

Vieillesse et chômage : l'enjeu social de l'âge

Florence Loriaux, historienne au CARHOP

La vieillesse a longtemps été désavouée ou au mieux ignorée avant de devenir l'objet d'attentions multiples. Au 18^{ème} et au 19^{ème} siècle, les personnes âgées ne représentaient qu'un pourcentage très faible de la population alors qu'elles constituent de nos jours un groupe en croissance constante.

Pourtant, dès le 19^{ème} siècle, le débat autour du vieillissement fait rage et on n'hésite pas à parler de « population chétive » pour dénoncer les conséquences néfastes du vieillissement, à la fois physiologiques et psychologiques, que fait peser sur une société la présence accrue de personnes âgées et on stigmatise sans cesse la population vieillissante. Cette vision stéréotypée du vieillissement se retrouve dans les milieux professionnels, où les préjugés concernant les travailleurs âgés (50 ans et plus) sont tenaces et ont abouti à créer, via les campagnes massives de prépensionnement ou de mise au chômage précoce, un survieillessement social d'autant plus inquiétant qui n'est plus basé sur les pertes d'aptitudes réelles liées à l'âge, mais sur une véritable gérontophobie et une aversion systématique des « quinquas » (trop coûteux, trop peu mobiles, trop fréquemment malades, trop ignorants des nouvelles technologies, etc.)

Certains chercheurs n'hésitent d'ailleurs pas à penser que la faiblesse des taux d'activités actuels dans les tranches d'âges élevés de la population active serait elle-même la conséquence des idées anciennes héritées du 19^{ème} siècle selon laquelle la productivité du travail dans la plupart des secteurs d'activités serait fortement déclinante à partir de 45 ou 50 ans. Les premières études sur les stéréotypes sociaux des travailleurs âgés datent des années 1950 et sont menées par deux équipes américaines, presque simultanément : l'enquête de Tuckman et Lorge de 1952 présente une « échelle des stéréotypes à l'égard des personnes âgées » qui leur permet d'affirmer que ces stéréotypes sont généralement négatifs et partagés par tous les groupes d'âge.

Une autre enquête de Kirchner et Dunnette est organisée en 1954. Elles mettent déjà en évidence les difficultés rencontrées par cette population pour se maintenir sur le marché du travail. L'objectif de ces enquêtes est de dénoncer la force des stéréotypes sociaux dans les choix managériaux. Il ne s'agit en effet pas d'une volonté des travailleurs âgés de quitter prématurément le monde professionnel, mais bien du résultat de politiques managériales qui reposent principalement sur des préjugés qu'il faut combattre.

Paradoxalement, alors que la vieillesse biologique ne cesse de reculer, la vieillesse sociale tend au contraire à progresser.

La discrimination selon l'âge se renforce dans les années 1970 en période de crise allant définir comme « âgé » le travailleur à partir de 45 ans. Selon l'étude de la Fondation André Renard portant sur « la discrimination selon l'âge » publiée en 2004, « le taux d'emploi des hommes de 50 à 64 ans est passé de 78% en 1970 à 49% en 1990 ».

Pour Nathalie Burnay « *l'ampleur du phénomène est telle qu'il ne touche plus uniquement les tranches d'âge les plus âgées, autour de 55 ans mais qu'il se répand progressivement dans des zones proches dans certains domaines des 45 ans* ». ¹

Légalement, la catégorie « chômeur âgé » apparaît en Belgique en 1985². Mais c'est surtout une nouvelle forme de vieillesse sociale qui émerge : ceux qu'on appelle les « jeunes vieux » qui « font l'expérience d'être trop âgés pour occuper un emploi et d'être trop jeunes pour être reconnus retraités ». ³ Pour Alain Touraine, « à partir de 45 ans, la hantise du chômage, de la baisse du rendement et la déqualification dominant la vie de famille ». Exclu alors qu'en pleine possession de ses moyens, le chômeur âgé essaye de retrouver une place dans les relations sociétales.

A cela s'ajoute la crainte de perdre son statut, la question des enfants encore à charge à laquelle s'ajoute le problème des parents à la santé chancelante.

Le chômage des salariés âgés est spécifique : il se distingue de celui des plus jeunes : il s'agit d'une exclusion, à caractère le plus souvent définitif, d'une force de travail ne correspondant plus aux besoins d'un système productif.

Dans une société où la valeur travail reste toute puissante, les chômeurs quinquas se « *retrouvent coincés entre une exigence normative d'insertion professionnelle forte et un sentiment d'impuissance à pouvoir s'y soumettre ; ils ont l'impression (et toutes leurs tentatives d'insertion ne font que confirmer leur impression) que jamais ils ne pourront remplir leurs obligation morale envers la société, ce qui renforce les sentiments de honte et de culpabilité. Trop jeunes pour pouvoir légitimer leur position par des stratégies de substitution telles que la préretraite, ils ne peuvent qu'assister avec impuissance à l'attribution collective d'une non-place, qui est la négation même de la personne humaine* »⁴.

1. BURNAY, Nathalie, « Pour une évaluation sociologique du statut de chômeur âgé », dans *Revue belge de sécurité sociale*, 2002, p.37.

2. Les chômeurs de plus de 55 ans ne doivent plus être disponibles sur le marché du travail. Face à l'augmentation de cette catégorie, l'âge d'accès à ce statut est relevé pour atteindre 58 ans en 2004

3. GAULLIER, Xavier, *L'avenir à reculons. Chômage et retraite*, Paris, 1982.

4. Nathalie Burnay, p.56.

BURNAY, Nathalie, « Retrait anticipé du marché de l'emploi et exclusion sociale : Le cas des chômeurs âgés en Belgique », dans *Gérontologie et société*, 2002/3 n° 102, p. 109-125.

Pour Anne-Marie Guillemard⁵, outre le fait que les statistiques d'Eurostat sur le chômage montrent que les chômeurs âgés ont d'énormes difficultés à retrouver un emploi « même quand la situation économique n'est pas dégradée », que « l'espoir de retour à l'emploi des seniors chômeurs est très tenu ». L'entrée au chômage des seniors est essentiellement liée à un licenciement. Pour les 50 ans et plus, la perte d'emploi les expose à un chômage de très longue durée avant d'accéder à la retraite. Alors que les dispositifs de sortie anticipée du travail cachaient les taux réels du chômage des aînés, désormais ces derniers rejoignent les rangs des chômeurs. Cette précarisation de fin de vie active est souvent mal vécue et en tout cas toujours marquante psychologiquement. Un chercheur a montré que le décrochage professionnel se faisait de plus en plus tôt : si sur la période 1968-1975, le risque de chômage augmentait à partir de 51 ans tandis qu'entre 1982 et 1990, le risque était présent dès 44 ans. Ce problème ne concerne pas seulement les travailleurs âgés mais touchera les générations les plus jeunes avec les mesures d'allongement de l'âge d'entrée à la pension.

Pourtant, à une époque où les tendances politiques actuelles visant à prolonger la vie active sous prétexte de l'allongement de l'espérance de vie négligent totalement la dimension du progrès social qu'il y avait eu historiquement dans l'abaissement de l'âge de départ à la retraite et surtout feignent d'ignorer l'hostilité des employeurs à maintenir en poste des travailleurs âgés. C'est aussi contre cette image négative du travailleur âgé sacrifié qu'il faut se battre sans entrer dans un conflit générationnel.



Bibliographie

DRURY, E. (1993), *Discrimination fondée sur l'âge exercée contre les travailleurs âgés de la communauté européenne. Une analyse comparative*, Eurolink Age, Bruxelles.

M. B. BREWER, V. DULL, L. L.LUI. (1981), "Perceptions of the Elderly : Stereotypes as prototypes" in *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, p. 656-670.

GUILLEMARD, Anne-Marie, *Les défis du vieillissement. Age, emploi, retraites, perspectives internationales*, Paris, Armand Colin, 2010 (Collection U),

LELEU, M. (2001), « Stéréotypes et travailleurs âgés. Le cas de la Belgique et des pays limitrophes : Luxembourg, Pays-Bas », Rapport pour le Bureau international du travail, ILO, Genève.

5. GUILLEMARD, Anne-Marie, *Les défis du vieillissement. Age, emploi, retraites, perspectives internationales*, Paris, Armand Colin, 2010 (Collection U), p.123.