



La Guerre des âges

par Jérôme Pellissier

postface de Pierre Pfitzenmeyer

En librairie le 7 mars 2007

Depuis quelques mois, que l'attaque ressemble à un mea-culpa de baby-boomers (*Comment nous avons ruiné nos enfants ; Le Papy-krach ; Nos enfants nous haïront.*) ou à une offensive de plus jeunes (*Les trente-naires ne vous disent pas merci ; Les classes moyennes à la dérive.*), les plus de 50 ans, les seniors, les retraités, les vieux, sont accusés de bien des maux.

« Le vieillissement de la population, avec l'augmentation des dépenses de retraite et de santé qu'il implique, menace-t-il l'économie mondiale d'une déflagration financière ? »

Oui, répond une étude européenne reprise par plusieurs quotidiens il y a quelques mois.

Et l'Institut Français des Relations Internationales (IFRI) d'être encore plus clair : « Il existe un excédent prévisible de personnes âgées par rapport aux capacités de financement des systèmes de protection sociale... »

Face à ces accusations, comment expliquer que le pays ne réagisse pas ?

Parce qu'il est tenu par les vieux... répondent en chœur quelques analystes pour qui "la France est devenue un pays d'hypocondriaques vieillissants" (Jean de Kervasdoué).

Et de nous prédire, comme Bernard Prével, que face à ces « soixante-huitards [ayant] confisqué le pouvoir », « les jeunes, un temps sacrifiés, préparent leur revanche ».

La revanche des jeunes ?

Aura-t-elle la forme de ce que proposait il y a quelques mois, sur France Culture, sans provoquer de réaction d'indignation, un professeur de philosophie : supprimer le droit de vote à 80 ans ? (On imagine nos réactions outragées s'il avait proposé de supprimer le droit de vote en raison, non de l'âge, mais de l'orientation sexuelle ou de la couleur de peau...)

Portera-t-elle davantage sur des restrictions financières : diminution des retraites ; suppression de certains avantages réservés aux retraités ; diminution des sommes consacrées à la "dépendance" ?

Va-t-elle allumer un conflit entre générations ? Va-t-on assister, dans les années à venir, à une lutte des âges, les jeunes refusant de payer pour les retraites et la santé des aînés, les aînés refusant d'investir dans la formation et l'emploi des jeunes ?

Cette possible guerre se nourrit surtout, pour le moment, de stéréotypes et d'idées reçues. Qui portent, en tout premiers lieux, sur ces fameux seniors, boomers ou retraités.



**Service de Presse :
Séverine Berti**

Tel. 01 44 39 51 33 / mail. sberti@armand-colin.fr

On les décrit égocentriques et hédonistes. Ce sont pourtant eux, les 50-70 ans qui, aujourd'hui, passent le plus de temps à aider les autres : leurs parents âgés et leurs enfants et petits-enfants.

On les dépeint riches, plus riches que les actifs, favorisés par les arbitrages budgétaires des 30 dernières années. Mais la retraite moyenne, en France, aujourd'hui, oscille autour de 1200 euros mensuels bruts. Richesse ?

On les accuse volontiers de s'accrocher à l'emploi. On constate pourtant que les personnes les plus touchées par le chômage, avec les moins de 30 ans, sont les plus de 50 ans...

On les suspecte de diriger officiellement ou occultement le pays et de constituer un puissant lobby : tellement puissant que, comme le montre la campagne électorale actuelle, ils ne parviennent pas à y faire émerger les questions qui les concernent.

Et malgré l'importance considérable des transferts financiers des générations âgées vers les plus jeunes, on les dit coûteux (santé, « dépendance »). Coûteux, ils le sont, parce que, dans notre pays civilisé, on est davantage malade ou handicapé à 90 ans qu'à 40 ans. Faudrait-il le regretter ?

Il est temps de rappeler, non ce qui divise les générations, mais ce qui les unit, non ce qui attise les guerres, mais ce qui les évite. Dans la majorité des familles, des associations, des entreprises, nos concitoyens, jeunes et moins jeunes agissent, échangent, travaillent, vivent les uns avec les autres sans que l'âge soit un problème. Faudrait-il qu'il le devienne et que se créent des camps et des factions là où il n'y avait que des générations ?

Faudrait-il que nous en arrivions un jour à penser, tous, que les personnes de plus de 50 ou 60 ou 80 ans sont « en excédent » ?

Il était temps de dénoncer les discours qui ne peuvent mener qu'à la haine et au conflit. C'est ce que fait brillamment, sur un ton souvent virulent, tant les attaques sont basses, Jérôme Pellissier, dans *La Guerre des âges*. En citoyen encore plus qu'en sociologue, en trentenaire prenant la défense de ces « boomers » ou de ces « seniors » qu'il voit avec inquiétude devenir les boucs émissaires de nos maux et de nos peurs.

Extrait :

Quand les seniors s'accrochent

Pour des gens accusés d'être maîtres dans l'art de s'accrocher au pouvoir et aux postes, les « seniors » ne sont pas doués. Passés 50 ans, le taux d'activité chute progressivement, pour plonger résolument après 55 ans : là, il n'y a plus qu'un Français sur trois qui occupe un emploi (pour comparaison, un Portugais sur deux, sept Suédois sur dix).

Résultat, dans notre pays, la majorité des personnes arrivent... inactives à l'âge officiel de la cessation d'activité. Même chez les cadres, moins mal lotis que d'autres, 60 % connaissent cette situation. Du coup, il y a, parmi nos « seniors » qui s'accrochent, un nombre important de préretraités (dans les années 2000, 21% des salariés du privé passaient de l'activité à la retraite par une période de préretraite), de chômeurs officiels (ils étaient 30 % à passer de l'activité à la retraite par une période de chômage), de chômeurs masqués, de malades, etc. La plupart assez peu heureux de l'être.

En particulier les femmes : on ne s'étonnera pas de les voir, après 50 ans, contraintes d'accepter des emplois moins bien payés que ceux des hommes, souvent précaires, à temps partiel. Un seul chiffre, symptomatique : 25 % des femmes de plus de 50 ans travaillant à temps plein gagnent moins de 762 euros (5 006 francs) par mois.

Les seniors sont out

Comment expliquer que le taux d'activité des personnes de plus de 50 ans soit si faible dans notre pays ? Suffit-il d'observer les croyances des directeurs des ressources humaines ? À commencer par leur étonnant rapport à l'âge : d'après une enquête de 2002, 13 % pensent qu'un salarié est âgé à partir de 45 ans, 30 % à partir de 50 ans, 70 % à partir de 55 ans. Pour 3/5 des « décideurs » interrogés lors d'une autre enquête, « le vieillissement occasionne des inconvénients qui neutralisent tous les avantages liés à une main d'œuvre plus expérimentée... »

Tâcher de comprendre un tout petit peu le phénomène d'éviction des salariés de plus de 50 ans implique de distinguer les causes réelles des justifications présentées. Le plus souvent, elles divergent.

Justification royale, parfois ainsi donnée, auto-suffisante : c'est un senior. Manière de sous-entendre que c'est un vieux. Alors qu'un homme ou une femme de 50 ans est aussi adulte, aussi peu « un vieux », qu'un homme ou une femme de 40 ans. Mais le terme de « senior » est justement bien pratique pour ça : il vous transforme un adulte en forme, dans la force de l'âge, un vieux quadragénaire ou un jeune quinquagénaire, en une sorte d'ancien, de pré-sénile, dans le déclin et la fatigue. Grâce à quoi, ce n'est pas la porte qu'on lui montre, c'est une chaise longue ou une civière qu'on lui offre la larme à l'œil.

Les autres justifications en découlent, toutes liées aux stéréotypes habituels sur les vieux : les salariés âgés sont donc dits résistants au changement, inadaptables aux nouvelles technologies, bien sûr moins productifs, incapables de comprendre les salariés jeunes, etc.

On notera l'utilisation particulièrement pratique du rapport au temps et à l'expérience, qui permet d'avoir toujours un reproche sous la main : inexpérimenté sera donc le jeune, jusqu'au jour où, devenu expérimenté, on lui reprochera de ne pas être capable de s'adapter à la nouveauté...

Près de la moitié des chefs d'entreprise considèrent actuellement que de trop nombreux salariés âgés de plus de 50 ans auraient « des effets négatifs sur l'introduction de nouvelles technologies ».

Au-delà des prétextes, les causes réelles sont connues :

Il n'y a pas trente-six solutions pour diminuer les coûts salariaux ; et puisqu'il faut pour cela licencier, autant licencier les mieux payés, donc les plus anciens. D'autant moins grave que c'est l'État qui l'a martelé aux employeurs pendant des années : les « seniors » ne sont plus vraiment des salariés comme les autres, vous pouvez les licencier, on les dispensera de recherche d'emploi, on les préretraitera, ça ne fera même pas des chômeurs... Que ces pratiques déséquilibrent les comptes sociaux, que les caisses de retraites en pâtissent, pourquoi les entreprises s'en soucieraient-elles quand c'est l'État qui leur tend, et des deux mains, le balai ?

Avantage également de l'éviction des salariés de plus de 50 ans : ce sont souvent les plus autonomes et les plus critiques.

Dé-formation professionnelle

Les entreprises ont en effet beau jeu de reprocher aux travailleurs âgés de plus de 50 ans leur mauvaise connaissance des nouvelles technologies. Pour les connaître, il faut les apprendre. Pour les apprendre, il faudrait accéder à la formation.

Or que constate-t-on dans ce domaine ? Dès 45 ans, d'importantes difficultés d'accès à des formations qualifiantes adaptées ; qu'en 2003, 30 % des salariés de plus de 50 ans n'avaient jamais bénéficié d'une formation depuis le début de leur vie active ; qu'un quinquagénaire a trois fois moins de chance d'accéder à une formation qu'un quadragénaire ; etc.

Bref, dès 45 ans, voire moins dans les entreprises qui se veulent les plus « modernes », les salariés se voient fermer l'accès au renouvellement des connaissances. Après, on prétextera l'âge, notre bouc émissaire universel. D'ailleurs, est-ce un hasard s'il n'y a quasiment plus de bilans de compétence passés 45 ans ? Après 45 ans, pas besoin de bilan, votre âge le dit : compétent, vous ne l'êtes plus. Vieux.

[...]