

Forte hausse du coût des arrêts maladie : mais pourquoi le monde du travail se révèle-t-il aussi maladroit dans l'intégration des seniors ?



Les plus de 60 ans qui travaillent réclament davantage d'arrêts de travail de plus en plus longs. Les seniors ont-ils de plus en plus de mal à soutenir les rythmes qui leur sont imposés ? Ou est-ce notre époque qui ne parvient plus à intégrer les plus âgés dans le monde du travail ?

Avec Bertrand
Vergely

Avec Yannick L'Horty

Atantico : Ces dernières années les plus de 60 ans qui travaillent réclament davantage d'arrêts de travail ainsi que des arrêts de travail de plus en plus longs. Faut-il voir là l'expression du fait que les seniors ont de plus en plus de mal à soutenir les rythmes qui leur sont imposés. Ou est-ce notre époque qui a de plus en plus de mal à intégrer les plus âgés dans les formes que le travail prend aujourd'hui ?

Bertrand Vergely : La question de la fatigue au travail des plus de 60 ans, des pathologies que cela peut occasionner et des demandes d'arrêt maladie que cela suppose nous confronte à cette question : est-ce parce que les plus de 60 ans sont fatigués qu'ils demandent des congés maladies ou est-ce parce que les conditions de travail sont aujourd'hui fatigantes voire éreintantes que les plus de 60 ans réclament des congés maladie ?

Il est certain que, quand on a 60 ans et plus on fatigue davantage et plus vite, d'où les demandes de congés maladie de la part des plus de 60 ans. En outre, on sait que la vitesse de récupération chez un jeune et chez un adulte de plus de 60 ans n'est pas la même, un jeune récupérant bien plus vite qu'un adulte, surtout si ce dernier a 60 ans et plus. Enfin, il y a le poids des ans. On porte toujours son passé avec soi. Quand on n'a que 20 ans il est plus facile à porter que quand on en a 60. Cela dit, l'âge n'explique pas tout.

Quand on a 60 ans voire 70 ans il arrive que l'on soit bien plus performant qu'à 20 ou 30 ans. L'expérience fait que l'on supporte bien mieux les chocs. Aujourd'hui, beaucoup de jeunes ne prennent pas racine dans un emploi. Ce qui pour l'employeur est un vrai problème. Là où les anciens restent, ils partent, n'ayant pas la patience d'affronter un emploi difficile en se disant que celui-ci va s'améliorer. Aussi convient-il d'être prudent. Il n'y a pas que les seniors qui ont du mal à soutenir les rythmes imposés par le travail aujourd'hui.

Par ailleurs, on met en cause l'âge des plus de 60 ans pour expliquer leurs demandes d'arrêt maladie. N'est-ce pas un alibi afin de ne

pas nommer la vraie question qui se pose actuellement ? Du fait de la mondialisation le capitalisme est aujourd'hui extrêmement agressif. Pour conquérir des parts de marché les entreprises font peser une lourde charge sur les salariés en leur demandant un surcroît de travail dans des délais de plus en plus restreints afin de faire baisser les coûts de production. En conséquence de quoi, ce n'est pas l'âge des seniors qui est responsable de leur fatigue voire de leur épuisement mais le système concurrentiel dans lequel ils sont insérés et qui les presse. Pour bien faire, il faudrait que l'on songe sérieusement à lutter contre la souffrance et le burn out au travail. Certains politiques travaillent là dessus. Certaines entreprises ont commencé à élaborer des actions afin de changer les rythmes de travail. Ces projets et ces actions sont encore insuffisants, le monde du travail fonctionnant au stress. En outre, dans les années qui viennent le remplacement d'un certain nombre de métiers par des robots qui ne se fatiguent jamais va s'imposer de plus en plus. On supprimera bien la souffrance au travail, mais en supprimant le travail et non pas en inventant un travail sans souffrance. Un tel travail serait une vraie réponse, un travail sans souffrance permettant de donner une utilité sociale tout en évitant la douleur. En ce sens, la question de fond que pose le travail aujourd'hui et notamment le travail des seniors est celle de savoir dans quel monde nous voulons vivre. Voulons nous faire une vraie société ? Et si oui quels sont les moyens et les politiques que nous sommes prêts à mettre en œuvre pour cela ?

Yannick L'Horty : Le taux d'emploi des personnes de plus de 55 ans augmente légèrement mais il reste proche de 40% en France, ce qui est très inférieur à de nombreux pays européens et aux États-Unis où il dépasse 60%. Il y a effectivement une difficulté particulière et persistante à l'intégration des plus âgés sur le marché du travail français. De nombreuses explications ont été données à ce phénomène et nous les avons d'ailleurs testées dans une étude récente où nous mettons en évidence le fait que les seniors sont surtout victimes d'idées reçues. De nombreux stéréotypes négatifs assignent les plus âgés à l'inactivité alors que leur productivité et leurs aptitudes professionnelles sont comparables à celles des actifs moins âgés. On sous-estime leur capacité à maîtriser les nouvelles technologies alors que les quinquagénaires d'aujourd'hui ont débuté leur carrière professionnelle derrière un micro-ordinateur. On les croit incapable de se reconvertir professionnellement alors que les réorientations de carrières sont les plus fréquentes aux âges élevés. La réalité est que les seniors sont victimes de discriminations sur le marché du travail.

Les seniors vont-ils trop lentement pour les emplois qu'ils occupent ?

Bertrand Vergely : Tout dépend. Que veut dire aller trop lentement ? Et que veut dire aller vite ? Il y a des seniors qui vont lentement parce qu'ils fatiguent et que leurs aptitudes baissent. Mais il y a des seniors qui vont bien plus vite que des jeunes parce qu'ils savent aller à l'essentiel. Un jeune qui est inexpérimenté ne va pas vite. Pour les employeurs qui l'accueillent pour un stage ou qui cherchent à l'employer c'est un véritable problème. Signe que l'âge n'explique pas la lenteur.

On veut pouvoir à la fois aller vite et faire bien. Ce n'est pas possible. Quand on fait vite on fait presque toujours mal. Si bien qu'il faut refaire. Ce qui faut perdre beaucoup de temps. Les Chinois font vite. Ils ne font pas toujours bien. De sorte que l'on est en train de réviser l'enthousiasme qu'a suscité la Chine il y a une vingtaine d'années, les produits chinois vite faits et donc à refaire s'avérant finalement coûteux.

L'industrie du luxe qui est l'un des fleurons de l'économie française en rapportant des milliards à celle-ci ne travaille pas dans la précipitation mais dans la lenteur, signe d'application. C'est ce qui fait qu'elle réussit. À cet égard, La formule « *Hâte toi lentement* » n'est pas un oxymore gratuit. La vraie vitesse passe toujours par la lenteur. Elle est rapide parce qu'elle prend son temps. Le sprinter qui gagne le 100 mètres aux jeux olympiques est celui qui court non pas crispé mais relâché. Aller vite ce n'est pas supprimer le temps en faisant de l'instantané. C'est donner à ce que l'on fait le temps qu'il faut. Les grands dirigeants ne sont pas ceux qui n'ont jamais le temps. Ce sont au contraire ceux qui ont toujours du temps. Quand on dirige il ne faut pas être surmené. Comment diriger si on est surmené ? On dirige quand on domine le temps non quand on est dominé par lui. D'où l'erreur de penser que les plus de 60 ans sont un problème parce qu'ils sont lents. Ce n'est pas les plus de 60 ans qui sont un problème mais l'obsession de la vitesse et le manque d'attention et de valeur donné à la lenteur.

Yannick L'Horty : Rien ne permet d'étayer ce type d'affirmation qui relève en vérité d'un stéréotype âgiste. Dans un marché du travail où les services aux entreprises et à la personne sont prédominants, l'expérience et le savoir-faire des seniors peuvent au contraire constituer un atout majeur. Il existe un grand nombre d'études qui ont relié l'âge et la productivité et elles n'indiquent pas que la productivité individuelle baisse après 50 ans. Elles montrent le plus souvent qu'elle se stabilise au niveau le plus élevé. Le sous-emploi des seniors signifie donc que l'économie se prive de ses travailleurs les plus productifs. C'est à la fois un drame social et une erreur économique. Et c'est encore plus vrai avec l'augmentation continue de l'espérance de vie, qui est aujourd'hui de 82,7 ans en France, et l'amélioration de l'état de santé des populations de plus de 50 ans.

Dans le contexte actuel, la difficulté qu'ont les plus âgés à trouver du travail ou à s'insérer dans une vie professionnelle ne doit-elle pas nous interroger sur le modèle de société économique que nous proposons ?

Bertrand Vergely : Oui, bien sûr. Il importe de repenser non seulement notre modèle économique mais notre échelle de valeurs. ~~Durant l'Ancien Régime, quand la légitimité du pouvoir résidait dans la noblesse elle résidait par la même occasion dans la famille et~~

la lignée à laquelle on appartenait. De ce fait, c'était l'ancien qui était la valeur ainsi que la source des valeurs. Si bien qu'il n'y avait pas de place pour les jeunes ni le neuf. Quand la Révolution Française éclate un changement radical s'opère. La noblesse n'étant plus la source de la légitimité, ce n'est plus la famille, la lignée et l'ancien qui deviennent la source de la légitimité du pouvoir mais la jeunesse et le nouveau. Ainsi, l'ancien qui avait une valeur cesse d'en avoir. Ce changement radical est au cœur de notre monde, celui-ci se reconnaissant dans la rupture avec le passé, l'avenir, la jeunesse, le progrès, le dynamisme. D'où une exclusion des anciens, exclusion visible dans le fait que dans notre modernité il n'y a pas de place pour les vieux, ceux-ci étant tolérés à condition qu'ils n'aient pas l'air vieux mais jeunes. Refoulement problématique. Refusons d'entendre parler des seniors, de leur reconnaître une existence, de leur faire une place, non seulement on coupe le monde en deux mais c'est nous-mêmes que nous coupons en deux. Vieillir étant notre avenir, quand on refuse de vieillir c'est l'avenir que l'on refuse. Ce qui est pour le moins paradoxal quand on entend être un monde qui regarde l'avenir et non le passé. On l'oublie trop : il est dynamique de vieillir, vieillir voulant dire mûrir et mûrir accomplir. Il y a là une grande force à l'œuvre. Celle consistant à aller au bout de la vie.

Vivre vite. Mourir jeune disait James Dean qui avait cette formule comme devise. Cela se présente comme vivant. Ce n'est pas vivant tant il y a de la peur dans ce programme. Peur de la lenteur. Peur de la vieillesse. Cette formule fait penser à ce que notre modernité pense être la, mort idéale à savoir la mort durant son sommeil ou la mort instantanée du fait d'une rupture d'anévrisme foudroyante. Vivre vite. Mourir vite. Pour ne pas avoir le temps de se rendre compte de la mort et sentir ainsi le poids grave de la vie. Vivre de façon inconsciente. Un cauchemar maquillé en rêve. La vie vivante n'a peur de rien. Elle n'a peur ni de la vitesse ni de la lenteur, ni de la jeunesse ni de la vieillesse. C'est pour cela qu'elle est vivante.

C'est la société qui fait l'économie et non l'inverse comme on le pense souvent. Pour l'instant l'économie aime la vitesse, la jeunesse et le progrès. Parce que c'est ce que la société veut et plus précisément parce que c'est ce qu'un pouvoir économique, politique et idéologique pousse la société à vouloir. Ce modèle qui commence à prendre l'eau de toute part est appelé à changer. On ne va pas pouvoir continuer à vivre dans le culte du jeunisme comme on le fait. Ne serait-ce que parce que le monde connaît une population vieillissante de plus en plus nombreuse et qu'il va falloir se réconcilier avec le troisième âge de la vie. Bonne nouvelle. C'est ce qui va rendre notre avenir passionnant.

Yannick L'Horty : Ce sont des idées fausses que nous avons sur les liens entre âge et aptitudes. Depuis les années 1970, des décennies de politiques publiques ont favorisé les préretraites et les dispenses de recherche d'emploi pour les salariés âgés de plus de 50 ans. Elles ont installé l'idée que, passé 50 ans, on n'avait plus sa place sur le marché du travail. Ces politiques publiques ont été largement réformées à partir des années 1990 mais l'idée s'est maintenue. Les stéréotypes sur les inaptitudes professionnelles des seniors semblent parmi les plus persistants. Ce type d'obstacle, de nature culturelle, est particulièrement difficile à combattre, d'autant que l'idée même selon laquelle les seniors sont victimes de discriminations sur le marché du travail n'est pas partagée par les décideurs politiques. La mise en œuvre de politiques spécifiques pour lutter contre l'âgisme, comme on lutte contre le sexisme, le racisme ou l'homophobie, n'est pas à l'agenda politique. Pourtant, dans ce domaine, la cause première du problème réside en partie dans les politiques publiques elles-mêmes. L'Etat ne devrait-il pas intervenir pour tenter de réparer les conséquences passées de l'intervention de l'Etat ?

Quels sont les enjeux en termes de formations pour les seniors ?

Yannick L'Horty : C'est une difficulté supplémentaire rencontrée par les seniors. D'un côté le besoin de formation est important pour les salariés âgés qui souhaitent entamer une reconversion professionnelle. D'un autre côté, l'intérêt pour les entreprises de former des salariés âgés est très limité. Pour le comprendre, il faut se représenter la formation professionnelle comme un investissement dont la rentabilité dépend de la durée d'amortissement. Avec un âge légal de retraite à 62 ans, il est peu rentable pour un employeur d'investir dans la formation d'un salarié de plus de 55 ans. C'est la raison pour laquelle les dépenses en formation diminuent fortement avec l'âge au-delà de 55 ans. Cette diminution est à la fois une cause et une conséquence de la fin de carrière.