

VIEILLIR AU TRAVAIL

Restez, les quinquas !

Il n'y a pas assez de jeunes pour remplacer les départs en retraite.

L'équilibre économique et les systèmes de sécurité sociale en sont menacés.

Revaloriser l'image du travailleur âgé pour qu'il reste au boulot, est-ce la seule recette ?



© Fotolia

IL N'Y A PAS D'ÂGE.

Même après soixante ans on peut encore aimer travailler.

Le travailleur âgé fait partie d'une catégorie qui se définit selon un seuil légal fixé peu précisément entre 45 et 65 ans. Chacun vit très différemment l'avancée en âge. Certains

ne voient pas les années passer, d'autres se sentent usés par un labeur pénible, dangereux ou déprimant. Un environnement défavorable, des épreuves personnelles, un métier lourd ou stressant

atteignent différemment la santé physique et psychologique des personnes. Néanmoins, on estime en général qu'à âge chronologique pareil, c'est souvent l'état de santé qui fait la différence.

STÉRÉOTYPÉS

Diverses études et enquêtes universitaires se sont intéressées aux représentations sociales et à l'image du vieillissement. S'interrogeant sur la manière dont les anciens sont étiquetés et sont perçus dans leur environnement de travail, les recherches relèvent l'importance des stéréotypes positifs ou négatifs entretenus à l'égard des plus âgés. Parfois ils sont qualifiés de lents, dépassés, peu ouverts au changement, incapables d'apprendre, moins motivés... alors qu'ailleurs dans le même secteur d'activité, les aînés sont appréciés comme étant consciencieux, fiables, loyaux et expérimentés.

Cette diversité de regard de la part des collègues de travail modifie positivement ou non la posture et le statut professionnel personnel du travailleur âgé. Tout comme le fait qu'il lui soit proposé ou non par ses supérieurs une promotion ou une offre de formation, quand bien même l'heure de la pension approche.

L'ENFER, C'EST LES AUTRES

Donatienne Desmette, professeure à l'Université catholique de Louvain, a investigué de plus près les problèmes intergénérationnels au travail. Elle vient de terminer une étude scientifique consacrée au vieillissement et à la qualité de vie des personnes âgées en Belgique.

Ses enquêtes auprès de travailleurs de 45 à 60 ans indiquent que, dans les décisions individuelles de fin de carrière, un rôle essentiel est rempli par les processus intergroupes, c'est-à-dire ce qui est mis en avant par rapport à l'âge en tant que critère de différenciation entre travailleurs. «*Les différences entre individus jeunes et individus âgés dans la société et dans les organisations sont avant tout basées sur des représentations sociales; celles qui concernent les travailleurs âgés sont majoritairement négatives.*» L'hypothèse de Donatienne Desmette se confirme: la stigmatisation pousse les personnes âgées à sortir du travail de manière à se protéger. L'attitude des collègues comme celle du patron sont des facteurs décisifs dans les choix de prendre une pension anticipée.

BIEN VIEILLIR ET BIEN TRAVAILLER

Dans les faits, l'avancée en âge ne modifie pas de manière probante les capacités des travailleurs, et même dans certains cas, le travail contribue au maintien de la santé et retarde le vieillissement. Bien sûr, les réductions d'effectifs, l'accélération des cadences de production, la nécessité de qualifications accrues contribuent à exercer une pression croissante sur les ouvriers autant que sur les cadres. Selon la sociologue Nathalie Burnay, «*Les travailleurs plus âgés "s'auto-excluent" sous différents prétextes: manque de motivation, formation trop difficile, proximité de la (pré)retraite, peur de l'échec ou de l'incapacité à faire face.*»

Certains travailleurs en fin de carrière envisagent un autre choix de vie, une libération des contraintes en vue de réaliser des objectifs plus personnels, notamment du temps libre pour soi et sa famille. Mais, pour d'autres, il suffirait de peu pour qu'ils restent au boulot. D'autant plus quand le montant de la pension est modeste. Dans une perspective bien comprise de diversité des âges, l'intérêt de l'entreprise est d'offrir des ajustements souples permettant une vie équilibrée pour tous entre les exigences du métier et les évolutions du temps. Une politique sociale dynamique respectant toutes les personnes au travail, et selon les étapes de la vie, valorisera pour les uns les atouts de leur jeunesse et pour les autres leur expérience. Elle reste à inventer.

Godielieve UGEUX

Ils témoignent

«*Je serais volontiers resté au boulot car enseigner m'apportait plein de satisfactions. Mais voilà, j'entendais de moins en moins les élèves au fond de la classe, et même parfois pas mieux les autres du premier rang. C'était trop décourageant, et parfois humiliant quand des sourires moqueurs accueillait mes demandes de répéter. Mon handicap devenait trop lourd à supporter dans le cadre scolaire. Maintenant je donne quelques cours particuliers, et là, pas de problème, j'assume!*» (Georges)

«*J'avais un bon poste de responsabilité et je me plaisais au travail. Un jour a surgi un nouveau directeur qui a voulu restructurer et a imposé un nouveau management avec des séminaires délirants pour les cadres. À trois ans de la retraite, cela ne me disait rien de tout chambouler. On m'a rétrogradée et changée de bureau. Ce ne fut pas difficile de décider de partir, même si le montant de ma pension s'en ressentait. Maintenant je ne regrette rien et je suis disponible pour mes petits-enfants.*» (Jeanine)

«*J'aurais pu poursuivre ma carrière après l'âge de la retraite car on m'avait proposé de rester au vu de mon expérience. Mais à 65 ans, j'ai trouvé que j'avais fait mon temps! Comme j'étais en pleine forme et pas du genre à me faire offrir un fauteuil, j'ai cherché une occupation épanouissante. La vie associative est pleine de ressources et je me suis engagée dans l'accueil des demandeurs d'asile. Et là mes qualifications sont loin d'être perdues et je découvre un environnement passionnant.*» (Suzanne)

SOLLICITÉS OU MIS À L'ÉCART

Le faible taux d'emploi actuel au-delà de 50 ans soulève des questions sur la motivation et les capacités des travailleurs à prolonger la durée de leur vie professionnelle. En 2010, les États européens auraient dû atteindre un taux d'emploi de 75% pour les 20-64 ans. Plus facile à dire qu'à imposer. La Belgique en sait quelque chose pour avoir adopté, fin 2011, une réforme des pensions très impopulaire. Notamment la mesure qui prévoit que la pension anticipée est portée à 62 ans au lieu de 60, et n'est envisageable qu'après 40 ans de carrière au lieu de 35. L'âge au travail n'est pas seulement un enjeu financier fondé sur des données naturelles, c'est un construit politique et social à plusieurs dimensions. Les travailleurs âgés, leviers économiques pour réguler les besoins managériaux en main d'œuvre, ont été alternativement sollicités ou mis à l'écart selon le contexte de croissance ou de récession. Ainsi dans les années 1980-1990, des dispositifs de mise à la préretraite ont été largement aménagés, alors qu'aujourd'hui les pouvoirs politiques tentent de maintenir les travailleurs dits âgés plus longtemps à l'emploi. Lesquelles mesures pourraient être avantageusement accompagnées d'une meilleure écoute des travailleurs, et particulièrement des aînés!

G.U.