

Le vieillissement de la population : Quel accompagnement par la formation ? **B. Lamotte, Economie et humanisme n° 374, octobre 2005, PP. 62-64**

Moins de jeunes et plus de personnes âgées pour les cinquante ans qui viennent : c'est la réalité des pays riches et des pays pauvres. En France les générations nombreuses du baby-boom s'étalent de 1946 à 1973. Les aînés du baby-boom ont dépassé 55 ans en 2001 et commencent à quitter l'emploi ; les générations qui arrivent sur le marché du travail ne sont plus aussi nombreuses. Au fil du temps, le monde du travail devra entrer dans une nouvelle ère démographique.

En première analyse, c'est une bonne nouvelle en France : on vit plus tard en bonne santé et on peut rester actif, si le travail n'est pas pénible, pendant plus longtemps ; les générations de jeunes sont moins nombreuses, mais la dénatalité ne pose pas les mêmes problèmes qu'en Allemagne et en Italie. Mais en réalité, sommes nous sûrs d'aller vers des améliorations pour tous ? Peut-être faudra-t-il pour cela un accompagnement par la formation et des changements dans les représentations.

1. Les développements de la formation et de l'emploi des seniors sont liés

Jusqu'en 1999, la France s'est singularisée en Europe par un taux d'emploi des seniors particulièrement faible : le chômage massif a conduit à généraliser des mesures d'âge permettant un passage précoce dans l'inactivité après 50 ans. Dès le milieu des années 90, la démographie et les réflexions socio-économiques conduisent à des inflexions dans les politiques conduites. A l'échelle européenne, les populations connaissent une amélioration de l'espérance de vie en bonne santé, mais le pourcentage de la population dans l'emploi est relativement faible et la croissance économique moins élevée que dans les autres grandes régions de l'OCDE. Aussi des mesures et des programmes apparaissent en vue de développer la place des travailleurs expérimentés dans l'emploi, notamment dans les pays où le vieillissement actif n'est pas la tradition (en Suède, au Danemark, au Royaume-Uni, au Portugal, on travaille jusqu'à un âge avancé).

De 1999 à 2004, la place des 55-64 ans dans l'emploi a crû vivement en France, même si les objectifs européens étaient plus ambitieux encore. Cependant, l'effort de formation professionnelle tend à se réduire avec l'âge. Ceci s'observe partout en Europe et les comparaisons européennes, de ce point de vue, ne placent pas la France en position avancée. Une idée centrale pour améliorer la situation des quinquagénaires dans l'emploi est de trouver des solutions pour améliorer leur accès à la formation. Comme dans le projet Part'@ge¹, on peut miser sur les échanges entre les générations pour susciter des transferts d'expérience et des transferts de compétence technique des plus anciens vers les plus jeunes et réciproquement. Des expérimentations pour des publics variés d'ouvriers, de chauffeurs, de techniciens ont été conduites à partir de diagnostics, de phases de communication, de conseil en organisation, d'ingénierie de formation avant expérimentation, capitalisation et dissémination dans d'autres structures. Une méthodologie usuelle pour la formation des adultes, issue de l'expérience des opérateurs du programme a été imaginée en l'orientant vers des échanges interactifs entre les générations.

2. Une évolution difficile à mettre en place

Les expériences conduites dans le cadre du programme Part'@ge ont permis de mettre en évidence quelques résultats méthodologiques sur la nécessité d'un renouvellement des modalités de formation pour un public senior : le développement de la formation des seniors nécessite une stratégie de formation totalement en adéquation avec l'analyse du travail et des besoins de formation réels des personnes. Des modules de formation plus « standards » ne prennent pas en compte l'expérience concrète du travail et ne satisfont pas les opérateurs ; aussi les formations théoriques et générales en salle ont moins de chance de réussir que des formations individualisées en situation de travail s'appuyant sur les savoirs pratiques et montrant les évolutions nécessaires. De plus, pour adhérer à une formation professionnelle, il faut se projeter dans un avenir où cette démarche jouera un rôle utile. Or, pour les travailleurs expérimentés, l'avenir professionnel se rétrécit, ce qui crée une difficulté supplémentaire. La formation doit avoir un sens à la fois du point de vue de l'exercice du métier et du point de vue de la personne.

¹ Voir le site <http://web.upmf-grenoble.fr/partage/>

La formation de personnes expérimentées doit correspondre à un besoin réel et démontré. Dans le cas inverse, le rejet peut être franc et massif : l'expérience génère une maîtrise des situations professionnelles qui peut bien sûr être remise en cause ; encore faut-il pour cela des arguments à faire valoir. Ils peuvent être d'ordre divers : lacunes dans des connaissances nouvelles devenues indispensables, nécessité de se mettre en accord dans un collectif sur une « bonne façon » de travailler dans une installation par exemple. Cependant ils doivent être admis par la collectivité concernée. En bref, les méthodologies usuelles de la formation des adultes résistent assez bien à l'épreuve de la formation de salariés expérimentés, à condition que les démarches soient solidement établies et patiemment mises en œuvre. L'expérience rend parfois critique et l'âge permet d'exprimer clairement d'éventuelles insatisfactions. Mieux vaut en tenir compte.

Plus largement, on peut s'attendre avec le vieillissement dans l'emploi à des changements de grande ampleur pour les entreprises et pour les personnes. L'étude sur les bonnes pratiques de gestion d'effectifs vieillissants réalisés par la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail² a permis d'identifier cinq axes principaux de changement : les questions de recrutement, de formation, d'organisation générale, de définition des tâches et enfin l'évolution du comportement au sein des entreprises.

Plus que jamais cette grille de lecture est d'actualité : pour préparer la montée des seniors dans l'emploi qu'annonce la démographie pour le futur, bien des choses vont changer dans notre système d'emploi. En premier lieu, nos comportements d'employeurs et de salariés, c'est-à-dire notre culture, notre façon de percevoir les âges de la vie et leurs enchaînements. Longtemps, nous avons cru à des frontières étanches entre un âge pour se former, un âge pour travailler et un âge pour se retirer du monde professionnel. Le monde de l'emploi aujourd'hui est moins linéaire et on a besoin de se former tout au long de la vie ; il est aussi plus brutal et nul n'est assuré d'enchaîner sereinement des emplois de 20 à 60 ans.

Dans ce monde, travailler plus tard sera peut-être le simple résultat d'une contrainte financière liée à l'affaiblissement des protections sociales : ce sont alors les plus fragiles qui devront travailler le plus tard. Mais cet avenir n'est pas écrit. Il y a aussi une voie plus sociale, qui donne à tous, quel que soit leur âge, leur nationalité, leur origine, un meilleur accès à l'emploi dans un monde du travail diversifié : une nouvelle solidarité serait alors à inventer avec les plus fragiles qui exercent les tâches les plus pénibles.

² *La gestion des effectifs vieillissants, guide des bonnes pratiques, 1999.*