

Le chômage de longue durée des plus de 50 ans :

Problème individuel ou collectif ?

**Travail de validation du
Cours « Analyse de discours »**

Véronique MOTTIER

Bernard BARMAZ

Janvier 2019

1. Introduction

Dans les pays occidentaux, le vieillissement de la population a fait de l'emploi des aînés une thématique sociale et économique importante. En 2006, l'OCDE les a invité à agir dans plusieurs directions pour améliorer les perspectives d'emploi des seniors : corriger les mécanismes désincitatifs développés précédemment (retraites anticipées), changer les pratiques par des mesures législatives antidiscriminatoires et des campagnes d'information « mettant l'accent sur les avantages de la diversité des âges dans l'emploi, afin d'éviter de stigmatiser les seniors » (OCDE, 2006, p. 12) ainsi que promouvoir leur employabilité, par la formation en milieu de carrière, la mise en place de formations adaptées et attractives pour les seniors et l'allongement de la vie active (OCDE, 2006, p. 11-13).

En Suisse, bien que le taux d'activité des seniors de 50 à 64 ans (80,7%) compte parmi les plus élevés au niveau international (SECO, 2018, p. 2), le paradigme du vieillissement actif est également repris et sert de cadre de réflexion sur la question de l'emploi des seniors en général et sur les questions plus particulières qui lui sont reliées.

Parmi les problématiques sensibles, le chômage de longue durée des plus de 50 ans fait régulièrement l'objet de l'attention de la presse¹. Les statistiques ne laissent pas de doute : si les plus de 50 ans sont moins touchés que les plus jeunes par le chômage, lorsqu'ils le sont, ils vivent plus souvent un chômage de longue durée.

La question débattue porte dès lors sur l'explication de cette situation. Deux regards se confrontent : pour les premiers, la cause se trouve dans la mise à l'écart des plus de 50 ans pour des raisons relevant de mécanismes discriminatoires (stéréotypes, coût du travail plus élevé) alors que pour les seconds, elle est surtout à rechercher du côté d'une inadéquation avec les exigences du marché du travail, notamment en termes de formation.

Ce travail s'applique à examiner le discours officiel, à mettre en évidence la manière dont il est constitué : définition de la problématique, liens avec les mesures envisagées (ou rejetées), positionnements en direction des milieux économiques et des seniors. Il cherche également à montrer les implications de ce discours pour les principaux intéressés et leur parole sur le sujet.

¹ Voir par exemple l'émission de la RTS, Temps présent : « A 50 ans, je suis au chômage », diffusée en 2017 (<https://pages.rts.ch/emissions/temps-present/8406839-a-50-ans-je-suis-au-chomage.html?anchor=8525231>) ou la revue de presse suivante : <http://www.50etplus.ch/wp-content/uploads/2018/08/PresseManif4emconference2018.pdf>.

2. Cadre théorique :

2.1. La constitution des problèmes sociaux

Formalisant la manière dont une question devient un problème social, René LENOIR (1989) propose un modèle par étapes : à partir d'une transformation objective dans la société, les acteurs sociaux vont tenter de mettre en évidence son caractère problématique et de démontrer qu'il y a un enjeu collectif à y répondre. Cependant, « [l]es conditions objectives sont rarement si évidentes et irréfutables [...] ». (GUSFIELD, 2009, p. 3). La construction de problèmes sociaux doit dès lors être considérée comme la « sélection d'une version de réalité au sein d'une multiplicité de réalités possibles et virtuelles » (GUSFIELD, 2009, p. 3) et les mesures pour y répondre comme le choix d'une solution parmi une « multiplicité [de] possibilités de [...] résolution. » (GUSFIELD, 2009, p. 5). La définition du problème est en soi un enjeu : « Certains groupes, institutions et administrations sont intéressés par la définition et la résolution des problèmes publics. D'autres sont au contraire davantage préoccupés par leur dénégaration. Ils veulent éviter l'obligation d'être impliqués dans le processus de création ou de solution du problème. Ils cherchent délibérément à résister aux tentatives de leur faire endosser le problème comme étant le leur. » (GUSFIELD, 2009, p. 12).

« GUSFIELD [...] describes the concept of 'social problems' as 'a category of thought, a way of seeing certain conditions as providing a claim to change through public actions'. But this tells us little about the kinds of public actions such labelling would involve. » (BACCI, 2011, p. 6). Il s'agit donc d'être attentif à la manière dont est posé et défini un problème social, parce qu'elle fait plus que présenter une compréhension du phénomène concerné : « [...] each interpretation, or representation, 'carries a distinct programmatic orientation [...]'. The 'programmatic orientations', or effects of policy proposals, can and must be assessed. » (FRASER, 1989, citée par BACCI, 2011, p. 10).

La définition d'un problème social délimite non seulement la manière de l'envisager, mais elle oriente les solutions qui pourraient y être apportées, distribue les responsabilités, aussi bien en termes de causalité que de résolution, et caractérise les principaux concernés.

2.2. Discours sur l'inégalité et la discrimination

L'analyse de BACCI (2011, p. 93-111), sur la manière dont sont caractérisées l'inégalité, la discrimination et les mesures pour les contrer, met en évidence divers éléments importants pour la présente réflexion.

Discrimination directe : comportements discriminatoires.

Un premier type de discours analyse la discrimination en termes de comportements individuels. « Initially antidiscrimination laws focused upon behaviours resulting from malice or evile motive. Attitudes were represented to be the problem. » (BACCI, 2011, p. 94). Cette caractérisation ne permet pas de reconnaître les aspects institutionnels et structurels de la discrimination. Elle laisse entendre que le système fonctionne globalement.

Plus encore, elle peut suggérer qu'il n'existe pas de différences et rendre suspects ceux qui s'y réfèrent pour expliquer leur situation défavorable. Ils deviennent le problème : « There is also a shift in focus from the perpetrators to the 'objects' of prejudice, producing a preoccupation with just what it is about 'these people' which causes others to perceive them as 'different'. The model therefore casts the victims of discrimination as the problem. They are labelled 'disadvantaged', which becomes almost an explanation of their social location. » (BACCI, 2011, 95).

Discrimination indirecte : reconnaissance des mécanismes structurels et limitations.

Face à cette vision restrictive, une conception plus large reconnaît la discrimination indirecte, structurelle ou systémique : « Discriminatory decisions are often based on policies and practices which form the structures and patterns of an organisation in particular, and society as a whole. » (Australia's Sex Discrimination Act, selon RONALDS, 1987, cité par BACCI, 2011, p. 97).

Diverses stratégies visent à contrecarrer la reconnaissance de cette forme de discrimination et à en restreindre la portée. Les impératifs économiques, considérés comme une justification de certaines différences de traitement, limitent sa définition : « Indirect discrimination [...] remains tied to the dictates of the market. [...] in Britain the employer needs only to advance 'good grounds' 'acceptable to right thinking people' to justify policies which, it is claimed, are justified by business necessity [...]. » (BACCI, 2011, p. 98).

La définition même des mesures antidiscriminatoires peut limiter leur champ d'action. Si elles ne visent pas la cause structurelle mais ses manifestations, elles n'auront d'effet que pour une part des victimes, renvoyant les autres une nouvelle fois à leur responsabilité. La formulation suivante, relative à l'égalité hommes femmes, peut s'appliquer à d'autres problématiques : « [...] affirmative action hurts rather than helps women, since it creates 'another reason for women to blame themselves when they fail in the marketplace'. » (OLSEN, 1983, citée par BACCI, 2013, p. 103).

Les mesures antidiscriminatoires sont également attaquées sur leur légitimité. Présentées comme une *discrimination à l'envers*, leurs bénéficiaires se transforment en favorisés : « This produces the dominant current understanding of affirmative action [...] as 'preferential' treatment

to assist 'disadvantaged' people to move into 'better' jobs. » (BACCI, 2001, p. 100).

Dans les pays qui ont instauré des mesures antidiscriminatoires, les milieux économiques ont usé de stratégies pour reprendre le contrôle : « [...] business representatives would prefer to have *no* government regulation of their management of workforce composition and hiring policy. Managing diversity programmes offer one way for employers to increase control in this area. » (BACCI, 2013, p. 104).

Ce mouvement d'appropriation du droit et de reconfiguration dans un sens adapté aux pratiques et intérêts du monde économique passe par le rejet d'outils tels que les quotas et la promotion d'autres, « formations, rationalisation des critères de recrutement, procédures internes de règlement des litiges, etc. » (BERENI et CHAPPE, 2011, paragr. 44). Il en limite ainsi la portée : « [L]es politiques managériales qui miment le droit antidiscriminatoire [...] tendent à déconflicter les plaintes des travailleurs, en les requalifiant en termes de dysfonctionnements interpersonnels plutôt qu'en termes de discrimination [...]. » (BERENI et CHAPPE, 2001, paragr. 45).

Contrairement aux USA, où ces mécanismes « fonctionnent comme des « symboles », signalant la loyauté de l'entreprise à l'égard des obligations juridiques, et renforçant ainsi leur légitimité et leur image » (BERENI et CHAPPE, 2001, paragr. 45), en France, le discours de la diversité « ne relève pas tant d'une internationalisation du droit que de sa mise à distance. Les recherches sur l'émergence de cette catégorie ont souligné à quel point elle est liée au refoulement de la dimension juridique du cadre antidiscriminatoire. » (BERENI et CHAPPE, 2001, paragr. 46).

Tous ces éléments montrent comment le discours sur la discrimination se heurte à de multiples difficultés : il peine à mettre l'accent sur les structures et les responsables ; il est régulièrement renvoyé à la dimension individuelle des discriminations et aux caractéristiques des victimes ; la définition de mesures sur le système en lui-même est remise en question sous de multiples angles et celles qui sont prises font l'objet de réinterprétations qui en limitent la portée.

2.3. Le vieillissement dans le monde du travail

DAVID (2003) met en évidence l'existence au Québec d'un regard partagé par les partenaires sociaux, qui fait de l'emploi des seniors une question appelant un changement du monde professionnel, et caractérise les diverses manières d'envisager la problématique (frames) :

« Ces orientations stratégiques récentes reposent sur le postulat qu'il faut maintenant que les milieux du travail et les politiques publiques s'adaptent aux nouvelles caractéristiques démographiques de la main d'œuvre et que des efforts concertés sont nécessaires pour y arriver. [...] Cette perspective collective et proactive, qu'il reste à implanter, constitue toutefois une rupture importante avec l'approche individualiste axée sur le règlement de « problèmes » individuels qui découlent de ces changements ou, encore, avec l'approche qui subordonne les pratiques à l'égard des personnels vieillissants aux stratégies économiques conjoncturelles des entreprises. » (DAVID, 2003, p. 14)

En Suisse, depuis 2015, des conférences annuelles réunissant les partenaires sociaux sont organisées sur la thématique des travailleurs âgés. Bien qu'elles ne portent pas que sur la question du retour à l'emploi, leurs déclarations finales fournissent un matériel de choix pour analyser la manière dont la problématique du chômage de longue durée des plus de 50 ans est posée en Suisse.

2.4. Hypothèse :

En Suisse, malgré un appel à l'engagement de tous les acteurs sociaux qui pourrait faire penser qu'une orientation « collective et proactive » est à l'œuvre, le discours officiel sur le chômage de longue durée des plus de 50 ans relève essentiellement d'une approche « individualiste », teintée d'éléments liés à une approche « conjoncturelle ».

3. Les conférences nationales sur le sujet des travailleurs âgés

Dès la première rencontre, l'Etat se place en deuxième ligne dans le traitement de cette thématique : « étant donné la faible marge de manœuvre de l'Etat pour influencer sur les décisions des entreprises (p. ex. recrutement de personnel) et sur celles des employés. » (2015, p. 1)², il ne peut miser que sur la sensibilisation des partenaires sociaux chargés de mettre en place les mesures utiles. Le deuxième objectif indique clairement les responsabilités : « *renforcer l'engagement de tous les acteurs impliqués pour qu'ils prennent des mesures³ dans leur domaine de compétence et examinent régulièrement la mise en œuvre de ces mesures* » (2015, p. 1).

La première conférence pose également l'embryon d'une lecture individualiste qui va s'affirmer au fil des sessions. La vision qui se dégage progressivement minimise l'importance des problèmes, tout en reconnaissant certaines difficultés, et estime globalement que le système en place est adéquat pour les résoudre. « En Suisse, les travailleurs âgés jouissent d'une *situation professionnelle favorable. Mais lorsque surgissent des problèmes, ils sont souvent lourds à porter – en particulier lorsqu'il s'agit de perte d'emploi.* » (2015, p. 1).

L'analyse semble vouloir prendre en compte tous les points de vue :

« Le risque [...] de chômage [...] est *inférieur* à la moyenne. [...] *Lorsque* des personnes âgées se retrouvent au chômage, elles ont besoin de plus de temps que les autres pour retrouver un emploi et ce, quelles que soient leurs qualifications. [...] *Toutefois*, les chômeurs âgés *ont droit plus longtemps* à des indemnités journalières et à des mesures du marché du travail [...]. *Néanmoins*, 6000 personnes de plus de 55 ans ont épuisé leurs droits à l'AC en 2014. Elles peuvent *continuer* à prendre part à des mesures de formation et d'occupation *pendant un certain temps. Ainsi, plus de la moitié* des personnes arrivées en fin de droits

² Afin d'alléger le texte à la lecture, les références n'indiquant que des années se réfèrent aux déclarations finales des Conférences nationales sur les travailleurs âgés.

³ Les passages en italique sont soulignés par l'auteur de ce travail.

ont retrouvé un emploi au bout de 2 ans. On constate *toutefois* que le nombre de personnes âgées de 56 à 64 ans recevant des prestations de l'aide sociale a augmenté. » (2015, p. 2)

Cette manière de présenter la question et l'utilisation des mots et expressions mis en évidence esquissent une compréhension du chômage de longue durée comme un phénomène résiduel, résistant aux mesures pourtant adéquates déjà prises : « Les outils dont dispose l'AC *sont orientés comme il convient* pour répondre aux besoins des chômeurs de plus de 50 ans. [...] Les demandeurs d'emploi âgés bénéficient d'un conseil *adapté* à leurs attentes et de mesures du marché du travail *appropriées*. » (2015, p. 3).

L'idée que les mesures puissent être « optimisées » n'est cependant pas écartée d'emblée : c'est ainsi que sont prévus un inventaire des « mesures de remplacement efficaces », l'encouragement de « l'échange intercantonal sur des projets et mesures exemplaires » et l'examen de la possibilité pour « les services cantonaux (également ceux en dehors de l'assurance-chômage), [...] de soutenir les employeurs et les salariés de manière encore plus ciblée en ce qui concerne les aspects spécifiques des travailleurs âgés. » (2015, p. 3)

Dès la deuxième conférence cette ouverture est cependant fortement restreinte : se basant sur l'inventaire effectué (2016, p. 6-7), il est affirmé une nouvelle fois que « (l)es instruments de l'assurance-chômage (AC) *prennent bien en compte* les besoins des chômeurs de plus de 50 ans. » (2016, p. 2) et que la « *sensibilité des organes d'exécution* à la situation des demandeurs d'emploi âgés » est « *très forte* » (2016, p. 2). Lors de la dernière conférence, l'évaluation du soutien est une nouvelle fois acceptée, dans une formulation relevant plus de la concession que d'une réelle ouverture : « Selon les analyses réalisées à ce jour et le sondage effectué auprès des cantons à l'occasion de la première conférence nationale sur le thème des actifs seniors, les instruments de l'assurance chômage [...] *s'avèrent suffisants* [...]. A la demande des partenaires sociaux et sur la base des observations des organisations concernées, le DEFR (SECO) *examinera toutefois à nouveau* l'efficacité des services de conseil dans les offices régionaux de placement (ORP), s'agissant notamment des demandeurs d'emploi seniors, et soutiendra, *si nécessaire*, les cantons par des dispositions concrètes d'amélioration. » (2018, p. 2).

Les mesures considérées comme adéquates correspondent à la lecture individuelle de la problématique, préférant une action individualisée à une action globale sur la question :

« Du point de vue des services de placement, une stratégie orientée uniquement sur les personnes d'un certain âge ne remplit pas les objectifs. » (2016, p. 6).

« Les autorités cantonales du marché du travail pensent qu'il n'y a pas lieu d'appliquer toutes les stratégies standard spécifiques aux seniors à l'ensemble des demandeurs d'emploi âgés. Elles estiment qu'une

stratégie axée sur la problématique individuelle du demandeur d'emploi est bien plus prometteuse. » (2017, p. 5).

« La commission de surveillance pour le fonds de compensation de l'assurance chômage (CS AC) s'est penchée sur la question des stratégies de réinsertion spécifiques aux seniors. La CS AC considère que ces *stratégies spécifiques aux seniors ne permettent pas d'atteindre l'objectif visé*. Les conseillers de l'ORP [...] se prononcent en faveur de l'organisation de *prestations de conseil au cas par cas*. » (2017, p. 5).

Discrimination ou formation insuffisante ?

L'hypothèse de la discrimination est envisagée dès le début sous une forme atténuée : « Les demandeurs d'emploi âgés sont *parfois* soumis à des préjugés qui rendent leur embauche plus difficile. » (2015, p. 4). L'année suivante, cette idée est complétée d'une formulation renvoyant les discriminations dans le domaine de l'exception : « Les employeurs suisses prennent au sérieux leur devoir de sollicitude envers leurs collaborateurs. [...] Cependant, *il existe des cas où* le devoir de sollicitude n'est pas exercé. » (2016, p. 4).

Considérés comme des cas particuliers se jouant au niveau des contacts sociaux, la réponse envisagée consiste à sensibiliser les entreprises et à mettre en évidence les bonnes pratiques. L'engagement des entreprises à renoncer à l'indication de limites d'âge dans les offres d'emploi « partout où cette précision n'est pas objectivement indispensable pour le poste » (2015, p. 4) est considéré comme l'expression d'une volonté claire de rejeter tout comportement discriminatoire. L'engagement du monde économique est également évalué positivement sur la base d'une étude des annonces d'emploi : « D'une manière générale, la proportion d'annonces d'emploi fixant une limite d'âge a régressé ces dix dernières années. » (2016, p. 4). Il n'est cependant pas fait mention de l'importance du phénomène, pourtant établie : 11 % des annonces publiées de 2006 à 2015 contenaient une telle indication (BUCHS et GNEHM, 2016, p. 5).

La troisième conférence va sceller le sort de l'hypothèse de la discrimination, après avoir cependant posé la problématique de manière plus neutre :

« [I]l est indispensable de déterminer les causes des difficultés de réinsertion et de les éliminer. Par ailleurs il s'agit d'inciter les travailleurs âgés à *rester performants* dans le monde du travail [...].

Les problèmes et les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs âgés sur le marché du travail ainsi que leurs causes sont connus. La dynamique qui prédomine actuellement sur le marché du travail exige un *changement de mentalité* [...].

La conférence [...] doit donc permettre [...] une plus grande sensibilisation. D'une part, la *sensibilisation des employeurs* vise à dépasser les *préjugés* existants ou les *images négatives et stéréotypées* des seniors. D'autre part, la *sensibilisation des travailleurs* doit encourager l'émergence de nouvelles conditions cadres sur le marché du travail, évoluant dans le sens d'une *dynamique* plus marquée. » (2017, p. 1-2).

Bien que les intentions affirmées contiennent deux éléments – discrimination et adéquation des salariés plus âgés aux attentes du marché – le premier est par la suite minimisé : « Les chiffres montrent qu'*il n'existe aucune exclusion systématique* des travailleurs âgés. Mais on relève des

cas de pratiques discriminatoires. » (2017, p. 3).

Cette troisième conférence apparaît ainsi comme un moment charnière dans la définition de la problématique. Elle procède au recadrage clair de la question, mettant au premier plan la formation et l'inadéquation par rapport aux attentes du monde professionnel plutôt que la discrimination des plus âgés sur le marché de l'emploi.

L'impératif de perfectionnement professionnel présente une évolution contraire à celle de l'idée de discrimination, suivant une gradation qui place de plus en plus fortement la responsabilité de la problématique dans les mains des seniors. Le texte de la première rencontre précisait « [...] qu' il relève *aussi* de la responsabilité des employés de poursuivre le développement de leurs qualifications professionnelles [...] » (2015, p. 3) ; celui de la deuxième qu' il « incombe aux travailleurs *en premier lieu* d'établir régulièrement un bilan, de veiller au maintien et au développement de leurs propres compétences et de profiter d'offres appropriées allant dans le sens d'un apprentissage tout au long de la vie. » (2016, p. 3). Les employeurs, eux, sont invités à « soutenir les employés – *dans la mesure des possibilités de l'entreprise* – en matière de formation et de formation continue. » (2015, p. 3-4), puis de manière encore plus restreinte, « [d]ans le cadre de leurs possibilités et de leurs besoins » (2016, p. 3).

Le rejet par la troisième conférence de l'explication discriminatoire permet à la suivante de reposer, dans un texte resserré (3 pages), les responsabilités des divers acteurs sociaux :

- Les *employeurs* s'investissent en fonction de leurs possibilités et de leur propre intérêt pour le maintien de l'employabilité des actifs seniors. Ils offrent des conditions de travail *favorisant* le développement professionnel des travailleurs et créent un environnement *propice* à la formation au sein de l'entreprise. [...]
- Les travailleurs se penchent *activement* sur les possibilités existantes en termes de développement professionnel et *ne cessent de les améliorer* jusqu'à leur départ volontaire du marché du travail. [...]
- La Confédération et les cantons assurent des conditions et des offres permettant de garantir l'égalité des chances en matière d'accès à la formation et aux offres de conseil [...]. (2018, p. 2)

Cette dernière conférence attribue aux seniors, par des mots forts, la responsabilité de la problématique :

- Le maintien de l'employabilité personnelle est une tâche qui s'étend dans le temps et qui relève de la *responsabilité individuelle* des travailleurs.
- [...]
- Le monde du travail actuel *exige* des travailleurs qu'ils remettent *continuellement* en question leurs propres capacités afin de rester dans le marché du travail et d'obtenir le succès escompté.
- Le marché du travail *demande aux travailleurs* qu'ils se posent à *plusieurs reprises* la question sur la profession qu'ils ont choisie et qu'ils y répondent. (2018, p. 3)

Bien que la déclaration indique que les partenaires sociaux et les pouvoirs publics ont un rôle à jouer sur ce sujet – « Ces messages ne doivent *pas seulement* souligner la *responsabilité*

individuelle [...]. Il faut que les employeurs publics et privés s'attellent à *promouvoir* le développement professionnel de leurs collaborateurs et que la Confédération et les cantons *contribuent* à ce que la formation continue soit accessible à chacun en fonction de ses capacités, en complément à la responsabilité individuelle et à l'offre des privés. » (2018, p. 3) –, elle les positionne cependant dans un rôle secondaire, de promotion et de contribution. L'essentiel de la responsabilité pèse sur les épaules des individus, faisant par la même occasion des chômeurs de plus de 50 ans les principaux responsables de leur situation.

Un dernier élément doit être relevé. Le mécanisme mis en évidence dans le cas français, où le concept de diversité permet le rejet des mesures antidiscriminatoires, est déjà en germe dans cette quatrième conférence, même en l'absence de mesures antidiscriminatoires définies en Suisse, et peut-être afin de les éviter : « Dans la culture d'entreprise de demain, il convient de considérer la *diversité* comme une chance. » (2018, p. 3).

Approche conjoncturelle

Divers passages montrent que le traitement de la problématique est aussi empreint d'éléments conjoncturels. Le premier paragraphe de la première déclaration débute ainsi : « Dès 2011, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) lançait l'initiative suisse visant à *combattre la pénurie de personnel qualifié* (FKI). Cette initiative a notamment pour objectif le *maintien en emploi jusqu'à la retraite et au-delà*. » (2015, p. 1). Cette orientation affleure ensuite ponctuellement :

« Globalement, les travailleurs âgés contribuent très largement à *répondre à la demande croissante de personnel qualifié* en Suisse. » (2017, p. 1)

« La loi d'application concernant la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse [...] introduit une obligation d'annonce des postes à pourvoir [...], ce qui doit permettre de renforcer de manière ciblée la *réinsertion du potentiel de main-d'œuvre indigène* sur le marché du travail. Les partenaires considèrent unanimement l'obligation d'annonce des postes à pourvoir comme un nouvel instrument dont les demandeurs d'emploi âgés doivent aussi pouvoir bénéficier. » (2017, p. 3)

- [...] Il est dans l'intérêt des employeurs [...] *d'utiliser le potentiel de main-d'œuvre des actifs seniors* [...].
- [...] Il est dans l'intérêt de l'Etat d'assurer le maintien d'un *marché du travail* équilibré et *flexible* et une *participation à l'emploi élevée*.
- [...]
- Les actifs seniors représenteront d'ici à quelques années, la majorité des travailleurs et sont aujourd'hui déjà inévitablement les *prestataires de demain*. (2018, p. 2).

Sans en constituer le cadre principal (frame), cet aspect participe de la compréhension de la question et renforce la centration sur l'individu qui doit s'insérer dans le marché actuellement en demande de main d'œuvre.

4. Conclusion

Au terme de ce travail, il apparaît clairement que le discours officiel suisse se base sur un cadre de référence (« frame ») individuel. Il part de l'idée que les cas de discriminations relèvent du domaine des comportements individuels. Rejetant l'idée de discrimination structurelle, il renvoie logiquement à la responsabilité individuelle, posant le problème en termes d'inadéquation avec les attentes du marché du travail. Les solutions envisagées ciblent dès lors essentiellement les individus, prenant notamment appui sur le paradigme du vieillissement actif, dont il incorpore une partie des orientations, jusqu'à modifier le nom de la conférence annuelle qui devient en 2018 la « *Quatrième* conférence nationale sur le thème des *actifs seniors* ». La sensibilisation des entreprises est privilégiée à une éventuelle législation antidiscriminatoire ou à toute mesure proactive, les individus sont renvoyés à leur responsabilité de maintien de compétences et de formation et le soutien aux chômeurs de plus de 50 ans est envisagé sous l'angle du suivi individuel.

La Suisse est un pays libéral. Le discours développé correspond à son cadre économique et à ses références : « [...] la question du vieillissement actif peut se comprendre à l'intérieur d'un référentiel néo-libéral plus large, dominant actuellement les principales institutions internationales où les questions de responsabilisation des seniors seraient centrales : rester actif relève avant tout de stratégies individuelles et de choix de vie personnels. » (BURNAY, 2015, p. 405).

L'étude des quatre conférences a mis en évidence l'importance charnière de la troisième dans la maturation du discours officiel. Plusieurs associations ont fait cette lecture et refusé de participer à la dernière rencontre : « L'association 50etplus et son pendant alémanique Avenir50plus ont [...] boycotté la rencontre, la qualifiant de « farce ». Elles reprochent au conseiller fédéral de se cacher derrière un podium d'experts qui nient la discrimination due à l'âge sur le marché du travail suisse, au lieu d'échanger comme les années précédentes, avec les organisations concernées sur les problèmes des travailleurs de plus de 50 ans. » (ATS/LT, 2018). Sans elles, la quatrième conférence a poursuivi le développement du discours de la responsabilisation, de la formation et de la nécessité de se conformer aux attentes du marché.

La thématique de la discrimination due à l'âge dans le monde du travail fera prochainement l'objet d'un débat public plus large, puisque des associations de quinquagénaires et d'aînés⁴ ont annoncé le lancement prochain d'une initiative demandant que la Suisse légifère sur ce thème,

⁴ Voir à ce sujet : <https://www.24heures.ch/suisse/chomeurs-penalises-cause-ge-ironitils-justice/story/23481974> ou <https://www.rts.ch/info/suisse/9705912-initiative-lancee-pour-aider-les-plus-de-50-ans-sur-le-marche-de-l-emploi.html>.

ce que le Conseil fédéral a jusqu'ici toujours refusé de faire.

Le débat sera probablement ardu. Les ingrédients du discours des opposants sont déjà posés : minimisation de la problématique, focalisation sur des aspects individuels plutôt que sur la discrimination, affirmation de l'adéquation du système et de la sensibilité des entreprises. Il s'agira de parvenir à remettre la discrimination directe et indirecte au premier plan, à poser la problématique de manière non stigmatisante, évitant de présenter les mesures éventuelles comme des avantages mais bien comme des mesures de lutte contre des désavantages, et à éviter de développer un discours en réaction à la position officielle pour un discours de proposition, utile aux aînés bien sûr, mais également à l'ensemble des employés.

Bibliographie

ATS/LT (2018). Des associations de seniors boycottent une conférence. Dépêche publiée dans le Temps du 24 avril 2018.

Récupéré dans la revue de presse de l'Association 50etplus (p. 28) :
<http://www.50etplus.ch/wp-content/uploads/2018/08/PresseManif4emconference2018.pdf>

BACCI, C. L. (2011). *Women, Policy and Politics*. London : Sage.

BERENI, L., et CHAPPE, V. (2011). La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique. *Politix*, 94 (2), 7-34.

<https://www.cairn.info/revue-politix-2011-2-page-7.htm>

BUCHS, H., et GNEHM, A.-S. (2016). Limites d'âge dans les offres d'emploi de 2006 à 2015. Rapport à l'attention du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. Zurich : Moniteur du marché de l'emploi suisse.

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_Arbeitnehmende/altersgrenzen-in-stelleninseraten.html

BURNAY, N. (2015). Le vieillissement actif en entreprises : stigmatisations et carences. Regards croisés à partir de la situation belge. *Swiss Journal of Sociology*, 41(3), 401-416.

https://szs.sgs-sss.ch/wp-content/uploads/2016/08/revue_41_3_2015.pdf

CARADEC, V., POLI, A. et LEFRANÇOIS, C. (2009). Les deux visages de la lutte contre la discrimination par l'âge. *La découverte, Mouvements*, 2009/3, no 59, 11-23.

<https://www.cairn.info/revue-mouvements-2009-3-page-11.htm>

DAVID, H. (2003). Les enjeux du vieillissement au travail. *Vie et vieillissement*, vol. 2, no 1-2, 3-18.

GUSFIELD, J. R., et CEFAÏ, D. (2009). La culture des problèmes publics : l'alcool au volant : la production d'un ordre symbolique. Paris : Economica.

LENOIR, R. (1989). Objet sociologique et problème social. In CHAMPAGE, P. et al : *Initiation à la pratique sociologique*. Paris, Dunod, 55-100.

OCDE (1998). *Perspective de l'emploi*. Paris : Editions OCDE.

<https://www.oecd.org/els/emp/2080262.pdf>

OCDE (2006). *Vivre et travailler plus longtemps, Vieillesse et politiques de l'emploi*. Paris : Editions OCDE.

<https://doi.org/10.1787/9789264035898-fr>

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (2018). *Rapport – Chômage des personnes âgées de 50 ans et plus (50+)*. Berne : SECO.

[https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Aeltere_Arbeitslose/Bericht_Arbeitslose_50plus.pdf.download.pdf/FR_Bericht_Arbeitslose_50plus_\(2017\).pdf](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Aeltere_Arbeitslose/Bericht_Arbeitslose_50plus.pdf.download.pdf/FR_Bericht_Arbeitslose_50plus_(2017).pdf)

Matériel analysé

Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, Déclaration finale commune, 27 avril 2015, Berne.

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/39151.pdf>

Deuxième conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, Déclaration finale commune – bilan et prochaines étapes, 21 avril 2016, Berne.

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/43790.pdf>

Troisième conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, Déclaration finale commune,
25 avril 2017, Berne.

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/48025.pdf>

Quatrième conférence nationale sur le thème des actifs seniors, Déclaration finale commune,
26 avril 2018, Berne.

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/52198.pdf>