

Travail des seniors : des injonctions paradoxales !
Cécile Abattu, Economie et humanisme n° 374, octobre 2005, P. 22

Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne l'augmentation du taux d'emploi des seniors est devenue une priorité européenne. De ce point de vue, la France est dans une position très particulière. La culture du retrait anticipée du marché du travail est très forte et les orientations de la politique de l'emploi ont longtemps été orientées vers la réduction de la population active. Transformer cette culture des âges va prendre du temps. Les impulsions publiques vont dans ce sens avec notamment une réorientation législative (1). Si le discours politique actuel cherche à favoriser l'emploi des seniors, les pratiques restent décalées et le marché du travail défavorable aux « âgés » même si le taux d'emploi des seniors augmente (2). Deux paradoxes peuvent être constatés :

- Les injonctions institutionnelles et politiques poussent les seniors à rester plus longtemps dans l'emploi. Or, les responsables des ressources humaines restent sur un registre de gestion par l'âge, et les personnels « âgés » sont très réticents à prolonger la vie au travail.
- Pour travailler plus longtemps, il faudra imaginer des fins de carrière où la formation jouera un rôle important. Or, à ce jour, l'accès à la formation pour les « anciens » est limité.

▫ En pratique (3), il apparaît nettement que l'allongement de la vie professionnelle ne va pas de soi. La perspective de travailler plus longtemps est souvent perçue comme une injustice par les salariés, et la réduction annoncée des inégalités les rend sceptiques. Les salariés aspirent souvent à partir à la retraite. Trente ans de discours et de pratiques leur permettant de partir avant 60 ans n'incitent pas à prolonger la vie au travail. De plus, certains personnels qui ont travaillé très jeunes peuvent partir à la retraite avant 60 ans (après 40 ans de cotisation) ce qui peut créer des incompréhensions. Au sein d'un même groupe de travail, des personnels du même âge peuvent, ou non, partir à la retraite. Au total, on se trouve dans une situation paradoxale : dans un programme européen qui cherche à lutter contre les discriminations, les salariés vivent comme une discrimination le fait de prolonger leur carrière professionnelle.

▫ L'objectif de travailler plus longtemps ne pourra pas être atteint sans accompagnement des seniors et donc sans formation. Or on constate de fortes inégalités dans l'accès aux dispositifs de formation continue et l'âge est un facteur pénalisant. Selon l'enquête formation continue 2000, réalisée par le CEREQ et l'INSEE, le taux d'accès à la formation est de 36 % pour les 30-35 ans, 20 % pour les 55-59 ans et de moins de 14 % pour les plus de 60 ans. De plus, les inégalités d'accès à la formation selon les niveaux de qualification s'accroissent avec l'âge. La formation va aux plus qualifiés et l'âge creuse les écarts (4). Augmenter les taux d'accès des seniors à la formation est un objectif qui doit s'accompagner d'une réflexion sur les pratiques : il faut former autrement, en s'appuyant sur l'expérience acquise. Au total la problématique de l'âge reste difficile, elle est pleine de contradictions pour les intéressés.

(1) loi du 21 août 2003 (réforme des retraites) et loi du 4 mai 2004 (formation tout au long de la vie). Voir sur ce point L. Merlin, « Le point de vue de la politique de l'emploi sur la question des seniors », *Actualité de la formation permanente* n° 189, mars-avril 2004, p. 15-19.

(2) 36,8 % en 2003, 37,3 % en 2004 (source : Eurostat).

(3) Par exemple avec Part'@ge programme Equal du Fonds Social Européen porté par l'Université Pierre Mendès France, <http://web.upmf-grenoble.fr/partage/>

(4) **C. Fournier**, « La formation promet-elle le maintien en emploi des seniors ? », *Actualité de la formation permanente* n° 189, mars-avril 2004, p. 25-30. Inspection générale des affaires sociales (IGAS), *Gestion des âges et politiques de l'emploi, Rapport annuel*, Paris, La documentation française, 2004, 336 p.