



Frédéric LESEMANN, INRS¹, directeur de Transpol², Montréal ;
Julie BEAUSOLEIL, Université du Texas, Austin, membre de Transpol

Avant-propos

Actuellement, le débat sur les retraites est vif dans tous les pays industrialisés qui se sont dotés d'un État providence. L'allongement de l'espérance de vie en bonne santé, la diminution récente du temps de travail qu'autorise le développement des technologies de production, mais aussi les stratégies de mise à l'écart d'une partie de la main-d'œuvre âgée pratiquées, au cours des vingt dernières années, par nombre d'entreprises avec la complicité des pouvoirs publics, de manière à leur permettre d'accroître leur compétitivité, ainsi que le discrédit jeté dans de nombreux pays sur les mesures collectives de protection sociale réputées limiter la liberté du travail et en accroître les coûts constituent autant de facettes de transformations globales à l'œuvre dans nos sociétés. La crise financière, autant que la mise en cause de la légitimité des systèmes de retraite, sont le reflet de ces transformations.

Dans ce contexte, il est intéressant de jeter un regard sur l'évolution du système de protection du revenu et sur ses transformations en cours en Amérique du Nord et particulièrement aux États-Unis. On sait combien ce pays suscite à la fois attrait et rejet selon les sensibilités politiques. On sait à quel point son influence tant économique et politique qu'idéologique est forte. C'est pourquoi nous avons estimé pertinent de présenter un court dossier sur un aspect caractéristique de l'évolution du système américain de protection du revenu à la retraite – la *Social Security* –, celui du rôle croissant que joue et continuera sans doute de jouer de manière sans cesse accrue le revenu de travail acquis après la prise de retraite. Contradiction ? Non pas dans le système américain dont on peut dire qu'il repose en fait sur quatre piliers : la pension de la *Social Security*, la pension d'entreprise, les avoirs personnels et le revenu de travail. La mention même de ce dernier pilier est probablement surprenante pour un Européen habitué à ce qu'il y ait coïncidence entre l'événement de la fin de la carrière de travail salarié et la prise de la retraite, c'est-à-dire concrètement le versement de la première prestation

¹ INRS : Institut national de la recherche scientifique.

² Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales. www.transpol.org

de retraite. En fait, cette coïncidence est de moins en moins fréquente aux États-Unis, ce dont témoigne l'importance croissante du phénomène de brouillage des frontières jusque-là bien établies entre travail et retraite, phénomène qui se concrétise par le développement de l'emploi « post-carrière », permettant une transition entre la carrière et le retrait complet du marché du travail.

La question des emplois « post-carrière » nous semble appelée à devenir une partie constitutive des débats relatifs à l'adaptation inévitable, voire à la survie des systèmes publics de retraite, puisque ces emplois posent par leur existence même l'hypothèse d'une conciliation possible entre deux univers définis jusque-là comme antinomiques : celui du revenu de travail salarié et celui du revenu de retraite. Si, à la faveur d'un allongement de l'espérance de vie en bonne santé, on pouvait envisager un allongement de quelques années de la vie de travail, il semble que l'on pourrait résoudre non seulement une partie de l'équilibre budgétaire des systèmes publics de retraite, mais que l'on pourrait également contribuer à une meilleure insertion des personnes âgées dans la société. Cependant, comme on le verra dans ce numéro, les conditions de réalisation de l'emploi « post-carrière », ses impacts sur les individus – dont on sait encore peu de choses – tendent à amplifier les inégalités sociales construites tout au long de la carrière de travail. En conséquence, une telle prolongation éventuelle de la vie active rémunérée, si tant est que l'état du marché du travail la rende possible, nécessite un examen approfondi des conditions dans lesquelles elle se déroulerait. Elle exige également que soient prises en compte les profondes inégalités sociales qui sont inextricablement liées à la vie de travail, et que soient débattues publiquement les protections spécifiques, ainsi que les compensations appelées à pondérer ces différences sociales³.

Ce numéro présente d'abord une synthèse des recherches américaines récentes sur le phénomène des emplois « post-carrière » aux États-Unis. Ces travaux mettent en évidence le nombre croissant de personnes possédant un statut à la fois de retraité et d'actif sur le marché du travail, sachant que ce double statut se décline en une variété de modalités.

³ Des pistes de réflexion pourraient s'inspirer, pour la France, des travaux de Bernard Gazier sur les marchés « transitionnels » de l'emploi ou de Jérôme Gautié sur les politiques de l'emploi. Ces auteurs s'intéressent aux nécessaires articulations entre la flexibilité du marché du travail, la mobilité des individus et les transitions professionnelles, la continuité de la sécurité et de la protection sociale. Voir, par exemple, Barbier J.-C., Gautié J., 1998, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Paris, Puf ou Palier B., Viossat L.-C., 2001, *Politiques sociales et mondialisation*, Paris, Futuribles.



Le phénomène est statistiquement important puisqu'il touche, à des degrés divers, plus de dix-huit millions de travailleurs et travailleuses de plus de 55 ans, dont plus de quatre millions de plus de 65 ans. L'article s'intéresse aux facteurs structurels et institutionnels qui contribuent à expliquer cet essor des emplois « post-carrière » et dresse un bilan des principaux résultats des recherches autour du constat d'une forte différenciation sociale entre les travailleurs, en fonction des ressources financières, de la scolarité et du type de carrière professionnelle, dessinant des rapports à l'emploi et des itinéraires « post-carrière » très différenciés. Pour une majorité de travailleurs, généralement peu qualifiés, c'est la contrainte économique qui les pousse à effectuer un retour à l'emploi, dans des conditions encore plus défavorables que celles qu'ils ont connues durant leur vie active ; pour d'autres, les avantages matériels et symboliques qu'ils ont connus durant leur carrière tendent à se cumuler, ce qui les amène à trouver dans leur emploi « post-carrière » non seulement des revenus importants, mais aussi beaucoup de sens et de satisfaction.

Un article de Elisabeth Hill, professeur d'économie à la Pennsylvania State University, s'interroge sur la participation des femmes âgées au marché du travail aux États-Unis. Cette étude repose sur les données du *National Longitudinal Survey of Labor Market*, et plus particulièrement, sur la *Mature Women's Cohort* de cette enquête longitudinale réalisée en 1967. L'article nous apparaît doublement intéressant et représentatif des recherches poursuivies aux États-Unis. D'abord en ce qu'il est exemplaire, à nos yeux, du type d'analyses menées à partir de ces grandes banques de données longitudinales qui permettent aux Américains de développer des analyses dynamiques des processus de « transitions » dans une perspective de « parcours de vie » (*Life course*). Ensuite, en ce qu'il aborde spécifiquement la question des femmes qui nous semble actuellement aux États-Unis le principal vecteur d'une saisie collective des phénomènes sociétaux, dans un pays où la recherche sociale porte davantage d'attention aux phénomènes sociétaux saisis individuellement plutôt que collectivement.

Le texte de Teresa Ghilarducci, professeur de sciences économiques à Notre-Dame University, témoigne du combat que mène cette avocate réputée des droits des citoyens âgés. C'est, pourrait-on dire, le texte d'une scientifique militante qui s'insurge contre les transformations que des intérêts corporatifs et partisans clairement identifiés au Parti républicain font subir au régime de protection sociale et de retraite. Ghilarducci fait partie des intellectuels qui se prononcent aujourd'hui publiquement contre les transformations en cours de la *Social Security*.

Bien que le régime canadien de protection sociale et de retraite soit beaucoup plus proche de ceux des pays européens que de celui des États-Unis⁴, le phénomène de l'emploi « post-carrière » n'en fait pas moins son apparition dans ce pays, comme en témoigne l'article de Stéphane Crespo consacré aux « nouveaux parcours de fin de carrière au Québec ». Là aussi, les frontières entre emploi et retraite se brouillent. Mais, de manière surprenante, probablement liée à la bonne conjoncture économique qui a prévalu au cours des dernières années, les emplois « post-carrière » sont principalement des emplois salariés à temps plein. Il est vrai que l'article étudie exclusivement les « nouveaux parcours » des hommes et que ce sont en général les femmes qui occupent majoritairement des emplois de « post-carrière » à temps partiel. Quoi qu'il en soit, la tendance est là et elle devrait se confirmer au cours des prochaines années, même si les Québécois et les Canadiens peuvent compter sur un État providence qui continue à leur assurer une protection sociale décente. Le cas du Canada peut contribuer à nourrir avantageusement le nécessaire débat sur les retraites.

⁴ On pourra consulter à ce sujet l'éclairant ouvrage de Théret B., 2002, *Protection sociale et fédéralisme, l'Europe dans le miroir de l'Amérique du Nord*, Presses de l'Université de Montréal et Presses Inter universitaires Européennes, Bruxelles.



Les emplois
«post-carrière»
aux États-Unis :
un bilan
des connaissances



Frédéric LESEMAN, Institut national de la recherche scientifique,
Montréal ; Julie BEAUSOLEIL, Université du Texas, Austin

La participation au marché du travail rémunéré après la retraite – et donc la combinaison de revenus de retraite et de revenus d'activité –, ainsi que le constat qui s'ensuit d'un brouillage croissant des frontières entre la fin de la carrière, la prise de retraite et la sortie définitive du marché de l'emploi font partie des nouveaux rapports qui s'établissent progressivement entre le travail, le vieillissement et la retraite. L'étude des diverses formes de participation au travail rémunéré de travailleurs âgés, entre la fin de leur emploi de carrière¹ et leur retrait complet du marché du travail, est une des façons privilégiées de saisir ces nouveaux rapports. Les diverses formes de l'emploi « post-carrière » comprennent aussi bien le travail à temps partiel, le travail indépendant que l'emploi « transitionnel », *bridge job* – littéralement, « emploi-pont » entre l'emploi de carrière et le retrait définitif du marché du travail (Doeringer, 1990 ; Ruhm, 1990 ; Quinn, 1999 ; Schultz, 2003).

L'emploi « post-carrière » est d'une grande actualité sur le continent nord-américain, et particulièrement aux États-Unis où il a connu un essor significatif à partir des années quatre-vingt, alors que le système public américain d'assurance contre les risques associés à la perte du revenu d'emploi, la *Social Security*, a décidé de repousser progressivement l'âge de la prise de retraite, dans un contexte de crise financière du système. Le travail au-delà de l'âge « normal » de la retraite, établi à 65 ans par la *Social Security*, a dès lors été envisagé comme une solution aux problèmes de financement des retraites. C'est également à partir de ces années-là que les chercheurs (Gustman, Steinmeier, 1991 ; Quinn, Burkhauser, Myers, 1990 ; Ruhm, 1990 ; Doeringer, 1990) se sont particulièrement intéressés à ce phénomène.

La prise en compte de l'ancrage institutionnel de la pratique de l'emploi « post-carrière » et du *bridge job* en particulier permet déjà d'entrevoir qu'aux États-Unis, l'institution de la retraite n'a pas la même signification politique et idéologique qu'en France, par exemple. Elle n'y est pas associée à l'idée d'une « conquête ouvrière » dans le cadre de la « société salariale ». Les luttes sociales, le mouvement ouvrier, le travail même ne s'inscrivent pas, de toute évidence, dans la même configuration historique et symbolique qu'en France. Le terme de *Social Security* ne

¹ Défini comme un emploi détenu pendant au moins dix ans (Ruhm, 1990).

renvoie pas à la même idée que celle des régimes de retraite européens ou canadiens qui, eux, font référence à une « compensation » pour la contribution au bien-être de la nation que représente une vie de travail. Il s'agit plutôt d'une assurance sociale, financée par les employés et les employeurs, qui garantit aux travailleurs âgés un revenu de remplacement de base une fois qu'ils quittent le marché du travail, au même titre que cette assurance garantit un revenu minimal aux invalides, aux handicapés, aux enfants et aux conjoints mariés survivants en cas de décès du principal bénéficiaire.

À l'échelle internationale, tous les systèmes de retraite sont en voie d'être redéfinis et appelés à devenir plus restrictifs (Myles, Pierson, 2001). Il nous paraît pertinent, dans ce contexte, de reprendre des connaissances américaines sur la question des emplois « post-carrière ». Cette synthèse porte sur un pays réputé pour insister sur la responsabilité individuelle en matière de protection sociale. Nous pourrions ainsi mieux comprendre comment, sur quelles prémisses et avec quelles conséquences, s'articulent certaines des voies de solution à la « crise » des systèmes de retraite, dans un contexte politique et culturel spécifique. Cet article présente dans un premier temps le cadre démographique et institutionnel dans lequel se développe l'emploi « post-carrière » aux États-Unis puis il dresse un bilan sommaire de l'état des connaissances produites par les principales études des quinze dernières années sur le sujet.

■ Principales études sur les emplois « post-carrière »

Il existe aux États-Unis une immense littérature sur les travailleurs âgés et sur la retraite, mais relativement peu d'études sur l'activité rémunérée après la retraite. En effet, l'intérêt pour les emplois de transition porte surtout sur ce qui se passe au cours des années précédant l'âge « normal » de la retraite, c'est-à-dire avant 65 ans (Weckerle, Schultz, 1999). Néanmoins, il existe un certain nombre d'études sur le sujet. Elles sont extrêmement diverses et il est par conséquent difficile d'en dresser un bilan exhaustif. Nous pouvons schématiquement établir une distinction entre quatre grandes catégories de travaux :

- les travaux fondés sur des traitements particuliers des données statistiques du *Census* américain, du *Current Population Survey*, du *Bureau of Labor Statistics (BLS)*, de la *Social Security* (telles que celles du *Social Security New Beneficiary Survey* sur lesquelles Choi (2000a, 2002) fonde ses travaux), du *Assets and Health Dynamics Among Older Olds (AHEAD)* sur lesquelles travaillent Haider et Loughran (2001) ;



- les travaux menés à partir d'enquêtes longitudinales et de panels qui permettent en particulier de développer les analyses des transitions dans la perspective de la théorie du *cycle de vie*: le *National Longitudinal Survey of Labour Market Experience* (Parnes, Sommers 1994); le *Retirement History Study (RHS)*. Il s'agit d'une enquête entreprise dans les années soixante-dix et menée auprès de plus de 11 000 hommes et femmes de 58 à 63 ans, interrogés en 1969 et suivis jusqu'en 1979; le *Health and Retirement Study* sur lequel Quinn (1998) et Hill (2002) fondent leurs travaux, enquête entreprise auprès de 12 000 hommes et femmes âgés de 51 à 61 ans en 1992 et réinterrogés tous les deux ans; le *Panel Study of Income Dynamics* (Choi, 1994); le *Stanford Terman Study (STD)* (Elder, Pavalko, 1993);
- les travaux faisant état de sondages d'opinion, tels que ceux du *National Institute of Aging* (1993) ou de l'*American Association of Retired Persons* (1998, 2002), ou encore du *Commonwealth Fund Productive Aging Survey* de 1989 (Barth et al., 1995);
- des enquêtes spécifiques, par exemple, celle de Han et Moen (1999), menée auprès de 762 personnes de l'État de New York; celles de Hardy (1991), de Besl et Kale (1996) sur une population du Wisconsin.

■ L'emploi « post-carrière » : un phénomène en plein essor

Quelques données démographiques

Aux États-Unis, le taux de participation des hommes de 60 à 72 ans au marché du travail a décliné brutalement de 1960 à 1985. Mais, depuis cette date, il remonte de manière régulière, surtout chez les plus de 62 ans et même chez les plus de 70 ans (Burkhauser, Quinn, 1997).

Tableau 1

Taux de participation des hommes de 60 à 72 ans au marché du travail

Années	60 ans	62 ans	65 ans	68 ans	70 ans	72 ans
1960	85,9 %	79,8 %	56,8 %	42,0 %	37,2 %	28,0 %
1970	83,9 %	73,8 %	49,9 %	37,7 %	30,1 %	24,8 %
1980	74,0 %	56,8 %	35,2 %	24,1 %	21,3 %	17,0 %
1985	71,0 %	50,9 %	30,5 %	20,5 %	15,9 %	14,9 %
1990	70,5 %	52,5 %	31,9 %	23,4 %	17,1 %	16,4 %
1995	68,9 %	51,3 %	33,5 %	22,4 %	20,6 %	16,0 %
1997	68,3 %	52,6 %	32,4 %	22,4 %	21,7 %	17,3 %

Entre 2000 et 2002, pour les 55-64 ans, ce taux a même connu une progression spectaculaire de deux points de pourcentage (Eschtruth, Gemus, 2002).

D'autres données et projections, toujours fondées sur les traitements du *Census* pour le *Bureau of Labor Statistics* (Fullerton, Tossi, 2001), indiquent également un taux croissant de participation au marché du travail pour les plus de 65 ans, tant chez les hommes que chez les femmes.

Tableau 2

Participation des hommes au marché du travail par groupes d'âge et par effectifs

Années	55-64 ans (en %)	Effectifs (en milliers)	65-74 ans (en %)	Effectifs (en milliers)	75 ans et +	Effectifs (en milliers)
1980	72,1	7 242	24,0	1 601	8,8	293
1990	67,8	6 627	21,4	1 664	7,1	303
2000	67,3	7 574	24,4	1 930	8,0	469
2010 (projection)	67,0	11 148	27,7	2 610	7,7	506

Source : Fullerton, Tossi, *Monthly Labor Review*, 2001, p. 26.

Tableau 3

Participation des femmes au marché du travail par groupes d'âge et par effectifs

Années	55-64 ans (en %)	Effectifs (en milliers)	65-74 ans (en %)	Effectifs (en milliers)	75 ans et +	Effectifs (en milliers)
1980	41,3	4 742	11,6	1 019	2,5	142
1990	45,2	4 948	13,0	1 288	2,7	195
2000	51,8	6 400	14,8	1 441	3,6	321
2010 (projection)	55,2	10 056	17,3	1 933	4,0	393

Source : Fullerton, Tossi, *Monthly Labor Review*, 2001, p. 27.

Il y avait donc, en 2000 aux États-Unis, parmi une population active (16 ans et plus) de 141 millions de travailleurs, 18,2 millions de travailleurs de plus de 55 ans, dont 4,2 millions de plus de 65 ans. En 2010, si la tendance se maintenait, on pourrait ainsi trouver parmi une population active de 158 millions, 26,6 millions de personnes de plus de 55 ans, au



travail dont 5,4 millions de plus de 65 ans (Fullerton, Tossi, 2001). C'est dire l'importance du phénomène, pour la compréhension de l'évolution du statut du travail et des formes d'emploi, autant que pour l'analyse de la « retraite » qu'on doit désormais, dans ces conditions, placer entre guillemets.

« Retraite » et emplois « post-carrière »

Quinn (1995, 1998), Quinn, Burkhauser et Myers (1990), Purcell (2000) et Hardy (2002) soulignent que les analyses ont souvent traité de la retraite de manière dichotomique : on était soit en emploi, soit retraité. En réalité, disent ces auteurs, les travailleurs âgés utilisent une grande variété de voies pour passer de l'emploi dit de « carrière » à la retraite complète et définitive, en sorte que le terme même de « retraite » est devenu aujourd'hui source de confusion. Analysant dès les années quatre-vingt le phénomène de la sortie d'emploi – généralement non volontaire – de travailleurs souvent âgés d'à peine 55 ans, les chercheurs américains ont mis en évidence la diversité des processus de transition entre l'emploi de carrière et le retrait total du marché du travail, dont les modalités peuvent inclure le recours au temps partiel, aux horaires flexibles, au travail indépendant, au travail précaire et, bien sûr, à l'emploi transitionnel, le *bridge job* : « Pour une minorité croissante de travailleurs, la retraite a cessé d'être un événement unique et s'est transformée en une séquence de transitions d'un emploi à un autre, de sorties du marché du travail et de ré-entrées, jusqu'au retrait final du marché du travail [...]. On a donc affaire à de nouvelles catégories : les « retraités au travail », les « partiellement retraités », les « retraités de multiples emplois » [...]. La transition vers la retraite est devenue plus hétérogène. » (Hardy, 2002).

Que peut signifier dès lors la notion de « retraite » dans de telles conditions ? Tous les chercheurs constatent la progressivité de la prise de retraite (quel que soit l'âge du début du processus de sortie graduelle du marché du travail), la multiplicité, la diversification et la complexité croissante des itinéraires de sortie (outre les auteurs cités, voir Choi, 1994 ; Mutchler, Burr, Pienta, Massagli, 1997 ; Elder, Pavalko, 1993 ; Rix, 2001 ; Hayward, Friedman, Chen, 1998 ; O'Rand, Henretta, 1999). On pourrait même faire l'hypothèse que la représentation du passage d'un emploi à plein temps à une retraite à plein temps est de moins en moins pertinente aujourd'hui, dans la mesure où non seulement la retraite cesse d'être un « événement » unique, mais où le statut même de l'emploi se diversifie avec la multiplication des séquences « atypiques » et des emplois « non standard ». Il est avéré que de plus en plus de travailleurs quittent le travail par étapes, recourent au temps partiel (moins de 40 heures par semaine), se mettent à leur compte avec un statut de travailleur indépendant, ou alors occupent des emplois de transition, des *bridge jobs*.

Les différents emplois « post-carrière »

Certains chercheurs (Clark, Quinn, 2002 ; Rix, 2001) ont mis en évidence l'intérêt d'établir une distinction entre ces diverses formes d'emploi rémunéré. On a ainsi pu établir que l'emploi à temps partiel croît rapidement avec l'âge : alors qu'en 1997, 11 % de la main-d'œuvre masculine âgée de 25 à 54 ans travaillent à temps partiel, la proportion passe à 17 % pour les 55-64 ans et à 51 % pour les plus de 65 ans. Pour les femmes, les taux sont respectivement de 28 % pour les 25-54 ans, 33 % pour les 55-64 ans et 66 % pour les plus de 65 ans. 85 % des plus de 60 ans déclarent travailler à temps partiel volontairement (Quinn, 1999). Les femmes, plus que les hommes, se retrouvent dans des emplois à temps partiel et semblent apprécier ce statut qui permet plus de flexibilité (Hill, 2004). Il faut cependant noter que l'emploi à temps partiel ne procure souvent pas d'avantages sociaux : un certain nombre d'heures de travail par semaine est en effet exigé pour pouvoir participer à un plan d'assurance santé d'entreprise, quand un tel plan existe.

L'emploi indépendant (*self-employment*) croît également avec l'âge : 8 % des hommes de 25-54 ans, 14 % des hommes de 60-64 ans et 23 % des hommes de plus de 65 ans sont des travailleurs indépendants ; pour les femmes, les pourcentages sont respectivement de 6 %, 9 % et 15 % (ces chiffres excluent les propriétaires d'entreprises, même s'ils n'ont pas d'employés). Les taux d'emploi indépendant augmentent avec l'âge parce que les travailleurs qui ont été indépendants tout au long de leur vie professionnelle se retirent du marché du travail plus tardivement que les travailleurs salariés, et parce que certains travailleurs salariés âgés deviennent des travailleurs indépendants lorsqu'ils quittent le salariat (Quinn, 1999). En ce qui concerne ceux qui ont fait « carrière » dans le travail indépendant (13 % des travailleurs), il apparaît que leur processus de sortie du travail est très différent de celui des salariés : il peut durer longtemps, voire indéfiniment, compte tenu du fait qu'ils sont ou se considèrent généralement maîtres de leur temps et de leurs décisions professionnelles, que leurs revenus sont limités et qu'ils ne participent pas à un régime de retraite privé (Bruce, Holtz-Eakin, Quinn, 2000).

Dans les années quatre-vingt-dix, ce sont entre 30 % et 35 % des hommes et entre 45 % et 60 % des femmes qui recourent aux *bridge jobs* (Quinn, 1999). Ces *bridge jobs* durent en majorité au moins deux ans, souvent bien davantage, et impliquent généralement un processus de relative déqualification et de réduction salariale (sur une base de taux horaire) pour près des trois quarts des travailleurs. Ces emplois relèvent de l'initiative du travailleur de se trouver lui-même un emploi ou de s'en créer un, et ne sont pas le résultat de programmes de retrait progressif de la part d'employeurs qui souhaiteraient retenir les compétences et l'expertise de certains travailleurs (Rix, 2001).



Le cadre institutionnel et les raisons du phénomène

Beaucoup d'études, surtout parmi celles menées par des économistes, sont tributaires d'une position épistémologique émanant de la théorie du *Rational Choice* qui postule l'existence d'individus rationnels prenant des décisions en fonction de ce qu'ils estiment être leur meilleur intérêt. Dans cette perspective, la retraite est conçue comme le résultat de l'agrégation de décisions individuelles variées (Quinn, 1998, 1999), ce qui présuppose que les individus sur le point de prendre leur retraite ont une compréhension claire de ce qui est dans leur « meilleur intérêt », qu'ils ont donc accès à toute l'information pertinente nécessaire et qu'ils ne sont pas contraints par des facteurs socioculturels tels que la classe sociale, l'appartenance ethnique ou le genre (Stewart, 2000). Les études menées dans cette perspective tentent ainsi d'identifier les facteurs et la force de variables spécifiques agissant sur les caractéristiques socioprofessionnelles, les stratégies et les décisions des individus. D'autres études, réalisées plutôt par des sociologues ou des chercheurs en économie politique, s'intéressent aux processus sociaux et à la construction des dynamiques des inégalités qui sous-tendent les décisions de retraite ou de poursuite de l'emploi. Elles analysent donc les « parcours de vie » (*life course*) et les « transitions », dans une perspective longitudinale (Calasanti, Bonanno, 1992 ; Calasanti, 2002 ; Choi 2000a, 2001, 2002 ; Estes, Mahakian, 2001 ; Han, Moen, 1999 ; Rix, 1999, 2001 ; Myles, Pierson, 2001).

En matière de recherche sur les enjeux de la retraite, la majorité des études gouvernementales ou des études appuyées par la *Social Security*² sont fondées sur les prémisses suivantes : la solution à l'impasse financière de la *Social Security* se trouverait dans un allongement de la durée de vie au travail, ainsi que dans une forme de « privatisation » accrue du système, autrement dit dans un accroissement majeur de la responsabilité des individus de s'assurer un revenu suffisant après qu'ils auront quitté le marché du travail. D'autres chercheurs (Ghilarducci, 2000 ; Bosworth, Burtless, 2002 ; Diamond, Orszag, 2002 ; Munnell, 2003) et certains *think tanks*³ (dont le *Center for Budget Policy Priorities*, www.cbpp.org ou le *Economic Policy Institute*, www.epinet.org) contestent toutefois le bien-fondé de cette thèse et s'opposent au démantèlement de la *Social Security*.

² Les centres de recherche à partir desquels elles sont dirigées (par exemple, l'un des principaux d'entre eux, le *Center for Retirement Research at Boston College* (CRR) sont généralement associés aux principaux *think tanks* américains en matière de politique sociale. Ainsi, siègent au conseil d'administration et au conseil scientifique du CRR des représentants de l'*American Enterprise Institute* (républicain conservateur), de la *Brookings Institution* (démocrate libéral) et de l'*Urban Institute* (démocrate libéral).

³ *Think tanks* : groupes de réflexion.

Divers facteurs, tant culturels qu'institutionnels, permettent de comprendre et d'expliquer l'essor de l'emploi « post-carrière » aux États-Unis.

On notera d'abord la très forte culture du travail qui prévaut aux États-Unis et l'obligation civique qui est faite à chacun des citoyens de subvenir à ses propres besoins. Le travail est au fondement de la liberté de l'individu. Pour Kingfisher (2001), aux États-Unis, « le citoyen est spécifiquement un citoyen-travailleur ».

Une étude du *National Institute of Aging* (1993) indique que près de 75 % des préretraités de 51 à 61 ans déclarent vouloir continuer à travailler une fois retraités. Une autre étude, cette fois de l'*American Association of Retired Persons* (1998), identifie que 80 % des *baby-boomers* déclarent avoir l'intention de travailler lorsqu'ils seront à la retraite (Rix, 2001). On mentionnera encore les résultats d'une étude récente menée pour l'AARP par Montenegro, Fisher et Remez (2002) qui ont interrogé 2 518 personnes de 45 à 74 ans (à noter toutefois que seuls 7 % des répondants ont entre 65 et 74 ans). Concernant spécifiquement la poursuite d'activité, une majorité (69 %) a l'intention de travailler pendant les années de retraite : 34 % des répondants prévoient de travailler à temps partiel, par intérêt et par plaisir, 19 % aimeraient trouver un emploi à temps partiel par nécessité financière, 10 % désirent se lancer en affaires et 6 % envisagent de s'engager dans une nouvelle carrière. Si une proportion considérable prévoit donc de travailler après l'âge normal de la retraite, 29 % des répondants ne le désirent toutefois pas.

Tableau 4

Intentions de travail et de non-travail au cours des années de retraite, par groupes d'âges (réponses multiples possibles)

	Prévoient de travailler	Travail à temps partiel pour le plaisir	Travail à temps partiel pour le revenu	Lancer son entreprise	Faire quelque chose d'autre	Ne pas travailler du tout
45-56 ans (n=1007)	71 %	35 %	18 %	11 %	7 %	28 %
57-64 ans (n=346)	67 %	28 %	24 %	9 %	6 %	29 %
65-74 ans (n=102)	58 %	36 %	13 %	16 %	3 %	36 %

Source : Montenegro *et al.*, 2002, p. 60.



D'autres recherches indiquent en revanche clairement que les travailleurs sont largement prêts à continuer à travailler, à condition de ne pas y être forcés. Page (2000) a pour sa part repéré « *au moins dix-huit sondages différents, menés au cours des deux dernières décennies au sujet de l'augmentation de l'âge d'accès à la retraite. Tous, sauf deux, indiquent qu'une majorité – et généralement une très large majorité – est opposée à une telle augmentation* ».

Un second facteur explicatif réside dans la souplesse et la flexibilité de l'emploi qu'autorisent les législations du travail⁴. Les emplois « post-carrière » peuvent se développer sans contraintes légales. Pour Rix (2001), l'emploi change de statut avec l'avancée en âge, ce que montrent bien les statistiques du *US Bureau of Labour Statistics* (USBL, 1998 ; USBL, 1997). Ainsi se développe le travail à temps partiel qui concerne, on l'a vu, près des deux tiers des emplois « post-carrière ». Il est caractérisé par des horaires flexibles, typiques d'une absence de sécurité d'emploi et d'une absence d'avantages sociaux. La tendance à devenir travailleur indépendant tend également à augmenter avec l'âge, particulièrement après 65 ans. 14 % des hommes âgés de 55 à 64 ans et presque un quart de ceux de plus de 65 ans connaissent ce statut.

La question des régimes de retraite d'entreprise constitue une troisième cause de l'essor de l'emploi « post-carrière » à cause de leur faible étendue, de leur constante diminution, ainsi que du faible montant des prestations. Pour Herz (1995), la question de la couverture offerte par un régime de retraite d'entreprise est une composante-clé des décisions de poursuite d'activité, non seulement pour les 65-69 ans, mais également pour les plus de 70 ans. Parmi les 151,3 millions de travailleurs en 2002, 80,7 millions travaillaient pour un employeur offrant un plan de pension et 63,2 millions (41,8 %) participaient à un tel plan. Ce pourcentage reflétait certes une croissance par rapport aux 37,6 % de participation de 1987, mais un *déclin brutal* par rapport aux 44,4 % de 2000 (Ebri, 2003e). Et pourtant, souligne ce document, on était dans une période de prospérité ! Qu'advient-il dans une conjoncture d'emploi moins favorable ? Les employeurs pourront facilement décider de réduire ou de supprimer les régimes de retraite, compte tenu de l'abondance de l'offre de main-d'œuvre. Alors que près des quatre cinquièmes (78,3 %) des travailleurs et employés du secteur public et deux tiers (66,9 %) de ceux d'entreprises de plus de cent travailleurs bénéficiaient d'une retraite

⁴ On trouvera une présentation des caractéristiques de la politique publique de l'emploi aux États-Unis par Coralie Perez, du Centre d'études de l'emploi, dans Barbier et Gautié (1998).

d'entreprise⁵, seuls moins d'un cinquième (17,2 %) de ceux d'entreprises de moins de dix travailleurs pouvaient compter sur une telle retraite. Les trois cinquièmes des travailleurs qui ne bénéficiaient pas d'un régime de retraite d'entreprise se retrouvaient surtout parmi les personnes faiblement scolarisées, les minorités, les femmes et particulièrement les femmes seules (USGAO, 2000).

La faiblesse de la protection médicale attachée à l'emploi et la croissance des coûts de santé expliquent également le phénomène de l'emploi « post-carrière ». En effet, on le sait, les États-Unis n'ont pas de système public universel de santé. Il existe toutefois deux régimes publics partiels : le *Medicaid*, principalement réservé aux pauvres de moins de 65 ans⁶ et selon des conditions précises, et le *Medicare*, destiné aux personnes âgées de plus de 65 ans (et à certaines personnes souffrant de handicaps). Toutefois, ce régime ne couvre, sans frais, que les soins hospitaliers (Partie A, automatique), alors qu'il faut adhérer à la Partie B, au coût de 60 \$ par mois, pour bénéficier (avec franchise) d'une couverture pour les consultations médicales, les soins ambulatoires et les médicaments⁷. Les soins de longue durée ne sont pas couverts⁸. Si l'on n'est pas pauvre et si l'on n'a pas 65 ans, on doit assurer soi-même son accès et celui de sa famille aux soins en contractant une assurance privée individuelle (généralement très coûteuse), à moins que l'on ne bénéficie d'un plan de santé d'entreprise, dont la couverture est plus ou moins étendue selon la taille de l'entreprise (la majorité des

5 Les revenus de régimes d'entreprise étaient versés en 2001 à 35 % des plus de 65 ans pour un montant médian annuel de 8136 \$ et une moyenne annuelle de 12187 \$. Ces versements concernaient 44,7 % d'hommes et 27,6 % de femmes (rapport hommes/femmes : 62 %) pour des montants respectivement de 10500 \$ (médiane, hommes) et 15201 \$ (moyenne, hommes) et 5760 \$ (médiane, femmes) et 8599 \$ (moyenne, femmes) (rapport hommes/femmes pour la prestation moyenne : 57 %) (Ebri, 2003).

6 18 % des 50 millions de bénéficiaires du *Medicaid* sont âgés de plus de 65 ans. Leur état d'extrême pauvreté les rend éligibles, selon certains critères – toutefois de plus en plus restrictifs puisque le *Medicaid* est administré par les États et que ceux-ci s'efforcent d'en réduire les coûts – à la « couverture supplémentaire » du *Medicaid* (Kaiser Commission on Medicaid and the Uninsured, 2004). Voir également www.cms.hhs.gov/medicaid/eligibility/criteria.asp.

7 Seule une sélection de médicaments est couverte, quoique la toute récente loi (décembre 2003) destinée à soutenir le coût des médicaments du *Medicare* à hauteur de 400 milliards de dollars devrait être spécifiquement utilisée, pour un tiers de ce montant, à venir en aide aux personnes âgées très défavorisées dans l'incapacité de payer leurs médicaments. C'est d'ailleurs, soutient *Newsweek* du 22 décembre 2003, p. 37, l'une des principales raisons pour laquelle l'AARP a accordé son appui à la loi.

8 Les soins de longue durée relèvent du *Medicaid* et sont donc soumis à conditions de ressources.



petites et moyennes entreprises n'en offrent pas), son prestige, sa réputation et bien sûr l'état de ses finances. Compte tenu de la croissance spectaculaire des coûts de santé, nombre d'entreprises ont réduit ou supprimé leur participation à ces régimes au cours des dernières années. Ainsi, alors qu'en 1987, 70,1 % de la population étaient couverts par un plan de santé d'entreprise dont bénéficiaient le travailleur et ses ayants droit, seuls 64,2 % l'étaient en 2002 (Ebri, 2003a)⁹. Par ailleurs, s'il est possible, dans certains cas, de compter sur une assurance maladie au cours des années de retraite (assurance à laquelle l'employeur contribue, et qui se combine au *Medicare*), là encore, les données indiquent une importante diminution de la couverture au cours des dernières années, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Cette couverture est passée de 46 % des assurés en 1996 à 39 % en 2000 (Hoadley, 2003 ; Stuart, Singhal, Fahlman, Doshi, Briesacher, 2003). La *Kaiser Family Foundation* (2003) avance des chiffres encore plus inquiétants : en 1988, 66 % des entreprises de plus de 200 employés offraient des régimes d'assurance maladie à leurs retraités ; ce chiffre est tombé à 38 % en 2000. Ce facteur influence directement la décision des personnes de plus de 60 ans de demeurer actives sur le marché du travail.

Dans cette conjoncture, Bruce, Holtz-Eakin et Quinn (2000) notent que les retours au travail sont plus fréquents parmi les travailleurs qui ne peuvent compter sur un plan d'assurance maladie. Les coûts de santé moyens pour un bénéficiaire du *Medicare* sont actuellement d'environ 10000 \$ annuellement. Ils sont couverts en moyenne et pour 50 % par le *Medicare*, pour 12 % par les assurances privées et pour 38 % par les individus eux-mêmes qui, pour les plus démunis, peuvent compter sur une aide publique partielle (Ebri, 2003b). Les retraités s'attendent donc à devoir dépenser une grande partie de leur revenu courant (d'un montant médian de 13561 \$ en 2001, voir *infra*) et de leur épargne pour financer leurs frais médicaux : un sondage de 2003 (Ebri, 2003d) révèle que seuls 31 % des Américains pensent être en mesure de bénéficier de soins sans avoir à faire face à des difficultés financières majeures. Mais la même année 29 % disent avoir renoncé à des soins de santé, au cours des deux années précédentes, alors qu'ils en avaient besoin, cette décision provenant autant de personnes bénéficiant d'une assurance que de personnes sans assurance. Enfin, 47 % des répondants déclarent prendre très sérieusement en compte la question de l'accès aux services de santé, lorsqu'il s'agit de déterminer l'âge auquel ils prendront leur retraite, sachant qu'en se retirant avant 65 ans, ils ne peuvent bénéficier du *Medicare*.

⁹ En 2000, 43 millions de personnes ne bénéficiaient ni du *Medicaid*, ni d'aucune forme d'assurance maladie (Kaiser Commission on Medicaid and the Uninsured, 2002).

Une cinquième raison rend compte du développement des emplois « post-carrière ». Il s'agit de l'évolution croissante des systèmes de pensions d'entreprise vers des régimes à contributions définies (titre 401 (k) de la loi du revenu, *IRS*) plutôt qu'à prestations définies¹⁰ (Dohm, 2000). On l'a vu, 41,8 % des travailleurs participaient à un régime de retraite d'entreprise en 2002. Mais un changement majeur dans la nature des régimes est survenu à partir de 1992 : le pourcentage de travailleurs détenant un régime à prestations définies est passé entre 1992 et 2001 de 40 % à 20,7 %, alors que celui des régimes à contributions définies a crû de 37,5 % à 57,7 % (Ebri, 2003c). Cette transformation est allée de pair avec la tendance à individualiser les régimes de retraite. Elle a aussi correspondu à l'explosion boursière des années quatre-vingt-dix et à l'engouement spéculatif qui a incité les individus à croire qu'ils réaliseraient facilement des profits spectaculaires en gérant eux-mêmes leurs investissements, et donc en endossant eux-mêmes les risques. Puis est survenu, en 2001, l'éclatement de la « bulle spéculative » et, en 2002, l'effondrement boursier qui ont porté un coup très dur tant aux épargnes individuelles qu'aux plans de retraite d'entreprise¹¹. C'est, pour Eschtruth et Gemus (2002), ce qui explique la brusque remontée du taux d'emploi de deux points de pourcentage des 55-64 ans entre 2000 et 2002.

En outre, dans les régimes de retraite d'entreprise, la transition croissante de systèmes à prestations définies vers des systèmes à contributions définies augmente la mobilité des travailleurs puisque ceux-ci ne sont plus attachés à une entreprise en particulier, par leur participation à un régime de retraite. Les systèmes à contributions définies sont placés sous la responsabilité des individus qui sont libres de les utiliser pratiquement quand bon leur semble. Ils ne sont plus soumis à un critère d'âge contraignant, comme l'étaient souvent les anciens régimes qui, par diverses incitations, pouvaient conduire à prendre sa retraite. Les régimes à contributions définies sont donc neutres quant à l'effet du critère de l'âge sur la participation au marché du travail (*age neutral*).

¹⁰ C'est l'individu retraité qui assume les risques actuariels, et non sa caisse de retraite ou son entreprise : il sait combien il verse, mais il ne sait pas combien il retirera. Le marché boursier en décidera. Alors que dans un régime à prestations définies, le niveau de prestation est déterminé en fonction du niveau de salaire et des années de service. Dans le cas des régimes à contributions définies (régimes de l'art. 401 (k) de la loi sur le revenu), les contributions sont exemptées d'impôts pour l'année où elles sont versées et l'employeur doit à son tour contribuer partiellement au régime du futur retraité.

¹¹ Voir les reportages de *Newsweek*, 19 août 2002, p. 26-31 et de *Time*, 29 juillet 2002, p. 19-27, au titre particulièrement évocateur : *Everyone, Back in the Labor Pool!*



Il faut enfin signaler la modification de certaines règles d'admissibilité à la *Social Security* et l'introduction de mesures favorables à l'emploi dans les règlements de la *Social Security*, telles que le *Senior Citizens Freedom to Work Act (SCFW)* de 1999. Cette loi, mise en vigueur le 1^{er} janvier 2000, élimine le critère des conditions de ressources¹² afin de permettre aux personnes âgées de gagner des revenus de travail, sans que ces gains entraînent des réductions trop importantes de leurs prestations de la *Social Security*. Ce critère était considéré comme un « désincitatif » au travail et comme une atteinte à la liberté de travailler (Anzick, Weaver, 2000), car il interférait avec le fonctionnement « normal » du marché de l'emploi. Ainsi, pour Quinn (1998), la remontée du taux d'emploi des travailleurs âgés est consécutive à ces changements : la *Social Security* est devenue à son tour *age neutral*, sans effet incitatif ou désincitatif relié à l'âge. Ces changements « *ont accru les choix qui s'offrent aux travailleurs âgés et donc l'attractivité du travail [...] l'environnement est devenu plus encourageant pour eux, puisque la retraite obligatoire a été éliminée, qu'un certain cumul entre les prestations de la Social Security et les revenus d'emploi a été autorisé [...] que le report de l'âge de la prise de retraite offre des avantages pécuniaires [...].* »

De tels raisonnements s'inscrivent dans une modification en profondeur de la philosophie et du rôle de la *Social Security* dans sa fonction de maintien d'un revenu minimal pour les personnes qui se trouvent hors du marché du travail. Dans un récent article intitulé *The Declining Role of Social Security*, Munnell (2003) identifie trois facteurs qui vont contribuer, au cours des prochaines années, à une rapide érosion de la protection financière accordée par ce programme, obligeant ainsi les futurs prestataires à recourir davantage aux revenus de travail : le report graduel de l'âge de la retraite (66 ans dès 2008, 67 ans dès 2027), l'augmentation de la prime de la Partie B du *Medicare* et l'imposition croissante des prestations de la *Social Security*. Ces facteurs devraient faire passer *progressivement* la part de la contribution de la *Social Security* au revenu médian de 41 % (le revenu médian total des Américains de plus de 65 ans était de 13561 \$ en 2001, dont 41 % provenaient de la *Social Security*, 19 % du travail rémunéré, 20 % de pensions d'entreprise et 20 % de revenus de placements et autres) à 36 % en 2030 pour les travailleurs qui se retireront à 67 ans, à 26,9 % pour ceux qui se retireront à 65 ans comme aujourd'hui et à 20,8 % en cas de

¹² *Social Security Retirement Earnings Tests ou RET*. Jusque-là, trois dollars de revenus de travail entraînaient la réduction d'un dollar de prestations au-delà du seuil de 17000 \$; ce seuil a augmenté jusqu'à 30000 \$ en 2002 et sa progression continuera au cours des prochaines années, en fonction de l'augmentation des revenus moyens. Le critère RET n'est toutefois pas éliminé pour les personnes n'ayant pas atteint l'âge de 65 ans.

retrait à 62 ans. Et l'auteur de conclure : « *Les gens vont devoir travailler plus longtemps [...] et il ne fait pas de doute que la composition du revenu des Américains âgés sera, dans quelques années déjà, très différente de ce qu'elle est aujourd'hui.* »

Pour une grande partie des travailleurs âgés, c'est donc bien leur condition financière, actuelle ou anticipée qui, compte tenu de l'affaiblissement généralisé ou de la perte des protections, constitue le facteur le plus déterminant d'un retour « obligé » à l'emploi. Selon Calasanti et Bonanno (1992), « *un faible revenu est le meilleur prédicteur de l'activité de travail à un âge avancé, tant parmi les hommes que les femmes, les syndiqués que les non-syndiqués.* » Pour Hayward, Hardy et Liu (1994), c'est la voie du retour au travail qui s'impose pour ceux qui ne bénéficient pas d'une pension d'entreprise ou dont la pension n'est pas indexée sur le coût de la vie. Herz (1995) établit pour sa part que, parmi les travailleurs de 65-69 ans, les moins bien couverts en plans de pension travaillent davantage, ce qui peut indiquer qu'ils sont en fait plus vulnérables au plan économique et ainsi contraints au travail.

À ces constats, on ajoutera celui d'une forte croissance à venir des inégalités parmi les personnes âgées puisque, en 2001, les prestations de la *Social Security* comptaient pour 90,7 % du revenu total du quintile¹³ inférieur de revenu des personnes de plus de 65 ans, alors qu'elles ne constituaient que 20,7 % de celui du quintile supérieur, les revenus d'emploi représentant 30,5 % des revenus totaux de ce quintile (Ebri, 2003a). La question des inégalités introduit la section suivante, qui met en évidence la forte différenciation des itinéraires de l'emploi « post-carrière ».

■ La diversité des itinéraires d'emplois « post-carrière »

L'un des constats les plus manifestes émanant des travaux empiriques est donc celui d'une forte différenciation des itinéraires de participation aux emplois « post-carrière », en fonction des « capitaux » matériels et symboliques détenus par les individus, du genre, de l'ethnicité et de la « race »¹⁴. C'est en particulier ce que mettent explicitement en

¹³ Chacune des quatre valeurs qui divisent une série statistique ordonnée en cinq parties d'effectifs égaux.

¹⁴ Tenir compte de l'ethnicité et de la « race » est important aux États-Unis car, selon Myles (1996, p. 129), le caractère décentralisé de la protection sociale et l'opposition traditionnelle à une fonction de transfert de la politique sociale sont liés au clivage fondamental qui continue à marquer la politique sociale, à savoir la race. Les enquêtes du *Health and Retirement Study* permettent à plusieurs auteurs (Calasanti, 2002 ; Calasanti, Slevin, 2001 ; Choi 2000a, 2000b, 2001, 2002 ; Flippen, 2000 ; Szinovacz, 1999 ; Szinovacz, De Viney, Deavey, 2001 ; Williamson, McNamara, 2001) de prendre en compte l'ethnicité et « race » dans leurs analyses.



évidence Hayward et Grady (1990), soulignant combien sont inégaux les accès aux retraites et aux emplois « post-carrière » en fonction des expériences de travail passées. Un emploi « post-carrière » ne se déroule pas dans les mêmes conditions et n'a pas la même signification, ni la même portée, selon la trajectoire de carrière antérieure, selon qu'on est bien ou mal « doté », selon qu'on est homme ou femme, ou encore, pour reprendre les catégories du recensement, « blanc », « noir » ou « hispanique ». Les résultats de quelques enquêtes mettent en évidence cette différenciation des itinéraires qu'empruntent les travailleurs âgés, lorsqu'ils se réinsèrent dans le monde du travail : certains chercheurs parlent d'insertion dans l'économie « centrale » (*core economy*) ou dans l'économie périphérique (*peripheral economy*) (McDonald, 1996) ; d'autres, comme Hayward, Hardy et Liu (1994), ou Savinshinsky (2000) parlent de répartition aux « extrêmes ». Une hypothèse de différenciation des itinéraires nous paraît donc fructueuse pour tenter d'établir un fil conducteur entre des recherches très différentes, tant par leurs objectifs et par les populations objets des analyses que par leurs méthodologies, au risque de produire un effet de plus grande cohérence et de plus grande convergence entre les résultats des diverses études que ce n'est le cas en réalité.

Trois ensembles d'individus nous semblent émerger avec plus ou moins d'évidence de plusieurs études : les « précaires », les « compétitifs » et les « protégés ». Ce regroupement s'inspire des catégories que Reich a établies en 1991 dans *The Work of Nations*¹⁵. Les « précaires » sont les travailleurs et les employés des secteurs d'activité les moins performants, ceux de la « périphérie », où le travail est le moins qualifié, où les conditions sont les moins favorables et les revenus d'emploi les plus bas. Les « compétitifs » sont les personnes capables, par leurs compétences, de soutenir la compétition avec d'autres et qui travaillent dans des entreprises et des secteurs de pointe, la *core economy*, inscrits favorablement dans la compétition internationale, à forte valeur ajoutée de travail et de connaissances. Ils sont qualifiés, connaissent de bonnes conditions de travail et de rémunération. Les « protégés » travaillent dans le secteur public où leur niveau de rémunération, leurs conditions de travail et avantages sociaux sont moins fixés par le marché que par la capacité d'influence politique des groupes professionnels concernés ; mais on les trouve aussi, quoique de moins en moins fréquemment, dans de grandes entreprises, souvent multinationales, qui fonctionnent, dans certains secteurs, à la « carrière » et qui connaissent en ce sens une relative stabilité des emplois.

¹⁵ Dube, à son tour, les a réinterprétées dans son ouvrage *Dans quelle société vivons-nous ?*, Paris, Seuil, 1998.

Certes, des facteurs globaux tels que l'état de l'économie et de l'emploi ou l'état de santé des gens affectent chacun des individus qui composent ces ensembles dans leur capacité d'accéder au travail rémunéré. Il est évident que la demande de travailleurs âgés est directement reliée à l'état de l'économie, autant qu'aux politiques d'emploi. Burkhauser et Quinn (1997) sont explicites : « *La demande d'emplois pour des travailleurs âgés dépend de la vigueur de l'économie, mais également des politiques qui influencent le coût net de l'embauche de cette catégorie de travailleurs.* » Cette remarque est importante dans un contexte politique où l'on renvoie au travailleur la responsabilité de se trouver un emploi. L'accès à l'emploi pour les travailleurs âgés postule en outre l'existence d'un marché du travail réellement ouvert aux travailleurs âgés (Hayward, Hardy, Liu, 1994 ; Rix, 2001). Cette remarque à première vue évidente fait en réalité référence au constat, malheureusement fréquent, d'une relative réticence à l'embauche de travailleurs âgés dans nombre d'entreprises. Demeure en arrière-fond la question que posait déjà en 1998 Bovberg, directrice de la section sur la sécurité du revenu du *US Department of Health and Human Services* : à savoir si le marché du travail pourrait absorber davantage de personnes âgées, même dans un contexte de pénurie appréhendée de main-d'œuvre qualifiée, causée par la sortie massive des *baby-boomers* du marché du travail, attendue pour les prochaines années.

En ce qui concerne les questions de santé, pratiquement toutes les études recensées font état d'une corrélation directe entre un état de santé bon ou acceptable et la capacité de se maintenir ou de retourner sur le marché du travail. Pour Haider et Loughran (2001), « *les indicateurs de santé signalent que ce sont les individus les plus en forme qui poursuivent davantage un travail rémunéré* ». L'état de santé est, bien sûr, une question qui concerne tous les individus. Mais l'on se doit, d'un point de vue sociologique, de rappeler d'emblée que l'état de santé est socialement inégalement distribué.

Les principaux facteurs identifiés dans les recherches, tels la scolarité, le statut du travail, l'expérience au travail (en référence à la capacité d'autonomie et à la capacité d'initiative dans le travail), le sens du travail, le genre¹⁶ vont nous permettre de les associer maintenant à chacun des trois ensembles identifiés précédemment. Ces facteurs interagissent profondément entre eux et apparaissent donc activement constitutifs d'une différenciation sociale parmi les travailleurs en emploi « post-carrière ».

¹⁶ Il ne nous est pas possible de rapporter ici l'influence des facteurs relatifs à l'ethnicité et à la « race » qui, pourtant, jouent un rôle significatif.



Les travailleurs « précaires » très largement majoritaires

Au plan de la scolarité, on a affaire aux travailleurs âgés les moins scolarisés qui, pour cette raison, accèdent aux emplois les moins qualifiés, aux conditions de durée, de rythme et de protection des droits les plus précaires, et de rémunération les plus basses.

Au plan du statut du travail, ces travailleurs ont connu des expériences de travail peu gratifiantes, au cours desquelles ils ont eu à exécuter des tâches commandées, placées sous surveillance, sans possibilité d'exercer leur initiative. Pour Calasanti et Bonanno (1992), beaucoup d'entre eux subissent les conséquences des restructurations industrielles qui entraînent pour eux une déqualification de l'emploi et ouvrent la porte à des emplois « post-carrière » à des conditions systématiquement moins favorables que celles de l'emploi de carrière. Ces travailleurs sont aussi ceux qui ont connu une carrière irrégulière, ce qui fait d'eux des candidats au retour à l'emploi, comme on le voit particulièrement chez les femmes (Han, Moen, 1999). Celles-ci ont généralement connu, plus que les hommes, une carrière discontinue. Les différences de comportement en fonction du genre semblent s'expliquer entièrement par l'histoire de carrières différentes entre les hommes et les femmes. Ces dernières ont été moins longtemps sur le marché du travail et vont donc avoir tendance à y demeurer en plus forte proportion que les hommes au-delà de la retraite. Ainsi, pour Han et Moen (1999), les femmes sont trois fois plus susceptibles de reprendre un emploi, car ce retour n'est que le prolongement de leur carrière instable ; à l'inverse, les hommes avec une carrière continue retournent moins à l'emploi. Pour leur part, Hayward, Hardy et Liu (1994) identifient que les moins scolarisés s'intègrent dans des emplois à temps partiel et peu protégés.

Au plan du sens du travail, ces travailleurs n'ont généralement pu trouver dans leur activité qu'une source de rémunération, dépourvue des significations associées à l'exercice d'un métier ou de compétences spécifiques. Toutefois, certains peuvent trouver une forte source de valorisation dans le fait de se sentir utiles dans leur travail, particulièrement ceux dont les activités leur permettent d'entrer en contact avec d'autres personnes (Calasanti, Bonanno, 1992). Un ouvrage qui fait aurotiré de Newman (1999) montre combien les emplois, même très routiniers, revêtent souvent une importance extrême pour ceux qui les exercent, aux plans social, symbolique et personnel. Il faut noter ici avec Rix (2001), sur la base des synthèses du *US Bureau of Labor*, que le développement du travail précaire chez les travailleurs âgés ne concerne pas seulement les travailleurs qui ont connu des conditions de précarité durant leur vie de travail antérieure. Ce développement montre que pour la majorité des travailleurs américains actifs sur le marché du travail

après 65 ans, l'activité exercée s'inscrit dans un processus de mobilité descendante par rapport à l'activité exercée avant la retraite, qu'il s'agisse du contenu du travail, de la reconnaissance des compétences acquises, ou des conditions générales de travail marquées globalement par une précarité accrue. L'auteur note toutefois que, souvent, c'est avec l'accord du travailleur âgé que les conditions et les contenus de travail sont moindres, puisque ce dernier souhaite réduire son activité et, par conséquent, ses responsabilités.

Il apparaît en résumé que le retour au travail¹⁷ après une prise de retraite est en grande partie corrélé, pour les précaires, à de faibles revenus, une protection de santé faible ou inexistante, une pension d'entreprise faible ou inexistante. Fondamentalement, les précaires travaillent pour assurer leur survie et subvenir à leurs besoins de base.

Des « compétitifs » minoritaires

Au plan de la scolarité, on a affaire aux travailleurs âgés les plus scolarisés, hautement qualifiés, diplômés de *Colleges* ou d'universités et qui donc, pour cette raison, occupent les emplois les plus gratifiants, les mieux rémunérés, même s'ils ne sont pas toujours protégés, ce qui va nous permettre d'introduire la distinction importante entre les « compétitifs » et les « protégés ». Pour Hill (2004), Haider et Loughran (2001), les analyses suggèrent que ce sont les plus éduqués, les plus riches et les plus en forme qui travaillent le plus aux âges avancés. En ce qui concerne le niveau de scolarité, les différences sont claires pour tous les sous-groupes d'âge entre 50 et 83 ans ! Après l'âge normal de la retraite, la tendance se maintient et l'écart est marqué entre les personnes peu scolarisées qui se retirent définitivement du marché du travail, et celles qui ont bénéficié d'une scolarité avancée et y demeurent. Ainsi, par exemple, entre 65 et 67 ans, seuls 16 % des premiers participent au marché du travail, comparativement à 42 % des seconds. Han et Moen (1999), dans une étude menée auprès de 762 personnes en emploi et retraitées, âgées de 50 à 72 ans, en provenance d'industries manufacturières et de services de l'État de New York, interrogées en 1994-1995, concluent que ce sont les plus éduquées qui sont les plus susceptibles d'être réemployées. C'est le niveau d'éducation et la situation financière qui représentent les facteurs les plus déterminants d'un retour à l'emploi. Les auteurs constatent, en effet, qu'un haut niveau

¹⁷ C'est surtout immédiatement après la prise de retraite et au plus tard au cours de la première ou de la deuxième année suivant celle-ci que se produisent les retours sur le marché du travail (Hayward, Hardy, Liu, 1994). Et dans cette étude, c'est un tiers des répondants qui retournent sur le marché du travail.



de scolarité est associé à une plus grande probabilité de retour à l'emploi, presque deux fois plus élevée avec un diplôme universitaire qu'avec un diplôme d'études secondaires.

Hill (2002) le confirme. Le niveau de scolarité a un impact significatif sur le niveau d'emploi : plus on est scolarisé, plus on travaille longtemps.

Tableau 5**Participation au marché du travail et niveau de scolarité, selon trois catégories d'âge**

	Niveau secondaire	Niveau Bac + 2	Niveau Bac + 3 et plus
Moins de 65 ans	38 %	64 %	67 %
65-69 ans	22 %	38 %	49 %
70 ans et plus	15 %	32 %	32 %

Source : Hill, 2002, à partir des données du *Health and Retirement Study*, 1995.

Besl et Kale (1996), dans une étude fondée sur l'analyse des taux de scolarisation de la population par tranches d'âge, qu'ils affirment être directement corrélés aux taux de participation au marché du travail, prédisent, sur la base de la situation au Wisconsin, une rapide augmentation du taux de scolarité des plus jeunes cohortes, appelées à remplacer les cohortes sortantes moins scolarisées, et donc une rapide augmentation de la participation au marché du travail, y compris après 65 ans.

Au plan du statut et de l'expérience du travail, Hardy (1991) constate que les titulaires de hauts salaires sont ceux qui retournent le plus sur le marché du travail. Pour Hayward, Hardy et Liu (1994), les travailleurs qui prennent le moins facilement leur retraite sont ceux dont les occupations antérieures sont caractérisées par une grande autonomie, des défis intellectuels et une faible dépense physique. Le rapport du *US General Accounting Office* (2001) inclut les données du *Current Population Survey* (CPS-March Supplement, 2000). Il indique que les 65-74 ans se retrouvent surtout dans des postes qui, généralement, exigent formation et expérience, souvent bien rémunérés et moins exigeants au plan physique. On les retrouve ainsi pour 62,4 % parmi les « cols blancs » (gestion 16,1 % ; vente 15,4 % ; soutien administratif 15,4 % ; « professionnels » 14,5 %), alors que 23,2 % se retrouvent parmi les « cols bleus » et 14,5 % dans les services. Une étude de Hill (2002) examine le cas des femmes âgées de 60 à 74 ans, à partir de données du *National Longitudinal Survey of Labor Market Experience* (1997). Parmi les

emplois occupés, les activités « professionnelles » qualifiées demeurent les plus répandues : elles sont le fait de deux cinquièmes des 37 % de femmes de 65-69 ans en emploi, et de plus du tiers des 11 % de femmes de 70 ans et plus en emploi. En ce qui concerne la relation entre niveau de scolarité, parcours et intensité des emplois, les « professionnelles » qualifiées se distinguent par la continuité de leurs activités. Une scolarité et un statut antérieur de travail élevés jouent donc un rôle déterminant de même qu'une bonne connaissance du marché du travail et la détention d'aptitudes spécifiques.

Pour ce qui est du sens du travail et du désir de travailler chez les travailleurs âgés, Ghilarducci (2001) constate que le désir de travailler après 65 ans semble très inégalement réparti parmi la population : il est « *concentré dans quelques groupes sélects* ». Selon l'*Employee Benefit Research Institute* (1995) cité par Ghilarducci (2001), ce sont les « professionnels » qualifiés bien rémunérés qui peuvent désirer travailler plus longtemps. Ceux qui ont connu une expérience de travail satisfaisante reviennent en emploi ou s'y maintiennent par choix (Han, Moen, 1999 ; Hayward, Hardy, Liu, 1994). Haider et Loughran (2001) confirment que plus on est riche, plus on maintient sa participation au marché du travail.

Il y a donc clairement une dynamique de l'emploi « post-carrière » spécifique aux « compétitifs », qui connaissent des conditions d'emploi et de revenu satisfaisantes, qui détiennent des compétences recherchées et qui sont en mesure de participer à des réseaux de relations gratifiants. Ainsi, l'accès à des activités stimulantes et porteuses de défis est-il le privilège d'une faible minorité qui est en mesure de voir prolongées les conditions déjà favorables de son emploi d'origine. Kim et Feldman (2000) et Feldman et Kim (2000) ont traité des expériences d'un groupe particulier de retraités californiens, les professeurs d'université. Leurs deux articles complémentaires (fondés sur 400 entretiens qualitatifs) révèlent comment le départ à la retraite peut prendre plusieurs formes. Si 36 % des répondants n'ont pas continué à travailler, 11 % ont choisi le travail temporaire, 37 % le temps partiel stable, 17 % l'emploi à temps plein et surtout, au chapitre de l'expérience du travail « post-carrière », la satisfaction est remarquable : « plus l'emploi "post-carrière" se prolonge, plus grande est la satisfaction ». En bref, les aspects positifs incluent le désir d'assurer une continuité dans l'activité et dans l'organisation de la vie quotidienne, d'exercer des responsabilités, de participer aux décisions.

Savinshinsky (2000) rapporte également que le travail des retraités est tout simplement celui de gens aux « extrêmes » dans le domaine des revenus. C'est pourquoi les personnes aisées, qui tirent plaisir et satisfaction de leur travail, choisissent de continuer à travailler après l'âge



de la retraite, pour des raisons « non économiques ». Ce constat amène l'auteur à insister sur le fait que d'autres facteurs que les revenus doivent être pris en compte pour comprendre la dynamique de l'emploi « post-carrière », même s'ils sont beaucoup moins étudiés, probablement en raison de la difficulté même de les repérer et de les définir. Mais ils existent sans doute car toute décision est subjective et doit être analysée comme la résultante d'une série de facteurs que l'individu pondère selon des critères et des hiérarchies qui lui sont propres, quelle que soit sa condition économique. Dans cette perspective, Haider et Loughran (2001) notent que les revenus du travail « post-carrière » des individus interrogés dans le cadre du *Current Population Survey (CPS-MS)*, du *Health and Retirement Study (HRS)* et de *l'Asset and Health Dynamics Among the Older Old (AHEAD)* (vagues de 1995 et 1998), même ceux gagnés par les mieux nantis et les professionnels, ne sont pas considérables¹⁸. Ces personnes sont prêtes à accepter ce fait car leurs activités leur plaisent et présentent de précieux avantages, dont la flexibilité. Cette appréciation positive de leur activité constitue de fait la motivation principale de la poursuite de leur activité. Pour les auteurs, « les préoccupations non pécuniaires jouent un rôle très important dans la décision des travailleurs âgés de retourner au travail, mais nous n'avons jusqu'ici aucune indication précise quant à l'importance et au rôle de ces facteurs. Nous pensons que les politiques qui influencent le retour au travail d'un strict point de vue monétaire auront moins d'impact que celles qui viseraient à agir sur des facteurs non monétaires ». À son tour, Hill (2004) insiste sur l'importance des facteurs non économiques dans la participation des femmes au marché du travail.

Au plan du sens et de l'attachement au travail, on note que ceux-ci dépendent directement de l'autonomie et de la capacité de contrôle et d'initiative dont peut disposer le travailleur dans l'exercice de ses fonctions. Dans ce sens, selon Singh et Verma (2001), il apparaît que la décision de retour au travail est directement fonction d'un « attachement » au travail. L'étude de ces auteurs souligne qu'une relation étroite et statistiquement significative existe entre le retour à l'emploi à plein temps et l'« attachement » à l'emploi. Ainsi, ce sont les travailleurs faisant preuve du plus grand « attachement », et en particulier les cadres plus que les « cols blancs » ou les « cols bleus », qui retrouvent majoritairement des emplois à plein temps. C'est également une des conclusions de l'étude de Hill (2004) relative aux travailleuses âgées.

¹⁸ Au sujet des revenus du travail, le rapport du USGAO (2001) indique que les personnes de 65 à 74 ans gagnaient, en 1989, 10431 \$ par an et en 1999, 12422 \$ en moyenne.

Les « protégés », catégorie différente

Les « protégés » constituent une catégorie différente de celle des « compétitifs », dont ils se rapprochent toutefois par leur niveau élevé de scolarité, en ce qu'ils ne sont pas exposés aux « pressions et à la compétition du marché » comme on l'a dit antérieurement, et en ce que leurs comportements face à la retraite et au retour à l'emploi après la retraite semblent différer profondément de ceux des « compétitifs ». Le cas des « protégés » est particulièrement intéressant par le fait qu'il concerne la main-d'œuvre qualifiée qui se retrouve dans le secteur public et dans certaines grandes entreprises dotées de bons régimes de protection sociale. Les recherches, et donc les informations disponibles, sont toutefois beaucoup moins nombreuses et détaillées pour cet ensemble d'individus. Nous pensons malgré tout que les spécificités de cet ensemble sont telles qu'elles justifient de le construire de manière indépendante de celui des « compétitifs ».

Au plan de la scolarité, les « protégés » sont hautement qualifiés, mais leur protection produit chez eux un rapport au travail « post-carrière » différent de celui des « compétitifs » : une fois l'accès à la retraite possible, ils se retirent et ne reviennent pas en emploi, ou alors dans des formes marginales, dans des secteurs différents de celui de leur carrière principale, et probablement davantage marqués par une quête de sens que par une quête de rémunération supplémentaire (Hayward, Hardy, Liu, 1994). Han et Moen (1999) constatent, à leur tour, que les gens à carrière continue ont tendance à ne pas retourner en emploi, probablement parce qu'ils n'en ont pas besoin ou qu'ils anticipent le risque pour eux d'être confrontés à des règles du marché qui leur seraient très défavorables. Pour Mutchler, Burr, Pienta et Massagli (1997), la possibilité de bénéficier d'une bonne pension d'entreprise est directement associée à une forte probabilité de sortie définitive.

■ Conclusion

Les travaux de recherche américains, consacrés au phénomène des emplois « post-carrière », mettent en évidence le nombre croissant de personnes possédant un statut à la fois de retraité et d'actif sur le marché du travail, sachant que ce double statut se décline en une variété de modalités. Les frontières de plus en plus floues entre travail et retraite témoignent d'une diversité croissante des parcours professionnels individuels. Le phénomène est statistiquement important puisqu'il touche, à des degrés divers, plus de 18 millions de travailleurs et travailleuses âgés de plus de 55 ans, et plus de 4 millions âgés de plus de 65 ans. Il est en outre appelé à connaître une croissance rapide.



Les facteurs structurels et institutionnels qui contribuent à expliquer l'essor de ces emplois relèvent à la fois d'une culture individualiste du travail extrêmement contraignante, si on la compare à celle qui prévaut dans la plupart des pays industrialisés dotés de régimes de protection sociale développés, d'un encadrement juridique du travail très souple et permissif, d'une faible obligation faite aux entreprises d'assurer des régimes de retraite à leurs employés, de l'absence d'un système public universel de soins de santé, d'une obligation croissante faite aux travailleurs d'assumer eux-mêmes les risques associés à la gestion de leur plan individuel de pension et de modifications apportées à la *Social Security* qui vont contribuer à en réduire progressivement les conditions d'octroi et le montant des prestations.

Les principaux résultats des recherches mettent en évidence une forte différenciation sociale des itinéraires d'emploi « post-carrière ». Nous les avons regroupés en trois ensembles de travailleurs : les « précaires », les « compétitifs » et les « protégés », eux-mêmes traversés par des dynamiques de genre, d'ethnicité et de « race » spécifiques. Pour chacun de ces ensembles, les facteurs de ressources financières, de scolarité et de type de carrière professionnelle dessinent des rapports à l'emploi « post-carrière » très distincts.

Pour les premiers, très majoritaires, il s'agit d'un retour à l'emploi « obligé », dans des conditions encore plus défavorables que celles que les travailleurs concernés ont connues durant leur vie active.

Pour les seconds, les avantages matériels et symboliques qu'ils ont connus durant leur carrière tendent à se cumuler, ce qui les amène à trouver dans leur emploi « post-carrière » non seulement des revenus importants, mais beaucoup de sens et de satisfaction. Pour les derniers, les conditions de travail particulièrement favorables au plan de la protection sociale, dont ils ont pu bénéficier et dont ils vont pouvoir continuer à bénéficier une fois arrivés au terme de leur carrière, tendent à les écarter de l'emploi « post-carrière », malgré le haut niveau de scolarité et de compétences généralement considéré comme un gage de retour à l'emploi, une fois la carrière achevée.

Enfin, nous l'avons souligné d'entrée de jeu, un constat s'impose : celui d'un sérieux manque de connaissances fines relatives aux itinéraires « post-carrière » des travailleurs de plus de 65 ans, au moment même où l'on promeut de plus en plus le travail tardif comme solution aux problèmes de financement des retraites. Les chercheurs se sont surtout préoccupés de la « sortie anticipée » depuis les années quatre-vingt et se

sont peu penchés sur la sortie tardive. Les débats publics entourant le report de l'âge normal de la retraite, au cours des années quatre-vingt-dix, font dire à Rix (1999) qu'on sait encore peu de choses sur les impacts d'un tel report. La rhétorique montante du maintien ou du retour au travail des plus âgés qui semble se développer à l'échelle internationale (Biggs, 2001) devrait être confrontée à ce constat de Martin et Stroh (2003) : « *Nos connaissances sont beaucoup plus limitées qu'on ne l'imagine pour ce qui a trait aux conditions d'une extension de la vie de travail. Nous sommes encore très mal préparés à faire face aux événements que nous sommes pourtant censés anticiper depuis des années.* »



■ Bibliographie

AMERICAN ASSOCIATION OF RETIRED PERSONS, december 2002, *The Impact of Stock Market Decline on 50-70 Year Old Investors*, Washington DC, AARP, 24 p. <http://research.aarp.org/econ/market-decline.pdf>

AMERICAN ASSOCIATION OF RETIRED PERSONS, 1998, *Factors Influencing Retirement: Their Implications for Raising Retirement Age*, Washington DC, AARP, The Public Policy Institute.

ANZICK M.A., WEAVER D.A., 2000, "The Impact of Repealing the Retirement Earnings Test on Rates of Poverty", *Social Security Bulletin*, 63(2), p. 3-11.

BARBIER J.-C., GAUTIÉ J., (dir.), 1998, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Paris, Puf, p. 197-218.

BARTH M.C., MCNAUGHT W., RIZZI P., 1995, "Older Americans as Workers", in Bass S.A. (eds), *Older and Active: How Americans Over 55 are Contributing to Society*, New Haven and London, Yale University Press, p. 35-70.

BASS S.A., QUINN J.F., BURKHAUSER R.V., 1995, "Toward Pro-work Policies and Programs for Older Americans", in Bass S.A. (eds), *Older and Active: How Americans Over 55 are Contributing to Society*, New Haven and London, Yale University Press, p. 263-294.

BESL J.R., KALE B.D., 1996, "Older Workers in the 21st Century: Active and Educated, a Case Study", *Monthly Labor Review*, 119(6), p. 18-28.

BIGGS S., 2001, "Toward Critical Narrativity. Stories of Aging in Contemporary Social Policy", *Journal of Aging Studies*, 15, p. 303-316.

BOSWORTH B., BURTLESS G., 2002, *Economic and Distributional Effects of the Proposals of President Bush's Social Security Commission*, Washington DC, The Brookings Institution.

BOVBERG B., 1998, *Social Security Reform: Raising Retirement Ages Improves Program Solvency but May Cause Hardship for Some*, Senate Special Committee on Aging, United States General Accounting Office.

BUDETTI P.B., BURKHAUSER V., GREGORY J.M., HUNT A.H. (eds), 2001, *Ensuring Health and Income Security for an Aging Workforce*, Kalamazoon, MI, WE Upjohn Institute for Employment Research.

BRUCE D., HOLTZ-EAKIN D., QUINN J.F., 2000, *Self-employment and Labor Market Transitions at Older Ages*, Chestnut Hill, MA, Center for Retirement Research at Boston College.

BURKHAUSER R.V., QUINN J.F., 1997, *Implementing Pro-work Policies for Older Americans in the Twenty-first Century*, Paper Prepared for the United States Senate Subcommittee on Aging Forum on Older Workers.

BURTLESS G., QUINN J.F., 2002, "Is Working Longer the Answer for an Aging Workforce?", *An Issue in Brief*, Center for Retirement Research at Boston College (11).

BURTLESS G., QUINN J.F., 2001, "Retirement Trends and Policies to Encourage Work Among Older Americans", in Budetti P.P. et al. (eds), *Ensuring Health and Income Security for an Aging Workforce*, Washington DC, WE Upjohn Institute for Employment Research, p. 375-415.

CALASANTI T.M., 2002, "Work and Retirement in the 21st Century: Integrating Issues of Diversity and Globalization", *Ageing International*, 27(3), p. 3-20.

CALASANTI T.M., BONANNO A., 1992, "Working Over-time: Economic Restructuring and Retirement of a Class", *Sociological Quarterly*, 33(1), p. 135-152.

CALASANTI T.M., SLEVIN K.F., 2001, *Gender, Social Inequalities, and Aging*, Walnut Creek, CA, AltaMira Press.

CHOI N.G., 2002, "Self-defined Retirement Status and Engagement in Paid Work Among Older Working-age Women: Comparison Between Childless Women and Mothers", *Sociological Inquiry*, 72(1), p. 43-71.

CHOI N.G., 2001, "Relationship Between Life Satisfaction and Postretirement Employment Among Older Women", *International Journal of Aging and Human Development*, 52(1), p. 45-70.

CHOI N.G., 2000a, "Determinants of Engagement in Paid Work following Social Security Benefit Receipt among Older Women", *Journal of Women and Aging*, 12(3-4), p. 133-154.

CHOI N.G., 2000b, "Potential Consequences of Raising the Social Security Eligibility Age on Low-income Older Workers", *Journal of Aging and Social Policy*, 11(4), p. 15-39.

CHOI N.G., 1994a, "Changes in Labor Force Participation Activities and Income of the Elderly Before and After Retirement: A Longitudinal Analysis", *Journal of Sociology and Social Welfare*, 21(2), p. 5-26.

CHOI N.G., 1994b, "Racial Differences in Timing and Factors Associated with Retirement", *Journal of Sociology and Social Welfare*, 21(3), p. 31-52.



CLARK R.L., QUINN J.F., 2002, "Patterns of Work and Retirement for a New Century", *Generations* (Summer), p. 17-24.

COMMITTEE FOR ECONOMIC DEVELOPMENT, RESEARCH AND POLICY COMMITTEE, 1999, *New Opportunities for Older Workers*, New York, The Authors.

COX H., PARKS T., HAMMONDS A., SEKHON G., 2001, "Work Retirement Choices and Lifestyle Patterns of Older Americans", *Journal of Applied Sociology*, 18(1), p. 131-149.

DIAMOND P.A., ORSZAG P.R., 2002, *Reducing Benefits and Subsidizing Individual Accounts. An Analysis of the Plans Proposed by the President's Commission to Strengthen Social Security*, Washington DC, Center for Budget Policy Priorities and the Century Foundation.

DOERINGER P.B., 1990, "Economic Security, Labor Market Flexibility and Bridges to Retirement", in Doeringer P.B. (eds), *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market*, Ithaca, NY, Cornell University ILR Press, p. 3-22.

DOERINGER P.B., TERKLA D.G., 1990, "Business Necessity, Bridge Jobs, and the Nonbureaucratic Firm", in Doeringer P.B. (eds), *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market*, Ithaca, NY, Cornell University ILR Press, p. 146-168.

DOHM A., July 2000, "Gauging the Labor Force Effects of Retiring Baby-boomers", *Monthly Labor Review*, p. 17-25.

EMPLOYEE BENEFIT RESEARCH INSTITUTE (EBRI), January 2003, "Retirement Annuity and Employment-based Pension Income", *Notes*.

EBRI, December 2003a, "Sources of Health Insurance and Characteristics of the Uninsured, Analysis of the March 2003 CPS" *Issue Brief*, n° 264.

EBRI, April 2003b, "Will Today's Workers Retire With Adequate Income?", *Notes*.

EBRI, July 2003c, "Individual Account Retirement Plans: An Analysis of the 2001 Survey of Consumer Finances" *Issue Brief*, n° 259.

EBRI, October 2003d, "Findings From the 2003 Health Confidence Survey", *Notes*.

EBRI, October 2003e, "Employment-Based retirement and Pension Plan Participation: Declining Levels and Geographic Differences", *Issue Brief*, n° 262.

EBRI, 2003f, "Income of the Elderly Population: 2001", *Notes*.

EKERDT D.J., HACKNEY J., KOSLOSKI K., DEVINEY S., 2000, "Eddies in the Stream: The Prevalence of Uncertain Plans for Retirement", *Journal of Gerontology*, Series B, 56B(3), S162-S170.

ELDER G.H., PAVALKO E.K., 1993, "Work Careers in Men's Later Years: Transitions, Trajectories and Historical Change", *Journal of Gerontology*, Series B, 48B(4), S180-S191.

ESCHTRUTH A.D., GEMUS J., September 2002, "Are Older Workers Responding to the Bear Market?", *Just the Facts on Retirement Issues*, Center for Retirement Research at Boston College, (5).

ESTES C.L., MAHAKIAN J.L., 2001, "The Political Economy of Productive Aging", in Morrow-Howell N., Hinterlong J., Sherraden M. (eds), *Productive Aging. Concepts and Challenges*, Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press, p. 197-213.

EVEN W.E., MACPHERSON D.A., 2000, "The Changing Distribution of Pension Coverage", *Industrial Relations*, 39(2), p. 199-227.

FAUX J., 2002, "Who Gets to Retire? A Republican Pension Plan Could Mean Seniors Will Spend their Golden Years Working Under the Golden Arches", *The American Prospect*, 13, 11.

FELDMAN D.C., KIM S., 2000, "Bridge Employment During Retirement: A Field Study of Individual and Organizational Experiences with Post-retirement Employment", *Human Resource Planning*, 23(1), p. 14-25.

FLIPPEN C., 2000, "Pathways to Retirement: Patterns of Labor Force Participation and Labor Market Exit Among Pre-retirement Population by Race, Hispanic Origin and Sex", *Journal of Gerontology*, Series B, 55B(1), S14-S27.

FULLERTON H.N. jr, TOSSI M., November 2001, "Labor Force Projections to 2010: Steady Growth and Changing Composition", *Monthly Labor Review*, p. 21-38.

GHILARDUCCI T., 2001, "Commentary", in Budetti P.B. et al. (eds), *Ensuring Health and Income Security for an Aging Workforce*, Kalamazoo, MI, WE Upjohn Institute for Employment Research, p. 439-447.

GHILARDUCCI T., 2000, "The Political Economy of Social Security Reform in the US", in Baiman R., Boushey H., Saunders D. (eds), *Political Economy and Contemporary Capitalism: Radical Perspectives on Economic Theory and Policy*, Armonk New York, p. 321-330.



GHILARDUCCI T., October 1999, "Private Pensions in America: Where Are We 25 Years After ERISA?", in *Making Retirement Work* Project, University of Notre Dame, 15 p.

GRUBER J., 2000, *Does the Social Security Earnings Test Affect Labor Supply and Benefits Receipt?*, CRR WP 2000-07, Chestnut Hill, MA, Center for Retirement Research at Boston College.

GUSTMAN A.L., STEINMEIER T.L., 2000, *Retirement Outcomes in the Health and Retirement Survey*, Working Paper 7588, Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research.

GUSTMAN A.L., STEINMEIER T.L., 1991, "Changing the Social Security Rules for Work after 65", *Industrial and Labor Relations Review*, 44(4), p. 733-745.

HAIDER S., LOUGHRAN D., 2001, *Elderly Labor Supply: Work or Play?*, Chestnut Hill, MA, Center for Retirement Research at Boston College.

HAN S.K., MOEN P., 1999, "Clocking out: Temporal Patterning of Retirement", *American Journal of Sociology*, 105(1), p. 191-236.

HARDY M.A., 2002, "The Transformation of Retirement in Twentieth-century America: From discontent to satisfaction", *Generations* (Summer), p. 9-16.

HARDY M.A., 1991, "Employment after Retirement. Who gets back in?", *Research on Aging*, 13(3), p. 267-288.

HARDY M.A., KRUSE K.S., 1998, "Realigning Retirement Income: The Politics of Growth", *Generations*, 22(1), p. 22-28.

HAYWARD M.D., FRIEDMAN S., CHEN H., 1998, "Career Trajectories and Older Men's Retirement", *Journal of Gerontology, Series B*, 53B(2), S91-S103.

HAYWARD M.D., HARDY M.A., LIU M.C., 1994, "Work after Retirement: The Experiences of Older Men in the United States", *Social Science Research*, 23, p. 82-107.

HAYWARD M.D., GRADY W.R., 1990, "Work and Retirement Among a Cohort of Older Men in the United States", *Demography*, 27, p. 337-356.

HENRETTA J.C., 2000, "The Future of Age Integration in Employment", *The Gerontologist*, 40(3), p. 286-292.

HENRETTA J.C., 1997, "Changing Perspectives on Retirement", *Journal of Gerontology, Series B*, 52B(1), S1-S3.

HENRETTA J.C., 1992, "Uniformity and Diversity: Life Course Institutionalization and Late-life Exit", *The Sociological Quarterly*, 33(2), p. 265-279.

HENRETTA J.C., CHAN C.G., O'RAND A.M., 1992, "Retirement Reason Versus Retirement Process: Examining the Reasons for Retirement Typology", *Journal of Gerontology*, Series B, 47B(1), S1-S7.

HERZ D.E., 1995, "Work after Retirement: An Increasing Trend Among Men", *Monthly Labor Review*, 118(4), p. 13-20.

HILL E.T., 2004, « La participation des femmes âgées à la main-d'œuvre active », *Retraite et société*, n° 42, La Documentation française, p. 88-108.

HILL E.T., September 2002, "The Labor Force Participation of Older Women: Retired? Working? Both?", *Monthly Labor Review*, p. 39-48.

HOADLEY J., 2003, *How States are Responding to the Challenge of Financing Health Care for Retirees*, Washington DC, Kaiser Family.

JOHNSON R.W., 2003, *Changing the Age of Medicare Eligibility: Implications for Older Adults, Employers, and the Government*, Washington The Urban Institute.

JOHNSON R.W., 2002, *Medicare, Retirement Costs and Labor Supply at Older Ages*, Chestnut Hill, MA, Center for Retirement Research at Boston College.

KADLEC D., 2002, "Everyone, Back in the Labor Pool: Eroding Pension Benefits, Longer Life-spans and a Major Meltdown in Stocks Add up to this: Most of us Will Have to Work Well into our 70s", (Business section: Will we ever retire?), *Time*, 29(160), 5.

KAISER COMMISSION ON MEDICAID AND THE UNINSURED, 2004, "Dual Eligibles: Medicaid's Role for Low-income Medicare Beneficiaries", *Medicaid Facts*, p. 132.

KAISER COMMISSION ON MEDICAID AND THE UNINSURED, 2002, *Health Insurance Coverage in America. 2000 Data Update*, Washington, The Henry Kaiser Family Foundation.

KAISER FAMILY FOUNDATION, 2003, *Employer Health Benefits 2003 Annual Survey*, Washington DC.

KIERAN P., 2001, « Retraite anticipée : tendances », *L'emploi et le revenu en perspective*, Hiver, Statistique Canada, catalogue 75-011-XPF.

KIM S., FELDMAN D.C., 2000, "Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and its Consequences for Quality of Life in Retirement", *Academy of Management Journal*, 43(6), p. 1195-1210.

KINGFISHER C., 2001, "Neoliberalism I. Discourses of Personhood and Welfare Reform", in Kingfisher C. (eds), *Western Welfare in Decline. Globalization and Women's Poverty*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press, p. 13-31.



KOGAN R., GREENSTEIN R., ORSZAG P., 2001, *Social Security and the Tax Cut. The 75th year Cost of the Tax Cut is More than Twice as Large as the Long-term Deficit in Social Security*, Washington, Center for Budget Policy Priorities.

MARTIN M.H., STROH L.K., 2003, "Extending Work Lives: Are Current Approaches tools or Talismans?" in Adams G.A., Beehr T.A. (eds), *Retirement. Reasons, Processes and Results*, New York, Springer Publishing Company, p. 115-135.

MCDONALD L., 1996, *Transitions into Retirement: a time for Retirement: Final Report*, University of Toronto, HRDC Ottawa, 166 p.

MONTENEGRO X., FISHER L., REMEZ S., 2002, *Staying Ahead of the Curve: The AARP Work and Career Study*, Washington DC, AARP.

MUNNELL A.H., 2003a, "The Case for Retaining Defined Benefit Programs", in Altman S.H., Shactman D.I. (eds), *Policies for an Aging Society*, p. 236-265.

MUNNELL A.H., 2003b, *Just the Facts on Retirement Issues*, Center for Retirement Research at Boston College, 6.

MUTCHLER J.E., BURR J.A., PIENTA A.M., MASSAGLI M.P., 1997, "Pathways to Labor Force Exit: Work Transitions and Work Instability", *Journal of Gerontology*, Series B, 52B(1), S4-S12.

MYLES J., 1996, "When Markets fail: Social Welfare in Canada and the United States", in Epsing-Andersen G. (eds), *Welfare States in Transition. National Adaptations in Global Economies*, London, Sage and United Nations Research Institute for Social Development, p. 116-140.

MYLES J., PIERSON P., 2001, "The Comparative Political Economy of Pension Reform", in Pierson P. (eds), *The New Politics of the Welfare State*, Oxford University Press, p. 305-333.

NATIONAL INSTITUTE OF AGING, 1993, *Older Workers: Retirement Trends, A Survey*, NIA, Washington DC.

NEWMAN K.S., 1999, *No Shame in my Game: The Working Poor in the Inner City*, New York, Knopf and the Russell Sage Foundation.

O'RAND A.M., HENRETTA J.C. (eds), 1999, *Age and Inequality: Diverse Pathways through Later Life*, Boulder, CO, Westview.

PAGE B.I., 2000, "Is Social Security Reform Ready for the American public?", in Burke S., Kingson E., Reinhardt U. (eds), *Social Security and Medicare. Individual vs. Collective Risk and Responsibility*, Washington DC, National Academy of Social Insurance, p. 183-207.

PARNES H.S., SOMMER D.G., 1994, "Shunning Retirement: Work Experience of Men in their Seventies and Eighties", *Journal of Gerontology*, Series B, 49B(3), S117-S124.

PENNER R.G., PERUN P., STEUERLE E., 2003, "Letting Older Workers Work", *Brief Series*, (16), p. 1-5.

PENNER R.G., PERUN P., STEUERLE E., 2002, *Legal and Institutional Impediments to Partial Retirement and Part-Time Work by Older Workers*, Washington DC, The Urban Institute.

PIENTA A.M., HAYWARD M.D., 2002, "Who Expects to Continue Working after Age 62? The Retirement Plans of Couples", *The Journals of Gerontology*, Series B, 57B(4), S199(110).

PURCELL P.J., October 2000, "Older Workers: Employment and Retirement Trends", *Monthly Labor Review*, p. 19-30.

QUADAGNO J., 1996, "Social Security and the Myth of the Entitlement 'Crisis'", *The Gerontologist*, 36(3), p. 391-399.

QUADAGNO J., MACPHERSON D., KEENE J.R., PARHAM L., 2001, "Downsizing and the Life-course Consequences of Job Loss: The Effect of Age and Gender on Employment and Income Security", in Marshall V.W., Heinz W.R., Kruger H., Anil V. (eds), *Restructuring Work and the Life Course*, University of Toronto Press, p. 303-318.

QUADAGNO J., REID J., 1997, *The Political Economy Perspective in Aging*, Tallahassee, FL, The State University of Florida, Pepper Institute on Aging and Public Policy, Working Paper, PI-97-46.

QUINN J.F., 2000, *Retirement Trends and Patterns in the 1990s: The End of an Era?*, Boston College.

QUINN J.F., February 1999, "Retirement Patterns and Bridge Jobs", *Brief*, Employee Benefit Research Institute.

QUINN J.F., 1998, "Employment and the Elderly", *The Gerontologist*, 38, p. 254-259.

QUINN J.F., 1996, *The Role of Bridge jobs in the Retirement Patterns of Older Americans in the 1990s*, Paper presented at the Annual Conference of the International Association for Research in Income and Wealth, Lillehammer, Norway, p. 16-23.

QUINN J.F., 1995, *The Roles of Part-time Work and Self-employment in the Retirement Transition: A Preliminary View from the HRS*, Paper presented at the HRS Workshop, Ann Arbor, p. 25-27.

QUINN J.F., BURKHAUSER R.V., 1994, "Public Policy and the Plans and Preferences of Older Americans", *Journal of Aging and Social Policy*, 6(3), p. 5-20.



QUINN J.F., BURKHAUSER R.V., MYERS D.A., 1990, *Passing the Torch: The Influence of Economic Incentives on Work and Retirement*, Kalamazoo, MI, WE Upjohn Institute for Employment Research.

QUINN J.F., KOZY M., 1996, "The Role of Bridge Jobs in the Retirement Transition. Gender, Race and Ethnicity", *The Gerontologist*, 36(3), p. 363-372.

REICH R., 1991, *The Work of Nations*, New York, Random House, 336 p.

RIX S.E., 2001, "Restructuring Work in an Aging America: What Role for Public Policy", in Marshall V.W., Heinz W.R., Kruger H., Verma A., (eds), *Restructuring Work and the Life Course*, University of Toronto Press, p. 375-396.

RIX S.E., 1999, *Social Security Reform: Rethinking Retirement Age Policy. A Look at Raising Social Security's Retirement Age*, Washington, AARP, The Public Policy Institute.

ROWE G., NGUYEN H., 2002, « Les travailleurs plus âgés et le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 3, n° 12, Statistique Canada, 75-001-XIF.

RUHM C.J., 1990, "Bridge Jobs and Partial Retirement", *Journal of Labour Economics*, 8, p. 482-501.

SAVINSHINSKY J.S., 2000, *Breaking the Watch. The Meanings of Retirement in America*, Cornell University Press, Ithaca and London.

SCHULTZ K.S., 2003, "Bridge Employment: Work after Retirement", in Adams G.A., Beehr T.A., (eds), *Retirement. Reasons, Processes, and Results*, New York, Springer Publishing Company, p. 214-241.

SINGH G., VERMA A., 2001, "Is There Life after Career Employment? Labour-market Experience of Early Retirees", in Marshall V.W., Heinz W.R., Kruger H., Anil V. (eds), *Restructuring Work and the Life Course*, University of Toronto Press, p. 288-302.

STEWART M.J.S., 2000, *Women's Reverse Retirement*, Unpublished PhD Thesis, University of Toronto.

STUART B., SINGHAL P.K., FAHLMAN C., DOSHI J., BRIESACHER B., July 2003, "Employer-sponsored Health Insurance and Prescription Drug Coverage for New Retirees: Dramatic Decline in Five Years", *Health Affairs*, 6 p.

SZINOVACZ M.E., 1999, "The Retiree Identity: Gender and Race Differences", *Journal of Gerontology*, Series B, 54B(4), S207-S218.

SZINOVACZ M.E., DEVINEY S., DAVEY A., 2001, "Influences of Family Obligations and Relationships on Retirement: Variations by Gender, Race, and Marital Status", *Journal of Gerontology*, Series B, 56B(1), S20-S27.

THE URBAN INSTITUTE, 2002, *Letting Older Workers Work: Rethinking Retirement Policies*, Washington DC, The Urban Institute.

UNITED STATES GENERAL ACCOUNTING OFFICE, 2001, *Older Workers. Demographic Trends Pose Challenges for Employers and Workers*, GAO-02-85, Washington DC, GAO, p. 11.

UNITED STATES BUREAU OF LABOR, 1998, *Workers on Flexible and Shift Schedules in 1997*, p. 98-119.

UNITED STATES BUREAU OF LABOR, 1997, *Contingent and Alternative Employment Arrangements*, p. 97-422.

WECKERLE J.R., SCHULTZ K.S., 1999, "Influences on the Bridge Employment Decision Among Older USA Workers", *Journal of Occupational and Organizational Health*, 72(3).

WILLIAMSON J.B., MCNAMARA T.K., 2001, *Why Some Workers Remain in the Labor Force Beyond the Typical Age of Retirement*, CRR WP 2001-09, Chestnut Hill, MA, Center for Retirement Research at Boston College.