En pourcentage de la population en âge de travailler.

1 Dans une économie suffisamment réactive<sup>9</sup>, les variations de la taille de la  
2 population n'ont pas d'effet persistant sur le chômage et les salaires<sup>10</sup>.

3  
4 La raison fondamentale en est que le plein-emploi s'acquiert d'abord et avant tout  
5 par la croissance et par l'augmentation de la demande de travail, et non par une  
6 contraction de la population active. Ces mécanismes se déclinent en trois  
7 éléments :

- 8  
9 1. L'offre de travail varie en fonction de la conjoncture. Dans les basses  
10 conjonctures, certaines personnes se retirent du marché du travail, soit  
11 spontanément, soit par l'incitation des politiques publiques. Le vieillissement va  
12 créer un appel d'air qui va augmenter la population active (davantage de  
13 personnes vont souhaiter travailler) sans nécessairement que le chômage ne  
14 diminue. L'autorégulation du marché retardera donc la baisse du chômage que  
15 pourrait susciter l'appel d'air démographique.
- 16 2. Il n'est pas établi que les postes laissés vacants seront remplacés, ni qu'ils le  
17 seront par des chômeurs. Le marché du travail est fragmenté en fonction des  
18 qualifications et de la localisation géographique. Chez nous, la différence du  
19 niveau de qualification entre ceux qui quittent prématurément le marché du  
20 travail et celui de ceux qui, par manque de qualification, constituent le noyau  
21 dur du chômage rend illusoire la substitution des chômeurs non qualifiés aux  
22 actifs à haut niveau d'expérience et de qualification. C'est ce qui explique la  
23 coexistence d'une crise de l'offre d'emploi (pénurie de travailleurs) avec des  
24 taux de chômage élevés.

25 Une des meilleures illustrations nous est donnée par la situation existant à  
26 l'ouest de la Belgique. La région de Courtrai connaît ainsi un faible de taux de  
27 chômage attirant des travailleurs frontaliers français afin de faire face à la  
28 demande de travail. Dans le même temps, le taux de chômage dans la région de  
29 Tournai est élevé, et nous n'assistons qu'à des transferts marginaux de  
30 travailleurs entre les deux bassins économiques. La barrière linguistique étant  
31 identique pour les habitants de l'arrondissement de Tournai et de ceux du Nord  
32 de la France, c'est vers d'autres facteurs qu'il faut se tourner, comme la  
33 qualification et la mobilité des travailleurs.

34 Cette fragmentation du marché de l'emploi doit par conséquent être compensée  
35 par des institutions du marché du travail performantes et un environnement  
36 économique adapté. Dans le cas contraire, des difficultés de recrutement  
37 peuvent créer des tensions salariales qui limiteront l'emploi. Certains emplois  
38 ne seront pas remplacés, en particulier dans les secteurs vieillissants

---

<sup>9</sup> La réactivité de l'économie se mesure à sa capacité d'apporter le capital nécessaire à l'accomplissement du travail du nouvel arrivant (en particulier l'infrastructure, le financement, le système de soins,...). Dans la réalité, les variations du capital sont progressives. Il peut y avoir des périodes de raréfaction du capital qui se traduisent par une baisse de la productivité et une hausse du chômage.

<sup>10</sup> Notons d'autre part qu'il est illusoire de s'en remettre comme certains le font aux flux migratoires pour résoudre le problème du financement des pensions, non seulement parce que la population immigrée adapte ses taux de natalités et de mortalité à ceux de la société d'accueil, mais également parce que le flux d'immigrés nécessaire pour assurer le même ratio de remplacement que celui en vigueur actuellement nécessiterait un afflux d'immigrés bien supérieur à la capacité d'absorption de nos sociétés.



1 (agriculture, textile,...) ou pour certains types d'emplois (artisans, petits  
2 commerçants et petits entrepreneurs). Par ailleurs, d'autres secteurs vont être  
3 confrontés à un fort développement de leurs activités en même temps que des  
4 départs à la retraite massifs (soins de santé, services de proximité). Certains  
5 secteurs enfin ont bien anticipé le départ des âgés à la retraite, ce qui pourra  
6 contribuer à une hausse de la productivité sans baisse de l'emploi. Une  
7 transition correcte ne peut se dérouler que si les secteurs anticipent les  
8 changements à venir en vue d'avoir une vision prospective de la gestion des  
9 ressources humaines.

10 3. La demande de travail n'est pas insensible à l'évolution démographique.  
11 Premièrement, une réduction de la population active réduira nécessairement le  
12 volume de la demande de travail. Ensuite, la forte hausse des besoins sociaux  
13 induits par le vieillissement de la population risque d'induire une hausse des  
14 cotisations sociales (surtout en Belgique vu le niveau de l'endettement), ce qui  
15 augmentera le coût du travail.

16  
17 Forts de ces enseignements, nous nous tournons dès lors résolument vers les voies  
18 d'actions présentées ci-dessous.  
19  
20

## 1 Nos propositions

2

3

4 Les exemples des pays européens montrent que seule peut réussir une politique  
5 globale en matière d'emploi qui s'attaque à la fois au chômage des jeunes, aux  
6 pièges à l'emploi subis par les peu qualifiés, et aux problèmes des travailleurs  
7 âgés.

8

9 Un apparent paradoxe fait que l'amélioration de l'emploi des jeunes se couple  
10 nécessairement avec des actions dans les deux autres domaines. Les pays dont le  
11 taux d'emploi des personnes âgées est le plus élevé sont également ceux où  
12 l'emploi des jeunes est très soutenu et où la lutte contre les pièges à l'emploi est  
13 la plus efficace.

14

15 Nous proposons donc des mesures qui s'inscrivent autour de trois axes afin de  
16 répondre à nos faiblesses en matière de taux d'emploi :

17

- 18 1. Faciliter l'accès à l'emploi lors de l'entrée sur le marché du travail ;
- 19 2. Faciliter l'accès à l'emploi pendant la vie professionnelle ;
- 20 3. Faciliter l'accès et le maintien à l'emploi en fin de vie professionnelle ;

21

22 Auxquelles s'ajoute la lutte contre la fraude fiscale et sociale.

23

24

25

## 1. Faciliter l'accès à l'emploi lors de l'entrée sur le marché du travail

### 2.2. Les stages d'entreprise : création de fonctions de « maître de formation »

En complément du stage qui existe au sein de l'enseignement, un autre type de formation en entreprise doit exister.

Le premier entretien d'orientation professionnelle doit permettre une meilleure adéquation entre souhaits et capacités des jeunes venant s'inscrire comme demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises à court terme. Parfois, le jeune demandeur d'emploi sera orienté vers une formation courte, rapidement prodiguée et débouchant sur un emploi. Mais dans d'autres cas l'organisation d'une formation s'avère trop compliquée, trop théorique ou trop longue et il est préférable dans ce cas de se diriger vers un stage en entreprise.

Dans cette hypothèse, la pièce maîtresse du système sera **le maître de formation**.

Sa formation, son statut, la prise en charge du coût qu'il représente dans ses activités de maître de formation et sa place dans l'entreprise sont les conditions indispensables à la réussite du système.

L'instauration d'un statut de maître de formation en entreprise vise deux objectifs :

1. **Développer davantage les stages dans les entreprises**, particulièrement pour les jeunes peu qualifiés, en établissant clairement la nécessité d'un accompagnement individuel et soutenu.
2. **Favoriser la transmission du savoir entre travailleurs âgés et jeunes peu qualifiés et valoriser l'expérience de ces travailleurs**. Les travailleurs âgés ont accumulé une expérience significative sur leur lieu de travail. Celle-ci est généralement peu valorisée par l'employeur, et les travailleurs de plus de 55 ans sont très souvent considérés comme moins productifs et présentant un coût trop important pour l'employeur. Ces travailleurs quittent alors l'entreprise, souvent par le biais d'un régime de prépension, sans que leur expérience ait pu être valorisée.

#### **Résolution n° 68**

Le cdH propose la **création d'un statut de maître de formation** afin d'accompagner adéquatement les jeunes chômeurs en stage d'entreprise et leur transmettre leur savoir.

Les modalités d'application de ce statut seraient les suivantes :

1. Ces maîtres de formation doivent bénéficier d'un certain nombre d'années (ex: 15 ans) d'expérience minimum dans le même secteur, voire dans la même entreprise ;
2. Ils doivent bénéficier d'une formation pédagogique. Cette formation serait octroyée par des établissements existants ou ad hoc et de courte durée. Un régime spécifique de crédit-temps serait octroyé pour la durée de la formation

1 (qui pourrait par exemple être de deux heures par semaine pendant deux  
2 mois) ;

3 3. Ce régime serait octroyé sur base volontaire ;

4 4. Ils garderaient leurs contrats intacts mais, pour la période de formation,  
5 bénéficieraient d'un complément de traitement versé par les fonds sectoriels et  
6 activé pour le temps qu'ils consacrent à l'accompagnement du jeune stagiaire  
7 (par exemple : 10 heures par semaine) que l'employeur peut déduire du salaire  
8 net à payer. L'entreprise ne supporterait donc pas le coût de la formation et les  
9 cotisations sociales patronales seraient réduites pour ne pas viser les heures  
10 consacrées à la formation du jeune. Le salaire total du maître de formation  
11 pourrait, le cas échéant, être supérieur à celui dont il bénéficiait auparavant ;

12 5. Un accord entre les partenaires sociaux devra intervenir pour déterminer les  
13 places disponibles au sein des entreprises pour les stagiaires tant dans la filière  
14 qualifiante que pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail sans qu'il y  
15 ait un déséquilibre entre les deux offres complémentaires. Des conditions  
16 sectorielles pourraient être déterminées.

17  
18 En résumé, ce statut de maître de formation valorisera socialement les travailleurs  
19 les plus âgés, évitera la pénibilité du travail en fin de carrière, et permettra de  
20 donner un sens supplémentaire à leur fin de carrière. En contrepartie de la  
21 moindre disponibilité du maître de formation pour ses tâches habituelles au sein de  
22 l'entreprise, une partie de son salaire serait prise en charge par la sécurité sociale.  
23 La formation débouche pour le jeune soit vers un emploi direct soit, en tout cas  
24 vers une disponibilité plus grande sur le marché du travail.

25  
26 L'orientation du jeune demandeur d'emploi vers un stage rémunéré comme la  
27 « prime formation » rencontrera donc essentiellement deux avantages :

28  
29 1. former le jeune à la pratique professionnelle ;

30  
31 2. permettre aux entreprises d'engager le jeune après sa formation sans  
32 devoir assumer le coût de sa formation.

33  
34  
35  
36  
37 **Source : IWEPS, calculs propres**

38 Le critère de qualification a été déterminé en fonction du niveau d'études, soit le diplôme scolaire le plus élevé obtenu et  
39 déclaré par le demandeur d'emploi lors de son inscription au FOREM. Le demandeur d'emploi a été considéré comme « non  
40 qualifié » s'il est détenteur d'un diplôme de l'enseignement primaire ou secondaire inférieur, ou « moyennement qualifié »  
41 s'il a obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et de l'apprentissage, ou « qualifié » s'il a obtenu un  
42 diplôme de l'enseignement supérieur (de type court, de type long ou universitaire). Cette classification est faite sans  
43 préjudice (i) de certaines filières de l'enseignement secondaire supérieur déjà valorisées sur le marché du travail : filière  
44 technique A1 ; et (ii) de l'effet de la réforme de l'enseignement qualifiant prévu dans le contrat stratégique éducation.

45  

---

<sup>11</sup> Implicitement, cette analyse indique bien que l'extension vers des salaires plus élevés des réductions de charges pour les travailleurs à bas revenus est moins efficace que si cette réduction était concentrée sur le salaire minimum; et d'autre part que les réductions de charges pour les travailleurs à haut salaire est beaucoup plus onéreuse pour le même volume d'emploi créé.

## Faciliter l'accès à l'emploi pendant la vie professionnelle

### • Créer une association de conseillers en orientation professionnelle

Le nouveau plan d'accompagnement des demandeurs d'emploi a mis en lumière la nécessité pour les demandeurs d'emploi de bénéficier d'un plan d'accompagnement qui soit à la fois adapté à la réalité du marché de l'emploi et à l'offre de formations. Cela nécessite que les conseillers en orientation des organismes de conseil régionaux et national bénéficient à la fois d'une information suivie concernant ces deux éléments.

La création d'une association de conseillers en orientation professionnelle, telle que cela existe en Suisse notamment, permettrait de tenir à jour toutes les informations utiles sur la formation et le perfectionnement des conseillers en orientation des différents organismes en Belgique. Cette association réunirait l'ensemble des organismes officiels et privés (services publics, groupements professionnels des praticiens de l'orientation, associations professionnelles, écoles et autres institutions de formation).

Ses objectifs sont d'encourager les efforts visant au développement de l'orientation ; de soutenir le travail des professionnels de l'orientation ; de contribuer à la production de la documentation et de l'information ; de participer à des travaux de recherche sur le sujet.

Au-delà de cet objectif de soutien direct, un objectif primordial est d'anticiper les mouvements futurs du marché du travail et les changements structurels de la demande de travail, en vue d'identifier les goulets d'étranglement ainsi que les pénuries de qualifications. Cette mission prospective doit impérativement être articulée en réseau avec un organisme européen ainsi qu'avec les partenaires sociaux. Cette articulation permettrait de minimiser au maximum la prise de risques liée à l'orientation et à l'anticipation<sup>14</sup>.

Chaque jour, de nouveaux emplois se créent. Il convient dès lors d'adopter une démarche très souple par rapport à l'offre de formation et à permettre constamment que celle-ci soit adaptée. Pour chaque nouveau métier, l'objectif est de prévoir une formation en lien avec cette nouvelle activité.

### Résolution n° 76

Le cdH propose d'encourager la création d'une association de conseillers en orientation professionnelle. Ses objectifs seraient entre autres :

<sup>12</sup>[1] Notons que l'idée de liberté de choix et de transparence est à la base des mécanismes de formation danois et suédois.

<sup>13</sup> Ainsi que le conseille le Rapport de la Task-force pour l'emploi présidée par Wim Kok. CE (2003), 'L'emploi, l'emploi, l'emploi : créer plus d'emplois en Europe', *Rapport de la Task-Force pour l'emploi*, nov., p.53.

<sup>14</sup> Un exemple significatif de la prise de risque s'illustre dans l'échec significatif de l'anticipation de la demande pour les candidats-médecins.

- 1 • de tenir à jour toutes les informations utiles sur la formation et le  
2 perfectionnement des conseillers en orientation des différents organismes en  
3 Belgique ;  
4 • d'encourager les efforts visant au développement de l'orientation ;  
5 • de soutenir le travail des professionnels de l'orientation ;  
6 • de contribuer à la production de la documentation et de l'information ;  
7 • de participer à des travaux de recherche sur le sujet ;  
8 • d'anticiper les mouvements futurs du marché du travail et les changements  
9 structurels de la demande de travail, en vue d'identifier les goulets  
10 d'étranglement ainsi que les pénuries de qualifications.  
11

### 19 3. Faciliter l'accès et le maintien à l'emploi à la fin de la carrière 20 professionnelle

21  
22  
23 Augmenter le taux d'emploi après 50 ans doit être la priorité de tous responsables  
24 politiques pour les prochaines années.

25  
26 Ayant un taux d'emploi largement inférieur à l'ensemble des pays européens qui,  
27 non seulement coûte en pensions ou prépensions mais aussi et surtout en manque  
28 de cotisations sociales, l'avenir de notre système de sécurité sociale est menacé.  
29 Aussi, dans un premier temps, nous proposons les différentes pistes suivantes :  
30

#### 31 32 33 34 35 **A. Favoriser la transmission des savoirs chez les travailleurs âgés**

36  
37 Une des pistes les plus intéressantes pour rencontrer à la fois l'objectif du maintien  
38 au travail après 50 ans, de la diminution de la pénibilité des fonctions et de  
39 l'investissement fondamental dans la formation consiste dans l'organisation de  
40 nouvelles fonctions de maîtres de stages pour les jeunes de l'enseignement  
41 qualifiant.

42  
43 A l'instar du lancement d'une fonction de maître de formation pour les jeunes en  
44 stages d'attente s'engageant dans une formation pour une fonction « critique »,  
45

15 Avis n° 4 concernant les pièges à l'emploi, 17 décembre 1998.

16<sup>[3]</sup> Mais qui, à l'inverse d'autre type d'activation, ne peut être déduite par l'employeur du salaire net à payer.

1 nous proposons la création d'une fonction de maître de stages à destination des  
2 écoles du technique et du professionnel.

3  
4 Cela permettra de renforcer enfin les synergies entre les mondes des entreprises et  
5 de l'enseignement secondaire et d'adapter la formation aux besoins actuels du  
6 monde professionnel.

7  
8 **Résolution n° 85**

9 A l'instar des maîtres de formation, le cdH propose la **création de maîtres de**  
10 **stages** qui consacraient une partie de leurs heures de travail, en accord avec leur  
11 employeur, à la formation des jeunes de l'enseignement qualifiant. Ces heures,  
12 comme pour le maître de formation, seraient rémunérées par les pouvoirs publics à  
13 l'intervention des fonds sectoriels et ne seraient dès lors pas à charge des  
14 entreprises.

15  
16  
17 Il s'agirait d'une mesure fondamentale visant non seulement à répondre aux  
18 besoins des travailleurs âgés mais aussi et surtout à la nécessité d'une transmission  
19 des savoirs plus intense et mieux adaptée.

20  
21  
22  
23  
24

## 2 Assurer la viabilité financière de la sécurité sociale en général et des soins de santé en particulier

### Introduction

Développer la société intergénérationnelle exige une sécurité sociale forte. L'allongement de la vie signifie en effet un recours accru aux prestations de soins de santé et la perception, par un nombre croissant de personnes, d'allocations versées au titre de pensions. Mais l'augmentation de l'espérance de vie pose aussi la question de la qualité de l'allongement. Quelle qualité de vie peut-on apporter à la personne âgée, quelle autonomie lui sera réservée ? De nouvelles questions qui présagent de nouveaux besoins ! Ces nouveaux besoins, de même que les besoins accrus en matière de pensions doivent recevoir non seulement une attention particulière, mais également un financement solide.

#### *Une attention toute particulière*

Nous sommes très attachés à la démocratisation de l'accès aux soins de santé. Une société humaniste doit garantir à tous une couverture décente des risques de maladie, accidents, et invalidité. Nous plaidons par ailleurs pour le renforcement du premier pilier de la pension. Celui-ci doit évoluer parallèlement au niveau de vie général de la population.

Pour répondre aux besoins nouveaux posés par l'allongement de la vie, nous proposons de développer une assurance dépendance, qui constituerait une branche supplémentaire de la sécurité sociale. Celle-ci permettrait une prise en charge collective de soins prodigués à la personne âgée lui permettant de conserver une autonomie suffisante.

#### *Un financement solide*

Ces objectifs ne peuvent être rencontrés que par le maintien d'une sécurité sociale viable et fédérale, en particulier en ce qui concerne la branche des soins de santé.

A cet effet, nous proposons de réformer la procédure de fixation du budget des dépenses de soins de santé, et en particulier la fixation d'une norme de croissance des dépenses de soins de santé réaliste et différenciée selon les secteurs : médecins, hôpitaux, biologie, médicaments, maisons de repos et de soins, paramédicaux... Chaque secteur sera financièrement responsable des dépassements.

Avant d'envisager ces mesures concrètes, examinons le contexte dans lequel s'inscrit le débat sur la sécurité sociale.



## 2.1 La situation de la sécurité sociale dans son ensemble

2

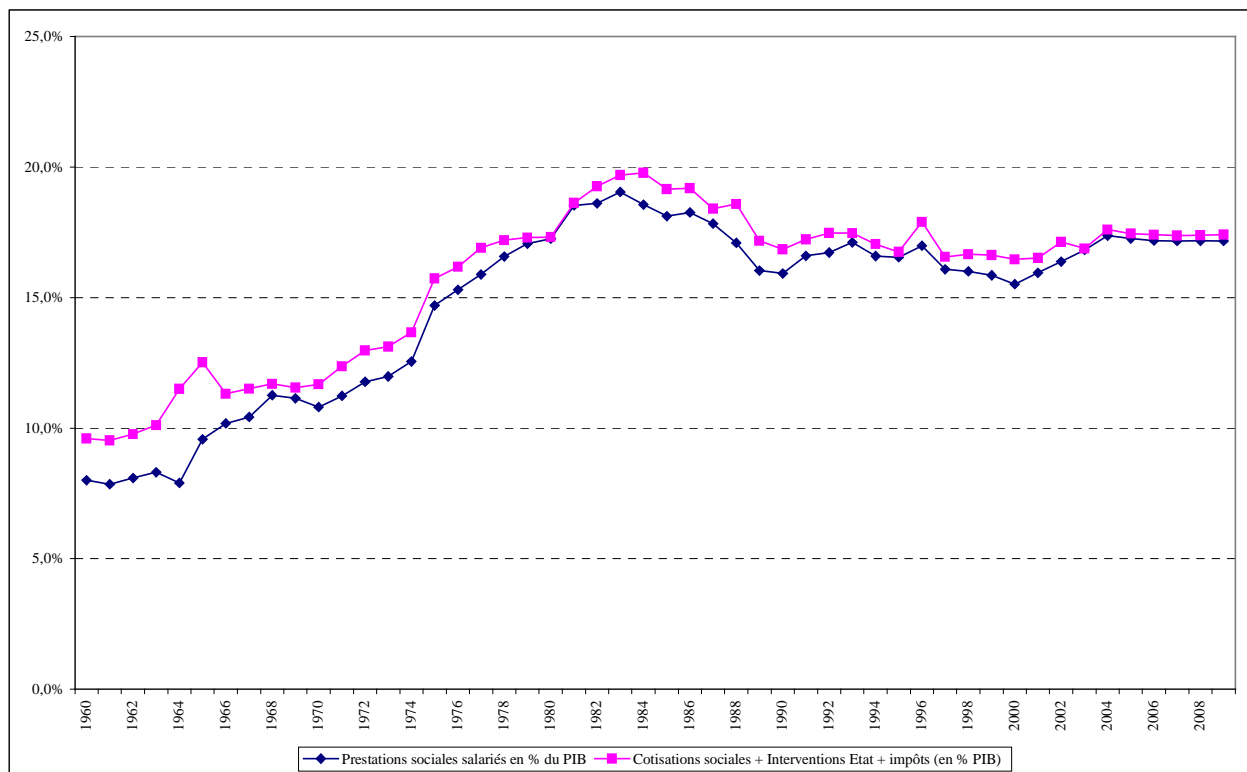
3 La sécurité sociale est un système collectif d'assurance, qui organise la solidarité  
4 interpersonnelle. Son financement repose sur des transferts entre individus. Ceux-  
5 ci prennent la forme de cotisations sur le travail, et de transferts de l'Etat fédéral  
6 au titre d'intervention ou de financement alternatif.

7

8 Le discours qui est tenu à l'heure actuelle concernant la sécurité sociale attire  
9 surtout l'attention sur ses déficits, et suscite souvent la crainte du naufrage de ce  
10 système de transferts assurantiels, voire d'une scission de celui-ci entre entités  
11 fédérées. En réalité, comme l'indique le graphique ci-dessous, la sécurité sociale  
12 n'a jamais été sujette à d'importants déséquilibres. Les principales recettes et les  
13 dépenses de prestations en pourcentage du PIB évoluent en effet de façon très  
14 similaire depuis 1960, et comme l'attestent les projections, cette tendance devrait  
15 se prolonger jusqu'en 2009. Ceci s'explique par des ajustements très rapides des  
16 moindres déficits ou surplus, à travers des adaptations de dépenses ou de recettes.

17

18 **Graphique 9 : Evolution des prestations sociales et des principales sources de recettes**



19

20 Source : de 1960 à 2003, Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes ; de 2004 à 2009,  
21 perspectives du Bureau Fédéral du Plan.

22

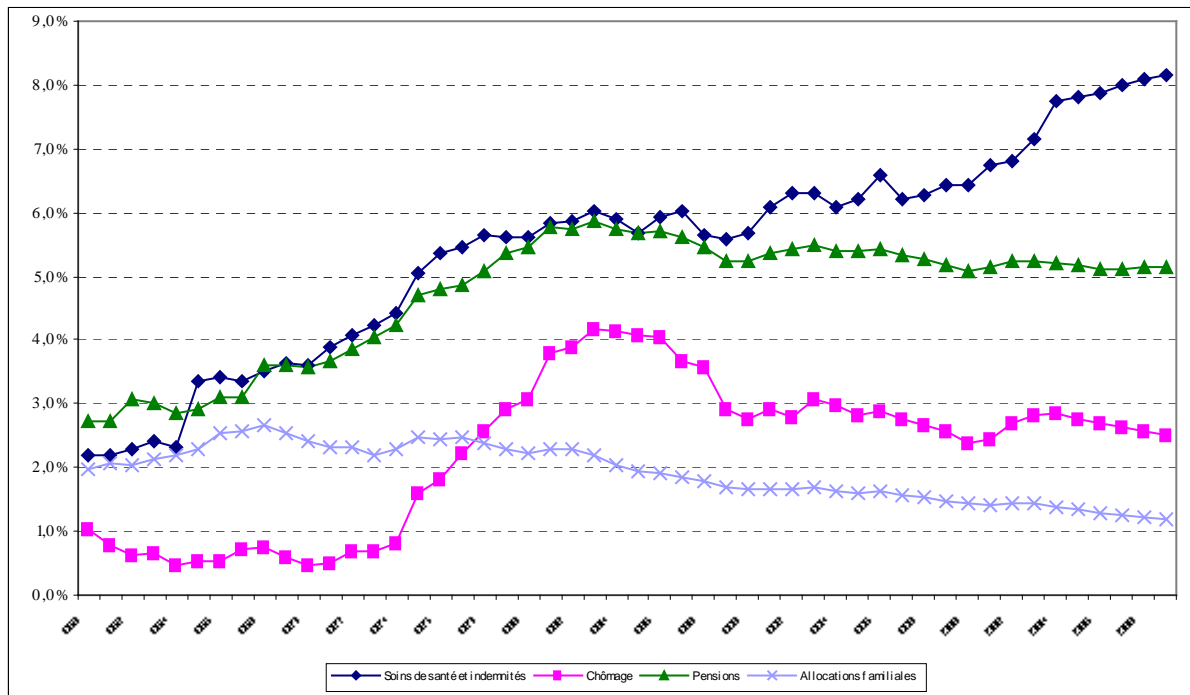
23

24 Une telle situation est rassurante, dans la mesure où la sécurité sociale n'est pas  
25 tenue à l'heure actuelle de mobiliser des moyens budgétaires pour réparer  
26 d'éventuelles erreurs du passé, c'est-à-dire l'accumulation de déficits budgétaires.  
27 La prise en charge de la croissance des prestations et de soins de santé suite au  
28 vieillissement de la population est beaucoup plus facile dans ce contexte.

29

30

1 **Graphique 10 : Evolution des différentes prestations sociales (en % du PIB)**



2 Source : de 1960 à 2003, Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes ; de 2004 à 2009,  
 3 perspectives du Bureau Fédéral du Plan.  
 4  
 5  
 6

7 Le graphique ci-dessus met en évidence l'évolution des différentes prestations  
 8 sociales (en % du PIB). Trois aspects semblent importants à souligner. Tout d'abord,  
 9 la réduction des allocations familiales en pourcentage du PIB met en évidence le  
 10 soutien décroissant aux familles de la part de l'Etat, et justifie d'autant plus nos  
 11 demandes dans ce domaine : revalorisation des allocations familiales, allocation de  
 12 rentrée scolaire, meilleure prise en charge du coût de la naissance d'un premier  
 13 enfant... Ensuite, la stabilisation, voire la diminution des prestations versées à titre  
 14 de chômage en pourcentage du PIB traduit une bonne maîtrise des dépenses dans  
 15 ce domaine.  
 16

17 En troisième lieu, le graphique souligne l'importance croissante du secteur des  
 18 soins de santé dans le PIB, et donc dans l'activité économique. Outre le bien-être  
 19 physique et social qu'elles garantissent à la population, les prestations de soins de  
 20 santé permettent également la création d'emplois et de valeur ajoutée,  
 21 soutiennent la consommation et forment une barrière contre la pauvreté. Elles  
 22 peuvent donc être considérées comme des dépenses productives ou des  
 23 investissements. La grande part de ce secteur, financée par l'Etat fédéral,  
 24 constitue donc en quelque sorte un investissement public.  
 25  
 26

27 **2.2 La situation du secteur des soins de santé**

28  
 29 Le débat public sur le financement des soins de santé pourrait être envisagé dans  
 30 les termes suivants : considère-t-on comme une priorité l'investissement dans  
 31 l'amélioration de la qualité des soins de santé et dans leur universalisation ? Ce

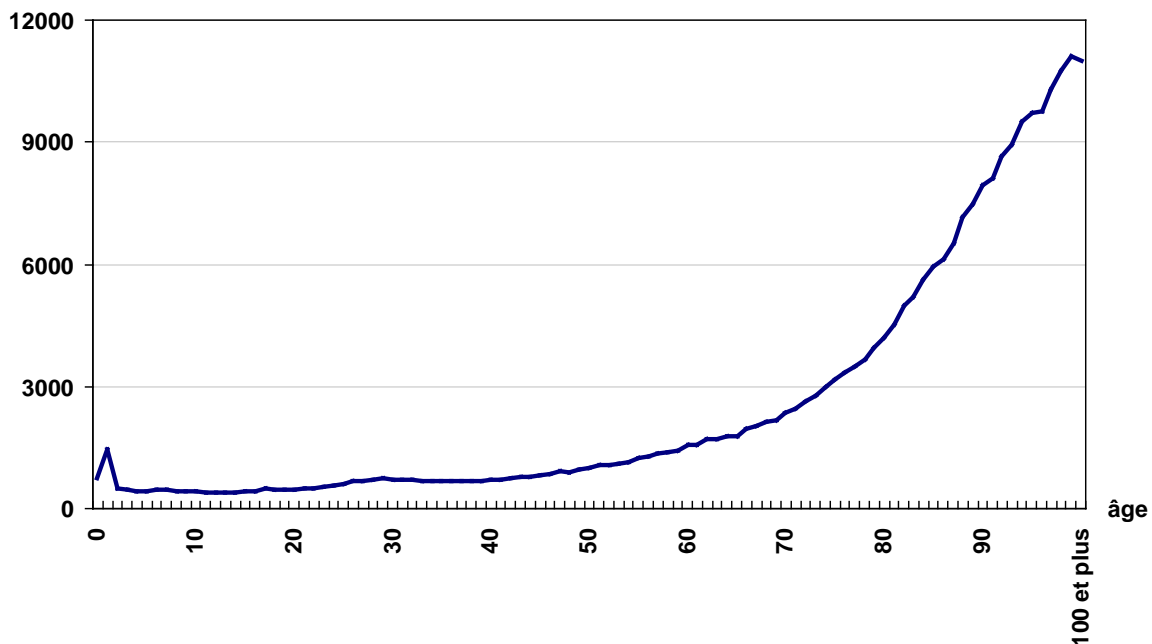
1 débat est essentiel aujourd'hui car il existe encore des besoins importants qui ne  
2 sont pas couverts. Il peut par ailleurs être étendu à une autre dimension de la  
3 sécurité sociale lorsque l'on considère l'évolution des prestations sociales dans un  
4 futur proche.

5  
6 En effet, à partir de 2010, l'arrivée massive à l'âge de la retraite des personnes  
7 nées pendant le baby boom de l'après-guerre provoque une croissance réellement  
8 exponentielle des pensions. Cette évolution, couplée à l'accroissement du niveau  
9 de vie, soutient également la progression des prestations de soins de santé. Or à  
10 l'inverse des soins de santé, les dépenses publiques qui résulteront du paiement  
11 des pensions ne pourront être assurées par le budget fédéral sans modification dès  
12 à présent du système. Nous avons déjà eu l'occasion de présenter dans le chapitre  
13 précédent nos propositions visant à inciter les travailleurs à allonger leur carrière afin  
14 d'assurer la pérennité de notre système de pension par répartition (premier pilier)  
15 en introduisant un bonus pour les dernières années de travail.

16  
17 La forte augmentation des dépenses de soins de santé n'est actuellement expliquée  
18 que pour une faible part par le vieillissement de la population. Avalosse et  
19 Léonard (2005) ont montré que seuls 11% du taux de croissance est imputable à  
20 cette explication (effet volume). La plus grande part (79%) est attribuable à un  
21 effet prix (et ce y compris l'évolution technologique). Nous devons donc nous  
22 attendre à la continuation de la pression au niveau de l'effet prix mais à une  
23 considérable augmentation de l'effet volume. En effet, selon les statistiques, il  
24 apparaît que les dépenses en soins de santé augmentent de manière exponentielle  
25 au-delà de 65 ans.

26

27 **Graphique 11 : Profil des dépenses de soins de santé par structure d'âge**



28

29 Source : Alliance nationale des Mutualités chrétiennes

30

31

1 Le vieillissement de la population qui résulte en une augmentation de l'âge moyen  
2 de la population aura pour conséquence une augmentation des dépenses de soins  
3 de santé. Ces dernières sont en outre très concentrées : 75% des dépenses sont  
4 circonscrites auprès de 5% de la population.

5  
6 Par conséquent, nous considérons que la fixation d'une norme de croissance des  
7 dépenses de soins de santé est nécessaire, car celle-ci constitue une limite dans la  
8 progression des dépenses et garantit à ce titre la durabilité du système d'assurance  
9 et de solidarité. L'apparition d'un déficit significatif dans le secteur des soins de  
10 santé implique en effet très souvent la mise en œuvre de mesures d'économies qui  
11 se révèlent très souvent anti-sociales, comme l'augmentation des prélèvements  
12 sociaux sur le travail ou le report de l'indexation. La situation peut même mener à  
13 une remise en cause du mécanisme d'assurance collective au profit de l'assurance  
14 individuelle, ou la régionalisation de certains domaines du secteur de la santé  
15 (hôpitaux).

## 16 17 18 Nos propositions

### 19 20 21 1. Une réforme de la procédure de fixation du budget des soins de santé

22  
23 Partant du principe qu'une norme de croissance des dépenses se justifie, la  
24 question est de savoir si **celle qui est mise en place actuellement fonctionne**  
25 **correctement** ? L'évolution annuelle des budgets des soins de santé et des  
26 dépenses effectivement actées depuis 1995 indique que ces dernières dépassent  
27 toujours les budgets. Cette situation amène à conclure que la norme, telle qu'elle  
28 existe actuellement, constitue une contrainte peu réaliste et peu crédible. Partant  
29 de ce constat, il nous semble judicieux de procéder à une réforme du mécanisme  
30 de fixation de la norme de croissance pour lui garantir davantage d'efficacité.  
31 Cette réforme irait dans le sens d'une responsabilisation, mais aussi d'une  
32 autonomie accrue des acteurs du secteur des soins de santé : prestataire,  
33 organismes assureurs et services de l'INAMI.

#### 34 35 36 **Résolution n° 92**

37 Concrètement, le cdH formule les propositions suivantes :

- 38 – conserver une **norme globale de 4.5%** (croissance annuelle en terme réel) ;
  - 39 – garantir une **croissance minimum de 2% (ou 1.5%) dans chaque sous-secteur** ;
  - 40 – confier au **Comité de l'assurance** la mission de répartition de la masse restante  
41 entre les différents sous-secteurs en fonctions des besoins objectivés ;
  - 42 – inscrire ces décisions dans un **plan pluriannuel** afin de disposer de plusieurs  
43 périodes pour prévoir des mesures d'économie et des nouvelles politiques.
- 44  
45  
46  
47

1 Cette mesure présente les avantages suivants :

- 2 – la modulation d’une partie de la masse budgétaire réservée aux soins de
- 3 santé permet de fixer des moyens davantage en fonction des besoins de
- 4 chaque secteur ;
- 5 – la présence d’un plan pluriannuel pourrait faciliter les mesures
- 6 d’économies en ‘dosant’ celles-ci sur une période plus longue ;
- 7 – le système incite à un respect des contraintes budgétaires car il existe une
- 8 masse à répartir qui n’est pas garantie pour les secteurs. Elle donne
- 9 éventuellement la possibilité d’une ‘sanction’ des secteurs qui dépassent
- 10 les budgets en leur octroyant une part moins importante de l’enveloppe
- 11 globale ;
- 12 – le système respecte les institutions de l’Inami en leur accordant une
- 13 certaine autonomie de gestion. Cette autonomie serait même plus
- 14 importante qu’elle ne l’est dans les faits à l’heure actuelle, où le
- 15 gouvernement impose toutes les décisions de répartition des budgets.

## 18 2. Création de l’assurance dépendance

19  
20 Les études montrent que les personnes âgées se caractérisent par une multi-  
21 pathologie. Les personnes de plus de 65 ans souffrent en moyenne de 2,5 maladies  
22 par an exigeant un traitement médical.

23  
24 Actuellement, la dépendance des personnes âgées est partiellement prise en  
25 compte par l’allocation pour l’aide aux personnes âgées qui est accordée aux  
26 personnes de plus de 65 ans pour lesquelles, un manque d’autonomie réduite est  
27 établie. Cette allocation est prévue par la législation sur les allocations aux  
28 handicapés. Il s’agit d’une prestation d’aide sociale après enquête sur les revenus.

### 30 31 **Résolution n° 93**

32 Le cdH propose que l’allocation pour l’aide aux personnes âgées, qui est déjà une  
33 prestation d’autonomie, soit remplacée pour les assujettis au régime de sécurité  
34 sociale tant pour les travailleurs salariés que des indépendants, pour élargir la  
35 prise en charge de la dépendance. Nous proposons donc :

- 36 – **d’élargir cette prestation** pour permettre à toute personne soumise à un
- 37 régime mutualiste d’en bénéficier quel que soit son revenu ;
- 38 – **d’en faire une prestation de sécurité sociale** et non plus une allocation d’aide
- 39 sociale.

40  
41  
42 Il est nécessaire de prévoir dès à présent les modes de financement et de  
43 constituer des réserves à cet égard en développant une assurance dépendance  
44 fédérale qui constituerait la sixième branche de la sécurité sociale à côté des soins  
45 de santé, des allocations de chômage, des accidents du travail et des maladies  
46 professionnelles, des allocations familiales et des pensions.

- 1 Cette allocation d'autonomie permettra de :
- 2 • maintenir une autonomie personnelle à des personnes âgées dont divers
  - 3 handicaps rendent l'aide de diverses personnes nécessaire : membre(s) de
  - 4 l'entourage familial, professionnels et bénévoles. Cette dépendance
  - 5 entraîne des frais qui, faute de revenus suffisants, peuvent rendre la
  - 6 personne aussi dépendante sur d'autres plans (psychologiques, affectifs) ;
  - 7 • maintenir une autonomie personnelle à des personnes âgées qui ne
  - 8 peuvent poursuivre leur existence à domicile et doivent se faire héberger
  - 9 en maison de repos.

10

11 En conséquence, la personne âgée dépendante verra la prise en charge de l'aide et  
12 des soins prodigués au moyen de prestations en espèces forfaitaires, de prestations  
13 en nature dispensées par des services d'aide et de soins, de remboursement de  
14 frais médicaux devant permettre à la personne dépendante de maintenir ou  
15 d'accroître son autonomie.

16

17 Le degré d'autonomie d'une personne est défini par les critères suivants :

18

a. possibilités de se déplacer ;

19

b. possibilités de préparer et d'absorber sa nourriture ;

20

c. possibilités d'assurer son hygiène personnelle et de s'habiller ;

21

d. possibilités d'assurer l'hygiène de son habitat et d'accomplir des tâches  
22 ménagères ;

23

e. possibilités de vivre sans surveillance, d'être conscient des dangers et  
24 d'être en mesure d'éviter les dangers ;

25

f. possibilités de communiquer et d'avoir des contacts sociaux.

26

27 Les mesures de ces différents critères se font à l'aide du guide pour l'évaluation du  
28 degré d'autonomie, annexé à l'arrêté royal du 30 juillet 1987 fixant les catégories  
29 et le guide pour l'évaluation du degré d'autonomie en vue de l'examen du droit à  
30 l'allocation d'intégration