

**57<sup>ème</sup> congrès des Relations industrielles de l'Université Laval****Conférencière : Martine D'Amours, sociologue, INRS Urbanisation, Culture et Société  
(Martine.Damours@inrs-culture.quebec.ca)****Titre : Sortie anticipée ou maintien en emploi des travailleurs et travailleuses de 55 à 64 ans : vers le développement d'une perspective sectorielle****Date : le 29 avril 2002**

Dans le temps qui m'est imparti, je tenterai de faire essentiellement trois choses :

- d'abord, répondre à la commande initiale des organisateurs de ce congrès, qui consiste à faire le point sur le phénomène de la sortie anticipée de l'activité des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, vue comme le produit d'interactions complexes entre des pratiques d'entreprises, des politiques publiques et des stratégies individuelles;
- ensuite, développer l'idée que cette « solution » de mise à l'écart des travailleurs vieillissants ne saurait se perpétuer bien longtemps, pour des motifs d'ordre non seulement éthique, mais démographique, économique et politique;
- proposer finalement une approche renouvelée du lien entre travail et vieillissement, autour de l'idée centrale que le vieillissement au travail se construit de façon très différenciée selon les univers de travail, ou « mondes de production ». Je défendrai l'argument que la majorité des écrits scientifiques sur le sujet ont porté sur des secteurs manufacturiers en déclin et sur des trajectoires masculines d'emploi, de chômage et de retraite, alors que la signification du vieillissement est hypothétiquement différente dans les univers de services, dans « l'économie du savoir », et dans les trajectoires professionnelles plus féminines et plus précaires.

Ce faisant, je retracerai l'itinéraire de notre groupe de recherche au sein de l'INRS Urbanisation, Culture et Société (TRANSPOL, pour Transformations du travail, des âges et des politiques sociales) dont les travaux initiaux ont porté sur le chômage de longue durée et la sortie anticipée d'activité des travailleurs de 45 ans et plus (D'Amours, Deniger, Lesemann et Shragge, 1998; D'Amours et Lesemann, 1999) pour ensuite s'étendre au repositionnement des travailleurs de ces groupes d'âge dans différentes formes d'emploi et de travail (D'Amours et als., 2002), pour aboutir finalement à nos travaux actuels (en démarrage) qui portent sur la

construction du lien entre travail et vieillissement dans des entreprises de différents secteurs industriels et sur la pluriactivité après 65 ans.

### **1. L'activité des 45-65 ans sur le marché du travail : état des lieux<sup>1</sup>**

La mise hors travail des travailleurs et travailleuses de plus de 45 ans, qu'elle soit volontaire (par le biais de la retraite anticipée) ou involontaire (par le biais du chômage de longue durée assorti d'une absence de réinsertion sur le marché du travail), est devenue un phénomène de plus en plus courant au sein de l'Occident industrialisé. Si les statistiques révèlent que cette mise à l'écart a touché surtout la catégorie des 55-64 ans (les 45-54 ans demeurant en général largement actifs), il y a lieu de supposer que la détérioration de la situation sur le marché du travail commence à partir de 50 ans, mais n'apparaît dans les statistiques qu'à partir de 55.

Si la tendance à la sortie anticipée de l'activité, définie comme « toute sortie définitive du marché du travail qui intervient avant l'âge de la retraite à taux plein sans préjuger des dispositifs institutionnels utilisés pour la réalisation de cette sortie anticipée » (Guillemard, 1995: 5), est commune à plusieurs pays, les situations, les modes et l'ampleur de cette mise à l'écart sont diversifiés. Sur un continuum qui va de la France au Japon, le Canada occupe une position intermédiaire, conservant en activité 61,0% de ses hommes et 41,6% de ses femmes de 55 à 64 ans (en 2000). Au Québec, les taux d'activité sont inférieurs aux taux canadiens, de l'ordre de 56,9% pour les hommes et de 33,1% pour les femmes. C'est beaucoup plus que la France (42%) et les Pays-Bas (44,2%) et beaucoup moins que le Japon (85%), la Suède (71,3%) et les États-Unis (67,6%) (données de 1998, hommes seulement, OCDE).

**Au Canada et au Québec, la sortie anticipée de l'activité a frappé essentiellement le groupe des 55-64 ans et, à l'intérieur de ce groupe, davantage les hommes que les**

---

<sup>1</sup> Les deux premières parties de cette conférence sont largement inspirées de D'Amours, Martine, Frédéric Lesemann, Stéphane Crespo (2001). « La sortie anticipée d'activité des travailleurs de plus de 45 ans: l'impact des pratiques d'entreprises et des politiques publiques au Canada », *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, Vol 20, no 4, December, et la troisième s'appuie sur les données contenues dans Beausoleil, 1998, D'Amours et Lesemann, 1999, Crespo et Beausoleil, 1999.

**femmes.** Sur la période 1976-2000 (voir acétate annexée), le taux d'activité des hommes québécois de 45 à 54 ans a baissé légèrement (de 90,2% à 87,3%), alors que celui du groupe des 55-64 ans chutait brutalement de 75,4% à 56,9%. Pendant la même période, le taux d'activité des Québécoises de 45 à 54 ans a fait un bond spectaculaire, passant de 39,6% à 72,3%, alors que celui de leurs aînées de 55 à 64 ans connaissait une augmentation plus modeste, de 24,5% à 33,1%.

En résumé donc, on constate depuis 25 ans un fort « décrochage » du marché du travail chez les hommes de 55 à 64 ans (décrochage plus prononcé au Québec qu'au Canada, quoique dans les deux cas, cette tendance se soit stabilisée vers la fin de la dernière décennie) alors que le taux relativement faible d'activité (quoiqu'en augmentation) chez les femmes du même groupe d'âge est le produit de deux phénomènes contradictoires : la poursuite de l'entrée des femmes sur le marché du travail et la sortie anticipée de l'activité des travailleuses âgées.

Dans le meilleur des cas, cette sortie anticipée de l'activité s'est réalisée par des **programmes d'incitation à la retraite anticipée** et, dans le pire, par des pratiques de licenciement assorties de difficultés de réemploi, qui engendrent **un chômage de longue durée** pour des travailleurs dont le potentiel d'employabilité est faible. Alors que le phénomène des mises à la retraite anticipée est en croissance, bien que n'ayant jamais, comme ce fut le cas par exemple en France, été le fait de politiques systématiques, celui du chômage de longue durée, très fréquent mais moins connu, mérite qu'on s'y attarde davantage. Il s'exprime par le fait que les travailleurs âgés, protégés par leur ancienneté généralement plus élevée, sont beaucoup moins susceptibles d'être licenciés que les plus jeunes (15-44 ans) mais que lorsqu'ils le sont, ils demeurent inoccupés plus longtemps que les plus jeunes. Par ailleurs, à ancienneté égale, les plus âgés seraient davantage sujets à être licenciés de façon permanente. Finalement, une fois licenciés, la durée de la période sans emploi est plus longue pour les travailleurs âgés que pour les plus jeunes.

Ces deux types de mécanismes ne s'appliquent pas aux mêmes catégories de travailleurs âgés : l'incitation financière à quitter toucherait davantage les catégories professionnelles ou les secteurs syndiqués, alors que le licenciement assorti de non-réembauche serait davantage le

lot des cols bleus et des travailleurs les moins instruits. (Schellenberg, in Grenier, 1999: 21). Ils n'ont pas non plus la même signification pour les travailleurs concernés. Nos propres recherches, appuyées en cela par des études internationales, indiquent que l'expérience de la sortie anticipée d'activité varie considérablement selon qu'un individu a accès aux prestations qui donnent droit au statut légitime de pré-retraité ou de chômeur (deux statuts liés au travail) ou qu'il doit se replier sur les prestations et le statut illégitime lié à l'assistance sociale (statut dissocié du travail) (D'Amours et Bisson, 1998 ; Bisson et Deniger, 1999).

## 2. L'impact des pratiques d'entreprises et des politiques publiques

Cette sortie anticipée de l'anticipée est le produit de l'effet combiné de pratiques d'entreprises et de politiques publiques. Les **pratiques d'entreprises** contribuant à la mise à l'écart précoce (qui évidemment ne se sont pas appliquées de la même manière ni avec la même ampleur selon les entreprises et les secteurs industriels) sont de trois ordres : **l'incitation à la retraite anticipée** comme mécanisme de gestion des sureffectifs, **les obstacles à l'embauche** qui font qu'un sans emploi de 50 ans a beaucoup plus de mal qu'un jeune à réintégrer le marché du travail, et finalement **la non-adaptation des horaires, des conditions de travail et de la gestion de carrière** pour les plus âgés, qui est susceptible de conduire à l'exclusion ou à l'auto-exclusion des travailleurs vieillissants (Beausoleil, 1998 ; Crespo et Beausoleil, 1999)

J'insisterai surtout sur ce dernier point, moins connu. Des recherches réalisées notamment depuis le début des années '90 rapportent l'absence de l'aménagement des conditions de travail afin de prendre en compte les besoins des travailleurs vieillissants. Les entreprises semblent réticentes à réaliser de tels changements (David et Pilon, 1990), alors qu'elles seraient prêtes à procéder à des transformations majeures dans les modes de production qui ont pour conséquence en fait de mener à l'expulsion des plus âgés, particulièrement aux plus vulnérables d'entre eux (Guérin, 1994 et autres références récentes).

Par ailleurs, les évaluations des performances, les promotions et autres mouvements de carrière seraient moins accessibles aux plus âgés, de même que la formation, pourtant si

déterminante pour l'évolution des carrières. Selon la spécialiste en management Beverly Goldberg, auteur de *Age Works : What Corporate America Must Do to Survive the Graying of the WorkForce*, les employés âgés de 35 à 54 ans reçoivent en moyenne de 15 à 20 heures de formation tous les six mois, alors que les 55 ans et plus n'ont droit qu'à six heures<sup>2</sup>. Si les entreprises tendent à exclure les travailleurs âgés des initiatives de formation, ces derniers peuvent également s'auto-exclure, parce qu'ils ont « l'impression d'avoir perdu l'habitude d'apprendre, l'idée que la formation prévue va disqualifier toute une compétence acquise au fil des ans; la crainte de l'échec, de la comparaison défavorable avec les plus jeunes; l'angoisse devant la situation de travail nouvelle, où l'on n'est pas sûr de réussir aussi bien que dans le travail actuel et l'interrogation sur les avantages à tirer de tout cet effort » (Volkoff, 1996: 79-80).

Par ailleurs, et contrairement à certains pays européens où elles ont structuré le mouvement de sortie anticipée de l'activité, **les politiques publiques** canadiennes et québécoises se sont adaptées minimalement à ces diverses modalités de mise à l'écart des salariés âgés, soit **en assouplissant certains programmes** de manière à faciliter l'accès à la retraite avant 65 ans, soit **en indemnisant**, le plus souvent de manière non spécifique, **les travailleurs mis à pied à 50 ou 55 ans** et n'arrivant pas à trouver un nouvel emploi.

Parmi le premier groupe de mesures, il faut mentionner la possibilité, ouverte depuis 1984 au Québec et depuis 1987 au Canada, de retirer des prestations du RRQ/RPC à compter de 60 ans, moyennant une réduction actuarielle de 0.5% pour chaque mois de retraite anticipée; la réforme du régime d'invalidité du RPC de 1987, qui bonifiait la prestation universelle, réduisait la durée de travail donnant accès à cette pension et permettait la retraite flexible pour les 60-64 ans, ainsi que les nouvelles dispositions concernant la retraite progressive, entrées en vigueur au Québec en 1997. Il faut croire que l'impact conjugué des diverses mesures, publiques et privées, a été globalement efficace puisque l'âge moyen de la prise de retraite au Canada a baissé de presque quatre points de pourcentage entre 1976 et 1999, passant de 64,9 ans à 61 ans (61,7 ans pour les hommes et 60,1 ans pour les femmes) (Schetagne, 2001).

---

<sup>2</sup> Cité dans Nicolas Bérubé. « L'âge de l'emploi ». Magazine *Jobboom*, février-mars 2001

Parmi le second groupe de mesures, il faut considérer les programmes fédéraux du type PATA (Programme d'adaptation des travailleurs âgés, en vigueur de 1987 à 1997) qui offraient un soutien financier aux travailleurs âgés victimes de licenciements dans un contexte de restructurations industrielles. Toutefois, les principaux mécanismes de prise en charge des travailleurs vieillissants mis hors travail demeurent dans un premier temps l'assurance-chômage (devenue assurance-emploi), et la sécurité du revenu par la suite. Si ce dernier programme est considéré par certains auteurs (Firbank, 1996) comme un mécanisme institutionnel de mise à l'écart des travailleurs âgés, il n'a pas été réaménagé de manière à attribuer un statut distinct aux travailleurs âgés licenciés et en chômage chronique: il ne prévoit pas de dispositions et d'avantages particuliers pour les travailleurs de 45 à 64 dans cette situation. Il s'agit vraiment d'un mécanisme de survie, entaché de honte et d'illégitimité, auxquels se résignent ceux et celles qui ne remplissent pas ou ne remplissent plus les critères (notamment liés à l'âge, au secteur industriel, à la taille de l'entreprise, au nombre d'années cotisées, au nombre d'heures travaillées) qui donnent accès aux régimes publics de retraite et d'invalidité, aux programmes d'aide et d'adaptation pour les travailleurs âgés ou aux prestations d'assurance-chômage (Bisson et Deniger, 1999)

En bout de ligne, la combinaison des pratiques d'entreprises et des conditions d'accès aux régimes publics qui fournissent un soutien financier (différencié notamment en fonction de l'âge) créent chez les travailleurs de 45 ans et plus mis hors travail **une hiérarchie de revenus et de statuts**. En haut de l'échelle, les travailleurs dont la sortie anticipée a pu s'appuyer sur un programme public ou privé de pré-retraite, ce qui suppose d'avoir travaillé dans les secteurs le plus souvent syndiqués (fonction publique, grande entreprise) et d'avoir atteint l'âge requis. Au milieu, ceux qui ont eu droit aux mesures d'adaptation de type PATA: ce sont des gens de 55 à 64 ans, concentrés dans les moyennes et grandes entreprises et qui pouvaient cumuler ce revenu et celui d'un régime public ou privé de pensions. Finalement, au bas de l'échelle, les travailleurs âgés victimes de licenciement et ayant de faibles perspectives de réemploi sont souvent relégués au programme de dernier recours qu'est l'aide sociale, dès que leurs prestations d'assurance-emploi se terminent.

### 3. Une « solution » qui n'en est plus une, si elle l'a déjà été

En conclusion de cet article (voir note 1) rédigé en 1999 et publié en 2001, nous écrivions que contrairement à la situation qui prévaut en Europe, on assiste au Québec, et plus largement en Amérique du Nord, à une « **non-construction** » **sociale du problème du vieillissement au travail**, tant par les entreprises que par les politiques sociales. Nous voulions signifier par là que le problème du vieillissement au travail n'était pas reconnu socialement et qu'il faisait l'objet de peu d'interventions spécifiques tant de la part des entreprises que de l'État. Les seuls qui agitaient la sonnette d'alarme à ce moment étaient un certain nombre d'organismes communautaires voués à la réinsertion professionnelle des chômeurs vieillissants, notamment les Coalitions pour l'emploi des 50 ans et plus de Laval, Drummondville et Sherbrooke, et un certain nombre d'organisations syndicales. Il faut également souligner le travail de réflexion et de vigie joué par Emploi Québec, notamment le Comité aviseur sur les travailleurs de 45 ans et plus, ainsi que par Développement des Ressources humaines Canada.

La prise de conscience est certainement un peu plus avancée aujourd'hui, si on en juge par le thème de ce congrès, l'avalanche des rapports alarmistes répercutés par les médias, la préoccupation pour le sort des travailleurs vieillissants affichée par un certain nombre de Comités sectoriels de main-d'œuvre et autres instances vouées à la formation de la main-d'œuvre, la mise en place conjointe, par les gouvernements fédéral et québécois, de projets pilote pour le maintien et la réinsertion en emploi des travailleurs et travailleuses de 55 à 64 ans, etc. Depuis les récentes années, les gouvernements, certains employeurs et certains syndicats, ainsi qu'une partie de l'opinion publique, ont commencé à percevoir que la mise à l'écart professionnelle des travailleurs de 45, 50, 55 ans, n'est guère viable, non seulement pour des raisons éthiques (non discrimination sur la base de l'âge) mais également pour d'autres motifs, à la fois démographiques, économiques et politiques.

D'une part, le scénario de l'exclusion professionnelle des plus âgés est **intenable pour les finances publiques**, essentiellement en raison des coûts représentés par les régimes de protection sociale qui prennent en charge les travailleurs mis à l'écart, que ce soit sous forme de soutien à la préretraite, de retraite anticipée payée par les fonds publics, de prestations d'assurance-emploi ou d'assistance sociale. Elle est intenable surtout si on prétend indemniser convenablement tous ces jeunes préretraités (leur offrir par exemple un taux de remplacement du revenu de l'ordre de 70%). Les pays qui sont allés le plus loin dans cette voie, notamment la France et les Pays-Bas, cherchent à freiner le mouvement en fermant les dispositifs publics qui rendaient la préretraite financièrement acceptable et socialement légitime. Se pose dès lors une autre question : peut-on laisser ces travailleurs mis hors travail être indemnisés par des programmes de dernier recours, qui les maintiennent dans la pauvreté et dans le sentiment d'illégitimité, rompant le contrat social tacite qui concluait une vie de labeur par la retraite légitime ? (D'Amours et Bisson, 1998)

La tendance au relèvement de l'âge de la retraite comme scénario d'assainissement (présente dans plusieurs pays de l'OCDE, ainsi que les scénarios de réformes des régimes publics de pensions construits par cet organisme), peut être interprétée comme une preuve indirecte de l'impact négatif de la cessation anticipée d'activité sur les finances publiques. Toutefois, il faut voir qu'en l'absence d'une politique qui atteint ses objectifs d'insertion ou de rétention des travailleurs âgés, elle laisse totalement sans réponse le problème du niveau de vie de ces personnes, soit par le biais d'un salaire suffisant, soit par une combinaison de salaire et d'une prestation.

D'autre part, la mise à l'écart des plus âgés a des **effets néfastes sur les entreprises**, comme on a pu le constater dans les hôpitaux suite au départ massif des infirmières il y a quelques années. Les impacts négatifs les plus souvent cités par la littérature concernent la perte d'un personnel expérimenté et qualifié; la difficulté de transmettre les savoirs et les connaissances, ainsi que la mémoire institutionnelle et la culture d'entreprise; l'effet nuisible sur les entreprises qui veulent adopter des stratégies concurrentielles centrées sur l'innovation, qui commandent une stabilité et une mobilisation des employés; le coût des départs, assumés en partie par les entreprises et en partie par les fonds publics; la pression à la productivité sur

le personnel restant; le débalancement de la pyramide des âges, le départ des travailleurs âgés accompagné d'une absence d'embauche des jeunes faisant en sorte que la majorité des employés se retrouvent dans le même groupe d'âge, ce qui posera problème quand ceux-ci atteindront à leur tour l'âge de la retraite (Beausoleil, 1998 ; Crespo et Beausoleil, 1999).

Enfin, ce scénario sera de moins en moins praticable **à cause du vieillissement de la population et donc de la main-d'œuvre**. Dans une étude préparée pour le Conseil canadien de développement social et la Columbia Foundation, Schetagne (2001) documente l'impact sur le vieillissement de la main-d'œuvre du phénomène de l'avancée en âge des baby-boomers : « Selon un modèle développé par Denton et al. (2000), la population active de 45 ans et plus augmentera considérablement au cours de la prochaine décennie. En 1996, un Canadien sur cinq actif sur le marché du travail avait de 45 à 54 ans et un Canadien actif sur douze avait de 55 à 64 ans. Ces proportions devraient augmenter jusqu'à un Canadien actif sur quatre de 45 à 54 ans et à un Canadien actif sur sept de 55 à 64 ans d'ici 2021, pour ensuite redescendre avec le départ des Baby-boomers à la retraite. »

En un mot comme en mille, on devra donc considérer les conditions du maintien en emploi de cette main-d'œuvre « vieillissante », dont l'espérance de vie en bonne santé augmente, et peut-être sortir enfin des cartons ces pratiques susceptibles de favoriser le maintien en emploi de la main-d'œuvre vieillissante et d'améliorer les conditions de la main-d'œuvre tout court. Ces « good practices », qui sont de plus en plus connues quoique peu appliquées (Bellemare, Poulin-Simon et Tremblay, 1995), se répartissent le plus souvent en trois catégories:

- transformation des emplois: aménagement des conditions de travail (postes doux, mesures ergonomiques, adaptation des postes, assignation à un rôle de tuteur), aménagement du temps de travail (temps partiel, horaires flexibles, partage du travail, désengagement progressif) ;
- gestion des carrières: accès aux évaluations de performance, mobilité verticale et latérale, élargissement des tâches et développement de la polyvalence, gestion à long terme des emplois et planification des carrières ;

-formation des travailleurs âgés, approche individualisée, qui reconnaît les acquis non sanctionnés par un diplôme, pratiques de formation adaptées, formation tout au long de la carrière (Fondation européenne, 1997 a et b, 1999).

#### **4. Des significations diversifiées du vieillissement dans un univers où tout bouge**

Plus globalement, dans la dernière partie de cette conférence, je voudrais développer l'idée que c'est la représentation même du vieillissement, y compris celle des scientifiques, qui doit se modifier dans un univers où tout bouge. J'insisterai ici sur trois points :

**-La main-d'œuvre vieillissante ne sera plus celle qu'elle était au moment où ont été menées les recherches fondatrices** (notamment Kohli, Rein, Guillemard et Van Gusteren, 1991) **sur le lien entre travail et vieillissement**. Elle sera plus scolarisée et plus féminine ; elle aura vécu, plus que les générations précédentes, une présence continue sur le marché du travail, en cumulant travail rémunéré et charge familiale. Par contre, elle aura connu des parcours professionnels plus précaires que la carrière ou l'emploi à vie des « Trente Glorieuses » ; elle aura moins pu cumuler les fonds de retraite qui permettent à une partie (mais une partie seulement) de la génération actuelle de se retirer avec un revenu de remplacement satisfaisant.

**-Le travail correspond de moins en moins au modèle monolithique d'organisation du travail industriel qui dominait dans l'Après-Guerre**. Pour le résumer très grossièrement, disons que le travail servait surtout à produire des biens matériels, qu'il était le fait de grandes entreprises, qui l'organisaient sur un modèle hiérarchique selon des postes et des horaires de travail bien définis.

Or le travail se diversifie. Il est de moins en moins une production matérielle et de plus en plus une construction et un échange d'informations et de savoirs. Son contenu est donc de moins en moins physique et laisse une plus large place aux activités immatérielles (idées, images, symboles) et relationnelles. Il y a de moins en moins de postes où toutes les tâches sont définies dans les moindres détails et de plus de plus de situations où ce qui compte c'est

le mandat à accomplir, le résultat à atteindre. Il n'exige plus seulement des qualifications mais aussi des compétences, comme la capacité de travailler en équipe, de découvrir les défauts possibles, etc. Tout cela induit une individualisation du travail, de la gestion des ressources humaines, parfois aussi de la rémunération, des horaires, etc.

Finalement, le travail se flexibilise ; la part des emplois réguliers à temps plein diminue, alors qu'on assiste à la multiplication des formes de travail atypiques (travail salarié à temps partiel, temporaire, sur appel, travail indépendant etc.). Ces formes atypiques sont supportées de manière disproportionnée par les plus jeunes (15-24 ans) et par les plus âgés. Concernant cette dernière catégorie, le seuil critique s'établit à 55 ans, un pattern qui rappelle celui du chômage de longue durée et de la sortie définitive de l'activité (D'Amours et als ; 2002). Si ces formes de travail atypique ne signifient pas toujours une dégradation de la rémunération des personnes concernées (parfois elles servent de transition confortable entre la carrière et la retraite), elles signifient presque toujours une flexibilité du contrat de travail ou son remplacement par un contrat d'entreprise, et l'abandon des protections sociales auxquelles donnaient accès l'emploi salarié typique.

**-Dans cet univers diversifié et éclaté, le vieillissement ne peut pas avoir la signification univoque réflétée par une bonne partie de la littérature scientifique.** Celle-ci, et cela s'explique historiquement, a étudié surtout les trajectoires masculines d'emploi, de chômage et de retraite, dans la firme fordiste typique de secteurs manufacturiers en déclin. Or, dans les études que nous amorçons sur des secteurs industriels aussi différents que la fabrication métallique industrielle, les communications, le secteur financier et celui des services de santé (des chercheurs d'autres institutions se penchent aussi sur la fonction publique), avec certaines incursions du côté du travail autonome, nous réalisons que le vieillissement au travail se construit très différemment selon les secteurs d'activité, les modes d'organisation du travail dans ces secteurs, les formes de protection sociale offertes, bref selon ce que d'autres avant nous ont nommé « mondes de production » (Salais et Storper, 1993).

Dans certaines combinaisons de ces divers éléments, l'avancée en âge devient un handicap à l'emploi, soit parce qu'on présume que les compétences deviennent inadéquates,

soit parce que l'âge devient un argument plus ou moins légitime, toujours implicite en raison des clauses anti-discriminatoires qui interdisent de l'invoquer directement, pour un licenciement. Dans d'autres, l'avancée en âge devient un avantage recherché, en particulier dans la vente pour les nouveaux marchés destinés aux « baby-boomers ». Dans d'autres encore, dans certains secteurs du travail autonome ou d'exercice des professions libérales, par exemple, elle n'intervient tout simplement pas.

Je vais développer ces dernières affirmations en donnant quelques exemples. Dans la firme de production de masse typique des « Trente Glorieuses », où l'on produit de grandes quantités de biens standardisés destinés à des demandeurs anonymes, les ouvriers et ouvrières sont presque interchangeables. Cette caractéristique, liée à l'usure physique dans des milieux où les conditions de travail sont pénibles, tend à disqualifier les plus âgés au profit des plus jeunes. C'est dans ce type de firme, qui correspond à l'image traditionnelle que l'on a par exemple du secteur de la confection ou de la métallurgie, que la sortie anticipée de l'activité des travailleurs vieillissants a été le plus marquée, avec une compensation plus ou moins généreuse et assortie d'une représentation plus ou moins légitime selon les cas.

Mais il y a une autre image, qui devient de plus en plus prégnante au Canada, au Québec et dans la majorité des pays industrialisés. C'est celle de la production sur mesure, adaptée aux besoins d'un demandeur spécifique et elle existe aussi dans les secteurs dits traditionnels qui sont en train de connaître une véritable révolution, par exemple dans la confection haut de gamme ou dans la tôlerie de précision. Dans ces secteurs, les entreprises fabriquent sur commande et sur mesure des produits destinés à une clientèle particulière et cette production repose sur l'expertise de travailleurs et travailleuses d'expérience. Dès lors, un intérêt nouveau se manifeste pour le maintien en emploi de cette main-d'œuvre d'expérience, peu importe son âge, et pour le transfert intergénérationnel des compétences possédées par les travailleurs, souvent âgés, qui ont acquis au fil du temps des savoir-faire beaucoup plus vastes que les seules connaissances reconnues par les diplômés.

Autre exemple : dans une recherche récente avec d'ex-salariés ayant perdu ou quitté leur emploi après 45 ans et devenus travailleurs autonomes, nous avons découvert la diversité des

significations de ce passage et son lien avec l'âge. Avec l'avancée en âge (surtout dans les métiers physiques et dans des secteurs où plusieurs emplois ou entreprises sont précaires, où la sécurité d'emploi n'existe pas), le travail autonome est perçu par les répondants comme offrant plus de sécurité (moins de risque de mise à l'écart, plus de flexibilité) que le salariat, même si le prix à payer pour s'établir est parfois lourd. En d'autres termes, l'âge est perçu comme motif d'exclusion dans le travail salarié alors que dans le travail autonome, cette dimension n'a pas d'importance (le client demande seulement que le mandat soit réalisé) ou qu'il peut même être un atout, à cause de l'expérience. Pour certains, cela se produit dans des conditions de très grande précarité qui conduisent à vouloir combiner travail salarié et travail autonome. Pour d'autres (mais qui disposent de sources de revenus diversifiées), il est vu comme une transition vers la retraite, avec un travail comportant moins d'heures et moins de stress que l'emploi salarié détenu auparavant (D'Amours et als., 2002).

Cette vision nouvelle et diversifiée du lien entre travail et vieillissement est aussi partagée par d'autres chercheurs qui y sont arrivés par le biais de leurs propres recherches. Au terme d'études sur la gestion des âges à la poste, dans l'automobile et dans le bâtiment et les travaux publics en France, Anne-Marie Guillemard et Monique Legrand concluent: « Un second résultat apporté par nos recherches est d'avoir mis en évidence que, au-delà d'un principe d'unification des jugements sur l'âge, ce qui prévaut est une grande diversité des pratiques à l'égard des salariés vieillissants et des représentations des âges au travail selon les « mondes de production » différenciés que constituent les entreprises. Les logiques d'action des entreprises en matière de gestion des âges sont fonction du type de produit ou de service assuré, du marché du travail dans lequel elles s'inscrivent, des changements technologiques intervenus, de l'obsolescence des connaissances et des inaptitudes qui en résultent pour la force de travail vieillissante et de l'usure au travail engendrée. » (Guillemard, Legrand et als ; 2000)

Pour nous chercheurs, ceci constitue un renversement de notre problématique initiale. Unifiée et centrée sur la réalité de l'exclusion des travailleurs vieillissants, elle était passablement marginale ; aujourd'hui, et à la faveur du contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, elle est partagée par de plus en plus de gens, et centrée sur le développement, le

maintien et la transmission des compétences, dans une vision diversifiée des liens entre travail et vieillissement. Comme le précise Schetagne (2001 : 18) « Des indices laissent présager que seulement une infime partie des connaissances et des compétences est transmise. Durant les dernières années, la décision d'offrir ou de prendre une préretraite semble s'être prise très rapidement. Souvent les travailleurs n'ont eu que quelques semaines, au mieux six mois, pour décider d'accepter l'offre de pré-retraite. Par conséquent, il est difficile de concevoir que ces travailleurs aient eu le temps de transférer leur connaissance acquise sur les lieux de travail aux plus jeunes. »

Dans nos recherches auprès des chômeurs de longue durée et de préretraités, nous avons noté l'intérêt de ces travailleurs âgés pour les rôles de mentors, de formateurs, de « coaches ». Mais, pour reprendre une réflexion d'un travailleur de 50 ans, croyez-vous que les travailleurs âgés accepteront de transmettre leurs façons de faire aux plus jeunes s'ils ont des raisons de craindre que cela ne vienne précipiter leur propre mise à l'écart ? Poser la question, c'est y répondre. C'est aussi souligner le fait que la gestion des âges au travail, les pratiques de formation, de gestion de carrière, d'adaptation des conditions et des horaires de travail ne pourront pas être joués **pour** une génération **contre** une autre. D'ailleurs, les pratiques favorables au maintien en emploi des plus âgés sont en fait valables à tout âge ; vous remarquerez d'ailleurs combien les mesures favorisant le maintien en emploi des travailleurs vieillissants ressemblent à celles qui sont citées comme favorisant la conciliation travail-famille. Au fond, ce sont des mesures qui sont susceptibles de faire en sorte que la flexibilité du travail serve non seulement les entreprises, mais également les individus.

### **Bibliographie :**

Beausoleil, J. (1998). *Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre vieillissante*. INRS Culture et Société, janvier, 200 p.

Bellemare, D, L. Poulin-Simon et D.-G. Tremblay (1995). « Vieillesse, emploi, préretraite: les facteurs socio-économiques influant sur la gestion de la main-d'oeuvre vieillissante ». *Relations industrielles*, 50(3), pp. 483-513.

Bisson, L. et M.-A. Deniger (1999). *Effets individuels et structurels des politiques sociales sur l'expérience du chômage de longue durée: le cas des travailleurs vieillissants*. Québec, INRS Culture et Société, 121 p.

Crespo, S. et J. Beausoleil (ss. la dir M. D'Amours et F. Lesemann) (1999). *La sortie anticipée d'activité des travailleurs de 45 à 64 ans. Fiches techniques*, présenté au Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus, INRS Culture et Société, octobre, 142 p.

D'Amours, Martine, avec la collaboration de Élane Lachance, Stéphane Crespo et Frédéric Lesemann (2002). *Diversification et fragmentation du travail. Le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypiques chez des travailleurs de plus de 45 ans*. INRS Urbanisation, Culture et Société/CRISES, février, 91 p.

D'Amours, Martine, Frédéric Lesemann, Stéphane Crespo (2001). « La sortie anticipée d'activité des travailleurs de plus de 45 ans: l'impact des pratiques d'entreprises et des politiques publiques au Canada », *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, Vol 20, no 4, December.

D'Amours, M. et F. Lesemann, avec la coll. de S. Crespo et J. Beausoleil (1999). *La sortie anticipée d'activité des travailleurs et travailleuses de 45 à 64 ans. Cadre d'analyse et principaux résultats (document synthèse)*, présenté au Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus, INRS Culture et Société, octobre, 51 p.

D'Amours, M. et L. Bisson (1998). *L'expérience du chômage de longue durée chez les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus: entre blessure identitaire et construction de nouvelles identités*. INRS Culture et Société, février, 212 p.

D'Amours, M., M.-A. Deniger, F. Lesemann et E. Shragge (1998). *Le chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus: trajectoires individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques*. (rapport synthèse) INRS Culture et Société, mars, 95 p.

David, H. et A. Pilon (1990). « Les pratiques d'entreprises manufacturières à l'égard de leur main-d'oeuvre vieillissante », in H. David (dir) *Le vieillissement au travail: une question de jugement*. Actes du colloque de l'IRAT. Montréal, IRAT, pp 88-91.

Firbank, O. (1996). « Renverser le mouvement vers la préretraite? L'effet des politiques sociales et du marché du travail », in Mercier, L. et R. Bourbonnais (éds). *Le travail et l'emploi en mutation*. Actes du colloque "Le travail aujourd'hui: discontinuités et opportunités", tenu le 25 mai 1995. Montréal, ACFAS, pp. 45-71.

Fondation européenne (1997a). *La lutte contre les barrières de l'âge dans l'emploi: résumé de la recherche*. Dublin: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 46 p.

Fondation européenne (1997b). *La lutte contre les barrières de l'âge dans l'emploi: rapport européen de recherche*. Dublin: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 169 p.

Fondation européenne (1999). *Managing an Ageing Workforce: A Guide to Good Practice*. Dublin: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 15 p.

Grenier, A. (1999). *Le marché du travail après 45 ans : un milieu en mutation*, Emploi-Québec, novembre, vii-132 p.

Guérin, F. (1994). « Travailleurs vieillissants, organisation, productivité et outils de gestion », *Revue française des affaires sociales*, 1, pp. 83-87.

Guillemard, A.-M., M. Legrand et als. (2000). *Âges au travail et gestion des âges. Le cas de la Poste*. Centre d'Étude des mouvements sociaux, déc. 93 p.

Guillemard, A.-M. (1995). « Paradigmes d'interprétation de la sortie anticipée d'activité des salariés vieillissants. Un bilan de la recherche comparée internationale ». *Travail et emploi*. No 63, pp. 4-22.

Kohli, M., M. Rein, A.-M. Guillemard et H. Van Gunsteren (1991). *Time for retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. University Press, Cambridge.

Salais, R. et M. Storper (1993). *Les Mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*. Paris, éd de l'École des Hautes Études en sciences sociales, 467 p.

Schellenberg, G. (1994). *Les travailleur(euse)s âgé(e)s et le vieillissement de la main-d'oeuvre du Canada*. Ottawa, La Voix, le réseau canadien des aîné(e)s, 38 p.

Schetagne, Sylvain (2001). *Construire un pont entre les générations au travail. Une solution au vieillissement de la main-d'œuvre*. Conseil canadien de développement social/Columbia Foundation, 30 p.

Volkoff, S. (1996), « Des politiques du travail dans les entreprises, pour tenir compte du vieillissement (Quelques exemples en France et en Allemagne) », *Travail et Emploi*, no 69, p. 71-82.

## ANNEXES

**Évolution 1976-2000, Québec et Canada****Taux d'activité, hommes et femmes, 45-54 ans et 55-64 ans (moyennes annuelles)**

<b>Taux d'activité (occupés+chômeurs/pop totale)</b>	<b>Québec 1976</b>	<b>Québec 2000</b>	<b>Canada 1976</b>	<b>Canada 2000</b>
<b>Hommes 45-54 ans</b>	90,2%	87,3%	92,2%	88,9%
<b>Hommes 55-64 ans</b>	75,4%	56,9%	75,9%	61,0%
<b>Femmes 45-54 ans</b>	39,6%	72,3%	48,2%	75,5%
<b>Femmes 55-64 ans</b>	24,5%	33,1%	31,9%	41,6%

**Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, microdonnées à grande diffusion, 1976-2000.**

**Traitement : Groupe TRANSPOL, INRS Urbanisation, Culture et Société**

**Évolution 1976-2000, Québec et Canada**

**Taux d'occupation, hommes et femmes, 45-54 ans et 55-64 ans (moyennes annuelles)**

<b>Taux d'occupation (occupés/pop totale)</b>	<b>Québec 1976</b>	<b>Québec 2000</b>	<b>Canada 1976</b>	<b>Canada 2000</b>
<b>Hommes 45-54 ans</b>	85,7%	81,2%	88,9%	84,4%
<b>Hommes 55-64 ans</b>	71,4%	52,9%	72,8%	57,7%
<b>Femmes 45-54 ans</b>	36,8%	67,1%	45,6%	71,5%
<b>Femmes 55-64 ans</b>	23,0%	30,2%	30,4%	39,3%

**Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, microdonnées à grande diffusion, 1976-2000.**

**Traitement : Groupe TRANSPOL, INRS Urbanisation, Culture et Société**

**Évolution 1976-2000, Québec et Canada**

**Taux de chômage, hommes et femmes, 45-54 ans et 55-64 ans (moyennes annuelles)**

<b>Taux de chômage (chômeurs/actifs)</b>	<b>Québec 1976</b>	<b>Québec 2000</b>	<b>Canada 1976</b>	<b>Canada 2000</b>
<b>Hommes 45-54 ans</b>	5,1%	6,9%	3,6%	5,1%
<b>Hommes 55-64 ans</b>	5,2%	7%	4,0%	5,4%
<b>Femmes 45-54 ans</b>	7,1%	7,3%	5,2%	5,2%
<b>Femmes 55-64 ans</b>	6,1%	8,9%	4,6%	5,5%

**Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, microdonnées à grande diffusion, 1976-2000.**

**Traitement : Groupe TRANSPOL, INRS Urbanisation, Culture et Société**