

intro

Fins de carrières

Thibault Moulaert
Pierre Reman

« Qu'est-ce qu'il a donc ? chuchota Lenina.
Elle avait les yeux écarquillés d'horreur et d'étonnement.

– Il est vieux, voilà tout, répondit Bernard avec tout le détachement dont il était capable. Il était troublé, lui aussi ; il fit un effort pour ne pas paraître ému.

– Vieux ? répéta-t-elle. Mais le directeur est vieux ;
il y a des tas de gens qui sont vieux ; ils ne sont pas comme cela.

– C'est parce que nous ne leur permettons pas d'être comme cela. Nous les préservons des maladies. Nous maintenons artificiellement leurs sécrétions internes au niveau d'équilibre de la jeunesse. [...] Aussi, naturellement, n'ont-ils pas cet air-là.

En partie, ajouta-t-il, parce que la plupart d'entre eux meurent bien avant d'avoir atteint l'âge de ce vieillard. La jeunesse à peu près intacte jusqu'à soixante ans, et puis, crac ! la fin. »

Aldous Huxley, *Le meilleur des mondes*, Plon, Pocket, 1977, p. 130-131
(1932 : *A brave new world*)

Jean Verly, *Ligne d'horizon*, dessin aquarellé, 2005.

Régulièrement l'évolution de la population et de sa structure apparaît au cœur du débat public. Il y a plus d'un siècle, Malthus affirmait déjà qu'une loi naturelle régissait la croissance de la population ainsi que la quantité des biens alimentaires produits. Il en tirait la conclusion que les salaires sont condamnés à rester à un niveau permettant simplement de subsister et recommandait au gouvernement de ne pas développer des politiques d'assistance au risque de favoriser la natalité et donc la misère. L'histoire sociale a heureusement donné tort à Malthus, mais pas au point d'effacer les interrogations sur le rôle de la démographie dans le champ de la protection sociale et du développement économique. En Belgique, ou en Wallonie, des « rapports » ont alimenté le débat. Les rapports « Sauvy » et « Delpérée » en 1962, « Poliwa » en 1977 évoquent la question démographique lorsque la question sociale se pose. Aujourd'hui, c'est à travers le « contrat de solidarité entre les générations » que la question rebondit. La toile de fond est le vieillissement démographique et

la perspective de voir arriver à l'âge de la pension les enfants du baby-boom de l'immédiat après-guerre. Certes l'enjeu du débat tient aux implications que ce vieillissement amène pour la sécurité sociale en général, et pour le système des pensions en particulier, mais il ne se réduit pas à la problématique — importante — du financement de la protection sociale. Plus que la simple question « Qui payera les pensions de demain et quel niveau atteindront les revenus de remplacement ? », ce sont les difficultés de nos sociétés à construire ou à habiller ce temps nouveau entre fin de carrière et entrée dans la pension qui nous semblent importantes à souligner dans ce numéro. Le sociologue français Xavier Gaullier (1998) parlait de la « décennie des fins de carrière » pour décrire cette période de la vie située entre cinquante et soixante ans, où les personnes sont considérées tantôt comme « usées » et incapables à poursuivre leur activité professionnelle tantôt comme étant encore loin du troisième âge, celui du repos et de l'inactivité.

Depuis la fin de cette décennie, un nouveau discours s'est développé tant au sein des institutions internationales que dans le monde scientifique. « Aujourd'hui, à plus d'un titre, l'insertion professionnelle des plus de cinquante ans représente un enjeu majeur pour l'avenir des pays développés. Elle constitue en effet l'une des réponses principales au défi du vieillissement démographique. [...] Hormis l'appel massif à une main-d'œuvre immigrée, ce sont les quinquagénaires qui constituent, dans la plupart des pays riches et pour les prochaines décennies, l'essentiel de la réserve de main-d'œuvre disponible. » (Guillemard, 2003, 23). En d'autres mots, l'enjeu actuel du financement des pensions serait lié au taux d'emploi des travailleurs âgés.

Les références au taux d'emploi supplantent dans les discours les références au taux de pauvreté dominant dans les années quatre-vingt, comme si l'efficacité de la sécurité sociale devait non plus se mesurer par les indicateurs de sécurité d'existence, mais surtout par des indicateurs de participation au marché du travail. Ce changement dans les critères d'efficacité des systèmes sociaux modifie les représentations des modèles sociaux les uns par rapport aux autres. Le modèle belge de sécurité sociale réputé dans les années quatre-vingt pour ses performances en matière de lutte contre la pauvreté est jugé de façon plus critique aujourd'hui étant donné ses difficultés à intégrer dans l'emploi des franges entières de la population parmi lesquelles on trouve les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs d'origine étrangère, les femmes et... les travailleurs dits âgés.

Dans les années septante, on a vu apparaître une série de dispositifs publics de sortie anticipée du travail en Belgique et en France comme dans la plupart des pays aux modèles d'État providence de type assurantiel. L'objectif annoncé était de faire face aux restructurations industrielles du secteur manufacturier en développant des plans sociaux

permettant de réduire le volume de la main-d'œuvre dans un climat de paix sociale et de garantie des ressources tout en ouvrant quelques perspectives pour l'embauche de jeunes travailleurs. « La compression de l'offre de travail par réduction de la vie active prenant la forme du retrait anticipé d'activité a été le principal instrument de répartition du travail disponible au cours de la seconde moitié de la décennie septante. » (Jamouille et al., 1997, 203). Ainsi, la mise en place de la prépension a été pensée dans une double logique, celle de l'accompagnement social des restructurations et celle de la solidarité intergénérationnelle.

Avec le temps, une troisième logique s'est imposée, celle d'un droit au temps libéré sous forme de départ à la retraite avant l'âge légal. La question n'est donc plus uniquement d'ordre économique et industriel ni d'ordre social. Elle devient de plus en plus culturelle. Et c'est aussi sous cet angle qu'elle mérite d'être posée.

Notre ambition dans ce numéro n'est pas de faire un bilan des politiques d'emploi et de garantie des ressources afin d'en souligner les résultats, et aussi les limites, mais plutôt de comprendre les enjeux sociaux qui se trament derrière cette volonté « d'activer¹ » les travailleurs âgés et, dans une certaine mesure, les entreprises. Adoptant une approche pluridisciplinaire, nous allons questionner ce qui se passe en amont et en aval d'une réorientation des politiques sociales qui se dessine en Belgique et à l'étranger sous le vocable de l'activation.

Grâce au texte de Marc Debuissou et Frédéric Docquier, nous aborderons le cadre démographique au sein duquel se jouent les questions du vieillissement dans la Belgique fédérale. Les comparaisons internationales concernent la Belgique comme entité et en négligent les réalités institutionnelles. Non seulement la Flandre, Bruxelles et la Wallonie se distinguent fortement par la situation socioéconomique de leur marché du travail, mais ne connaissent pas un même degré de vieillissement. Celui-ci est plus prononcé en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles, qui continuent à connaître un taux de chômage très important parmi leurs jeunes travailleurs.

La démographie ne nie pas que le vieillissement se produit aussi en Wallonie et à Bruxelles, mais elle donne une mesure plus réelle de la situation que ne le laissent habituellement penser les comparaisons internationales. Cela explique en partie pourquoi les acteurs régionaux se positionnent différemment sur la légitimité des nouveaux dispositifs proposés surtout dans des régions ou sous-régions où ce n'est pas la fin mais le début de la carrière qui est considéré comme le problème majeur.

Pour comprendre la dynamique qui amène la question des « fins de carrière » sur le devant de la scène, il convient certes de se pencher finement sur les comportements des

¹ Dans la loi sur le Pacte de solidarité entre générations, on parle de « gestion active des restructurations » qui implique l'obligation faite à l'employeur d'organiser une cellule de reconversion et au travailleur âgé licencié d'y participer s'il ne veut pas se voir infliger des sanctions équivalentes à celles prévues en cas de refus d'un emploi convenable selon la législation sur le chômage.

acteurs nationaux et régionaux, mais il faut aussi se tourner vers les orientations dessinées sur le plan européen. Certes, la Stratégie européenne pour l'emploi n'explique pas tout, mais elle constitue un cadre cognitif puissant, « une référence explicite pour l'action publique en Belgique et dans ses Régions » (Conter et Moulaert, 2005).

Partant de l'objectif quantitatif central de relèvement des taux d'emploi des travailleurs âgés, Jean Verly cherche à décoder la signification de cet indicateur qui classe la Belgique en général et la Région wallonne en particulier dans une situation peu favorable. Il nous invite à prendre un triple recul critique sur la nature des objectifs de la Stratégie européenne de l'emploi, sur ce que comptabilise réellement le taux d'emploi et sur les raisons pour lesquelles la Belgique serait « à la traîne ». Au final, Jean Verly apporte une série de nuances qui invitent non pas à éluder le problème mais à s'interroger sur le sens et les limites des indicateurs sur lesquels se construisent les projets de réforme du marché du travail.

Autre regard en amont de la problématique de la fin de carrière, celui de Nathalie Burnay. Elle nous invite à redécouvrir un constat que des chercheurs américains faisaient dès les années cinquante : les travailleurs âgés doivent affronter des préjugés. Passant pour anodine, cette idée prend tout son sens à l'heure actuelle lorsque, au nom du « vieillissement actif », on commence à entendre qu'il faut « changer les mentalités » ou encore « lutter contre les discriminations liées à l'âge ». Nous assisterions à une réappropriation idéologique des préjugés liés à l'âge. Plus qu'un phénomène passager, ces préjugés seraient ancrés profondément chez les différents acteurs du marché du travail. Si une action politique a la prétention de « changer les mentalités », elle devrait prendre conscience qu'il s'agit d'une action de long terme et qu'elle doit toucher l'ensemble des acteurs de l'emploi. Sans oublier les travailleurs eux-mêmes qui, pour certains, pourraient considérer les dispositifs choisis de prépension comme autant de stratégies pour échapper au stigmatisme négatif du travailleur âgé (Desmette, 2004).

Se positionnant en aval de la problématique, Bernard Conter et Thibault Moulaert posent la question suivante : que se passe-t-il concrètement en Région wallonne quand s'imposent les lignes directrices européennes sur le « vieillissement actif » ? En réalité, on voit bien que la Wallonie ne s'empresse pas de mettre en œuvre une telle stratégie de maintien des âgés au travail et ce pour plusieurs raisons. Outre les aspects démographiques et la répartition de la population en âge de travailler évoqués par Marc Debuissou et Frédéric Docquier, la conscience collective continuerait à considérer comme légitimes des dispositifs de sortie anticipée pour une région industrielle ayant dû affronter des restructurations massives et qui reste convaincue que le processus n'est pas encore arrivé à son terme.

Si le niveau de la politique régionale est utile pour mesurer la pénétration du discours sur le « vieillissement actif » dans le champ politique et de l'action publique, celui de l'entreprise gagne lui aussi à être éclairé. Pour prendre en compte les réalités de l'entreprise face au vieillissement, nous convoquons deux récits de professionnels intervenant régulièrement au sein du monde du travail.

Tout d'abord, Gilbert Demez exposera sa vision de juriste et de spécialiste du droit. C'est à une véritable plongée au cœur de l'entreprise qu'il nous invite avec cette question perturbante : certes on peut critiquer les dispositifs de fin de carrière, mais lorsqu'une entreprise est en restructuration, voire en faillite, n'est-ce pas un moyen de limiter le cout social et humain ? En évitant la critique facile (« c'est l'entreprise qui restructure, c'est elle la responsable »), l'auteur montre à quel point s'il existe une « culture du retrait précoce » (Guillemard, 2003), elle est présente chez les différents acteurs du marché de l'emploi. On ne peut alors que se demander ce que seront les futures négociations en cas de restructuration ? Les avocats seront-ils invités à développer de nouveaux outils budgétisés dans l'entreprise pour adoucir les sorties de travailleurs âgés ou essaieront-ils de penser avec les entreprises, les syndicats et les travailleurs, des voies alternatives vers un maintien dans l'emploi, même à temps réduit ?

Bien entendu, des regards et des analyses venant de la réalité concrète du travail méritent de figurer en bonne place dans une réflexion. Le texte de Florence Laigle est littéralement ancré dans le réel. Un réel qui met en scène une entreprise consciente que le travail qu'elle demande à ses travailleurs les use physiquement et qui met en place une série de dispositifs pour essayer de diminuer l'impact négatif des conditions de travail sur la santé des travailleurs. Un réel sur la base duquel l'auteure cherche d'autres voies exploratoires pour maintenir les individus au travail et qui invite à prendre en compte une vision ergonomique élargie des conditions de travail. Si ce texte s'appuie sur l'expérience d'un métier particulièrement pénible physiquement, il n'en invite pas moins à une réflexion plus large sur les marges de manœuvre que les entreprises en général pourraient dégager pour leurs travailleurs âgés, dans le cadre d'accords négociés avec les représentants des travailleurs et, lorsque cela touche à la santé, avec le médecin du travail.

Les termes du débat sont les suivants. Le vieillissement de la population va pousser les demandes sociales vers le haut ce qui nécessitera d'accroître la solidarité entre les générations, mais aussi au sein de celles-ci si l'on veut éviter que les taux de remplacement (rapport entre le niveau des prestations sociales et le niveau des salaires) continuent à baisser

de façon drastique, poussant les uns à recourir aux assurances complémentaires et les autres à se contenter de peu et à se tourner vers les C.P.A.S. en cas de détresse. Les bilans traditionnels de fin d'année ont bien révélé ce double mouvement d'explosion des plans d'épargne pensions dopés par des incitants fiscaux et, en même temps, la croissance exponentielle de l'endettement des ménages. La dimension économique du problème a dominé les débats et a été d'un apport incontestable dans le diagnostic en ce qu'elle a permis de nuancer des idées toutes faites comme l'absence de corrélation entre le taux d'emploi des jeunes et l'ampleur des dispositifs de fin de carrière ou la compatibilité entre des taux de prélèvement importants et des taux d'emploi élevés comme dans les pays nordiques. Cela étant, les solutions pour faire face au vieillissement démographique ne passeront pas uniquement par des incitants de nature financière si l'enjeu est de sortir d'une « culture du retrait précoce » considérée comme légitime au nom du partage du travail, de l'accompagnement des restructurations ou du droit au temps libéré. Comment inscrire une politique de vieillissement actif dans une perspective de progrès social est sans doute la question la plus importante qui demandera des innovations non seulement économiques, mais aussi institutionnelles et culturelles. ■

Les textes rassemblés dans ce numéro ont été discutés lors d'un séminaire de recherche pluridisciplinaire tenu en décembre 2005 à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique – Iweps.

Bibliographie

- Conter B. et Moulaert Th., (2005), « Les politiques régionales wallonnes face aux exigences internationales d'élévation du taux d'emploi des âgés: évitement ou alternative? », dans Joël M.-E. et Wittewer J., *Économie du vieillissement. Âge et emploi*, tome 1, Paris, L'Harmattan, p. 99-114.
- Desmette D., (2004), « La prérepartition, un moyen d'échapper à l'identité stigmatisante de "travailleur âgé" ? », *Cahiers du Cerisis*, n° 19, mai.
- Gaullier X., (1998), « Âges mobiles et générations incertaines », *Esprit*, 10, p. 5-44.
- Guillemard A.-M., (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin.
- Jamoulle M., Geerkens E., Foxhal G., Kefer F., Bredael S., (1997), *Le temps de travail. Transformations du droit et des relations collectives du travail*, Bruxelles, Crisp.