

Daniel Atlan (*) et Michel Louis Lévy

Le vieillissement de la population, augmentation du nombre et de la proportion des personnes âgées, résulte de l'allongement de la durée de vie et est accentué par l'avancée en âge des générations nombreuses du *baby-boom*. Ce phénomène, hautement prévisible, tant dans son ampleur que dans son calendrier, touche tous les acteurs de la vie sociale, économique et politique, met en jeu des masses financières considérables, passionne tous les actifs et empoisonne le débat public sur les retraites. Dans une période où le taux de chômage est élevé, « sortir » des actifs du marché du travail en abaissant l'âge de la fin d'activité semble une solution de bon sens. Mais qui peut payer ? Qui veut payer ? Qui doit payer ?

Ce numéro de *Réalités industrielles* sur la gestion démographique des ressources humaines est centré sur les problèmes posés par le vieillissement de la population en activité. On trouvera ici des points de vue de responsables éminents et de consultants spécialisés, des articles portant un regard européen sur la question, des informations issues de l'INSEE et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité (DARES) sur l'ensemble des branches industrielles ou secteurs d'activité, des comptes-rendus d'expériences de grandes entreprises, en l'occurrence Usinor et Peugeot, et d'un organisme spécialisé, le Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail (CREAPT).

Accepter la croissance inéluctable du nombre des retraités mais en éviter l'emballement, implique à l'évidence l'allongement progressif de la durée de la vie professionnelle. Or cette perspective paraît tétaniser les responsables politiques, persuadés que leur popularité n'y résisterait pas. A la décharge des autorités, il faut admettre que le problème est complexe et relève de tout un ensemble de dispositions à l'égard desquelles l'électorat risque d'être ingrat. Il faut assurer tout à la fois la stabilité de la monnaie, la transparence des droits acquis, la prise en compte de la durée d'activité plutôt que de l'âge des travailleurs, la limitation des inégalités entre retraités, l'octroi de droits particuliers aux personnes exerçant ou ayant exercé des fonctions pénibles ou fortement contraintes, l'organisation de formations aux nouvelles technologies et de formations adaptées aux personnels en reconversion ou aux travailleurs vieillissants, le cumul de pensions et d'emplois à temps partiel, la prise en compte de droits liés à l'éducation d'enfants, l'encouragement de l'épargne à long terme... et cette liste est loin d'être complète.

Il n'y a donc pas de réponse universelle aux questions soulevées. Il faut patiemment traduire les questions politiques en questions techniques, apporter des réponses globales à l'échelle du pays, mais aussi locales à l'échelle de l'entreprise, voire de l'équipe de travail, dans un souci d'équité plutôt que d'automatisme.

La formation à la gestion des ressources humaines est faite en général de formation aux questions juridiques et aux relations sociales. Il serait souhaitable qu'elle puisse inclure aussi la préparation au raisonnement démographique. Le vœu des coordonnateurs de ce numéro est de fournir une documentation en ce sens et de contribuer ainsi à mieux combiner l'intérêt immédiat des entreprises et des personnels avec les intérêts à long terme de la collectivité.

(*) Directeur des ressources humaines de Usinor R & D