

Opinion - SOCIÉTÉ

Le travail des seniors: un combat contre l'âgisme?

PHILIPPE MEIRE

Mis en ligne le 25/03/2005

Le départ précoce des aînés du marché du travail amène déséquilibres financiers, gaspillage de compétences mais aussi âgisme. Cette ségrégation occulte la complexité du problème.

Psychiatre et psychogérontologue

Professeur à l'UCL

Notre pays entame un débat difficile et délicat sur les fins de carrière et le travail des seniors. Face au développement du chômage, les prépensions des aînés sont apparues, à juste titre, comme un moindre mal mais cette solution est elle-même devenue problématique. Pour répondre à ce nouveau défi, les discussions futures devront intégrer une réflexion sur l'ensemble du cycle de vie et sur les liens intergénérationnels.

Actuellement, la Belgique est un des Etats de l'Union européenne où le taux d'emploi entre 55 et 64 ans est le plus faible: 28pc contre 41pc de moyenne. A Lisbonne, les gouvernements européens ont même fixé un objectif de 50pc pour 2010.

On en est loin: l'âge chronologique est devenu un couperet social et entraîne un gaspillage de compétences et d'expériences. Ce phénomène n'est pas inéluctable et les experts soulignent que les pays scandinaves ont réussi une politique volontariste dans ce domaine tout en diminuant le chômage des jeunes.

Le départ précoce des aînés du marché du travail entraîne à son tour des effets sur la génération suivante puisqu'on parle désormais de seniors sur le marché du travail dès 45 ans! Le terme de senior pourrait s'appliquer à l'ensemble des plus de 45 ans, soit le tiers de la population actuelle...

Les débats sur les fins de carrière vont devoir questionner un certain nombre de stéréotypes relevant de l'âgisme, terme créé par référence à ces autres discriminations que sont le racisme et le sexisme. L'âgisme est une forme particulièrement insidieuse de ségrégation qui prend, à tort, l'âge chronologique comme facteur principal de regroupement en niant la complexité des problématiques individuelles et sociales.

Or le «senior» n'existe pas: plus l'individu avance en âge, plus il s'individualise et se différencie en fonction des expériences vécues. La personnalité, l'état de santé ou la situation économique sont des facteurs bien plus discriminants que l'âge chronologique. L'âgisme se caractérise le plus souvent par l'attribution à l'âge de déficits tels que baisse de créativité, démotivation ou difficultés d'adaptation. Tout comme l'enfer, l'âgisme peut aussi être pavé de bonnes intentions. En liant systématiquement le salaire à l'ancienneté, le travailleur âgé coûterait environ 150pc de plus qu'un jeune travailleur. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que les seniors soient pénalisés par cet écart et encouragés vers la porte de sortie.

De plus, la notion du senior trop âgé pour le marché de l'emploi risque d'être intégrée par les intéressés eux-mêmes. La psychologie sociale a bien montré que les individus peuvent être profondément influencés par les stéréotypes négatifs et les reprendre à leur compte au point d'être victimes de prophéties auto-réalisatrices: «*Je suis trop vieux pour suivre cette formation*», «*je suis trop âgé pour réorienter mon activité*», «*je suis un poids pour ma société*» ,...

Il faut reconnaître qu'un certain nombre de travailleurs ne se sentent plus reconnus dans leur travail ou victimes de la pression des performances et sont décidés à prendre leur prépension si l'occasion leur en est donnée. Certains pays ont d'ailleurs constaté que la limitation du système des prépensions, hors de tout programme de valorisation et de soutien des seniors en entreprise, a entraîné une augmentation des congés de maladie et des invalidités, ce qui semble révélateur d'une réelle souffrance au travail qui doit être prise en compte.

Pour favoriser un dialogue nuancé et respectueux des générations, il n'est pas inutile de rappeler que si nous avons tous un âge chronologique, nous vivons aussi diverses temporalités:

- nos âges biologiques (état de santé, entraînement ou usure de certaines fonctions...);
- nos âges sociaux (rôle dans la société, regard des autres, proches ou lointains...);
- nos âges psychiques (rapidité d'adaptation à des situations nouvelles, gain de compétences liées à l'expérience...);
- notre âge intime, celui que le sujet ressent et qui est souvent bien inférieur à l'âge chronologique.

Dans nos sociétés occidentales, la notion d'aîné a été associée à l'âge de la retraite à 65 ans depuis un siècle environ. Rappelons que ce chiffre a été fixé lors de la création des systèmes de retraite (Bismarck) car il correspondait, à cette époque, à l'espérance de vie moyenne à la naissance. A ce moment, le pensionné était un «*survivant statistique*» mais le caractère purement conventionnel de cette limite se révèle actuellement tant vers le haut (augmentation de l'espérance de vie en bonne santé) que vers le bas (prépensions, licenciements...).

Alors que l'arrêt du travail se situe en moyenne autour de 58 ans dans notre pays, il ne convient pas de suggérer un déplacement de l'âge de la pension, qui est un acquis social indéniable. Toutefois, l'estompement de la limite identifiant retraités, aînés et troisième âge peut être une opportunité pour diminuer les clivages abrupts entre les générations et les oppositions trop tranchées entre les mondes dits des «actifs» et des «inactifs». Il faut d'ailleurs ajouter que nombre d'indépendants continuent à travailler bien plus longtemps en raison de l'insuffisance de leurs pensions.

Si les demandes des seniors par rapport au travail sont évidemment proches de celles des adultes plus jeunes (sécurité financière, utilité, respect et estime des autres...), les changements envisagés devraient favoriser des solutions plus souples et graduelles, prenant en compte la diversité des situations: pénibilité du travail, durée et type de carrière, réorientations, désirs de transmission, choix personnels...

Pour ne plus négliger ces «gisements de compétences» que représentent nos aînés, certaines propositions ont été émises, telles que:

- encouragement de la formation continue chez les seniors;
- soutien des formes de tutorat ou de «compagnonnage» avec de jeunes travailleurs;
- valorisation des compétences spécifiques et de l'expérience des aînés;
- évolution du travail et accompagnement dans l'orientation des carrières;
- atteinte d'un «*zénith barémique*» plus précoce: l'ancienneté pouvant être valorisée par une diminution progressive et volontaire du temps de travail ainsi que par un «bonus» au niveau de la pension;
- modalités particulières et équitables pour le travail des pensionnés.

Il est bien évident que la complexité du domaine nécessitera un large débat intergénérationnel entre les acteurs sociaux, avec la prudence nécessaire mais aussi sans préjugé et sans égoïsme générationnel du type «*nimge*»: *not in my generation!*

Pour en savoir plus:

Jeandel Cl. (dir), «Vieillir au XXIe siècle, une nouvelle donne», coll. Le tour du sujet, Universalis, 2004.

Un site de «seniors rebelles»: Web<http://www.seniorflex.org>, avec présentation du colloque organisé au Parlement sur «Le Marché du Travail et les Seniors» le 25 février 2005.

© La Libre Belgique 2005