ANNE MARIE GUILLEMARD

Une nouvelle solidarité entre les âges et les générations dans une société de longévité¹

Unha nova solidariedade entre as idades e as xeracións nunha sociedade lonxeva

INTRODUCTION

Les conséquences du vieillissement démographique sont abordées majoritairement sous le seul prisme des retraites et des réformes qu'il conviendrait d'engager pour assurer leur pérennité et rééquilibrer les transferts sociaux entre actifs et retraités. Cette vision est extrêmement réductrice. La question du vieillissement affecte nos sociétés dans toutes leurs dimensions. Nos façons de travailler, de répartir les temps sociaux sur le parcours de vie, de couvrir les risques sociaux, de concevoir les identités de chaque âge et les rapports entre les générations, sont profondément transformées par le vieillissement de la population et la longévité accrue. Il faut en finir avec une vision tronquée de la question, qui voit dans la réforme des retraites la principale réponse à apporter aux évolutions démographiques. Nous défendons l'idée que les profondes mutations sociales intervenues depuis l'ère industrielle doivent conduire à un réexamen de nos manières de penser et d'assurer les solidarités entre les âges et les générations. Nous montrerons que relever le défi du vieillissement et de la longévité peut constituer une opportunité pour les sociétés développées. Celle de devoir inventer une nouvelle gestion de la diversité des âges et de la synergie des générations. Celle de reconfigurer la protection sociale afin qu'elle puisse garantir la sécurité des individus dans une temporalité désormais flexible et incertaine.

VIEILLISSEMENT ET LONGEVITE: NOUVELLES DYNAMIQUES ENTRE EMPLOI ET PROTECTION SOCIALE SUR LE CYCLE DE VIE

L'allongement de la vie, remet en cause tout le modèle culturel de l'organisation des âges et des temps sociaux. Le modèle du cycle de vie à trois temps -éducation, travail, retraite, qui s'est progressivement construit

¹ Publiée originellement comme le chapitre 16 de Paugam, S (dir) (2007) *Repenser la solidarité*, Paris, Puf.

avec l'avènement de la société industrielle est bousculé. Avec lui est mise à mal l'organisation du système de protection sociale, étroitement calquée sur les trois âges de la vie et leurs risques répertoriés. Notamment, le contrat entre les générations pour la retraite, scellé en 1945, est à réviser.

La retraite aujourd'hui: une organisation des âges et des temps sociaux héritée de la société industrielle.

Les systèmes de retraite actuels reposent sur un contrat tacite entre les générations. Ce dernier porte sur les manières de répartir les temps de travail et de non travail sur le cycle de vie et sur les profils de risques à couvrir selon les âges. Ce contrat a été élaboré au cours du développement de la société industrielle. Il reflète fidèlement l'agencement spécifique entre statut d'emploi, contenu de la protection sociale et organisation temporelle du cours de vie à trois temps propre à la société industrielle. Dans ce contexte, l'essentiel du temps d'inactivité indemnisé a été accordé à la vieillesse sous la forme des transferts sociaux de la retraite. L'urgence était, après la seconde guerre mondiale, de bâtir un droit universel à la retraite pour les « vieux », lesquels constituaient, la fraction la plus pauvre des pays riches. En échange de ce droit au repos pour la vieillesse, jeunes et adultes se réservaient l'emploi de manière stable et durable, après une courte période de formation. Ainsi, l'édification des systèmes de retraite a contribué puissamment, avec les autres politiques sociales, à institutionnaliser et standardiser le cycle de vie à trois temps propre à la société industrielle, avec ses trois âges, spécialisés chacun dans une fonction bien précise (aux jeunes l'éducation, aux adultes l'activité productive et aux vieux l'inactivité pensionnée et le droit à des ressources de transfert).

De plus, la sociologie du parcours des âges a établi les interactions fortes existant entre d'une part, le développement de l'Etat Providence et, d'autre part, l'organisation sociale du cours de l'existence (Mayer et Schoepflin 1989 et Kohli 1987). Ainsi, les lois sur la limitation du travail des enfants, puis sur l'âge de la retraite ou celles sur la scolarité obligatoire des jeunes ont exercé un rôle clé dans la construction de l'organisation tripartite du cours de vie propre à la société industrielle. L'Etat Providence, par ses droits sociaux universels et par ses règles formelles, notamment largement formulées en termes d'âge, a conduit à une hiérarchisation, standardisation et « chronologisation » des événements de la vie. Au fur et mesure du développement de l'Etat social, les trois étapes successives de la vie ont été fixées, ainsi que les repères chronologiques qui en marquent le seuil. Ces derniers indiquent le moment du passage irréversible vers un autre âge de la vie et d'autres statut et fonction. En même temps, étaient définies les formes de compétition ou de solidarité qui relient les âges entre eux. Au plan biographique, l'édification des systèmes de protection sociale a joué également une fonction centrale. Elle a inscrit

l'individu dans une temporalité longue avec une lisibilité du déroulement de la vie en trois étapes successives, scandées par des bornes d'âge, indiquant le calendrier des transitions d'un âge à l'autre. Comme le rappellent Mayer et Schoepflin (1989 p.198) *«Avec l'Etat Providence le déroulement continu de la vie est transformé en une série d'étapes, chacune ayant une définition formelle stricte (...) La périodisation du cours de la vie et la multiplication des coupures entre les âges opérées par les systèmes d'assurance sociale s'agencent en un modèle biographique d'existence»*.

Désormais, l'âge s'impose comme marqueur principal du déroulement du cours linéaire et irréversible de la vie. L'Etat social met en œuvre, dans tous les domaines, un véritable gouvernement par l'âge, une police des âges². La division par l'âge devient le mode prévalant d'organisation des réponses publiques aux problèmes sociaux. La gestion segmentée par l'âge des populations s'impose bientôt comme élément clé de l'action publique. Il en est ainsi lorsque les lois sociales fixent, par exemple, l'âge de travailler, avec la scolarité obligatoire, ou l'âge de cesser le travail avec la retraite. Elles sont relayées et étendues par de multiples dispositifs d'emploi, de formation, d'action sociale qui opèrent sur la base de critères d'âge. Dans le modèle d'existence à trois temps, le travail constitue l'étape centrale de la vie. Il impose sa temporalité linéaire, quantitative et sécable. Le temps du travail est le temps pivot, sur la base duquel s'indexent toutes les autres temporalités. Le temps de l'inactivité est défini en creux comme l'envers du travail. Cette domination du temps de travail sur les autres temps sociaux rend compte de la synchronisation et standardisation des calendriers biographique et professionnel de l'ère industrielle. L'entrée dans l'âge adulte correspondait simultanément pour l'homme³, à l'accès stable au marché du travail et à la formation d'une famille avec le mariage, bientôt suivi par la naissance des premiers enfants.

Les défis d'un nouveau cours de vie flexible.

Aujourd'hui, l'agencement, propre à la société industrielle, entre les sphères du travail, de la protection sociale et du parcours de vie, se désarticule. En conséquence, une nouvelle flexibilité temporelle, ainsi qu'une déconcordance des temps de la vie se produit. Les temps de tra-

² Au sens ancien de gouvernement que revêtait ce terme sous l'Ancien Régime. Il est utilisé par A. Percheron (1991) dans un chapitre intitulé «Police et gestion des âges». Elle écrit *«la police des âges est l'instrument et le produit de l'Etat Providence et constitue une dimension essentielle de toute action politique»*

³ Il convient de remarquer que ce modèle ternaire du cours de vie n'a constitué un modèle standard de trajectoires que pour les hommes, considérés comme chefs de famille et gagne-pain. Les femmes, longtemps demeurées en marge du travail salarié, connaissaient une temporalité différente, tournée vers la sphère domestique et le caring, les activités de soin. Leur participation à la sphère du travail n'était qu'un appoint.

vail se sont fragmentés. Désormais, travail et temps libre ou inactivité s'interpénètrent étroitement à chaque âge. Les âges se sont déspecialisés et l'on observe un brouillage entre les âges (Guillemard 2003). Les étapes d'âge ne sont plus marquées par un temps monochrome et le cloisonnement des activités. Ce brouillage des âges bouleverse la séquence ordonnée et hiérarchisée des trois temps de la vie. Il engendre, en conséquence, un arasement des seuils d'âge. Les transitions sont devenues réversibles. Il n'est plus rare de voir fonder une famille à 40 ans ou 50 ans, de faire l'expérience de la parentalité tardive, de retourner vivre chez ses parents à 35 ans, de se lancer à 40 ans dans une nouvelle formation... Ce nouvel enchevêtrement des temps sociaux engendre des itinéraires biographiques qui ne correspondent plus aux séquences traditionnelles de l'organisation ternaire du parcours de vie. Les biographies deviennent complexes et incertaines. Le recul du formatage normatif et la standardisation des trajectoires qui en résulte rendent ces dernières difficiles à déchiffrer et à anticiper. Ces parcours nouveaux plus individualisés et flexibles peuvent déboucher sur des itinéraires chaotiques.

Le bouleversement des temps sociaux et des parcours des âges auquel nous assistons tient à un faisceau de facteurs. En premier lieu, les mutations du travail, liées au recul du système fordiste de production et à l'émergence d'une société de l'information, des réseaux et du savoir ont engendré des parcours professionnels plus instables et discontinus. En second lieu, l'édifice de la protection sociale, avec ses risques répertoriés et ses droits sociaux correspondants, peine à couvrir les nouveaux profils de risques qui émergent du fait d'itinéraires professionnels plus incertains, faits d'allers et retours répétés entre des états d'activité et d'inactivité. Nous assistons donc à une disjonction croissante entre des instruments rigides de protection sociale, conçus à l'ère industrielle, et les nouveaux besoins en sécurité, associés à des parcours plus flexibles, exigeant protection contre l'obsolescence rapide des savoirs et des compétences, mobilités et reconversions multiples en cours de vie active et couverture de périodes d'inactivité, lesquelles concernent tous les âges et ne sont plus seulement accumulées en fin de vie active sous forme de retraite.

En troisième lieu, les transformations démographiques relatives à l'allongement de la vie et au vieillissement de la population active remettent en cause la manière dont le modèle culturel à trois temps de vie, qui s'est imposé avec la société industrielle, répartit les temps de travail et d'inactivité sur le cycle de vie. Les dernières décennies ont vu la conjonction paradoxale entre une part, les progrès de la longévité, lesquels conduisent à une vie plus longue et en bonne santé et d'autre part, un considérable raccourcissement de la durée de la vie de travail. Cette deuxième évolution tient largement à l'incapacité dans laquelle se sont trouvés nombre de pays industrialisés, notamment européens à concilier les ré-

ponses aux difficultés d'emploi avec les perspectives du vieillissement accentué des populations. Dans un rapport de 1998, l'OCDE pointait cette question. Elle mettait en évidence que si un homme moyen des pays membres passait, en 1960, 50 ans de ses 68 ans de vie en emploi, en 1995, sur 76 ans de sa durée d'existence, il n'en consacrait plus que la moitié au travail, soit 38 ans. Ce mouvement de raccourcissement de la vie de travail tient à une double évolution. L'entrée des jeunes sur le marché du travail est plus tardive, en raison de l'allongement de la scolarité et de difficultés d'insertion dans l'emploi. Mais surtout, la durée de la vie de retraite s'est allongée considérablement, sous les effets conjugués de la tendance à la sortie précoce du marché du travail et de l'augmentation de l'espérance de vie aux âges élevés.

Cette évolution de la distribution des temps sociaux sur le parcours des âges devient à l'évidence intenable dans la perspective du vieillissement démographique accentué que vont connaître les sociétés développées à l'horizon 2010. Elle constitue une double menace.

D'une part, elle met en péril l'organisations de transferts sociaux entre générations. Comment les richesses produites par une fraction de plus en plus mince de la population pourront-elles assurer des allocations de ressources décentes pour une population inactive de plus en plus nombreuse? Les progrès de la productivité du travail ne permettront pas à eux seuls de résoudre cette équation. Certains ont évoqué, sous les traits menaçants d'une «guerre des âges»⁴, un scénario alarmant selon lequel le fardeau des retraites accaparerait une part démesurée des richesses produites par les jeunes générations au travail, compromettant tout principe d'équité intergénérationnelle. Cela constituerait à l'évidence un grave danger pour la cohésion des sociétés développées.

D'autre part, le raccourcissement de la vie de travail pose avec acuité la question des forces de travail dont dépendra demain l'effort productif des pays développés. La réponse à ces perspectives inquiétantes résiderait dans une meilleure distribution des chances d'activité professionnelle entre les différents groupes d'âge et générations. La solution préconisée par l'OCDE, et également prônée aujourd'hui par la Commission Européenne, est celle d'un «vieillissement actif». Les actifs vieillissants seraient encouragés à demeurer plus longtemps productifs. La prolongation de la vie active constitue dans cette perspective le facteur principal de sauvegarde financière des systèmes de retraite. Elle autorise un rééquilibrage du rapport entre actifs et retraités. Le relè-

⁴ Voir par exemple le débat autour de l'équité intergénérationnelle lancé aux Etats-Unis à la fin des années quatre-vingt par le mouvement AGE (Americans for Generational Equity) cf Guillemard (1993).

vement du taux d'emploi des seniors devient dès lors un instrument majeur d'action dans ce contexte.

Toutefois, les évolutions intervenues symétriquement sur le marché du travail rendent encore indiscernables des cheminements dans cette direction, particulièrement pour certains pays européens, dont la France. En effet, l'avènement d'une société du savoir et de l'information a déstabilisé les règles assurant le maintien et la promotion des salariés âgés sur les marchés internes du travail (Guillemard 2003). Les réorganisations de la production ont balayé bien souvent l'expérience des anciens, laquelle constituait l'essentiel de leur capital de compétences, là où le rythme des changements technologiques ne l'avait pas déjà frappée d'obsolescence. Ces nouvelles organisations du travail ont généralement correspondu, dans les entreprises, au recrutement de jeunes plus diplômés que les anciens et à la mise à l'écart de ces derniers du marché du travail. Cependant, ces pratiques risquent de se heurter rapidement, tant au vieillissement rapide du personnel qu'aux pénuries de main-d'œuvre. Ces dernières devraient intervenir autour de 2006 -2011, sous l'effet en ciseaux de l'entrée sur le marché du travail des cohortes minces de jeunes de l'après baby-boom, alors que partent massivement à la retraite les générations pleines des «*baby-boomers*». A cette date, on prévoit qu'une part essentielle de la force de travail des pays développés sera constituée par les plus de 45 ans, actuellement en voie de fragilisation sur le marché du travail.

En effet, en 2015, les 45-64 ans représenteront 43% de la population d'âge actif pour l'Europe des 15, alors qu'ils ne comptaient que pour 35% en 1995 et la classe d'âge des 50-64 ans connaîtra même une augmentation de 26%. A l'inverse, la classe des 15-29 ans va connaître une diminution de 16% sur la même période⁵. Ces données permettent de prendre la mesure du défi que constitue, pour la cohésion sociale et la solidarité en Europe, la question de l'emploi des seniors. Ce groupe représente, pour l'avenir proche, l'un des principaux réservoirs de main-d'œuvre, en dehors de l'immigration.

L'ETAT FRANÇAIS DANS LA COMPARAISON INTERNATIONALE : UNE GESTION PAR LES MESURES D'AGE POUSSEE A SES LIMITES

Dans un ouvrage récent comparant les politiques et les pratiques en matière d'activité en seconde partie de carrière sur trois continents (Europe, Amérique du Nord et Japon) nous avons montré que toutes les

⁵ Estimation Eurostat effectuée selon le scénario de base avec indice de fécondité et espérance de vie progressant lentement. Commission européenne (1999) Voir aussi le Tableau 1 du chapitre 15 de JP Viriot-Durandal dans ce même ouvrage pour les évolutions de la structure des âges de l'Europe à 25.

sociétés développées n'avaient pas retenu ici, les mêmes options politiques face à un vieillissement important de leur population (Guillemard 2003). Elles ont choisi en matière d'emploi, de formation et de protection sociale des stratégies fortement contrastées. Celles-ci peuvent être schématiquement décrites en deux modèles opposés, lesquels produisent des « cultures de l'âge » antagonistes.

Une stratégie qui fait de l'âge la variable principale d'ajustement aux fluctuations du marché du travail

La première stratégie, caractéristique de l'Europe continentale et particulièrement de la France, a opté pour une indemnisation de la sortie anticipée des plus âgés et un partage de l'emploi en faveur des plus jeunes. Les salariés seniors se sont vus offrir des conditions d'indemnisation avantageuses et assignés à un statut dans la protection sociale (préretraite, assurance chômage, invalidité), alors que l'intensification et les transformations rapides du travail ne leur proposaient guère un avenir professionnel attractif. Dans ce contexte, l'âge s'est mué progressivement en critère légal pour dispenser d'emploi. Les travailleurs âgés ont été alors réputés non reclassables et inemployables. Bientôt, l'âge est, dans ces pays, devenu la variable principale d'ajustement aux fluctuations du marché du travail. Les mesures pour l'emploi ont alors systématiquement épousé une logique de segmentation par l'âge et de discrimination dans l'emploi selon l'âge. Le résultat est que les jeunes comme les vieux se sont trouvés rejetés aux lisières de l'emploi. Les jeunes ont été de plus en plus inscrits dans un statut de « catégorie à insérer » par les prises en charge publiques (Van de Velde 2007). Les vieux ont été précipités dans divers statuts durables d'inactivité ayant comme unique horizon l'entrée dans les systèmes de retraite. Si ces mesures n'ont pas eu l'impact escompté sur l'emploi et le chômage, elles ont en revanche profondément marqué les esprits et ancré la société dans une véritable *culture de la sortie précoce du marché du travail*, aux nombreux effets pervers. L'un des principaux a été de faire jouer la protection sociale contre l'emploi, aggravant ainsi le mal que cette stratégie visait à traiter ⁶.

La seconde stratégie incarne des options politiques radicalement différentes, adoptées principalement par les pays scandinaves et le Japon. A la vulnérabilité croissante des salariés de plus de 45 ans sur le marché du travail, il va être répondu en termes de mobilisation et de ciblage de politiques actives de l'emploi en leur direction, de manière à favoriser leur reclassement et leur maintien sur le marché du travail. Ici la pré-

⁶ La spirale d'inactivité qui résulte de la stratégie d'indemnisation des populations vulnérables sur le marché du travail a été bien décrite par Esping-Andersen (1996) sous le terme de la « Protection sociale sans travail ».

servation du droit au travail à tout âge est privilégiée et non l'indemnisation de l'inactivité précoce. C'est donc une *culture du droit au travail à tout âge* qui est produite. Elle repose sur une forme d'accord qui fixe un devoir d'activité pour le salarié quel que soit son âge, en échange de l'obligation assurée par la société d'offrir des opportunités pour demeurer en emploi.

Remarquons que cette seconde stratégie, à la différence de la première, privilégie des politiques publiques neutres sur le plan de l'âge, lesquelles sont ciblées sur les besoins. A l'inverse, la première stratégie conduit à une multiplication des mesures d'âge, lesquelles débouchent sur un renforcement, tant des barrières d'âge que des comportements discriminatoires sur la base de l'âge. Ce dernier processus est bien incarné par le cas français.

La France se singularise aujourd'hui par ses mauvaises performances en matière d'emploi, tant des jeunes que des seniors. Le taux d'emploi des 55-64 ans est parmi les plus bas du monde et se situe à 37%. Cela signifie que dans cette tranche d'âge, à peine plus d'une personne sur trois travaille et qu'après 60 ans 10% seulement des français sont encore en activité. L'âge médian de sortie du marché du travail demeure toujours fixé à 58 ans, en dépit de la réforme des retraites et de la suppression des dispositifs publics de préretraite. On peut établir une corrélation entre, d'une part, la stratégie adoptée de rationner le travail des salariés seniors pour sauvegarder l'emploi, laquelle a fait consensus durant des décennies entre employeurs, salariés et Etat, et d'autre part, l'effondrement de l'activité aux âges élevés qui caractérise l'Europe continentale et tout particulièrement la France. L'analyse comparée internationale de l'évolution des taux d'emploi masculins du groupe d'âge 55-64 ans sur trente ans met en évidence la chute particulièrement accentuée que la France a connue durant cette période (voir tableau 1). L'activité des seniors s'est réduite de près de la moitié (-44%) entre 1971 et 2003.

Tableau 1. Evolution des taux d'emploi masculin du groupe d'Âge 55-64 ans.

Pays	1971	1975	1985	1989	1993	1995	1997	1999	2001	2003	Var en %
Allemagne*	77,1	66,7	53,6	51,7	47,9	48,2	47,8	48,0	45,4	47,1	-38,9
Belgique	-	-	43,1	36,3	32,9	34,5	32,2	35,1	35,1	38,7	-10,2
Danemark	-	-	61,9	65,0	60,6	63,2	61,0	59,9	63,1	68,0	9,9
Espagne	82,7	76,7	59,1	56,7	51,6	48,0	50,5	52,4	57,9	59,3	-28,3
Finlande	71,8	64,6	48,7	44,2	36,1	34,9	37,8	40,1	46,7	51,4	-28,4

France	73,0	67,2	46,8	43,7	40,3	38,4	38,4	38,9	41,4	41,0	-43,8
Italie	-	-	37,5	49,6	47,0	42,3	41,5	40,8	38,5	42,6	13,6
Pays Bas	79,3	69,9	44,2	44,5	41,2	39,9	43,3	48,8	50,5	56,1	-29,3
Portugal	82,1	77,3	64,7	63,6	59,8	57,7	58,1	62,1	61,6	61,6	-25,0
Royaume Uni	82,9	-	62,3	61,8	55,9	56,1	58,6	59,4	61,6	65,0	-21,6
Suède	82,8	80,7	73,2	73,6	65,9	64,4	64,7	67,1	69,6	71,2	-14,0
UE-15	-	-	-	-	-	46,8	47,0	47,3	47,8	51,5	10,0
Japon	85,3	83,3	78,8	79,2	82,1	80,8	80,9	79,5	77,5	77,4	-9,3
Etats Unis	79,4	72,4	65,0	64,9	63,1	63,6	65,5	66,1	65,8	65,6	-17,4
Canada	78,7	76,2	64,3	61,2	54,3	53,7	55,1	56,8	57,6	-	26,8

(1) 1972

* RFA, puis Allemagne réunifiée après 1989.

Données OCDE, sauf : Italie et UE-15
(Eurostat) et calculs AM Guillemard

De même le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans est particulièrement bas en France en comparaison de son niveau dans le reste de l'Europe (Tableau 2). De plus, il s'est nettement dégradé depuis le début des années 80, en dépit de la multiplication des mesures ciblées en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Ces mauvais résultats peuvent être déchiffrés comme les effets pervers d'une gestion de l'emploi ayant poussé à l'extrême la segmentation par l'âge. En effet, les dispositifs politiques, telles que les mesures d'âge, ne représentent pas seulement des règles et des modes opératoires pour l'action publique. Ils constituent des réseaux de motifs, de justifications et de références qui modèlent les comportements de tous les acteurs du marché du travail. C'est le sens que nous avons donné à la notion de «*culture de l'âge*» définie comme un ensemble de valeurs et normes partagées sur les manières de problématiser la question de l'avance en âge et sur les droits et obligations attachés à l'âge. Les mesures d'âge ont encouragé le développement des stéréotypes sur l'âge au travail. Les quinquagénaires ont été réputés inemployables, car supposés peu productifs, rétifs au changement et de surcroît coûteux en raison de leur ancienneté. Un raisonnement similaire a été bientôt appliqué aux jeunes, considérés également comme inexpérimentés et peu productifs et donc

laissés aux marges du marché du travail, dans les statuts précaires d'une insertion professionnelle qui n'en finit pas d'advenir⁷. Les mesures d'âge ont également joué comme «corridor d'action» (Mayntz, Scharpf 2001) pour les stratégies entrepreneuriales. Les entreprises ont opté pour la solution de facilité de la relégation précoce des salariés vieillissants. Elles se sont en conséquence dispensées de préparer le vieillissement inéluctable de leur main-d'œuvre en améliorant les conditions de travail, en réactualisant les compétences et en favorisant la mobilité afin de dynamiser les secondes parties de carrière. Elles n'ont pas davantage pensé aux modalités de transfert des savoirs entre générations, aux conditions d'accueil et aux perspectives de carrière offertes aux jeunes, qui permettraient de les fidéliser dans l'entreprise.

Ce processus en spirale a conduit à une exclusion des âges extrêmes du marché du travail, particulièrement accentuée en France. Corrélativement, l'effort productif du pays repose aujourd'hui presque entièrement sur la seule génération des 30-50 ans, laquelle subit une importante intensification du travail. On sait que cette intensification va à l'encontre d'une adaptation du travail à une main-d'œuvre vieillissante et est source d'une moindre capacité et aspiration à rester au travail (Volkoff et alii 2000).

Tableau 2. Taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans dans l'Union européenne en 2004.

Pays	Taux d'emploi des jeunes en 2004
Allemagne	41,9 %
Belgique	27,8 %
Danemark	62,3 %
Espagne	34,2 %
Finlande	39,4 %
France	30,4 %
Italie	27,6 %
Pays-Bas	65,9 %
Portugal	37,1 %
Royaume-Uni	55,4 %
Suède	39,2 %
UE à 25	36,7 %

Source: Eurostat

Une difficile rupture avec les politiques antérieures de gestion segmentée par l'âge

Il s'est opéré incontestablement en France, autour de la réforme des retraites de 2003, une prise de conscience des effets pervers de l'usage extensif des dispositifs publics de sortie anticipée d'activité et de l'enjeu que représentait, dans le contexte du vieillissement des popula-

⁷ Rappelons que selon l'enquête récente « génération » du CEREQ, un jeune met en moyenne dix ans pour se stabiliser dans l'emploi.

tions, le maintien en emploi des seniors. De nombreux rapports publics ont fait ce diagnostic, Inspection des Affaires sociales 2004. Conseil d'Analyse Economique 2005...). De même, l'impératif de remédier au faible taux d'emploi, tant des jeunes que des seniors, afin de rendre le pays plus compétitif au niveau mondial a été souligné (Camdessus 2004.) Toutefois, la logique de segmentation par l'âge des dispositifs est tellement prégnante qu'elle continue très largement de guider les choix qui sont faits aujourd'hui en France pour relancer l'emploi des jeunes et des seniors. Les jeunes demeurent une catégorie à insérer. En conséquence, des dispositifs d'insertion dans l'emploi ou « d'emplois jeunes », ciblés spécifiquement sur les jeunes, visent à favoriser la transition entre éducation et emploi. Le dernier en date, le CPE, reflète parfaitement cette logique. De même, à l'autre bout de l'échelle des âges, le récent Accord interprofessionnel « relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour dans l'emploi », signé en mars 2006 et suivi en juin 2006 par un plan gouvernemental d'action, illustre bien cet état de fait. En effet, La mesure phare de cet accord n'est autre qu'un CDD senior de 18 mois renouvelable une fois destiné aux chômeurs de plus de 57 ans. Ainsi, même si cet accord affirme en préambule la nécessité d'abandonner la logique qui fait de l'âge la variable d'ajustement principale aux fluctuations du marché du travail, ses propositions concrètes s'inscrivent directement dans la continuité des pratiques dénoncées. Il persiste à opérer sur la base de la conception d'un cours de vie à trois temps. Dans cette perspective, prolonger ou renforcer l'activité suppose de réformer le cadre institutionnel régulant la transition vers la retraite, soit en mobilisant des dispositifs intermédiaires d'emploi - créer des « emplois vieux » à l'identique des « emplois jeunes » -, soit en réformant le système de retraite de manière à relever l'âge de départ en retraite. Mais cette conception ne fait que conforter l'image dépréciée du travailleur senior ou junior, qui ne peut s'insérer sur le marché du travail que grâce à des dispositifs spécifiques. Du côté des salariés, elle incline au renoncement et au découragement.

De plus, cette représentation du cycle de vie à trois temps conçoit la solidarité entre les générations sur la base d'un partage strict du travail et du non travail entre les âges. La vieillesse ne peut être définie dans ce cadre que comme le temps de l'inactivité pensionnée où l'on vit de transferts sociaux et où l'on est inexorablement mis à charge et en marge de la société. En finir avec ces représentations et rompre avec les logiques de segmentation par l'âge qu'elles impulsent suppose d'opérer une véritable révolution culturelle.

On le constate par cet exemple, faute de réfléchir aux représentations de l'âge et aux cadres cognitifs qui inspirent l'action et constituent le réseau de motifs, de justifications et de références modelant les comporte-

ments des acteurs, les réformes risquent d'être inopérantes. Réviser le cadre institutionnel existant, changer les paramètres du système de retraite ou supprimer les préretraites ne permet pas de remettre en cause une *culture de la sortie précoce* solidement ancrée dans tous les esprits. Une telle stratégie n'est pas à la hauteur de enjeux. Elle revient à vouloir traiter les problèmes de demain avec les recettes et les instruments d'hier. Elle ne peut produire que des résultats décevants, sans commune mesure avec la mobilisation sans précédent de la main-d'œuvre qui est exigée pour relever le défi du vieillissement dans les pays d'Europe continentale.

Remobiliser dans l'emploi jeunes et seniors ne peut être atteint par des aménagements à la marge des dispositifs institutionnels existants. En effet, maintenir les quinquagénaires sur le marché du travail suppose, d'une part, d'avoir entretenu auparavant leur employabilité et, d'autre part, d'avoir su créer des conditions de travail qui favorisent les capacités et les aspirations à demeurer en emploi. De même, attirer et retenir les jeunes sur le marché du travail suppose de concevoir de nouveaux parcours motivants.

VERS UNE NOUVELLE SOLIDARITE ENTRE LES AGES ET LES GENERATIONS

Les enseignements de la Finlande

La Finlande est, avec les Pays-Bas, le seul pays à avoir réussi à s'extraire de la culture de la sortie précoce pour remonter significativement le taux d'emploi des seniors (Cf tableau 1). Afin d'engager une mobilisation sans précédent de la main-d'œuvre vieillissante, elle a engagé une réforme en profondeur. Cette dernière a consisté à mettre fin aux mesures d'âge. A ce mode de gouvernement par l'âge, elle a substitué une gestion de la diversité des âges et de la succession des générations, laquelle s'attache à gérer la dynamique des parcours professionnels dans une perspective de cycle de vie. Il semble que cette nouvelle gestion des âges soit la seule capable de relever l'immense défi pour le monde du travail que représente le vieillissement de la population active, couplé au renouvellement rapide des générations en emploi. Remarquons que faire face à ce deuxième défi implique de repenser les organisations du travail, afin de majorer la coopération et la complémentarité des âges au travail et ainsi d'assurer la préservation et la transmission de l'expérience entre les générations. La solidarité entre les générations ne peut donc plus être conçue sur la base du partage du travail. Elle doit l'être sur celle de la coopération et du transfert d'expériences entre générations au travail.

Après une longue concertation, la Finlande a mis en œuvre en 1998 un premier plan national quinquennal en faveur de l'emploi des plus de 45 ans, dans un contexte de taux de chômage élevé de 9% comparable à celui de la France actuellement. Le plan adopté (1998-2002) visait à

renverser les principes et les priorités antérieures de l'action publique. Il développait une stratégie préventive de maintien de la capacité de travail des salariés sur toute la seconde partie de carrière. Il portait autant sur l'amélioration de leur offre de travail que sur la relance de la demande de travail senior de la part des entreprises. Il se présentait comme un plan global intégré, actionnant de manière coordonnée l'ensemble des dimensions relatives à la gestion prévisionnelle des parcours professionnels et des compétences, à la formation, à l'entretien de la santé, ainsi qu'à l'aménagement des conditions et de l'organisation du travail. Il comportait plus de quarante mesures coordonnées, portant sur tous les domaines majeurs susceptibles de rendre le travail «soutenable» dans une société de mobilité et de longévité. Une part importante du programme national a été consacrée à l'information et à la pédagogie. Il s'agissait de modifier les représentations du vieillissement et de contrer la culture de la sortie précoce du marché du travail solidement ancrée dans les esprits. Le mot d'ordre adopté pour le programme - «L'expérience est une richesse nationale » - témoignait de la volonté des autorités finlandaises de revaloriser l'image de l'activité des seniors aux yeux de tous. Cette dernière était présentée comme une ressource essentielle, tant pour la compétitivité des entreprises que celle du pays. Ces premières orientations majeures de l'action finlandaise ont été capitalisées et généralisées dans le second programme national couvrant la période 2003-2007 et dont le sigle est VETO. Ce nouveau programme s'adresse à tous les âges, au lieu d'être ciblé sur la seconde partie de carrière. Il propose un ensemble coordonné de politiques de formation, du travail et de la santé, neutres sur le plan de l'âge. Son objectif est précisément de rehausser, pour tous les âges, l'attractivité du travail et la participation active.

Par ce nouveau programme, la Finlande confirme son engagement à promouvoir une gestion intégrée de la diversité des âges, plus en phase avec les impératifs de la nouvelle société de la connaissance, laquelle exige des salariés mieux formés, plus autonomes et plus mobiles. De plus, en mettant l'accent sur le caractère central du développement du capital humain, la Finlande rénove la conception de la sécurité et de la protection sociale. Au lieu d'une protection sociale essentiellement réparatrice et indemnistrice du risque, la nouvelle attention portée au capital humain conduit à envisager des formes plus flexibles et optionnelles de protection des individus, visant à agir préventivement afin de sécuriser leurs parcours.

De la gestion par l'âge à la gestion de la diversité des âges

La gestion par l'âge des populations semble avoir atteint ses limites. Elle a perdu de sa pertinence dans le contexte de la nouvelle flexibilité

temporelle du cours de la vie. La décomposition de l'agencement en trois temps du parcours des âges l'a rendu inopérante. Ce mode de gestion se révèle incapable de répondre aux nouveaux besoins en sécurité qui surgissent dans une société de mobilité et de flexibilité, au sein de laquelle s'est opérée une véritable révolution des temps sociaux. Pire, elle a engendré une spirale d'effets pervers. Elle a renforcé les barrières d'âge et les stéréotypes sur l'âge et a encouragé des logiques de discrimination par l'âge des populations. Il est grand temps d'inventer de nouveaux instruments pour une gestion rénovée des populations, adaptée à une société de la connaissance mondialisée. Au lieu de segmenter par l'âge, les nouveaux instruments devront être neutres sur le plan de l'âge et adopter la perspective du cycle de vie. Le nouveau concept qui prévaut est dès lors celui de parcours.

L'exemple finlandais a permis de mettre en évidence les modalités selon lesquelles peut se développer une nouvelle gestion de la diversité des âges. La gestion prévisionnelle des parcours et des compétences devient un élément clé de ces nouvelles politiques sociales du cycle de vie. Ces instruments innovants jouent déjà un rôle majeur au sein de l'Europe sociale, comme on l'a constaté pour le cas finlandais. La formation tout au long de la vie est déjà une réalité pour l'ensemble des pays scandinaves et la Finlande tend aujourd'hui à rejoindre ce groupe. Les efforts considérables accomplis au cours de ses plans nationaux ont permis d'amoindrir le différentiel d'accès selon les âges à la formation permanente. Le tableau 3 montre qu'en France ce sont principalement les moins de 35 ans qui bénéficient de l'essentiel des efforts de formation, alors que les plus de 45 ans n'ont qu'un accès très restreint à la formation en cours d'emploi.

Une autre politique importante du cycle de vie concerne l'aménagement des conditions de travail et la promotion du bien-être au travail. Elle a représenté une mesure phare des programmes finlandais. Il s'agit bien d'une politique neutre sur le plan de l'âge. Elle bénéficie à l'ensemble des âges et représente un instrument fondamental du nouveau management des âges dans une société de longévité. En effet, au sein de cette dernière il est essentiel de rendre le travail « soutenable » et de réduire l'usure par le travail si l'on veut prolonger la vie active. Ces nouvelles politiques de gestion du cycle de vie ont pour objectif de développer une plus grande maîtrise des flux et des trajectoires dans une société de vieillissement et de longévité. Elles appellent une gestion prévisionnelle des parcours pour tous les âges. Elles supposent d'inventer de nouvelles voies de mobilités plus horizontales que verticales. Ainsi, les défis démographiques de la longévité et du vieillissement peuvent constituer une opportunité pour rompre avec les vieilles recettes de la segmentation par l'âge. Ils conduisent à inventer un autre mode de gestion des âges, plus en phase avec les nouveaux impé-

ratifs de la société de la connaissance, laquelle exige des salariés plus mobiles, plus autonomes et mieux formés tout au long de la vie.

Reconfigurer la protection sociale : de la couverture du risque à la sécurisation des trajectoires. L'avènement d'une temporalité flexible débouche sur de nouveaux profils de risques sur le cycle de vie. L'édifice actuel de la protection sociale, avec ses risques répertoriés de l'ère industriel et ses droits sociaux correspondants n'est plus en mesure de couvrir ces risques nouveaux. L'enjeu est désormais d'inventer une nouvelle forme de sécurité capable de conférer une continuité à des trajectoires de vie maintenant individualisées et incertaines. Dans cette perspective, l'objectif central de la protection sociale ne peut plus être de se contenter de réparer les risques une fois survenus ou de garantir la stabilité des emplois par une socialisation des responsabilités comme c'était le cas pour l'Etat social de l'ère industrielle. Il devient de sécuriser les trajectoires en assurant les appuis nécessaires aux multiples mobilités et transitions qui émaillent désormais les parcours de vie.

C'est bien dans ce nouvel horizon que s'inscrivent les différentes propositions de reconfiguration de la protection sociale esquissées ces dernières années, qu'elles s'énoncent en termes « d'investissement social » (Esping-Andersen, 1996), « de droits de tirage sociaux » (Supiot 1999), « d'une protection sociale à base de dotation de patrimoine (Asset-based welfare), ou de marchés du travail transitionnels (Gazier 2003). Elles visent toutes à proposer une refonte des paradigmes à la base de la protection sociale de l'ère industrielle, afin de définir « une gestion optimale de l'incertain » (F. Ewald 1992 p. 21). Les solutions esquissées tournent résolument le dos aux ajustements conjoncturels et réformes partielles de la protection sociale pour reconsidérer son architecture même.

Dès lors, l'indemnisation du risque ne constitue plus qu'une fonction parmi d'autres assumée par la protection sociale, laquelle doit aussi désormais soutenir et promouvoir l'autonomie des individus, en leur assurant de la continuité en dépit de la multiplication d'états changeants alternés d'activité et d'inactivité. Ainsi, le maintien de la capacité professionnelle des personnes, de leur employabilité, occupe une place centrale et doit donner lieu à de nouvelles garanties. C'est tout le sens du concept « d'investissement social » développé par Esping-Andersen. Cet auteur considère que l'objectif d'égalité des chances doit désormais se traduire prioritairement, non par le souci de dispositifs de maintien et de redistribution de revenu, mais par des moyens nouveaux. Ces derniers seraient destinés à garantir le développement du capital humain et les droits d'accès à l'éducation et à la qualification tout au long de la vie. Ces garanties pourraient être renforcées, à un certain degré, sur les plus défavorisées.

Cette sécurisation des trajectoires à laquelle doit désormais s'attacher la protection sociale repose sur la construction d'un nouveau

compromis salarial et implique la révision du contrat entre les générations. Le compromis salarial de l'ère industrielle échangeait la subordination du salarié contre sa sécurité. Désormais, il devrait faire place à un nouveau compromis, dans lequel le salarié - jeune ou senior -, dont on attend davantage de mobilité, d'autonomie et d'engagement, recevrait en échange de nouvelles garanties sur sa sécurité et ses perspectives de développement. Le contrat entre les générations de l'ère industrielle devrait également être repensé. Spécialiser les âges dans le travail ou l'inactivité n'est plus en phase avec la nouvelle flexibilité temporelle du cours de vie. Il convient donc de réviser les manières de répartir les temps de travail de formation et d'inactivité indemnisée sur le parcours de vie. Les parcours seront plus choisis et les temps d'inactivité indemnisée mieux répartis sur tous les âges. Cela devrait s'accompagner d'une stratégie globale préventive pour un vieillissement actif, visant à déspecialiser les âges et à inventer une nouvelle gestion de la diversité des âges. La retraite pourrait être plus tardive, mais en contrepartie elle serait plus choisie. Le temps de travail allégé serait mieux réparti sur le cours de l'existence avec des possibilités élargies de périodes sabbatiques à tous les âges.

Ainsi, loin d'être une catastrophe fatale pour l'Europe, le défi démographique du vieillissement et de la longévité pourrait déboucher sur une Europe sociale plus généreuse et plus cohésive où régnerait une solidarité renouvée entre les générations. Nous sommes loin de la guerre des âges annoncée par certains. Toutefois, celle-ci pourrait bien advenir si l'on tardait à impulser cette gestion de la diversité des âges avec ses nouveaux instruments de politiques sociales, neutres sur le plan de l'âge, car ils sont les seuls capables d'offrir la sécurité dans des parcours devenus flexibles et diversifiés.

BIBLIOGRAPHIE

- Conseil d'Analyse Economique (2005), Autume, A. ; Betbeze, JP. ; Herault, JO : *Les seniors et l'emploi en France*, Paris, La documentation Française.
- Camdessus M. (2004) *Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France*. Paris ; la Documentation Française
- Castel R. (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard
- Castells M. (1998), *La société en réseaux*, Paris, Fayard
- Commission Européenne (1999), *The European Labour Market in light of demographic change*, Luxembourg, Office des Publications des Communautés Européennes.
- Esping-Andersen G., (1996) «Welfare States without work. The impasse of labour shedding and familialism in continental european social policy», in G.

Esping-Andersen (ed), *Welfare States in transition: national adaptations in global economies*, Londres, Sage Publication. P 66-87

Ewald F. (1992), «Responsabilité, solidarité, sécurité. La crise de la responsabilité en France à la fin du 20e siècle», *Risques*, 10, avril-juin, p. 9-24.

Gazier B. (2003) *Tous «sublimes» vers un nouveau plein-emploi*, Flammarion

Guillemard A.M. (1993), «L'équité entre générations dans les sociétés démographiquement vieillissantes: Un problème d'évaluation des politiques publiques». *Il Politico, Rivista italiana di scienze politiche* (Pavia), N° 12 janvier-juin 1993, p 5-29.

Guillemard, AM. (2003), *L'Âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin.

Guillemard, AM. (2005) «The advent of a flexible life-course and the reconfiguration of welfare» in Goul Andersen; Guillemard; Jensen; Pfau-Effinger (eds), *The Changing face of Welfare*, Bristol, Policy Press., p 55-74.

IGAS (2004) *Gestion des âges et politiques de l'emploi. Rapport annuel de l'Inspection générale des affaires sociales*, Paris, La documentation française.

Kohli M. (1987), «Retirement and the Moral Economy : An Historical Interpretation of the German Case», in *Journal of Aging Studies*, 1-2, p. 125-144.

Mayntz, R., Scharpf F. W. (2001), «Institutionnalisme centré sur les acteurs», *Politix*, 14-55, p. 95-123.

Mayer, K.; Schoepflin, U. (1989), «The State and the life course», *Annual Review of Sociology*, XV, p. 187-209.

O.C.D.E. (1998), *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*, Paris.

Percheron, A. (1991), «Police et Gestion des Ages», in A. Percheron ; R. Remond (dir.), *Age et Politique*, Economica, p. 111-139.

Supiot, A. (dir.) (1999), *Au-delà de l'emploi : Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, rapport pour la Commission des Communautés Européennes, Flammarion.

Van de Velde, C. (2007) «La dépendance familiale des jeunes adultes en France. Traitement politique et enjeux normatifs» in Paugam S. (ed) *Repenser la solidarité au XXIème siècle*.

Volkoff, S. ; Molinie, A. F. ; JOLIVET, A. (2000), *Efficaces à tout Age ? Vieillesse démographique et activités de travail*, Dossier du Centre d'Etudes de l'Emploi, 16, La Documentation française.

•

Anne-Marie Guillemard est professeur des Universités en sociologie, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Université - Chaire de recherche à Paris 5 - Sorbonne, membre de l'Institut Universitaire de France et de l'Académie Européenne des Sciences. Elle est également membre des comités de rédaction de la *Revue Française de Sociologie*, de *European Review* et de *Retraite et Société*. E-mail: Anne-Marie.Guillemard@ehess.fr