

**LA SORTIE ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ
DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
DE 45 À 64 ANS**

Cadre d'analyse et principaux résultats
(document synthèse)

par

**Martine D'Amours
Frédéric Lesemann**

avec la collaboration de
**Stéphane Crespo
Julie Beausoleil**

présenté au

**Comité aviseur d'Emploi-Québec
sur les travailleurs de 45 ans et plus**

**INRS-CULTURE ET SOCIÉTÉ
Institut national de la recherche scientifique
Université du Québec**

**Montréal
le 29 octobre 1999**

ISBN : 2-922116-25-5
Dépôt légal : 1999
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
© Tous droits réservés

INRS-Culture et Société
2050, boul. René-Lévesque Ouest, 3^e étage
Sainte-Foy (Québec) G1V 2K8
Téléphone : (418) 687-6400 Télécopieur : (418) 687-6425

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1	
La place des travailleurs de 45 ans et plus en emploi, au chômage et hors activité	3
1.1. Taux d'activité: la rupture survient à 55 ans	3
1.2. Types et secteurs d'emplois: différenciés selon les strates d'âge	4
1.3. Chômage: moins fréquent mais de plus longue durée	4
1.4. Inactivité: l'envers de l'emploi et du chômage	5
CHAPITRE 2	
Les mécanismes de la mise à l'écart des travailleurs de 45 ans et plus au Québec et au Canada	7
2.1. Du côté des entreprises: retraite anticipée et chômage de longue durée.....	7
2.2. Du côté de l'État: une adaptation minimale.....	9
2.3. Une hiérarchie de statuts différenciés.....	11
2.4. Le difficile accès aux mesures de formation et d'employabilité, ainsi qu'aux services publics d'emploi	11
CHAPITRE 3	
La rétention et la mise à l'écart des travailleurs de 45 ans et plus dans quatre pays de l'OCDE: France, Japon, Pays-Bas et États-Unis	13
3.1. France: la préretraite à 55 ans.....	13
3.2. Japon: la rétention/rétrogradation des travailleurs âgés.....	15
3.3. Pays-Bas: la voie de l'invalidité	16
3.4. États-Unis: régimes de retraite privés et incitation étatique au maintien en activité	17

CHAPITRE 4	
Les causes de la sortie anticipée d'activité	21
4.1. Un phénomène multidimensionnel complexe.....	21
4.2. Les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre vieillissante	23
4.2.1. Les impacts des restructurations sur les secteurs et les types de postes à plus forte concentration de travailleurs vieillissants	24
4.2.2. Chez les employeurs, des représentations typifiées et ambivalentes	25
4.2.3. Des pratiques de mise à l'écart basées sur l'âge	26
4.2.4. Une absence de gestion de la main-oeuvre âgée	27
CHAPITRE 5.	
Les effets pervers de la sortie anticipée	29
5.1. Les impacts sur les individus	29
5.1.1. Les statuts assimilables au chômage.....	29
5.1.2. Les statuts assimilables à la retraite.....	30
5.1.3. Les ressources individuelles et sociales face au chômage	30
5.2. Les impacts sur les entreprises.....	31
5.3. Les impacts sur les finances publiques.....	32
CHAPITRE 6	
Renverser la tendance?	35
6.1. La rareté des évaluations systématiques	35
6.2. Les mesures et programmes de retour en emploi (aspect curatif)	36
6.3. Les mesures et programmes de maintien en emploi (aspect préventif).....	37
CONCLUSION	41
BIBLIOGRAPHIE	45
ANNEXE 1	
Méthodologie.....	49
ANNEXE 2	
Liste des fiches techniques	51

INTRODUCTION

Le déclin spectaculaire de la présence au travail des personnes vieillissantes constitue un fait marquant des 25 dernières années. Dans tout l'Occident industrialisé, une proportion grandissante de femmes et surtout d'hommes se retirent du monde de l'emploi bien avant l'âge officiel ou habituel de la retraite.

Ce phénomène a touché surtout les travailleurs de 55 à 64 ans, quoique la situation puisse varier selon les pays. Par ailleurs, si les statistiques révèlent une mise à l'écart pour la catégorie des 55-64 ans (les 45-54 ans demeurant en général largement actifs), on peut supposer que la situation commence à se détériorer à partir de 50 ans. En outre, les difficultés de réinsertion professionnelle se manifestent dès 45 ans; une perte d'emploi à cet âge risque en effet de se transformer soit en situation d'emploi précaire ou déqualifié, soit en cessation permanente d'activité.

Les chercheurs ont désigné ce phénomène sous les termes de "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). Les modalités de mise hors travail sont donc variées: elles incluent tout aussi bien la préretraite ou la retraite anticipée que le chômage de longue durée assorti d'une absence de réinsertion sur le marché du travail.

Sur le continuum de la mise à l'écart des travailleurs vieillissants, le Canada occupe une position intermédiaire, conservant en activité 60,6% de ses hommes de 55 à 64 ans (en 1997), soit 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%) (OCDE; 1998a). Ces différences s'expliquent par des combinaisons différentes entre les pratiques d'entreprises, les politiques étatiques et la culture de chacun des pays.

Au Canada et au Québec, c'est le marché qui détient l'initiative de la sortie anticipée des travailleurs âgés, soit par la voie des retraites anticipées, soit par celle des licenciements, et l'État intervient pour s'adapter minimalement à cette réalité, souvent par le soutien du revenu des travailleurs touchés. Cette solution canadienne s'apparente davantage à celle adoptée aux États-Unis, où les régimes d'entreprises jouent un rôle important dans la régulation de la sortie anticipée d'activité, beaucoup plus qu'à celle privilégiée par plusieurs pays européens, où les États ont joué un rôle très actif dans ce mouvement.

Les mesures pour maintenir ou réinsérer la main-d'oeuvre âgée en emploi sont de plus en plus connues mais elles demeurent peu appliquées. Outre les tendances lourdes qui poussent à la perpétuation de l'exclusion professionnelle des travailleurs vieillissants, il existe une contradiction entre la logique financière des systèmes de pension (favorable à l'allongement de la vie active) et la logique de compétitivité des entreprises (favorable à la réduction de la vie active) (Gauillier; 1999: 171-172)

La présente synthèse pose le cadre général d'analyse de la problématique de la mise hors travail des travailleurs de 45 à 64 ans et envisage des voies alternatives. Elle repose sur cinq fiches techniques produites par l'INRS Culture et Société (qui sont listées à l'annexe 1 mais qui font

l'objet d'un document distinct), et sur un portrait statistique produit par Emploi-Québec, ainsi que sur les articles et rapports de recherche réalisés par l'INRS Culture et Société dans le cadre de ses travaux sur le vieillissement et sur le chômage de longue durée des travailleurs âgés. Tout au long de ce texte, nous faisons référence à ces divers documents que le lecteur voudra bien consulter pour plus de détails.

Une mise en garde s'impose ici concernant les limites de la présente recherche. Les fiches techniques et le rapport synthèse reposent essentiellement sur une revue exhaustive de la documentation scientifique portant sur la situation des travailleurs vieillissants au Québec, au Canada et dans les principaux pays de l'OCDE (pour plus de détails voir l'annexe 1). C'est dire que notre étude reflète l'état de la littérature scientifique, dans ses forces comme dans ses lacunes. Par exemple, les chercheurs se sont surtout penchés sur les réalités du travail salarié typique et sur les trajectoires masculines d'emploi, de chômage et de retraite, laissant souvent dans l'ombre les formes de travail atypiques, les trajectoires professionnelles spécifiques aux femmes et les secteurs industriels où elles sont davantage présentes. De la même manière, comme nous l'expliquons dans la section 6, peu de mesures et de programmes de maintien ou de réinsertion en emploi ont fait l'objet d'études systématiques, en général et notamment sur la question du travail autonome, et notre recension reflète cette faiblesse.

Finalement, précisons que cette revue de la littérature scientifique nous permet de prendre un instantané de la situation des travailleurs âgés à la fin des années 1990. Cependant, la réalité bouge beaucoup plus vite que l'état de la recherche et certaines caractéristiques actuellement attribuées à la main-d'oeuvre âgée sont destinées à se modifier de façon importante au cours des prochaines années. À titre d'exemple, la main-d'oeuvre qui atteindra 55 ans en 2005 sera plus scolarisée et plus féminine que la main-d'oeuvre âgée actuelle, mais elle aura une moins longue expérience du travail salarié typique. La situation décrite dans la documentation actuelle est donc celle des générations qui ont vécu l'essentiel de leur vie active dans un modèle d'État (providence), de société (salariale) et d'emploi (permanent, régulier, temps plein) qui connaît actuellement de nombreux bouleversements.

Le document synthèse se divise en six sections:

- 1) La place des travailleurs de 45 ans et plus en emploi, au chômage et hors activité
- 2) Les mécanismes de la mise à l'écart des travailleurs de 45 ans et plus au Québec et au Canada
- 3) La rétention et la mise à l'écart des travailleurs de 45 ans et plus dans quatre pays de l'OCDE: France, Japon, Pays-Bas et États-Unis
- 4) Les causes de la sortie anticipée d'activité
- 5) Les effets pervers de la sortie anticipée d'activité
- 6) Renverser la tendance?

CHAPITRE 1

La place des travailleurs de 45 ans et plus en emploi, au chômage et hors activité¹

Sous l'effet combiné du vieillissement de la population et du ralentissement de la croissance démographique, la part des personnes de 45 ans et plus dans la population québécoise a cru et continuera de croître au cours des prochaines années. Ce groupe, qui comptait pour à peine plus du quart de la population de 15 à 64 ans il y a une vingtaine d'années, en représente maintenant plus du tiers. Selon un récent scénario du BSQ, le même groupe formera plus des deux cinquièmes de la population d'âge actif en 2008 et près de un cinquième aura alors plus de 55 ans.

La présente section propose d'examiner la place des 45-54 ans et des 55-64 ans, hommes et femmes, en emploi, au chômage et dans les statuts d'inactivité. La catégorie des actifs regroupe les personnes occupées (celles qui effectuent un travail contre rémunération²) et les chômeurs (ceux qui sont sans emploi mais à la recherche d'un emploi), alors que la catégorie des inactifs regroupe tous les autres (ménagères, retraités, chômeurs découragés). Les inactifs ne sont pas comptabilisés dans les statistiques du chômage. Ils sont hors travail, mais aussi hors chômage.

1.1. Taux d'activité: la rupture survient à 55 ans

Au Québec, la population active de 45 à 64 ans a augmenté, mais de façon divergente selon les strates d'âge: le taux d'activité des 45-54 ans a augmenté de 64,4% à 78,1% entre 1976 et 1998, alors que celui des 55-64 ans a chuté de 48,7 à 42,2% durant les mêmes années. Ce décrochage du marché du travail chez les 55-64 ans (surtout dû au retrait des 60-64 ans) a été plus prononcé au Québec qu'au Canada et dans les deux cas, ce recul semble s'être arrêté au cours de la présente décennie.

L'évolution du marché du travail pour ces strates d'âge a été fort contrastée selon le sexe, comme en témoigne le déclin du taux d'activité masculin (en général et surtout accentué chez les 55 ans +) et la hausse du taux d'activité féminin (en général et plus importante chez les 45-54 ans). Si le taux d'activité des femmes augmente, c'est qu'elles avaient un important rattrapage à faire, quoique l'ampleur de ce rattrapage varie selon les pays étudiés.

Nous retenons que la rupture de la trajectoire d'activité intervient bel et bien à partir de 55 ans. Au Canada et au Québec, on retrouve des tendances divergentes selon les strates d'âge; la sortie anticipée de l'activité touche essentiellement les 55 ans et plus, alors que les 45-54 ans conservent des taux d'activité élevés. Par ailleurs, le "décrochage" entre 55 et 64 ans diverge largement entre les pays. Ainsi les deux sexes ensemble, le taux d'activité des 55-64 ans s'est accru entre 1978 et 1997 aux États-Unis, au Japon, en Norvège et en Suède pendant qu'il se maintenait en Allemagne et reculait dans la plupart des autres pays.

¹ Les informations contenues dans cette section sont en majeure partie tirées de Grenier, André (1999). Le marché du travail après 45 ans: un milieu en mutation. Emploi-Québec, 132 p.

² La définition des personnes occupées comprend également le travail familial non rémunéré, que Statistique Canada définit comme un travail (non rémunéré) qui contribue directement à l'exploitation d'une ferme, d'une entreprise ou d'un cabinet de professionnel appartenant à un membre apparenté du même ménage et exploité par lui. Ce groupe est marginal : on parle de 29 000 personnes en 1987 et de 15 000 en 1998.

1.2. Types et secteurs d'emplois: différenciés selon les strates d'âge

Au chapitre de l'emploi, le groupe des 45-54 ans demeure favorisé par rapport au groupe des 55 ans et plus, et par rapport à la population active en général. Le taux d'emploi des 45-64 ans et plus est plus élevé que pour l'ensemble de la population des 15-64 ans. Leur semaine de travail est plus longue, leur permanence en emploi et leur couverture syndicale plus grandes, leur salaire plus élevé. À tous ces plans, on observe les mêmes différences selon le groupe d'âge et le sexe: les 45-54 ans s'en tirent mieux que les 55-64 ans et dans chacun de ces groupes, les hommes s'en tirent mieux que les femmes.

Le monde de l'emploi est en mutation, alors que les formes atypiques (tout ce qui n'est pas l'emploi régulier, plein temps, à durée indéterminée) prennent de l'ampleur. Certaines formes sont plus présentes chez certains groupes d'âge. Ainsi, le travail à temps partiel se retrouve aux deux extrémités de la vie active. Il est davantage l'apanage des femmes que des hommes. On note une croissance du temps partiel involontaire (40% des 45-64 ans à temps partiel sont des involontaires, mais le temps partiel est plus consenti chez les plus âgés). Le travail indépendant est le lot de 20,9% des personnes occupées de 45-64 ans. Une légère hausse est due aux 55-64 ans, à ceux qui n'ont pas d'aide rémunérée, surtout les hommes.

Les travailleurs vieillissants, de façon distincte dans les deux strates d'âge qui nous intéressent, sont surreprésentés dans certains secteurs industriels et sous-représentés dans d'autres. Le secteur public emploie près de 25% des personnes de 45-64 ans occupées au Québec en 1998; il s'agit surtout de femmes dans la tranche d'âge des 45-54 ans, mais ce secteur d'emploi a connu un recul ces dernières années. Les 55-64 ans sont surreprésentés dans trois des cinq groupes professionnels qui ont connu la plus faible croissance de l'emploi depuis les dix dernières années (emplois dans la transformation, l'usinage et la fabrication). Par contre, ils sont sous-représentés dans les deux groupes qui ont connu la plus forte croissance, et qui sont dominés par les 45-54 ans (emplois de niveau professionnel et technique, emplois de direction et d'administration). Ils demeurent toutefois au premier rang dans les groupes professionnels qui les suivent (services, vente, exploitation des transports).

Finalement, puisqu'il existe un lien direct entre scolarité et participation au marché du travail, rappelons qu'en 1998, la moitié des 55-64 ans n'avaient pas complété d'études secondaires, alors que c'était le cas pour moins de 30% des 45-54 ans. Par ailleurs, la part de la population québécoise de 45-64 sous-scolarisée a diminué de 56,7% à 37,1% entre 1990 et 1998.

1.3. Chômage: moins fréquent mais de plus longue durée

Le taux de chômage des 45 à 64 ans a toujours été inférieur à celui de l'ensemble de la population active mais cet écart diminue. Par ailleurs, après avoir été longtemps comparables, les taux de chômage des 45-54 ans et celui des 55-64 ans tendent à se différencier depuis la récession du début des années '90. En effet, le taux de chômage du premier groupe demeure inférieur à celui de l'ensemble de la population active de 15 ans et plus, alors que le taux de chômage du second groupe est maintenant comparable à celui de l'ensemble.

La particularité du chômage des travailleurs vieillissants a toujours résidé dans sa durée mais cette tendance s'approfondit avec les années. Le chômage de longue durée (supérieur à un an) touche une personne sur six parmi les chômeurs québécois de 45 à 64 ans (en 1998) et une

personne sur cinq chez les chômeurs de 55 ans et plus. C'est une augmentation spectaculaire depuis 1976, alors que c'était une sur 17, pour le groupe des 45-64 ans. Cette incidence est plus grande chez les hommes que chez les femmes.

1.4. Inactivité: l'envers de l'emploi et du chômage

Enfin, pour prendre la véritable mesure de la mise à l'écart professionnelle des 45 ans et plus, il faut considérer tous ceux qui sont sortis de la population active (travailleurs et chômeurs) et qu'on désigne comme inactifs. C'est le cas des retraités, de la plupart des préretraités, des chômeurs découragés qui ne cherchent plus d'emplois (et dont une bonne partie vit des prestations d'aide sociale). Par définition, ils sont très difficiles à repérer dans les enquêtes statistiques habituelles, mais disons que chez les personnes inactives de 45 à 64 ans, plus de 30 000 se sont retirées du marché du travail à la suite de la perte de leur emploi au cours de la dernière année, dont près des trois cinquièmes n'avaient pas 55 ans. Ces données n'incluent pas les personnes qui ont fini par abandonner leurs démarches après avoir tenté en vain pendant plus d'un an de réintégrer le marché du travail.

Ces statuts d'inactivité ont une portée sociale considérable. Ils signifient non seulement qu'une personne ne fait plus partie de la population active, mais aussi qu'elle appartient à une catégorie à laquelle on ne reconnaît pas la légitimité de prétendre à un emploi.

Être chômeur, ce n'est pas seulement être sans emploi. C'est faire partie d'une catégorie à laquelle on reconnaît la légitimité de prétendre à un emploi. Enfin, l'inactivité ne se définit pas par l'oisiveté ou le désœuvrement, mais bien souvent par l'absence de reconnaissance du travail effectué ou de la quête d'emploi. (Maruani et Reynaud, 1993: 113).

CHAPITRE 2

Les mécanismes de la mise à l'écart des travailleurs de 45 ans et plus au Québec et au Canada³

Le Québec et le Canada occupent une position intermédiaire sur un continuum borné à une extrémité par la France et les Pays-Bas où, entre 1978 et 1997, le taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans a chuté respectivement de 66,4% à 42% (pour une baisse de 24,4 points de pourcentage), et de 69,8% à 44,2% (pour une baisse de 25,6 points de pourcentage), et à l'autre extrémité par le Japon, où 85% des hommes de 55 à 64 ans sont encore actifs. Au Canada, le taux accuse une baisse beaucoup moins prononcée que dans les deux pays d'Europe (de 76,4% à 60,6%, soit une baisse de 15,8 points de pourcentage), mais plus prononcée qu'aux États-Unis (où le taux passe de 73,3% à 67,6%, soit une légère baisse de 5,7 points de pourcentage). Au Québec et au Canada, la tendance à la sortie anticipée est donc modérée (OCDE, 1998).

Elle se réalise par deux voies:

- par l'action des entreprises, privées ou publiques, qui adoptent des programmes d'incitation à la retraite anticipée ou qui licencient;
- par une adaptation minimaliste de l'État et de ses programmes à ce mouvement vers la sortie anticipée.

2.1. Du côté des entreprises: retraite anticipée et chômage de longue durée

Au Canada, contrairement à ce qui a prévalu en France, l'État n'exerce pas de régulation très serrée sur la décision des entreprises de retenir, ou au contraire de se séparer, de la main-d'oeuvre vieillissante. En l'absence de politique étatique clairement incitative ou désincitative, la mise à l'écart des travailleurs âgés au Canada est, pour l'essentiel, la conséquence de décisions d'entreprises, publiques ou privées. Elle se réalise, dans le meilleur des cas, 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.

Les mises à la retraite anticipée

Il n'y a pas de données systématiques sur le nombre des mises à la retraite anticipée par les entreprises, et sur les circonstances qui les entourent (LeBlanc et McMullin, 1997: 291). Cependant, bien que fragmentaires et datées, les données disponibles font état de l'augmentation du nombre de prestataires de régimes de pensions d'entreprise depuis 1981 chez les 55-64 ans. Se basant sur des données de 1981 et de 1991 pour le Canada, Firbank (1996) indique que les prestataires de régimes de pension d'entreprise sont passés de 72 400 en 1981 à 138 900 en 1991 pour les 55-59 ans, et de 137 400 à 296 000 pour les 60-64 ans⁴. Sur la période, la proportion des prestataires de ces régimes⁵ par rapport aux actifs a augmenté de 6.20% à 11.6% pour les 55-59 ans et de 14.2% à 25.8% pour les 60-64 ans. Par ailleurs, les analyses que nous avons réalisées à

³ Les informations contenues dans cette section sont tirées de la fiche 1: Le modèle canadien de gestion de la main-d'oeuvre vieillissante, réalisée par Stéphane Crespo.

⁴ Les données comprennent les bénéficiaires des régimes de retraite des entreprises du secteur public.

⁵ L'auteur ne mentionne pas de quel type de régime d'entreprise il s'agit.

partir des fichiers du recensement indiquent que la part des personnes de 55 à 64 ans ayant pour source de revenu principale un régime de retraite non-public a doublé entre 1986 et 1996.

Le chômage de longue durée

L'autre voie de sortie anticipée est celle du chômage de longue durée, souvent le résultat combiné d'un licenciement à l'occasion de restructurations ou fusions d'entreprises ou encore de fermetures d'usines, assorti d'une absence de réinsertion sur le marché du travail.

Protégés par leur ancienneté généralement plus élevée, les travailleurs âgés sont beaucoup moins susceptibles que les plus jeunes (15-44 ans) d'être licenciés sur une base saisonnière ou permanente. Par contre lorsqu'ils le sont, ils demeurent inoccupés plus longtemps que les plus jeunes: 75% des travailleurs qui n'avaient pas réussi à retourner en emploi à la fin de la période d'observation étaient âgés de 45 ans et plus (données couvrant la période 1988-1990, in Morrison, 1996). Par ailleurs, à ancienneté égale, les plus âgés seraient plus 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. L'âge constitue donc, en soi, un facteur de mise à l'écart.

Également, les 45 ans et plus sont plus vulnérables que les autres groupes d'âge aux déménagements et fermetures d'usines (qui comptent pour environ 20% de l'ensemble des licenciements), à cause des caractéristiques structurelles des secteurs industriels dans lesquels ils sont surreprésentés, essentiellement le secteur manufacturier frappé de plein fouet par l'ouverture des marchés et la concurrence accrue qui en découle. Dans les cas de fermetures d'usines, l'ancienneté ne sert pas de facteur de protection (l'usine ferme pour tout le monde) et les travailleurs âgés se heurtent à de réelles difficultés de réinsertion. Ceux de la tranche d'âge 45-54 ans ont souvent le sentiment de tomber entre deux chaises: trop jeunes pour les programmes de préretraite, trop vieux pour être réembauchés.

Comme le documente bien la littérature internationale, l'âge constitue souvent une barrière à l'embauche, surtout dans un contexte où la demande d'emploi excède largement l'offre. La non-réembauche est attribuée parfois à des représentations typifiées et ambivalentes des employeurs, qui associent au vieillissement des caractéristiques telles que la plus grande réticence à l'égard des nouvelles technologies et une moins bonne adaptation au changement. (J. Beausoleil), parfois à des caractéristiques des travailleurs âgés eux-mêmes (Morrison, DRHC): manque d'habileté et d'expérience dans la recherche d'emploi, moindre mobilité (géographique et professionnelle), plus faible instruction, compétences moins transférables, attentes salariales plus élevées et davantage d'éléments d'actif immobiliers. (Grenier, 1999: 23).

Compte tenu de cette restriction à l'embauche, compte tenu également du fait que plus le chômage se prolonge, plus la réinsertion en emploi devient aléatoire, une mise à pied à 45 ans risque fort de se transformer en cessation permanente d'activité (chômage de longue durée), ou encore en situation d'emploi précaire ou déqualifié. En effet, l'allongement de la période de chômage au-delà de 13 à 24 mois compromet le retour en emploi qui, s'il se réalise, se fait souvent dans des emplois déqualifiés et moins bien protégés que ceux précédemment occupés (Wiseman, Deniger, Shragge: 1997; Deniger, Marquis et Shragge: 1999).

Remarquons finalement que les 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)

2.2. Du côté de l'État: une adaptation minimale

Au Canada et au Québec, il n'existe pas d'arrimage formel entre les stratégies d'entreprises et les politiques publiques, pour favoriser la sortie précoce d'activité des 45 ans et plus. En revanche, certains mécanismes ont été créés, assouplis ou adaptés pour tenir compte de cette réalité et ont pu avoir pour effet de l'encourager. Ce sont essentiellement des mesures "passives", destinées à soutenir le revenu, alors que les mesures dites "actives", visant la rétention ou la réinsertion sur le marché du travail, demeurent assez peu accessibles à ces travailleurs.

L'effet combiné de ces différentes mesures et des décisions d'entreprises crée chez les travailleurs vieillissants une hiérarchie de statuts plus ou moins liés au travail, auréolés d'une légitimité plus ou moins grande, et procurant une indemnisation plus ou moins satisfaisante. (Nous aborderons ce point plus en détails dans la section 5.1 concernant les impacts de la sortie anticipée sur les individus.)

L'accès facilité aux régimes publics de retraite et d'invalidité

Depuis 1984 au Québec (1987 au Canada), il est possible, moyennant une réduction actuarielle de 0.5% pour chaque mois de retraite anticipée, de retirer des prestations du RRQ/RPC à compter de 60 ans. Comme on pouvait s'y attendre, cette mesure a eu des effets incitatifs sur la retraite anticipée. En 1984, le taux d'accroissement des nouveaux prestataires du RRQ atteignait 125%, ce qui a fait baisser l'âge moyen de la retraite de 65.2 ans en 1983 à 63.2 ans en 1984. En 1987, celui des nouveaux prestataires du RPC atteignait environ 130% (Bellemare, Poulin-Simon & Tremblay, 1998, p. 53).

De la même manière, la réforme en 1987 du RPC et de son régime d'invalidité – 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- a contribué à la sortie anticipée d'activité des travailleurs âgés. Des données pour la période 1980-1990 (OCDE, 1995a) – dont il n'est pas possible de déterminer si elles comprennent le Québec – indiquent que le volume des prestataires a environ doublé au Canada, sauf pour les femmes âgées de 55 à 59 ans⁶. Outre la réforme, la hausse des versements est attribuable à des facteurs non médicaux comme des taux de chômage plus élevés, la modification des critères d'attribution des pensions prenant en compte le marché du travail et son taux de chômage, et le renvoi de prestataires des programmes provinciaux comme la sécurité du revenu.

Finalement, de nouvelles dispositions concernant la retraite progressive sont entrées en vigueur au Québec en 1997. Elles permettent le versement d'une compensation financière par le régime privé de retraite, autorisent le paiement de la rente de retraite anticipée du RRQ aux personnes qui continuent à travailler, et maintiennent la valeur de la rente de retraite du RRQ pour l'employé qui a réduit son temps de travail (Rodrigue, 1998). Applicables aux travailleurs de 55

⁶ Pour les hommes âgés de 55 à 59 ans, ce volume passe de 15 200 à 31 000; pour ceux âgés de 60 à 64 ans, de 27 100 à 52 300. Pour les femmes âgées de 55 à 59 ans, il passe de 6 200 à 4 400; enfin, pour celles âgées entre 60 et 64 ans, il passe de 10 900 à 22 400.

ans et plus, ces dispositions émanent d'un consensus entre les représentants gouvernementaux, patronaux et syndicaux réunis lors du Sommet de l'économie et de l'emploi de 1996. Ce consensus portait sur la nécessité d'ouvrir davantage le marché de l'emploi aux jeunes et de satisfaire les intérêts des travailleurs à l'égard de la retraite anticipée.

Les programmes d'aide et d'adaptation pour les travailleurs âgés

Depuis près de 30 ans, le gouvernement canadien s'est efforcé de venir en aide aux travailleurs âgés victimes de licenciements dans un contexte de restructurations industrielles. Cette aide s'est concrétisée par la mise en oeuvre de programmes, qui accordaient un soutien financier en fonction de critères comme l'âge, la taille de l'entreprise, l'industrie et la région. Le plus récent et le plus connu de ces programmes est le "Programme d'adaptation des travailleurs âgés" (PATA), qui fut en vigueur de 1987 à 1997.

Ces programmes ne se définissent pas officiellement comme des programmes de préretraite en ce sens qu'ils n'encouragent pas la sortie définitive du marché du travail, mais dans les faits, ils la favorisent. Une évaluation fédérale a montré que le programme PATA a généré de la satisfaction chez ses bénéficiaires, mais qu'il a désincité à l'activité et à l'emploi; en effet, ce programme ne comportait aucun objectif de réinsertion en emploi et favorisait des personnes dont les perspectives de réemploi étaient faibles ou nulles. Pour cette raison, PATA et ses prédécesseurs peuvent être considérés comme des mécanismes d'adaptation publics à la mise à l'écart des travailleurs âgés.

L'assurance-chômage et la sécurité du revenu

Les programmes d'assurance-chômage et de sécurité du revenu constituent des mécanismes universels de soutien du revenu, auxquels ont droit les travailleurs sans emploi âgés de 45 à 64 ans qui ne sont pas en retraite anticipée en vertu du RPC ou du RRQ. Le premier constitue un mécanisme d'adaptation de "première ligne" et temporaire à la mise à l'écart. Le second peut constituer un mécanisme permanent pour les plus défavorisés: c'est un dernier recours.

En ce qui concerne les travailleurs licenciés, LeBlanc & McMullin (1997, p. 296) ont montré que l'assurance-chômage introduisait des inégalités entre les travailleurs. Bien que couvrant plusieurs situations et plusieurs groupes d'âge, la réforme de janvier 1997 peut pénaliser les travailleurs âgés de 45 à 64 ans qui ont de la difficulté à retrouver un emploi stable après un licenciement. En effet, une disposition de cette réforme est de pénaliser les utilisateurs récurrents. Or, comme le montrent les recherches (Picot & Pyper, 1993, rapporté par LeBlanc & McMullin, 1997, p. 296), les travailleurs âgés licenciés ont particulièrement tendance à se repositionner dans des emplois à plus bas salaires et temporaires. Leurs droits à l'assurance-chômage en souffrent par conséquent.

Finalement, les auteurs n'hésitent pas à considérer le recours à la sécurité du revenu comme une voie institutionnelle de sortie anticipée (Firbanks, 1996, p. 54). De fait, ce recours a augmenté durant les années 1980, passant de 141 000 prestataires en 1981 à 158 000 en 1991. Au Québec, le nombre des prestataires de la sécurité du revenu est passé, entre 1991 et 1998, de 72 774 à 104 752 chez les 45-54 ans, et de 69 197 à 76 996 chez les 55-64 ans (Ministère de Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, 1991 et Ministère de la Solidarité sociale, 1998).

Si ce programme peut être considéré comme un mécanisme 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, auquel 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.

2.3. Une hiérarchie de statuts différenciés⁷

La combinaison des pratiques d'entreprises (qui maintiennent en emploi leur main-d'oeuvre âgée, la mettent en préretraite ou la licencient sans autre avantage qu'une prime de séparation suivie par une année de prestations d'assurance-chômage) 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 préretraite, 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 (ce qui explique que PATA a rejoint plus d'hommes que de femmes, car celles-ci sont souvent concentrées dans les petites 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 de 45 à 54 ans victimes de licenciement et ayant de faibles perspectives de réemploi sont relégués au programme de dernier recours qu'est l'aide sociale, dès que leurs prestations d'assurance-chômage se terminent.

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 préretraité 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). Il est d'autant plus difficile de sortir de ce statut honteux que les employeurs hésitent à embaucher après 45 ans et que peu de programmes existent spécifiquement pour faciliter leur réinsertion.

2.4 Le difficile accès aux mesures de formation et d'employabilité, ainsi qu'aux services publics d'emploi

Tant au palier fédéral qu'à celui des provinces, il existe peu de programmes destinés spécifiquement aux travailleurs de 45 à 64 ans, probablement en partie parce que jusqu'à ces dernières années, leur situation d'emploi était plus stable et leurs salaires meilleurs que ceux des plus jeunes. Cette tendance à ne pas cibler la clientèle des 45 ans et plus afin de lui dispenser des

⁷ Pour cette sous-section voir 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: expériences individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques (rapport synthèse), INRS Culture et Société.

services appropriés se répercute au niveau des ressources communautaires. Les évaluations disponibles donnent pourtant à penser que les projets communautaires ciblant les travailleurs âgés et procurant de l'emploi subventionné donnent de bons résultats.

Quant aux programmes généraux (non ciblés), les travailleurs âgés y sont sous-représentés, surtout la strate des 55 ans et plus. Il est en outre difficile d'obtenir des résultats concernant la participation de ces travailleurs aux programmes. C'est notamment le cas pour les mesures de main-d'oeuvre provinciales gérées par la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM), où l'approche évaluative en vigueur jusqu'à tout récemment génère des données sur les budgets, le nombre de services rendus, et parfois le nombre de clients, mais pas sur les résultats obtenus par les clients suite à la participation aux mesures, sauf pour quelques cas où des évaluations ad hoc ont été effectuées (Gouv. du Québec, 1996: 3).

Aussi, aucune évaluation des programmes de formation et d'employabilité offerts par le ministère québécois de la Sécurité du Revenu n'a été menée en ce qui concerne les aspects particuliers du groupe des 45 ans et plus (Bisson & Deniger, 1999, p. 21). Par contre, les évaluations du Ministère présentant des résultats de la participation en terme de groupes d'âges poussent à croire que les programmes ne sont pas indispensables à l'insertion professionnelle des prestataires de la sécurité du revenu âgés de 45 ans et plus; en d'autres termes, qu'ils aient ou non participé aux mesures, les 45 ans et plus avaient moins de chances que les plus jeunes de s'intégrer en emploi.

Différents auteurs expliquent cette sous-représentation par la complexité de ces services, par l'architecture de certains programmes qui serait mal adaptée au niveau de scolarité et aux compétences de base des travailleurs âgés, aux pratiques de sélection qui favoriseraient les étudiants susceptibles de donner les meilleurs résultats, aux catégorisations comme celle du régime québécois de sécurité du revenu qui permet de classer les 55 ans et plus comme inaptes au travail et donc de les exclure de la participation aux programmes, et enfin aux réticences des travailleurs âgés eux-mêmes, qui pourraient juger non-rentable de s'engager dans une démarche de formation et d'employabilité.

Finalement, la littérature rapporte que les travailleurs âgés se sentent mal desservis par les services publics d'emploi. Cet état de choses se manifeste par la pénurie de programmes s'adressant spécifiquement aux 45 ans et plus, par le difficile accès aux programmes communs et aux personnes ressources et par le fait que peu de ces travailleurs étaient présentés à un employeur.

CHAPITRE 3

La rétention et la mise à l'écart des travailleurs de 45 ans et plus dans quatre pays de l'OCDE: France, Japon, Pays-Bas et États-Unis⁸

Pour situer le modèle canadien dans l'ensemble occidental, nous présentons dans cette section quatre modèles étrangers, représentant respectivement deux des meilleurs taux de rétention des travailleurs âgés (Japon, États-Unis) et deux des pires (France, Pays-Bas). L'intérêt des comparaisons internationales est de démontrer qu'il n'y a pas de voie unique, inéluctable, conduisant à l'exclusion professionnelle des travailleurs de 45 ans et plus, et que d'autres combinaisons de pratiques d'entreprises, de politiques publiques et de cultures nationales sont possibles et conduisent à des résultats fort différents. Par ailleurs, nous devons souligner que les modèles qui avaient réussi à conserver en emploi une forte proportion de travailleurs âgés (Suède, Japon) sont actuellement en crise et que, sous les pressions de la mondialisation, ils pourraient se rapprocher des modèles fonctionnant davantage à l'exclusion professionnelle.

3.1. France: la préretraite à 55 ans

La France détient le record du plus faible taux d'activité des hommes âgés de 55 à 64 ans (42,3% en 1996) parmi les pays occidentaux. Cependant, cette sortie anticipée ne semble pas réellement toucher le groupe des hommes de 45-54 ans dont le taux d'activité, pour la même période, se maintient entre 92% et 94% (OCDE, 1997). Ce fort mouvement d'expansion de la sortie anticipée des travailleurs de 55 ans et plus est le fruit d'un vaste consensus social (État, entreprises, syndicats, individus) en faveur de la préretraite, qui se résumait par le slogan: mieux vaut un préretraité qu'un jeune chômeur. Depuis les années 90, confrontée au problème du financement des régimes de protection sociale, la France cherche à renverser ou du moins à freiner la tendance, mais sans grand succès.

Durant la période 1970-80, la sortie anticipée s'est opérée principalement grâce à une panoplie de régimes de préretraite, dont l'objectif était de fournir un taux de remplacement du revenu satisfaisant à des travailleurs âgés exclus de toute activité sur le marché du travail, dans l'attente de l'ouverture des droits au régime de pension public ou assurance-vieillesse. Une autre part importante de la baisse du taux d'activité des 55 ans et plus est attribuable à une réforme de l'assurance-vieillesse, intervenue en 1983, qui a fait baisser de 65 à 60 ans l'âge officiel de la retraite, et donc l'ouverture des droits à la pleine pension.

Les préretraites à la française sont financées très largement par l'État (surtout par le biais du régime d'assurance-chômage), ce qui constitue un avantage pour les entreprises, qui externalisent ainsi des coûts. Aussi, elles accordent des taux de remplacement relativement élevés, avoisinant les 70% pour la plupart, bien qu'il faille se garder de conclure que tous les préretraités vivent dans des conditions financières enviables⁹. Finalement, dans leur version récente des

⁸ Les informations contenues dans cette section sont tirées de la fiche 2: Les modèles nationaux de mise à l'écart ou de rétention des travailleurs âgés, réalisée par Stéphane Crespo.

⁹ On a allégué "qu'en dépit de la relative générosité de ces systèmes, la période de fin de carrière reste une période à risque et de difficultés financières pour une partie de la population, surtout lorsque, au niveau du ménage, elle correspond à la période où les enfants à charge rencontrent également davantage de difficultés à

"contrats de solidarité", les programmes de préretraite devaient assortir le départ d'un travailleur âgé de l'embauche d'un travailleur appartenant à des catégories désignées: femmes, jeunes, etc. Ces avantages leur ont valu d'être utilisés massivement.

Les prestataires de ces régimes sont exclus du marché du travail et ne peuvent s'inscrire aux bureaux de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE, l'équivalent de nos CLE). Mais cette exclusion n'est pas vécue par eux comme un stigmate mais plutôt comme un progrès social. Pour les organisations ouvrières, les préretraites constituent une libération pour une génération de travailleurs qui ont trimé dur toute leur vie et un moyen d'éviter la mise à pied de jeunes. Pour les directions d'entreprise, elles représentent un instrument de contrôle des sureffectifs et de flexibilisation de l'utilisation de la main-d'oeuvre par la substitution des groupes d'âge dans l'entreprise (Guillemard, 1995, p. 11). Pour les pouvoirs publics, elles permettent de gérer, malgré un coût élevé, les restructurations économiques dans la paix sociale; d'intervenir, en contrepartie de la prise en charge des coûts, dans la gestion interne des entreprises; de faire baisser les statistiques du chômage, de protéger l'emploi des jeunes ou de favoriser l'insertion des jeunes chômeurs.

Mais depuis les années 1990, à cause des problèmes de financement des régimes de protection sociale et des effets néfastes que connaissent les entreprises suite au départ massif des plus âgés, la France prend des mesures pour renverser, ou du moins stopper, le mouvement de sortie anticipée, mais avec des résultats fort modestes.

En premier lieu, une réforme de l'assurance-vieillesse, datant de 1993 et qui sera pleinement opérationnelle en 2008, allonge la durée des cotisations de 37.5 à 40 années. Cette mesure aura vraisemblablement pour effet de réduire le taux de remplacement des retraites, et comportera des effets incitatifs sur la poursuite de l'activité par-delà 60 ans, mais pas au-delà de 65 ans (OCDE, 1998b, p. 215). En second lieu, depuis la fin des années 1980, l'État a adopté une série de mesures fiscales et législatives à l'intention des entreprises et des travailleurs âgés.

Ces mesures se répartissent en trois catégories:

- 1) mesures de transition graduelle vers la retraite ou de valorisation du travail à temps partiel (préretraite progressive permettant au travailleur âgé d'exercer son activité à temps partiel, assorti à une obligation, pour l'entreprise, d'embaucher un chômeur, retraite progressive permettant la combinaison de revenus de pensions et des revenus d'emplois à temps partiel, reconnaissance et bonification du statut de temps partiel);
- 2) mesures destinées à rendre la sortie anticipée moins incitative pour les entreprises (pénalités financières à celles qui ont recours au licenciement des travailleurs âgés, élévation de l'âge auquel il est possible de licencier des travailleurs ayant droit à des bénéfices de préretraite);
- 3) mesures favorisant l'embauche, la formation ou la reconversion des travailleurs âgés (notamment exonération de charges fiscales pour l'embauche de travailleurs âgés, subventions aux entreprises qui assurent la formation continue des travailleurs âgés, formation et reconversion de chômeurs âgés, etc).

En dépit de ces changements, le recours à la préretraite a continué de croître durant les années 1990, quoique de façon plus modérée. Des interprétations contrastées existent au sujet de la préretraite progressive, certaines donnant à penser que le recours à la préretraite progressive fait

s'insérer dans la vie active. Il n'est donc pas possible de dire que le risque fin de carrière est surcouvert dans l'absolu" (Blanchet, Brousse & Okba, 1996).

diminuer le recours à la préretraite totale et d'autres concluant que la préretraite progressive sert plutôt d'antichambre à la préretraite à plein temps. Quoi qu'il en soit, le mouvement de sortie anticipée est loin d'être renversé. Les entreprises répondent encore au problème du vieillissement de la main-d'oeuvre en se séparant des plus âgés, quoique de manière plus progressive. De son côté, l'État cherche à freiner le recours à ces mécanismes, ce qui pose la question de l'indemnisation et du traitement des travailleurs âgés mis hors travail.

3.2. Japon: la rétention/rétrogradation des travailleurs âgés

Par contraste, et en dépit d'un vieillissement démographique plus important que dans d'autres pays de l'OCDE, le Japon détient le taux d'activité record de la main-d'oeuvre vieillissante masculine. De façon stable depuis 20 ans, le taux d'activité des hommes de 55-64 ans avoisine les 85% (autour de 97% pour les 45-54 ans). Ce taux record s'explique essentiellement par l'institution de la retraite graduelle, c'est-à-dire la réaffectation des travailleurs âgés à des emplois procurant des salaires moins élevés et/ou des heures de travail réduites, avec le soutien actif des politiques étatiques. Ici, contrairement à la France, le consensus social porte sur le maintien en activité des travailleurs âgés et sur la responsabilité sociale des entreprises dans ce maintien.

Au Japon, l'atteinte d'un certain âge – variable d'une entreprise à l'autre mais généralement situé à 60 ans – marque la fin de la carrière principale. À ce moment, le travailleur reçoit une prime de séparation. Mais là ne s'arrête pas nécessairement sa carrière. S'il ne cesse pas complètement l'activité, ou s'il ne trouve pas de l'emploi par ses propres moyens, il peut bénéficier de l'une des trois alternatives suivantes: son entreprise peut prolonger son contrat d'emploi (prolongation), elle peut en définir un nouveau (reclassement), ou, si cette entreprise est de grande taille, elle peut lui trouver un emploi dans une entreprise filiale (pratique du "shukko"). Généralement, dans l'une ou l'autre de ces trois alternatives, la situation d'emploi est inférieure à la situation de l'emploi de carrière, que ce soit en termes de salaire et/ou d'heures de travail.

Cette pratique d'affectation de fin de carrière explique le taux record d'activité des travailleurs âgés au Japon. En effet, les restructurations économiques de ces dernières années (incitant à des réductions de personnel) et le vieillissement de la main-d'oeuvre (imposant des coûts salariaux de plus en plus élevés) étaient venus menacer une tradition de relations industrielles fondées sur "l'emploi à vie" et la rémunération à l'ancienneté. L'institution de la retraite graduelle est intervenue comme un compromis pour le maintien en activité des travailleurs âgés, leur rétrogradation en termes de salaires et d'heures de travail les rendant plus "désirables" sur le marché (Clark & Ogawa, 1996, pp. 629-630).

La politique gouvernementale soutient activement les pratiques entrepreneuriales de réaffectation des travailleurs en fin de carrière, et intervient plus généralement dans l'amélioration des possibilités d'emplois pour les travailleurs âgés. Les mesures adoptées ces dernières années se répartissent dans les trois rubriques suivantes:

- 1) élévation de l'âge de la retraite dans les entreprises (depuis 1986, l'âge de la retraite est fixé à au moins 60 ans, avec incitation à l'étendre à 65 ans);
- 2) mesures diverses destinées à augmenter les possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés (depuis 1986, obligation légale faite aux entreprises d'aider les travailleurs vieillissants à retrouver de l'emploi jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans; diverses mesures financières et fiscales incitant au maintien en emploi, à l'embauche et à la formation des travailleurs âgés,

création des "Silver Human Resource Centers", qui visent l'accroissement des possibilités d'emplois après l'âge légal de la retraite;

3) réforme du régime de pension public et de l'assurance-chômage (relèvement de l'âge d'ouverture de la pension, ajustements à la baisse des bénéfices de retraite pour les personnes qui continuent de travailler à partir de 60 ans, prime d'assurance-chômage accordée aux chômeurs des premières années de la soixantaine qui retournent en emploi).

Fréquemment admiré en Occident pour sa nature consensuelle, le modèle japonais possède sa face obscure. Sous l'apparence du consensus, les institutions japonaises exercent une certaine coercition sur leurs travailleurs, et le système de la retraite graduelle en serait un exemple. Dans les valeurs occidentales, les pratiques de rétrogradation salariale imposées aux travailleurs peuvent être considérées comme de l'exploitation, et aux États-Unis du moins, elles se heurteraient aux lois antidiscriminatoires. La prolongation de la carrière est présentée comme un privilège, mais ce serait plutôt un moyen de conserver à coût réduit des employés déjà formés (Trouselle, 1994, pp. 152-154). Ce même auteur souligne la précarité des conditions matérielles des travailleurs âgés, ce qui donne à penser que le travail chez les personnes vieillissantes n'est pas accompli par éthique, mais par nécessité matérielle.

Finalement, les restructurations corporatives induites par la récession que traverse actuellement le Japon pourraient menacer l'avenir de l'institution de la retraite graduelle, soit par la dégradation des conditions d'emploi des travailleurs âgés, soit par leur exclusion du marché. La pratique du shukko pourrait être délaissée, même si elle a comme fonction – outre de réaliser la retraite graduelle – l'ajustement des effectifs en cas de récession. À terme, les tendances traditionnelles affichées dans ce pays en matière de rétention des travailleurs âgés sur le marché du travail pourraient être compromises.

3.3. Pays-Bas: la voie de l'invalidité

Les Pays-Bas détiennent le deuxième record, après la France, du plus faible taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans, passant de 69,8% à 44,2% entre 1978 et 1997. Comme en France, le taux d'activité des hommes de 45 à 54 ans s'est maintenu, et a même légèrement augmenté (88,7% à 90,5%). Le modèle néerlandais emprunte deux voies de sortie anticipée d'activité: l'invalidité et les régimes de préretraites privés négociés au niveau de la branche ou de l'entreprise. Comme ce fut le cas en France au sujet de la préretraite, le recours à l'invalidité faisait l'objet d'un consensus social au Pays-Bas, notamment en raison des taux de remplacement élevés (80% pour les années antérieures à 1985). Mais ces taux, ainsi que les conditions d'admissibilité, se resserrent à partir de 1985, sans qu'on expérimente de solutions de rechange.

Voie institutionnelle de sortie d'activité caractéristique du modèle néerlandais, les régimes d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité sont devenus de plus en plus accessibles au cours des années 1960 et 1970, notamment parce qu'ils reconnaissent l'invalidité partielle et prenaient en considération les critères liés à la disponibilité d'emplois compatibles avec les compétences, le lieu de résidence et la restriction médicale du prestataire. Sans surprise, ces régimes ont été investis massivement jusqu'à la première moitié des années '80, surtout par les travailleurs âgés: en 1985, 40,9% de l'ensemble des prestataires étaient âgés de 55 à 64 ans (CBS, 1986, rapporté par de Vroom & Blomsma, 1991, p. 105).

Si le recours à ces régimes fut si prononcé jusqu'à la moitié des années 1980, c'est aussi parce qu'ils ont servi d'instrument de gestion des sureffectifs et de régulation du marché du

travail. La recherche a établi des liens entre la croissance du nombre de prestataires de l'assurance-invalidité et la détérioration sur le marché du travail (restructurations et fermetures d'usines). La mise en invalidité répondait donc aux intérêts des entreprises, qui y trouvaient un moyen peu coûteux de gérer les sureffectifs, mais aussi à ceux du gouvernement, qui cherchait à limiter l'aggravation du chômage et finalement à ceux des syndicats et des individus concernés, en raison des taux de remplacement élevés. Mais cette situation tend à changer depuis 1985, au moment où une réforme de la sécurité sociale resserre les conditions d'accès au régime et limite le nombre de prestataires ainsi que le montant des prestations.

La voie la plus fréquentée après l'assurance-invalidité est celle des régimes de préretraite privés, nommés VUT, introduits en 1977 au terme de négociations patronales-syndicales. Les modalités de ces régimes sont négociées au niveau de la branche et de l'entreprise, et le rôle de l'État se limite à la légalisation de ces conventions. Quelque 80% des salariés du secteur privé et 99% de ceux du secteur public ont eu accès à ces régimes pour la période antérieure à 1990. En 20 ans (1977-1997), le nombre total de prestataires est passé de 3 000 à près de 120 000, alors que le recours à l'assurance-invalidité a diminué. Le succès des VUT par rapport à l'assurance maladie/invalidité tient à de meilleures conditions financières (taux de remplacement avoisinant 80 à 85% du salaire brut), mais aussi à sa plus grande légitimité sociale.

L'assurance-chômage agit finalement comme une troisième voie, plus limitée celle-là, de sortie de l'activité des travailleurs âgés. Il s'agit de la voie la moins avantageuse sur le plan financier, et la moins acceptable socialement (Henkens, Sprengers & Tazelaar, 1996, p. 562). La situation des chômeurs âgés est très précaire, et si la politique ne change pas, leurs probabilités de réintégration demeureront extrêmement faibles (Ibid., p. 561).

Peu importe la voie de sortie anticipée, les Pays-Bas se caractérisent par l'absence d'une politique sociale active. Il n'existe pas de mesures visant la formation, le maintien ou la réintégration en emploi, ou plus largement le maintien en activité des 45 ans et plus. Depuis quelques années, on a pu discerner des arguments en faveur de l'intervention pour le maintien en emploi des travailleurs âgés, et quelques expérimentations du côté de la retraite graduelle, flexible ou à temps partiel, mais le plus clair des actions se limite à restreindre l'accès (et le niveau d'indemnisation) à un régime d'assurance-invalidité dont l'ampleur grève les finances publiques.

3.4. États-Unis: régimes de retraite privés et incitation étatique au maintien en activité

Tout comme les autres pays, les États-Unis connaissent, à partir des années 1980, des restructurations industrielles et économiques conduisant à des réductions de main-d'oeuvre, particulièrement chez les travailleurs âgés. Cependant, la sortie anticipée d'activité y demeure moins prononcée que dans la majorité des pays de l'OCDE; le taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans est légèrement plus bas que celui de la Suède et n'a subi qu'une légère baisse (de 73,3% à 67,6%), ces 20 dernières années. Comme pour les autres pays étudiés dans le cadre de cette recherche, le taux d'activité des hommes de 45 à 54 demeure inchangé (autour de 90%). Cette situation s'explique par l'écartèlement du modèle américain entre, d'une part, une politique gouvernementale qui encourage l'activité jusqu'à 65 ans et même au-delà, et d'autre part, des politiques d'entreprises qui incitent à la sortie précoce (Sheppard, 1991, p. 278; Cf. Bellemare, Poulin-Simon & Tremblay, 1998, p. 80).

Les régimes de retraites des entreprises, et plus particulièrement ceux qui contiennent des incitatifs de départ avant l'âge normal fixé dans ces régimes ("early exit incentives"), jouent un

rôle majeur dans la sortie anticipée de l'activité. Sans qu'il soit possible de cerner précisément la part des régimes possédant de tels incitatifs au départ à la retraite avant l'âge normal, il semble que de tels mécanismes soient conçus à l'intention d'employés relativement jeunes, au début ou dans la mi-cinquantaine (Sheppard, 1991, p. 264). C'est donc à ce type de régime qu'il faut attribuer l'essentiel du phénomène de sortie anticipée du marché du travail aux États-Unis, pour limitée qu'ait été cette tendance dans ce pays, comparativement aux pays européens – la France et les Pays-Bas notamment.

Si les travailleurs réagissent à ces incitatifs dans le sens attendu, en quittant l'employeur avec lequel ils ont fait carrière, tous ne quittent pas nécessairement le marché du travail. Un pourcentage minoritaire mais substantiel (entre le quart et la moitié) d'Américains âgés prolongent leur activité dans des emplois dits de "post-carrière" ou de transition ("bridge jobs"), situés plus bas dans l'échelle des qualifications (Burkhauser & Quinn, 1990; OCDE, 1995b: 103). Mais le portrait de la fin de carrière peut aussi emprunter des combinaisons diverses entre l'occupation à temps plein dans des emplois de transition ("bridge"), la retraite partielle, la retraite temporaire et la "retraite renversée" (i.e. le retour en emploi après une pause retraite) précédant la retraite définitive (Rhum, 1990: 106). Reste à savoir si la seconde carrière dépend du désir des individus de continuer à travailler ou d'une quasi-obligation découlant de la pauvreté des régimes publics de soutien du revenu.

À l'opposé, la politique gouvernementale encourage l'activité à un âge élevé, mais c'est en partie par défaut: en effet, les régimes publics tels que l'assurance-chômage, l'assurance-invalidité et même le régime de pensions ne sont pas des voies institutionnalisées de sortie anticipée d'activité. D'un côté, l'État ne dispose pas de programmes explicitement conçus pour procurer une retraite anticipée aux chômeurs, et, de l'autre, l'assurance-invalidité est soumise à des critères d'admissibilité tellement stricts (sauf entre la fin des années '60 et la fin des années '70) qu'elle ne peut, comme c'était le cas aux Pays-Bas, servir de voie de sortie aux personnes sans emploi pour raison d'âge, de formation ou d'expérience professionnelle. Sans surprise, la proportion des prestataires dans la population active est deux fois moins élevée aux États-Unis qu'en Suède, en Allemagne et aux Pays-Bas (Aarts, Burkhauser & De Jong, 1992).

Finalement, si le régime d'assurance-vieillesse permet formellement aux travailleurs de prendre une retraite anticipée (à partir de 62 ans), c'est à un coût relativement élevé compte tenu des réductions actuarielles. Par ailleurs, ce régime a été réformé au cours des années pour inciter davantage à l'activité au-delà de 65 ans, notamment par le relèvement du niveau des gains de travail permis sans réduction de la pension et par l'attribution d'une prime à ceux qui retardent la réception de leur pension au-delà de 65 ans. Pour toutes ces raisons, l'assurance-vieillesse ne joue pas aux États-Unis le rôle de voie de sortie anticipée qu'elle a pu jouer en Europe.

Par la positive, la politique gouvernementale américaine favorise l'activité à un âge avancé, notamment grâce à des mesures comme:

- 1) les modifications du régime de pension public qui incitent à prolonger l'activité au-delà de 65 ans, incluant l'élévation progressive de l'âge d'ouverture des droits à la pleine pension (de 65 à 66 puis à 67 ans);
- 2) les mesures touchant les régimes d'entreprises, notamment l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire;
- 3) l'adoption de législations anti-discriminatoires;
- 4) des modalités pour la provision de services, incluant des services d'emploi, pour les personnes vieillissantes. Deux programmes favorisent spécifiquement l'emploi des travailleurs âgés,

notamment ceux qui sont âgés de 55 ans et plus et qui sont économiquement défavorisés, c'est-à-dire près ou en dessous du seuil de pauvreté: le "Job Training Partnership Act" (JTPA) et le "Senior Community Employment Service Program" (SCSEP).

CHAPITRE 4

Les causes de la sortie anticipée d'activité

Le phénomène de la sortie anticipée d'activité des travailleurs vieillissants témoigne d'une convergence de changements structurels qui, combinés les uns aux autres, accentuent et accélèrent leurs conséquences négatives pour ces travailleurs. Cette section les passe rapidement en revue, puis examine de façon particulières les causes liées aux pratiques des entreprises.

4.1. Un phénomène multidimensionnel complexe¹⁰

Aux premiers rangs de ces phénomènes figure l'évolution démographique, qui se manifeste notamment par le vieillissement de la population et de la main-d'oeuvre dans les pays industrialisés. L'âge moyen des travailleurs tend à augmenter, malgré le départ massif des plus âgés au cours des quinze dernières années. Il est prévisible que les situations de chômage chronique se poursuivront et que les plus jeunes, en particulier, ne pourront contrebalancer la présence de la main-d'oeuvre vieillissant en emploi (Gaullier, 1993). D'aucuns désignent sous le nom de "bombe démographique" ce phénomène selon lequel les effets combinés de l'entrée en activité d'un nombre réduit de jeunes et d'une baisse tendancielle du taux d'activité des travailleurs âgés pourraient se traduire par un manque de travailleurs dans les prochaines décennies (Firbank, 1996: 46; Beausoleil, 1998).

Des changements technologiques ont été massivement introduits dans les entreprises au cours du dernier quart de siècle, entraînant la disparition de certains emplois ainsi que de profondes transformations du travail, des modes de production, du contenu des tâches, l'introduction de nouvelles technologies nécessitant en effet des apprentissages nouveaux et souvent, l'exercice de responsabilités accrues. Les travailleurs vieillissants ont pour la plupart été exposés à ces changements. Certains les ont acceptés et s'y sont conformés. D'autres les ont estimés au-dessus de leurs capacités et ont décidé de quitter leur emploi. D'autres enfin n'ont eu d'autre issue que le chômage, victimes du double impact des nouvelles technologies sur le volume de l'emploi et sur la hausse des exigences en matière de compétences professionnelles, qui déqualifient les travailleurs possédant de l'expérience mais peu de formation.

Ces changements technologiques sont le plus souvent l'expression d'une transformation de l'environnement économique et commercial des entreprises, de leur inscription irrésistible dans une compétition accrue, reliée à la mondialisation et à la libéralisation des échanges. Pour accroître leur compétitivité et leurs profits, nombre d'entreprises ferment ou réorganisent leurs unités de production, introduisent des équipements plus performants requérant moins de main-d'oeuvre ou réduisent de manière draconienne le nombre de paliers hiérarchiques, ou encore externalisent une partie de leur production en recourant à la sous-traitance, des phénomènes qui se soldent tous par des pertes d'emplois massives. Cette compression du volume de l'emploi, qui cohabite par ailleurs avec une croissance économique soutenue, intervient dans un contexte où la main-d'oeuvre active augmente, sous la poussée des femmes et des jeunes.

¹⁰ Cette sous-section est largement inspirée de 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: expériences individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques (rapport synthèse)*, INRS Culture et Société.

On assiste dès lors à l'effritement du salariat, qui se manifeste par:

- le caractère massif et structurel du chômage, lui-même lié aux fermetures d'entreprises et aux restructurations du marché du travail, à l'évolution technologique et aux transformations dans les modes de gestion, qui génèrent des excédents de main-d'oeuvre et consacrent le découplage entre croissance économique et croissance de l'emploi;
- la précarisation du travail, notamment le recul du contrat à durée indéterminée et la croissance des formes d'emplois atypiques (contrats à durée déterminée, travail sur appel, etc.). Cette précarisation remet en question la durabilité du lien d'emploi qui est au coeur de la relation salariale; elle remet en question la fonction intégratrice de l'entreprise et le rôle du travail comme grand intégrateur;
- corollairement, la multiplication du nombre de surnuméraires, inemployables, exclus, que leur inutilité sociale disqualifie au plan civique et politique (Castel, 1995: 412).

Des changements dans la protection sociale découlent finalement de la pression démographique et financière considérable qui s'exerce sur les politiques de retraite, d'assurance-chômage, d'invalidité ou encore d'aide sociale. On l'a mentionné, ces mesures n'ont pas été conçues pour les fins qu'elles sont appelées à servir aujourd'hui, à savoir de répondre à la situation de chômage de travailleurs exclus du marché du travail parfois à partir de 45 ans et surtout à partir de 55 ans, alors que les retraites sont en principe disponibles à partir de 65 ans. Le recours à l'assurance-chômage ou invalidité puis à l'aide sociale non seulement est socialement inacceptable pour les travailleurs concernés, mais ébranle dans leurs fondements fiscaux, actuariels et politiques ces programmes dont les dépenses croissent démesurément.

Ces mesures ont vu le jour dans un contexte de quasi plein emploi où il était possible et normal de travailler pendant 45 ans sans interruption ou presque – les périodes de chômage étant brèves – et donc de cotiser pendant un temps équivalent, où la durée de la retraite était en moyenne inférieure à huit ans. Or désormais, la durée du travail salarié se réduit en même temps que s'allonge celle de la vie: de plus de dix ans au cours du seul dernier demi-siècle, c'est-à-dire depuis la mise en place de l'essentiel des mesures de protection sociale concernant le vieillissement dans les sociétés industrialisées. Dès après la seconde guerre, dans tous les pays industrialisés, le vieillissement a été pris en charge par l'État, contribuant ainsi à transformer le caractère même du vieillissement au vingtième siècle (Myles, 1989) en transférant à l'État, par l'institution des régimes universels de retraite, de pensions de vieillesse et d'assurance-maladie, la responsabilité de la prise en charge économique et sanitaire des personnes âgées.

Toutefois, les transformations structurelles que nous avons identifiées mettent aujourd'hui en cause la viabilité des systèmes de protection et dans plusieurs pays apparaissent des tendances à considérer les personnes vieillissantes comme un fardeau pour la société, surtout si elles sont sans travail, alors qu'elles n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite légitime, et à leur faire porter le blâme d'une impasse institutionnelle très complexe.

Ces bouleversements multiples coïncident enfin avec de profonds changements culturels et sociaux, car pendant cet âge d'or constitué par les "Trente Glorieuses" (1945-1975), le salariat ne désignait pas seulement une modalité de rapport au travail, mais aussi un modèle de famille, d'État et de société. Dans cette société fortement normée et intégrée, les rôles familiaux et sociaux étaient intimement liés: hommes et femmes arrivaient sur le marché du travail selon des trajectoires différenciées, les premiers sur la base de leur rôle de pourvoyeur, les secondes, quand elles y étaient, dans le prolongement de leurs rôles familiaux. Le réseau de protection sociale était adapté à cette modalité de travail et à ces formes familiales.

L'évolution actuelle des rapports entre les sexes et des modèles familiaux modifie considérablement cette réalité : les femmes ont envahi massivement le marché du travail et y demeurent même lorsqu'elles ont des enfants. Ainsi, le taux d'activité des femmes de 45 ans et plus continue d'augmenter, contrairement à celui des hommes, mais elles travaillent à de moins bonnes conditions que celles des hommes. Même si leurs trajectoires professionnelles demeurent, plus que les trajectoires masculines, marquées au sceau de la discontinuité et de la précarité, les femmes sont passées massivement du statut d'inactivité à celui d'activité et cette nouvelle donne bouleverse à son tour les rôles sexués et les choix conjugaux.

Enfin, mais non moindrement, l'effritement de la société salariale signifie le bouleversement de tous les systèmes de valeurs et de représentations attachés au statut de travailleur, de pourvoyeur, à l'idée de carrière professionnelle, de retraite légitime, d'autonomie de revenu. Le travail est moins qu'avant le "grand intégrateur" des autres dimensions de la vie, le vecteur principal de l'identité personnelle et de la reconnaissance sociale. D'autres identités, d'autres intérêts, d'autres logiques d'action existent, que les individus doivent combiner, compte tenu des limites imposées par les contingences sociales, pour construire une expérience personnelle qui fasse du sens pour eux.

Sans aller, comme le font certains auteurs, jusqu'à parler de la disparition de la valeur travail, on peut constater que celle-ci n'est plus aussi prégnante. Le travail reste certes le principal moyen de gagner sa vie, mais lorsqu'une source de revenu alternative est disponible, de plus en plus d'individus sont ouverts à envisager de structurer leur vie autour d'autre chose que le travail. Ainsi, le recours plus fréquent aux mises à la retraite anticipée, et la bonification des régimes de pensions ces dernières années, auraient contribué à rendre cette mesure populaire; 55,8% des travailleurs désireraient prendre leur retraite avant l'âge normal, moyennant une compensation financière (Bellemare, Poulin-Simon et Tremblay, 1995).

Lors d'un colloque organisé en 1998 par l'INRS, des représentants syndicaux ont rapporté le fait que ce sont surtout les travailleurs de 50-55 ans qui se sont prévalus des programmes de retraite anticipée dans la fonction publique québécoise. Ils attribuaient ce phénomène à deux causes: l'alourdissement des conditions et du climat de travail (lié en particulier à une organisation du travail vide de sens) et la perception qu'ont les travailleurs de la retraite anticipée comme l'équivalent d'une reconnaissance du travail fait. Cette culture de "Liberté 55" n'est pas présente dans tous les pays, notamment au Japon, où la "coercition" liée à la rétrogradation par la retraite graduelle doit être replacée dans une réalité culturelle qui pose le travail comme une nécessité psychologique.

4.2. Les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre vieillissante¹¹

Parmi la multiplicité des causes concourant à la mise à l'écart des travailleurs vieillissants, nous avons choisi d'approfondir celles liées au rôle des entreprises et cela, pour deux raisons. D'abord parce que ce rôle est déterminant, surtout en Amérique du Nord où l'État intervient beaucoup moins qu'en Europe pour réguler le marché du travail et où les obligations sociales des

¹¹ Les informations contenues dans cette section sont tirées de la fiche 3: Les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre vieillissante, réalisée par Julie Beausoleil. Voir aussi le rapport de recherche Julie Beausoleil. *Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre vieillissante*. INRS-Culture et société, mars 1998.

entreprises sont beaucoup plus limitées que dans les principaux pays européens (à l'exception de la Grande-Bretagne). En Amérique du Nord en effet, l'intervention de l'État se fait surtout sur le terrain des droits individuels (par exemple par l'adoption de lois anti-discriminatoires) plutôt que sur celui de la structuration du marché du travail.

Ensuite, parce que les sections précédentes ont abondamment illustré le rôle des politiques publiques de différents pays, y compris le Canada, dans la rétention ou la mise à l'écart des travailleurs âgés. Nous avons vu que plusieurs des mécanismes de prise en charge publics sont inadaptés face aux phénomènes nouveaux de la sortie anticipée du travail et du chômage de longue durée; nous verrons dans la prochaine section combien leur financement est de plus en plus difficile d'un point de vue politique et économique, compte tenu de la réduction des contributions et de l'augmentation du nombre de prestataires. Nous abordons maintenant les voies par lesquelles les entreprises participent à la marginalisation des travailleurs âgés en emploi et sur le marché du travail, ainsi que les pratiques qu'elles pourraient mettre en place pour corriger la situation.

4.2.1. Les impacts des restructurations sur les secteurs et les types de postes à plus forte concentration de travailleurs vieillissants

Si certaines pratiques ciblent directement les travailleurs âgés, d'autres ont pour effet de les atteindre indirectement. C'est le cas notamment de l'impact des restructurations économiques sur certains secteurs industriels et certains segments de la main-d'oeuvre.

Il est devenu commun d'évoquer l'inscription des entreprises dans un processus de mondialisation qui exige de leur part une compétitivité accrue et donc des transformations technologiques de leurs modes de production et des restructurations en profondeur de leurs politiques de gestion de la main-d'oeuvre. Ce qui est moins connu, c'est que les restructurations industrielles (fusions, fermetures d'usines) ont surtout frappé les secteurs où les 45 ans et plus (et surtout les 55 ans et +) sont surreprésentés. C'est le cas des vieux secteurs industriels (ex: métallurgie, pâtes et papiers, habillement), frappés de plein fouet par la concurrence des pays à bas coût de revient.

Les 55-64 ans sont également surreprésentés dans trois des cinq groupes professionnels qui ont connu la plus faible croissance de l'emploi et sous-représentés dans les deux groupes qui ont connu la plus forte croissance (et qui sont dominés par les 45-54) (Grenier ; 1999:48-55). En outre, ils ont été désavantagés par l'inadéquation entre les exigences liées aux restructurations (à la hausse et de plus en plus spécialisées) et certaines caractéristiques d'une partie de cette main-d'oeuvre (faible scolarité initiale, peu de formation spécialisée en cours d'emploi, faible mobilité géographique et professionnelle).

Si, comme l'affirment Lyon et Glover (1998), les travailleurs âgés ont porté plus que leur part des impacts des restructurations, occupant une zone grise d'insécurité, de chômage et de conditions de travail déclinantes, il est important de rappeler qu'il existe des différences considérables selon les secteurs industriels. L'analyse que nous avons faite de deux secteurs industriels passablement différents – l'habillement et les pâtes et papiers- révèle des choix de gestion liés notamment aux changements technologiques et à l'organisation du travail, dans un contexte de concurrence accrue, qui soit protègent les travailleurs vieillissants, soit au contraire

les poussent vers la sortie, soit les maintiennent en emploi mais dans des conditions défavorables¹².

4.2.2. Chez les employeurs, des représentations typifiées et ambivalentes

Depuis le début de années '80, les chercheurs ont tenté d'expliquer en partie la mise à l'écart des travailleurs de 45 ans et plus par la manière dont les employeurs se représentent les travailleurs âgés. Les employeurs auraient des représentations stéréotypées et ambivalentes, qui peuvent affecter leurs pratiques à l'égard de la main-d'oeuvre vieillissante.

Ces représentations sont ambivalentes au sens où elles attribuent aux travailleurs âgés des caractéristiques positives et négatives. Les représentations positives concernent à la fois les qualités personnelles (assiduité, ponctualité, loyauté, dévouement, stabilité, sens des responsabilités, moins à risques d'accidents) et les compétences (productivité, connaissances pratiques, expérience, habiletés, durée de vie dans l'entreprise). Les représentations négatives ont trait au manque de flexibilité et de capacité d'adaptation, en particulier face aux changements technologiques, au déclin de la mobilité et des capacités physiques, au manque d'ambition et d'intérêt à l'égard de nouveaux apprentissages, et finalement au fait d'attendre passivement la sortie d'emploi.

Ces représentations, positives et négatives, de même que la définition de ce qu'est un travailleur âgé, varient selon les milieux, l'âge des personnes qui portent le jugement, les types d'emplois et les individus. Au cours des dernières années, des auteurs ont souligné l'importance de considérer sérieusement non seulement les représentations des employeurs, mais de comprendre les "cultures d'entreprise", qui façonnent les normes et les valeurs et ont un impact très important sur les stratégies des entreprises.

Sur la base de ces représentations, les employeurs tendent à délimiter la place des travailleurs âgés dans leurs entreprises, mais aussi sur le marché du travail en général. Les études révèlent que les gestionnaires ont une vision limitée des emplois qui "conviennent" aux plus âgés et qu'ils considèrent de façon différente les emplois considérés appropriés pour les jeunes et pour les plus âgés.

Il existerait donc un lien, plus ou moins direct selon les auteurs, entre ces représentations et les décisions des employeurs, quoique les opinions des chercheurs varient considérablement sur ce point. Les représentations ne sont pas le seul facteur explicatif, mais jointes à un ensemble de conditions (ex: absence de formation professionnelle en emploi), elles contribuent à expliquer des pratiques telles que le refus d'accorder aux plus âgés des postes dits "modernes", l'absence d'accès à la formation et au perfectionnement, ou carrément la mise à l'écart ou le refus d'embauche.

Des études tendent finalement à démontrer que les employeurs manquent de connaissances quant au vieillissement en général et à celui de leur personnel en particulier, et qu'il

¹² Voir à ce propos Sylvie Laliberté. *Impact des pratiques des entreprises du secteur des pâtes et papiers sur les travailleurs âgés de 45 ans et plus*. INRS-Culture et société, mars 1998 et Martine D'Amours, Marc-André Deniger, Frédéric Lesemann et Eric Shragge. *Le chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus: expériences individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques (rapport synthèse)*. INRS-Culture et société, mars 1998.

y voient une réalité problématique pour leur entreprise. Si certains reconnaissent l'existence de discriminations fondées sur l'âge, les campagnes de sensibilisation visant à transformer les attitudes des décideurs n'ont pas donné, du moins jusqu'à maintenant, de résultats probants.

4.2.3. Des pratiques de mise à l'écart basées sur l'âge

Les sections précédentes ont mis en lumière que, dans de nombreux pays, le départ de la main-d'oeuvre vieillissante a été perçu, non seulement par les entreprises mais à l'échelle de la société, comme une manière socialement acceptable de gérer la décroissance du personnel. La majorité (58%) des gestionnaires du Royaume-Uni interrogés par Arrowsmith et McGoldrick (1996b: 51) ont affirmé que la réduction de leur personnel s'est concentrée sur les travailleurs âgés au cours des cinq dernières années; 54 % ont utilisé la retraite anticipée, 52 % la mise à pied volontaire et 46% la mise à pied forcée.

Par ailleurs, les recherches révèlent que les travailleurs de 45 ans et plus connaissent des difficultés particulières quand ils sont à la recherche d'un emploi. Ces difficultés s'expliquent par l'existence de barrières formelles à l'embauche (par exemple, dans certains pays, on autorise les limites d'âge dans les offres d'emplois) ou, plus couramment par des barrières informelles, par exemple, les exigences relatives à des qualifications récentes et spécifiques, plutôt que des capacités ou une expérience pertinentes, ou à des qualités interpersonnelles dont les normes de référence tendent à être formulées à partir d'une culture d'entreprise "jeune".

Il est étonnant par ailleurs de constater que les employeurs mentionnent explicitement avoir utilisé l'âge comme critère de sélection. Dans leur étude réalisée auprès de gestionnaires britanniques, Arrowsmith et McGoldrick (1996b) ont découvert qu'une majorité (55%) avaient déjà pris en compte l'âge dans leurs décisions par le passé, particulièrement en ce qui a trait au recrutement. Les répondants en provenance de grandes entreprises sont plus enclins à prendre des décisions basées sur l'âge que les autres. Relativement à l'usage de l'âge dans les décisions relatives au recrutement et à la sélection, 53% des répondants affirment que l'âge est utilisé informellement et 32 % formellement.

Même lorsque les employeurs ont une perception positive des travailleurs âgés, ils expriment ou font leurs choix en tenant compte d'un certain nombre de réticences parmi lesquelles figurent la recherche de flexibilité, les impératifs des restructurations, le surplus de main-d'oeuvre disponible, les structures d'âge à l'intérieur de leur entreprise, la nature du travail à accomplir, les coûts relatifs à l'emploi. Dans la recherche de solutions à une pénurie de main-d'oeuvre, les entreprises tendent à éviter l'embauche des plus âgés et favorisent d'autres types de stratégies, telles que l'augmentation de l'effort de recrutement, l'intensification de l'effort de formation, l'investissement dans la technologie et le remplacement du travail par le capital, la hausse relative des salaires et le recours à la main-d'oeuvre féminine (Thompson 1991, Guillemard 1994, Taylor et Walker 1994, Beausoleil 1998: 140).

À l'inverse, certaines entreprises optent pour le recrutement des plus âgés. Leurs motifs sont divers (Beausoleil, 1998 : 141): ils ont trait à la mémoire organisationnelle, à la possibilité d'éviter de donner de la formation, à l'image corporative et au désir de se conformer aux mesures d'action positive, au désir d'attirer les consommateurs âgés et à la nécessité d'une planification à long terme. Les travailleurs vieillissants semblent particulièrement intéressants en situation de

pénurie d'employés, quand ils sont disponibles et acceptent des emplois dont les plus jeunes ne veulent pas¹³.

La littérature scientifique actuelle ne répond pas à toutes les questions concernant l'embauche des travailleurs de 45 ans et plus. Par exemple, nous ne savons pas encore beaucoup de choses sur le réemploi des retraités, auquel certaines entreprises recourent de manière systématique. Les experts disposant d'habiletés techniques ou intellectuelles peuvent être rappelés plus facilement alors que la difficulté sera peut-être plus grande pour les travailleurs manuels ou non spécialisés qui, usés physiquement par des années de travail, paraissent aux employeurs moins "intéressants" que les jeunes présentant des caractéristiques personnelles semblables. Toutefois, l'état actuel des connaissances ne nous permet pas de statuer sur la diversité des situations des entreprises et des travailleurs.

4.2.4. Une absence de gestion de la main-oeuvre âgée

Le manque de volonté de procéder à des changements dans l'organisation du travail, tant au niveau du contenu, des conditions que du temps de travail, peut en fait constituer un obstacle pour les plus âgés, les poussant à quitter pour cause de difficulté croissante à supporter les conditions de travail. De même, l'absence de formation professionnelle et de gestion de carrière les mettra sur une voie de garage aussi sûrement que n'importe quel programme de préretraite.

Des recherches réalisées notamment depuis le début des années '90 rapportent l'absence d'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 de mener à l'expulsion des plus âgés, particulièrement des plus vulnérables d'entre eux (Guérin 1994 et autres références récentes).

Autre difficulté mentionnée par la littérature: 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. Les entreprises tendent en effet à exclure les travailleurs âgés des initiatives de formation et ces derniers peuvent 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). Le même auteur conclut: "Dans bien des cas, employeurs, encadrement, et salariés, paraissent s'accorder sur l'idée qu'au-delà d'un certain âge l'effort de formation va s'avérer coûteux et peu profitable" (p. 79).

Toutefois, la littérature scientifique regorge d'exemples de bonnes pratiques susceptibles de favoriser le maintien en emploi de la main-d'oeuvre vieillissante et d'améliorer les conditions de la main-d'oeuvre tout court. Elles 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);

¹³ Il semble que les emplois pour lesquels on cible les plus âgés soient relativement de mauvaise qualité (Root et Zarrugh, 1987; Walket et Taylor, 1993, Metcalf et Thompson, 1990).

-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.

Par ailleurs, et bien que les facteurs favorisant le maintien en emploi soient de plus en plus connus, les entreprises continuent de favoriser le départ de la main-d'oeuvre vieillissante plutôt que les mesures qui favoriseraient leur rétention. Nous y reviendrons dans la section 6.

CHAPITRE 5

Les effets pervers de la sortie anticipée

Les impacts de la sortie anticipée d'activité affectent toute la société, en premier lieu les travailleurs âgés eux-mêmes, mais aussi les entreprises, les finances publiques et les communautés.

5.1. Les impacts sur les individus¹⁴

Nos sociétés ont construit une hiérarchie de statuts liés au travail: le statut le plus enviable est celui de travailleur; ensuite vient le statut de retraité ou de préretraité (conçu comme la récompense d'une vie de travail), ensuite celui de chômeur (le fait de recevoir des prestations d'assurance-chômage suppose qu'on a travaillé) et finalement celui d'assisté social (un statut non-lié au travail, et dans lequel on est suspecté de ne pas vouloir travailler). Plus le statut social est légitime, plus il est proche du statut de travailleur, moins l'expérience de mise à l'écart est difficile.

Ces statuts donnent lieu à des représentations stéréotypées et ont des effets sur la manière dont les travailleurs âgés se perçoivent, sur leur identité et sur leurs conduites. Ainsi, l'expérience de la sortie anticipée d'activité chez les personnes de 45 ans et plus est vécue bien différemment selon que le statut est assimilable au chômage (assurance-chômage, assistance sociale) ou selon qu'il est assimilable à la retraite (préretraite, retraite anticipée), les seconds étant en général plus "favorables" que les premiers.

5.1.1. Les statuts assimilables au chômage

Dans la société salariale dans laquelle les travailleurs de 45 ans et plus ont passé la plus grande partie de leur vie active, le travail constituait un pôle d'intégration majeur, un axe intégrateur de toutes les autres dimensions de la vie, l'activité qui occupait la plus longue période de la vie, précédée par la scolarisation et suivie par la retraite légitime. "Tomber" au chômage et y demeurer de longues années avant d'avoir atteint l'âge normal de la retraite est perçu et vécu comme un échec personnel et une rupture du contrat social qui promettait la retraite comme récompense d'une vie de labeur.

Le chômage de longue durée entraîne des conséquences telles que l'appauvrissement, l'endettement et la dilapidation du patrimoine, les restrictions à la consommation, le stress, l'anxiété et la dépression, les problèmes de santé physique et de détresse psychologique, la perte d'estime de soi, la perte ou le renouvellement des réseaux sociaux, la marginalisation par rapport

¹⁴ Cette section réfère à la première partie de la fiche 4, Les impacts de la sortie anticipée d'activité sur les travailleurs âgés, réalisée par Stéphane Crespo. Voir aussi les rapports de recherche: 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: expériences individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques (rapport synthèse)*, INRS Culture et Société; D'Amours, M. et L. Bisson (1998). *L'expérience du chômage de longue durée chez les travailleurs de 45 ans et plus: entre blessure identitaire et construction de nouvelles identités*. INRS Culture et Société.; 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*. INRS-Culture et société.

aux voies légitimes de participation à la vie de la société (Deniger, Marquis et Shragge, 1999, confirmés par les résultats des principales recherches conduites sur le même thème). Des recherches internationales tendent à démontrer que l'expérience de chômage est vécue plus difficilement chez les travailleurs âgés que chez les travailleurs jeunes (santé mentale et satisfaction face à la vie significativement moins élevée).

Mais, plus que l'appauvrissement, c'est la perte de statut qui est le plus difficile à vivre, avec des impacts négatifs aux plans psychologique, relationnel et familial. Selon nos recherches, le passage à l'assurance-chômage peu après la cessation d'emploi constitue, en dépit de l'appauvrissement, une phase marquée par l'espoir, la confiance et l'optimisme et pendant laquelle les chômeurs s'adonnent à la recherche d'emploi intensive et à des activités de formation. En revanche, le passage à l'aide sociale constitue une rupture, une expérience critique, marquée par la honte et le sentiment d'illégitimité. Cette honte, qui implique une dégradation de l'estime de soi (sentiment d'échec, d'avoir raté sa vie, etc.), est due à la prégnance de l'éthique de travail et de l'indépendance financière. Pour affronter la honte, plusieurs adoptent des conduites destinées à cacher cet état et à s'y adapter.

À l'opposé, le fait de passer à des statuts qui déchargent de l'obligation sociale d'exercer un emploi (par exemple, prestataire au moins partiel du RRQ, prestataire du PATA) atténue la honte, dans la mesure où cette pension évoque davantage un statut de retraité, ce qui est perçu comme plus légitime. Ceci explique sans doute que le sentiment de honte et d'individualisation du blâme soit davantage présent chez les 45-55 ans, qui n'ont pas accès à ces programmes, que chez les 55-64 ans.

5.1.2. Les statuts assimilables à la retraite

Par contraste avec l'expérience du chômage, l'expérience de la retraite anticipée est dans l'ensemble satisfaisante, ce qui se manifeste dans les recherches par le maintien et même l'amélioration des principaux indicateurs de bien-être et de santé: satisfaction face à la vie, santé mentale, relations interpersonnelles, etc.. Cette satisfaction s'explique notamment par le fait que cette transition est perçue comme sensée par les individus et légitime par la communauté. Ce statut jouit d'ailleurs d'une présomption favorable. Par exemple, au terme d'une discussion sur le développement de la dépression chez les travailleurs cols bleus âgés et au chômage, Frese (1987) a suggéré la retraite anticipée en tant que solution potentielle à la dépression induite par ce chômage. Deux facteurs sont susceptibles de nuancer ce portrait favorable, soit le caractère volontaire ou non de la préretraite et la capacité de l'individu de maintenir, au-delà du travail, des buts, une utilité et un sens.

5.1.3. Les ressources individuelles et sociales face au chômage

Tous les chômeurs ne font pas nécessairement face à une détérioration de leur situation psychologique, et cette détérioration, lorsqu'elle se manifeste, est inégale d'une personne à l'autre. La littérature nous permet de suggérer que les "ressources individuelles" des chômeurs, comme les "ressources sociales" qu'ils peuvent trouver dans leur environnement (familial ou communautaire) y sont pour quelque chose.

Les ressources individuelles peuvent consister dans la capacité, pour les chômeurs, de se conduire de manière stratégique ou réflexive, c'est-à-dire de prendre une distance face aux rôles prescrits et à la honte associée au statut de sans emploi (cf. deux recherches québécoises), ou dans

le "contrôle de la situation" (cf. recherches internationales). Sauf pour l'appauvrissement, qui est une conséquence permanente du chômage de longue durée, les autres conséquences (sur la santé, la famille, les réseaux sociaux) dépendent en partie des représentations que les chômeurs se font de leur situation et de la possibilité de se redéfinir dans un nouveau rôle. Cette prise de distance face à l'image négative et la capacité de se redéfinir dans un autre rôle sont plus répandues chez les femmes, les chômeurs plus âgés (55+), ceux qui chôment depuis plus longtemps, ceux qui ont investi le travail d'une manière exclusivement instrumentale.

Les recherches internationales illustrent aussi en quoi des ressources telles que le "support social" (essentiellement la famille et les amis) permettent d'atténuer la gravité de l'expérience du chômage. Les recherches québécoises font ressortir l'importance de la famille comme facteur de protection, de soutien réciproque, d'utilité et de sens.

5.2. Les impacts sur les entreprises¹⁵

Les impacts de la mise à l'écart des travailleurs de 45 ans et plus sur les entreprises sont souvent énumérés dans les recherches mais il existe très peu d'évaluations précises en termes de causes, d'effets, de modalités d'ajustement, de coûts et bénéfices. Nous croyons que les impacts négatifs et même potentiellement positifs (on ne documente pas tellement ces derniers dans la littérature) des départs anticipés ne constituent pas encore un objet de recherche proprement dit, les chercheurs étant davantage préoccupés, tout comme d'autres acteurs sociaux, de trouver des "solutions" aux "problèmes" ou aux défis multiples que posent le vieillissement en emploi et sur le marché du travail.

Les impacts négatifs les plus couramment cités 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;
- la démotivation des employés qui restent et les attentes qu'ils développent face à la possibilité d'accéder à leur tour à de tels programmes (la préretraite perçue comme un droit);
- le déséquilibre de la pyramide des âges, le départ des vieux 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.

En 1993, un groupe patronal français, conscient de ces effets pervers, recommandait de faire évoluer la gestion des ressources humaines dans le sens: a) d'une gestion prévisionnelle de l'emploi; b) de l'introduction d'une nouvelle flexibilité dans l'organisation du travail, par le biais de mesures d'aménagement du temps de travail comme la préretraite progressive (PRP), les congés de fin de carrière, le tutorat, le détachement provisoire dans une filiale ou chez un sous-traitant, l'ergonomie pour gérer les problèmes de l'usure physique, le partage de l'emploi; c) d'un encouragement de l'épargne chez les salariés, afin de prévenir une diminution des revenus en fin de carrière; d) de la création "d'antennes-emploi" (visant la promotion des salariés expérimentés

¹⁵ Cette section réfère à la deuxième partie de la fiche 4, Les impacts de la sortie anticipée d'activité sur les entreprises, réalisée par Julie Beausoleil.

auprès de PME et la préparation à de nouvelles expériences de travail) et de "clubs interentreprises" (sortes de cellules d'experts mobiles menant une réflexion sur l'emploi et informant les acteurs économiques sur des thématiques reliées aux travailleurs âgés). (Guillemard et al., 1996, pp. 5-8).

5.3. Les impacts sur les finances publiques¹⁶

Autrefois considérée comme une solution rentable, la sortie anticipée d'activité des travailleurs âgés est progressivement devenue un fardeau. En fait, les coûts publics de la sortie anticipée d'activité (i.e. les dépenses affectées aux travailleurs âgés sortis définitivement du travail avant l'âge normal de la retraite par l'intermédiaire des régimes de protection sociale, que ce soit sous forme de soutien à la préretraite, de retraite anticipée payée par les fonds publics, de prestations d'assurance-chômage ou d'assurance sociale), sont au coeur des tentatives de redéfinition de la politique des travailleurs âgés dans la plupart des pays de l'OCDE.

Cependant, ces coûts sont très difficiles à isoler et cela pour deux raisons. Premièrement, l'analyse des impacts de la sortie anticipée d'activité sur les finances publiques repose encore trop souvent sur la simple description des dépenses encourues par les régimes de protection sociale (ex: régimes de préretraite en France). Cette approche a l'inconvénient de ne pas replacer les dépenses spécifiquement mobilisées à soutenir les travailleurs âgés sortis précocement du marché dans l'ensemble des dépenses de l'État, ce qui permettrait d'avoir une idée plus juste de l'ampleur de la charge financière. Par ailleurs, on ne dispose pas de recherches qui permettraient par exemple de comparer les coûts de tel programme qui soutient la sortie anticipée (ex: un programme de préretraite) avec les coûts qui auraient été occasionnés si on avait plutôt choisi de former ces travailleurs et de les maintenir en emploi.

Deuxièmement, l'analyse des impacts de la sortie anticipée sur les finances publiques est escamotée au profit d'une analyse prévisionnelle des impacts à long terme du vieillissement de la population. Tout se passe comme si ce facteur n'attirait l'attention des chercheurs que dans la mesure où il s'intègre dans un ensemble dont la conjugaison à long terme sera potentiellement explosive pour les finances publiques. Au centre de ce complexe, on retrouve le facteur démographique, soit le vieillissement des cohortes populeuses d'après-guerre. Dans le contexte d'une amélioration de l'espérance de vie et d'une baisse de la natalité des cohortes subséquentes, ce vieillissement créera une augmentation du ratio des retraités aux actifs: en d'autres termes, la masse des prestataires de la protection sociale sera disproportionnée par rapport à la masse des actifs capables, par leurs gains, de financer cette sécurité. Les pressions seront exacerbées par le fait que le montant des pensions qui devront en principe être versées aux futurs retraités de ces cohortes a été calculé en fonction d'un taux de croissance de l'économie qui n'est plus désormais celui que l'on observe de nos jours et que l'on observera vraisemblablement dans le futur.

La tendance au relèvement de l'âge de la retraite comme scénario d'assainissement (présente dans plusieurs pays de l'OCDE, ainsi que dans 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 ces finances. Il faut cependant être prudent dans ce genre de preuve par la négative. L'histoire a montré que le propre des régimes de préretraite, comme de ceux de l'assurance-chômage et de l'assurance-invalidité, a été d'assurer

¹⁶ Cette section réfère à la troisième partie de la fiche 4, Les impacts de la sortie anticipée d'activité sur les finances publiques, réalisée par Stéphane Crespo.

précocement la cessation définitive d'activité des travailleurs âgés et ce, de façon relativement indépendante de l'âge normal d'ouverture des droits de pension, lequel pouvait demeurer inchangé. De plus, en l'absence de mesures visant à améliorer la situation d'emploi des travailleurs âgés, il est peu probable qu'une réforme concernant le relèvement de l'âge de la retraite soit véritablement capable de résorber le phénomène de la sortie anticipée d'activité ainsi que les charges financières qui en découlent.

Finalement, les facteurs économiques seront déterminants, la stagnation ou la perte de croissance de l'économie affectant inévitablement le volume des ressources publiques. Bellemare & Poulin-Simon (1994) ont estimé les coûts totaux du chômage au Canada, pour les années 1992 et 1993, sans égard à l'âge des chômeurs. Les coûts totaux comprennent à la fois les coûts directs (visibles) et indirects (invisibles). Les coûts directs sont essentiellement d'ordre économique, et consistent dans des pertes de revenu. Sous des hypothèses particulières, les auteures ont estimé les coûts de ce chômage pour les gouvernements (en taxes directes, indirectes, en dépenses d'assistance additionnelles), les entreprises (en pertes de profits et en cotisations supplémentaires d'assurance-chômage), les personnes occupées (en pertes de salaire et en cotisations supplémentaires d'assurance-chômage) et les chômeurs eux-mêmes (en pertes de salaire brut, moins les versements d'assurance-chômage et d'assistance sociale). Il ressort que ce sont les gouvernements qui supportent les coûts les plus élevés.

Les coûts indirects, quant à eux, ne sont pas chiffrables, car ils sont invisibles, ce qui fait qu'ils sont le plus souvent sous-estimés. Les auteures parlent d'une augmentation des inefficacités chez les gouvernements, les entreprises et les syndicats¹⁷, ainsi que d'autres conséquences économiques et sociales, notamment l'augmentation de la discrimination sur le marché, l'augmentation des inégalités de revenus d'emploi, de la dépendance économique en raison de période de chômages plus longues, et enfin l'augmentation de l'insécurité économique. (ibid: 8-12)

¹⁷ Pour survivre, les entreprises canadiennes doivent adopter des stratégies compétitives basées sur l'innovation et la qualité, plutôt que sur la réduction des coûts de travail. Or, avec le chômage endémique, les entreprises sont justement incitées à s'en tenir à des réductions des coûts de travail. Aussi, avec ce chômage endémique, les syndicats ont tendance à se replier dans un comportement défensif en renforçant les règles protégeant les emplois, en résistant aux changements organisationnels et technologiques susceptibles de réduire le niveau de l'emploi, et en manifestant contre les licenciements.

CHAPITRE 6

Renverser la tendance?¹⁸

Il peut sembler présomptueux de suggérer des moyens de renverser la tendance, compte tenu de l'ampleur et de la complexité des éléments qui sont en jeu. Nous avons pour mandat de nous attarder aux domaines suivants: le maintien en emploi (plus particulièrement les programmes de formation ou recyclage), le développement de l'employabilité, l'embauche et le travail autonome. Nous avons rapidement réalisé qu'à l'échelle internationale¹⁹, les textes faisant la description ou la promotion d'initiatives foisonnent, mais qu'il existe très peu de recherches évaluatives systématiques sur les programmes²⁰ spécialisés pour les travailleurs vieillissants (45 ans et plus) et ce, tant au plan quantitatif que qualitatif.

6.1. La rareté des évaluations systématiques

La rareté des évaluations systématiques peut s'expliquer par trois hypothèses. Premièrement, certains programmes, bien qu'existant depuis longtemps, sont marginaux en termes de financement et par conséquent d'envergure. L'illustration typique de cette situation est le programme américain Job Training Partnership Act (JTPA) qui réserve 3% de ses fonds à la clientèle des travailleurs âgés. Inversement, les programmes généraux de main-d'oeuvre, ou ceux qui s'adressent à d'autres clientèles que les travailleurs vieillissants, sont beaucoup plus développés, notamment aux États-Unis. Le faible niveau de financement et la faible envergure des programmes spécialisés pour travailleurs vieillissants témoigne du peu d'importance que représente cette clientèle au niveau de la politique du marché du travail.

Deuxièmement, et notamment en Europe, les initiatives sont prisonnières d'une logique de survie, à cause de problèmes de financement – problèmes qui les poussent à définir parfois leurs objectifs sur une base ad hoc, en fonction du financement disponible. Elles manquent donc de maturité organisationnelle. Dans ce contexte, l'évaluation systématique leur fait souvent défaut; cette évaluation tend à glisser dans l'anecdote ou dans un discours sur le mérite inhérent de ces initiatives.

Troisièmement, il y a des barrières d'accès à l'information évaluative. D'abord, il peut s'agir de barrières d'ordre corporatives à la diffusion de l'information évaluative, dans un contexte où des organisations peuvent entrer en compétition pour l'obtention du financement et des clientèles. Dans ce contexte, l'information peut acquérir une valeur stratégique, et pour cette raison être tenue confidentielle. Ensuite, au-delà du problème de la confidentialité, une autre barrière consiste dans le cloisonnement des institutions: les évaluations qui sont réalisés par les organisations ou par des firmes privées pour le compte d'organisations appartiennent à la littérature dite "grise", qui ne circule pas. Par conséquent, la recherche évaluative qui n'est pas conduite par des chercheurs universitaires est beaucoup plus difficile à obtenir.

¹⁸ Les informations contenues dans cette sous-section sont tirées de la fiche 5, Les mesures et programmes de maintien et de réinsertion en emploi, réalisée par Stéphane Crespo.

¹⁹ Nous omettons les programmes canadiens et québécois, traités à la section 2.

²⁰ Par "programme", il faut entendre toute initiative, projet, mesure, service ou assistance dispensé aux 45 ans et plus et ayant rapport avec l'inclusion sur le marché du travail.

Néanmoins, nous avons constitué un corpus de neuf recherches évaluatives récentes (1975-1998), dont sept proviennent des États-Unis et deux de l'Europe. Les mesures analysées aux États-Unis sont davantage curatives (de nature à favoriser la réinsertion des travailleurs âgés mis à l'écart du marché du travail) alors que les initiatives européennes recensées concernent surtout des pratiques préventives (nommées "bonnes pratiques"), visant à maintenir les travailleurs âgés en emploi (bien que certaines bonnes pratiques aient trait à l'embauche).

Deux stratégies de présentation des documents retenus ont été utilisées: une pour la documentation en provenance des États-Unis, une autre pour les documents en provenance de l'Europe. Les évaluations américaines disponibles, légèrement plus systématiques, favorisent une analyse de plutôt type "sélectif", c'est-à-dire une évaluation qui permet de déterminer: a) si la réception d'un service améliore davantage la situation de marché des participants que sa non réception; b) si la réception d'un service, par rapport à un autre service, améliore davantage la situation de marché des participants.

Les évaluations européennes, moins systématiques, favorisent une analyse plutôt de type "illustratif"; on y présente une typologie des initiatives; on discute du processus de leur implantation (conditions d'implantation et facteurs de succès / blocage dans cette implantation) et de leurs "principes" (i.e. ce qu'il faut faire et ne pas faire pour qu'une initiative "réussisse"). S'il y a des évaluations, celles-ci concernent non pas les résultats (sur les organisations et les personnes) mais les processus, et celles-ci ne sont pas effectuées avec des méthodes systématiques.

Mentionnons finalement que nous n'avons pas réussi à constituer un corpus évaluatif de mesures et programmes concernant le travail indépendant. Bien qu'il existe un certain nombre de recherches sur les déterminants de l'établissement dans ce type de travail, on constate la rareté, au niveau international, de programmes de formation ou d'aide destinés aux travailleurs indépendants et ce, même lorsque qu'il s'agit de programmes ne ciblant pas de groupe d'âge particulier. À plus forte raison, on ne dispose pas de recherches ayant évalué la performance de ces programmes, notamment selon le groupe d'âge. On peut avancer comme élément explicatif le fait que les travailleurs indépendants ne constituent qu'une minorité de l'ensemble des travailleurs et ce, même si cette proportion a augmenté ces dernières années. Aussi, les gouvernements pourraient considérer que les travailleurs indépendants ont le capital et les habiletés nécessaires pour s'établir sans aide et ce, même si cette vision ne correspond pas à la réalité. En effet, bon nombre de candidats à ce type de travail sont d'ex-travailleurs salariés, victimes des stratégies de restructurations industrielles, d'externalisation des activités et de développement de la sous-traitance et pourraient avoir besoin de formation ou de soutien financier.

6.2. Les mesures et programmes de retour en emploi (aspect curatif)

Deux conclusions ressortent des évaluations américaines (n=7). Premièrement, le fait, pour des travailleurs vieillissants, de recevoir un service relié à l'employabilité, par rapport au fait de ne pas le recevoir, peut améliorer leur situation de marché. Mais cette amélioration ne vaut pas pour tous les participants, ni pour toutes les dimensions de cette situation (vitesse d'accès à l'emploi, type d'emploi obtenu).

- Le fait de recevoir un service d'assistance à l'emploi n'améliore pas nécessairement la situation de tous les travailleurs vieillissants. Les participants qui bénéficient le plus des programmes (du point de vue de l'amélioration de leur situation de marché) sont ceux qui y ont le plus à gagner. Par exemple, une évaluation a montré qu'un service de placement à l'emploi

n'améliorait la vitesse de placement que pour les femmes et ce, vraisemblablement parce qu'elles avaient plus à y gagner que les hommes, du fait de leur moins grande ancienneté professionnelle.

- Le fait de participer à un programme d'emploi subventionné, par rapport au fait de ne pas y participer (mais d'y être éligible) améliore le taux d'emploi au bout d'une période déterminée, mais défavorise le taux d'occupation dans l'emploi régulier. L'avantage de tels programmes se paye au prix d'un certain confinement dans des "emplois artificiels". Ces emplois procurent satisfaction sur des aspects sociaux, mais génèrent une certaine insatisfaction sur des aspects économiques comme le niveau de salaire et les heures de travail.

Deuxièmement, pour des travailleurs vieillissants qui reçoivent des services, certains améliorent davantage leur situation de marché que d'autres. Encore une fois, cette amélioration ne vaut pas pour tous les participants, ni pour toutes les dimensions de la situation de marché.

- Les évaluations ont montré que la participation à un club de recherche d'emploi, par rapport à la réception de services d'emploi plus conventionnels, améliorait significativement la situation de marché de travailleurs vieillissants. Cependant, dans l'ensemble de ces évaluations, l'amélioration se manifestait seulement au niveau de la vitesse de placement. Il n'a pas été démontré dans ces études que la participation au club de recherche d'emploi favorise l'accès à des emplois mieux payés et plus stables. Ces résultats suggèrent que le modèle du club de recherche d'emploi améliore certes la situation de marché des participants, mais pas sur toutes les dimensions. Les bénéfices sont certains, mais restreints.

- Deux évaluations ont suggéré la supériorité des modèles de services multiples. Les modèles de services allant plus loin que la simple assistance au placement, et incluant des services de nature formative (formation à la recherche d'emploi, formation professionnelle, formation sur le tas, etc.) améliorent davantage la situation de marché des travailleurs vieillissants que ceux qui s'y bornent. Pour des clientèles vieillissantes défavorisées, les modèles de services dépassant la provision de services de nature économique, et fournissant des services d'ordre sociopsychologique (*counseling* familial, consultation en santé mentale, récréation, assistance juridique, services sociaux généraux) constituent un atout pour améliorer la situation professionnelle et sociale de ces clientèles.

6.3. Les mesures et programmes de maintien en emploi (aspect préventif)²¹

La compilation de bonnes pratiques expérimentées dans plusieurs pays d'Europe a conduit à identifier cinq domaines de gestion de l'âge: 1) le recrutement et le départ; 2) la formation, le perfectionnement professionnel et la promotion; 3) l'organisation flexible du travail; 4) l'ergonomie et la définition de tâches; 5) l'évolution du comportement à l'égard des travailleurs âgés.

Au niveau du recrutement et du départ, la bonne pratique consiste à assurer aux travailleurs âgés un accès égalitaire ou spécial aux emplois disponibles, et qu'ils ne fassent pas l'objet, directement ou indirectement, d'une discrimination. Ceci peut être réalisé, par exemple, par l'absence de limites d'âge et d'autres processus discriminatoires dans les offres d'emploi et dans les méthodes de recrutement.

²¹ Les informations contenues dans cette sous-section sont tirées de la fiche 3: Les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre vieillissante, réalisée par Julie Beausoleil.

Au niveau de la formation, du perfectionnement professionnel et de la promotion, la bonne pratique consiste à assurer que les travailleurs âgés ne soient pas négligés, que des opportunités pour l'apprentissage soient offertes tout au long de la carrière, que les méthodes de formation soient appropriées, et que des actions positives soient menées là où c'est nécessaire, dans le but de compenser pour la discrimination encourue dans le passé.

Au niveau de l'organisation flexible du travail, la bonne pratique consiste à accorder aux travailleurs âgés une plus grande flexibilité dans les heures de travail, de même que dans l'échéancier et la nature de leur retraite.

Au niveau de l'ergonomie et de la définition des tâches, la bonne pratique consiste dans des mesures préventives ou des mesures destinées à compenser pour le déclin de la condition physique (ex: élimination de la manipulation d'objets lourds ou de mouvements "violents", adaptation de l'éclairage, plus généralement adaptation des postes de travail de manière à préserver la productivité des travailleurs dont les capacités physiques ont décliné).

Enfin, au niveau de l'évolution du comportement à l'égard des travailleurs âgés, la bonne pratique peut consister à démontrer les bénéfices d'employer des travailleurs âgés et d'investir en eux, à former le personnel sur des questions d'égalité des chances à tout âge, et à le sensibiliser aux besoins particuliers de ces travailleurs (Fondation européenne, 1999, pp. 3-6).

Plus globalement, une bonne pratique de gestion de la main-d'oeuvre lutte directement ou indirectement contre les barrières de l'âge. Une bonne pratique n'a pas à être nécessairement orientée exclusivement vers les travailleurs âgés; il peut s'agir d'une stratégie générale de gestion de la main-d'oeuvre profitant à l'ensemble de la main-d'oeuvre et, de surcroît à la main-d'oeuvre âgée.

On remarquera finalement la congruence entre ces "bonnes pratiques" et les éléments identifiés par la littérature comme favorisant le maintien en emploi des travailleurs âgés (cf. section 4.2.4).

Les conditions d'implantation des "bonnes pratiques"

Trois facteurs pèsent sur la décision d'une organisation de développer des pratiques contre les obstacles fondés sur l'âge: 1) le contexte particulier, au plan économique et du marché du travail; 2) les changements de la politique gouvernementale, comme par exemple la suppression de l'aide financière à la retraite anticipée et l'octroi d'une aide financière à la formation et à la création d'emploi; 3) la culture organisationnelle, c'est-à-dire la tradition en matière de ressources humaines, la politique à l'égard du personnel, le style de gestion, etc.

En premier lieu, des initiatives de recrutement de travailleurs âgés peuvent être mises de l'avant pour pallier à des pénuries de main-d'oeuvre dans l'entreprise. Le revers de la politique de départs anticipés, c'est que des pénuries de main-d'oeuvre peuvent survenir, forçant quelquefois les entreprises à faire marche arrière et à recruter de nouveau les travailleurs âgés. Inversement,

dans d'autres cas, des initiatives de recrutement peuvent être mises de l'avant pour pallier à des excédents de main-d'oeuvre âgée.

En second lieu, les administrations centrales et locales peuvent financer le développement des initiatives, réglementer de manière à garantir leur mise en oeuvre, encourager les employeurs à faire de même. Par contre, la politique gouvernementale peut constituer un frein aux bonnes pratiques, avec les systèmes de sécurité sociale, d'indemnités de licenciement et avec des régimes fiscaux qui incitent à la sortie précoce des travailleurs âgés du marché du travail.

En troisième lieu, les conditions au niveau de la culture d'entreprise sont importantes. Certaines organisations bénéficient d'une gestion consensuelle et se montrent à l'écoute des besoins de leurs employés. On parle alors de "partenariat social" ou de "capitalisme participatif". Dans certains cas, cette culture d'entreprise favorable aux travailleurs vieillissants s'impose sur le tard, en réponse aux pressions d'un environnement économique concurrentiel, qui exige le renouvellement des qualifications (Fondation européenne, 1997a, pp. 13-16).

CONCLUSION

La problématique de la mise hors travail des travailleurs âgés est donc complexe et changeante. Les pays qui sont allés le plus loin dans ce processus cherchent aujourd'hui à le freiner et même le renverser, sans avoir réussi à cesser le mouvement de mise à pied de la part des entreprises, et sans avoir résolu le problème de l'indemnisation des personnes touchées, une fois fermés les dispositifs publics qui rendaient la préretraite financièrement acceptable et socialement légitime.

Dans ce débat, les États sont aux prises avec une contradiction entre la logique financière des systèmes de pension (favorable à l'allongement de la vie active) et la logique de compétitivité des entreprises (favorable à la réduction de la vie active) (Gauillier; 1999). Les individus sont aux prises avec une contradiction similaire entre l'aspiration à quitter plus tôt pour prendre sa retraite (une aspiration partagée par plusieurs, sauf chez les plus mal pris) et la nécessité de travailler plus longtemps parce que les régimes publics de pensions se feront de moins en moins généreux.

Nous avons synthétisé nos conclusions autour de quatre éléments-clé: les tendances lourdes qui continuent de favoriser la sortie des travailleurs âgés, la nécessité de situer la problématique de la sortie ou de la rétention en emploi des travailleurs âgés dans un questionnement beaucoup plus global, un aperçu des différents choix qui s'offrent aux acteurs et finalement la nécessité d'un cadre législatif pour baliser la mise en oeuvre des choix retenus.

Des tendances lourdes à l'exclusion

Bien que les entreprises semblent graduellement de plus en plus conscientes des regrettables répercussions des départs massifs en préretraite et de raccourcissement de la carrière, elles continuent de favoriser le départ de la main-d'oeuvre vieillissante plutôt que les mesures qui favoriseraient leur rétention. Bellemare, Poulin-Simon et Tremblay (1995) expliquent cette situation par quatre facteurs.

Premièrement, le contexte et les politiques macro-économiques ont poussé les entreprises à diminuer leurs coûts de main-d'oeuvre, par divers moyens: réductions de main-d'oeuvre, recours au travail temporaire, à la sous-traitance et à la retraite anticipée.

Deuxièmement, la situation du marché du travail, notamment les surplus chroniques d'une main-d'oeuvre composée de femmes et de jeunes travailleurs mieux formés, a conduit les entreprises à rajeunir leurs personnels. On peut formuler l'hypothèse qu'en l'absence de ces surplus chroniques, les entreprises auraient au contraire tenté de trouver des moyens de retenir leurs travailleurs âgés.

Troisièmement, le système d'emploi et l'organisation du travail sont en mutation. Les nouveaux produits et les innovations technologiques génèrent des changements organisationnels et dans ce contexte, les travailleurs âgés sont considérés comme moins adaptables, tandis que tout investissement dans leur recyclage est jugé non rentable.

Quatrièmement, les anticipations positives de la main-d'oeuvre à l'égard de la retraite sont répandues. Il semble que le recours plus fréquent aux mises à la retraite anticipée, et la

bonification des régimes de pensions ces dernières années, ont contribué à rendre cette mesure populaire.

Un modèle à repenser pour toutes les générations et sur l'ensemble de la vie

En fait, la question de la sortie anticipée ou du maintien en activité des travailleurs âgés peut être envisagée d'un point de vue relativement cerné et technique – ce qui se produit souvent dans le cas des analyses de politiques et de mesures sociales ou encore de stratégies d'entreprises, en réponse à des demandes d'évaluation ou d'études de coûts, par exemple. Elle peut par ailleurs être considérée comme un observatoire privilégié des mutations en cours des sociétés industrialisées où interagissent phénomènes démographiques, redéfinition du statut du travail salarié, transformation des sources de production de la richesse, stratégies d'entreprises ou de secteurs d'activité économique, réorientation des mesures de protection sociale et du rôle de l'État-providence, redéfinition des formes de vie familiale et des rôles homme-femme, réorganisation des cycles de vie, des rapports de sexe et des rapports de générations, des temps sociaux et des processus de vie.

Nous avons choisi la seconde perspective et en ce sens, il nous semble que ce serait faire fausse route que d'opposer jeunes et vieux dans ce débat qui concerne avant tout l'avenir du travail, les mécanismes de redistribution de la richesse, les voies de participation sociale et de citoyenneté.

Ce serait aussi faire erreur que de se limiter à organiser la pression sur la question des droits (droit individuel au travail), en faisant l'économie d'une réflexion sociale sur la répartition des revenus, droits, protections liés au travail entre les individus et à l'échelle de la vie de chacun. Un auteur comme Gaullier (1997) a par exemple formulé l'hypothèse d'une pluriactivité à tout âge, c'est-à-dire d'une combinaison de travail et d'activités qui donnent accès, tout au long de la vie, à une combinaison de revenus, ainsi qu'à un statut reconnu et à des protections légales et sociales.

Des choix politiques à faire

Les acteurs sociaux se retrouveront devant un certain nombre de choix à faire. La situation est surtout critique pour les travailleurs de 55 ans et plus (ou même 50), alors que les 45-54 ans demeurent une catégorie relativement favorisée (en termes de salaires, de stabilité d'emploi, de couverture syndicale). Alors, pour les 55 ans et plus, vaut-il mieux négocier un droit à la retraite (avec le soutien de prestations suffisantes et socialement légitimes) ou un droit au travail?

Si on revendique un droit au travail, de quel type d'emplois s'agira-t-il? Des emplois de transition (qui impliquent une rétrogradation en termes de salaires ou d'heures de travail), des emplois subventionnés (du type économie sociale), le recours à des mesures préventives de maintien en emploi, des mesures de partage du travail (notamment entre les générations)? Comment les principes de la pluriactivité pourraient-ils être mis en oeuvre sans que cela ne conduise à instaurer une division entre ceux qui pourraient obtenir un emploi et ceux qui seraient réduits à accepter une prestation en compensation de leur activité?

Il faut aussi éviter les solutions qui semblent capables de tout régler sans rien régler. Par exemple, l'augmentation de l'âge de la retraite aurait sans doute un effet sur les finances publiques mais en l'absence d'une politique qui atteigne 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 d'un salaire et d'une prestation.

La nécessité d'un cadre législatif

Finale­ment, peu de changements seront possibles sans un cadre législatif qui incite au maintien en emploi (ou à la réembauche le cas échéant) des travailleurs âgés. Les lois du marché étant ce qu'elles sont, les mesures de sensibilisation ne sont certes pas inutiles, mais elles sont largement insuffisantes pour inverser les tendances lourdes dont nous avons fait mention plus tôt.

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE²²

Aarts, L., R.V. Burkhauser et P. de Jong (1992). "The Dutch Disease: Lessons for U.S. Disability Policy", *Regulation*, 15, pp. 75-86.

Arrowsmith, J., et A. E. McGoldrick (1996b), *Breaking the Barriers*. London: Institute of Personnel Management.

Beausoleil, Julie (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 (1998). *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante: enjeux politiques et défis de gestion*. Québec, Université du Québec, Télé-Université. 265 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.

Bellemare, D., et L. Poulin-Simon (1994). *What is the Real Cost of Unemployment in Canada*. Ottawa, Canadian Centre for Policy Alternatives. 16 p.

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.

Blanchet, D., C. Brousse et M. Okba (1996). "Retraite, préretraite, neutralité actuarielle et couverture du risque chômage en fin de carrière". *Économie et statistique*, pp. 291-292.

Burkhauser, R. et J. Quinn (1990). "Retirement Wealth Accrual and the Patterns of Post-Career Employment", in Bluestone, I., R.J.V. Montgomery, J.D. Owen (éds). *The Aging of the American Work Force*. Detroit, Wayne University Press, pp 101-119.

Castel, R. (1995). *La métamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris, Fayard, 490 p.

Clark, R.L. et N. Ogawa (1996). "Human Resource Policies and Older Workers in Japan". *The Gerontologist*, 36(5), pp. 627-636.

D'Amours, M. (auteur principale) 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..

²² La bibliographie complète de tous les ouvrages utilisés dans le cadre de cette recherche se trouve à la fin de chacune des fiches techniques.

D'Amours, M., M.-A. Deniger, F. Lesemann, 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. (1997), "Le vieillissement au travail et en emploi: bilan synthèse des travaux récents", *Lien Social et Politiques-RIAC*, 38, p. 51-61.

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.

Deniger, M.-A., V. Marquis et E. Shragge (1999). *L'exclusion des travailleurs âgés: conséquences, stratégies d'adaptation et réponses des services sociaux*. INRS Culture et Société. Montréal (à paraître).

De Vroom, B. et M. Blomsma (1991). "The Netherlands: An Extreme Case", in Kohli, M., M. Rein, A.-M. Guillemard et H. Van Gunsteren (éds.) *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. Cambridge, Cambridge University Press, pp. 97-126.

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.

Frese, M. et G. Mohr (1987). "Prolonged Unemployment and Depression in Older Workers: A Longitudinal Study of Intervening Variables". *Social Science and Medicine*, 25(2), pp. 173-178.

Gaullier, X. (1999). "Faut-il créer des "emplois-vieux"?" *Esprit*, no 249, janvier, pp. 171-177.

Gaullier, X. (1997) "La pluriactivité à tout âge ", in *Le travail, quel avenir?*, Gallimard, collection Folio/Actuel, pp 243-278.

Gaullier, X. (1993). *Âge et emploi. De la discrimination à la gestion des âges. La situation française*. CNRS, coll. Travaux sociologiques du Laboratoire de sociologie du changement des institutions (LSCI), no 25, Paris, 122 p.

Gouvernement du Québec (1996). *L'efficacité des interventions sur le marché du travail et des mesures actives gérées par la SQDM*. Montréal, SQDM, Direction de l'analyse du marché du travail et de l'évaluation, Vice-présidence au développement de l'emploi, 7 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. (1996), *La gestion des âges dans l'entreprise en France. Combattre les barrières d'âge au recrutement et à la formation*. Dublin: Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

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.

Guillemard, A.-M. (1994), "Attitudes et opinions des entreprises à l'égard des salariés âgés et du vieillissement de la main-d'oeuvre", *Gérontologie et Société*, no 70, p. 154-169.

Henkens, K., M. Sprengers et F. Tazelaar (1996). "Unemployment and the Older Worker in the Netherlands: Re-entry into the Labour Force or Resignation". *Ageing and Society*, 16, pp. 561-578.

LeBlanc, S. L. et J.A. McMullin (1997). "Falling through the Cracks: Addressing the Needs of Individuals between Employment and Retirement". *Canadian Public Policy*, 23(3), pp. 289-304.

Lyon, P. , J. Hallier et I. Glover (1998). "Divestment or Investments. The Contradictions of HRM in Relation to Older Employees. *Human Resource Management Journal*, 8(1), pp 56-66.

Maruani, M. et E. Reynaud (1993). *Sociologie de l'emploi*.. Paris, La Découverte, 125 p.

Metcalf, H. et M. Thompson (1990). *Older Workers: Employers' Attitudes and Practices*. Brighton, Institute of Manpower Studies.

Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (1991). *Rapport annuel 1990-1991*. Québec, Publications officielles, 51 p.

Ministère de la Solidarité sociale (1998). <http://www.mss.gouv.qc.ca/mes/doc/stat/Document/9803.pdf>.

Morrison, K.(1996). "Job Loss and the Older Worker". *Bulletin of Applied Research*, 2(1) (article 6).

Myles, J. (1989). *Old Age in the Welfare State: The Political Economy of Public Pensions*. Lawrence, University Press of Kansas.

OCDE (1998a). *Statistiques de la population active 1978-1997*.

- OCDE (1998b). *Perspectives économiques de l'OCDE*, chap. 6.
- OCDE (1997). *Statistiques de la population active 1976-1996*. Paris, OCDE, 587 p.
- OCDE (1995a). *Les régimes de retraite privés dans les pays de l'OCDE: Canada*. Étude de politique sociale #15. Paris, OCDE, 69 p.
- OCDE (1995b). *Les travailleurs âgés et le marché du travail*. Étude de politique sociale #17. Paris, OCDE, pp.97-150.
- Picot, G. et W. Pyper (1993). "Permanent Layoffs and Displaced Workers: Cyclical Sensitivity, Concentration, and Experience Following the Layoff". *Journal of Income Distribution*, 3(2), pp. 181-230.
- Rhum, C. (1990). "Career Jobs, Bridge Employment, and Retirement", in Doeringer, P. B. (éd). *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market*, Cornell University, ILR Press, pp. 92-107.
- Rodrigue, C. (1998). "La retraite progressive et la retraite anticipée". *Le Gérontophile*, 20(4), pp. 13-15.
- Root, L.W. et L.H. Zarrugh (1997). "Private-sector Employment Practices for Older Workers", in S.H. Sandell (éd). *The Problem Isn't Age: Work and Older Americans*. New York, Pareger, pp. 177-191.
- 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.
- Scheppard, H.L. (1991). "The United States: The Privatization of Exit, in Kohli, M., M. Rein, A.-M. Guillemard et H. Van Gunsteren (éds.) *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. Cambridge, Cambridge University Press, pp. 252-283.
- Taylor, P., et A. Walker (1994). "The Ageing Workforce: Employers' Attitudes towards Older People". *Work, Employment and Society*, 8(4), pp. 21-56.
- Taylor, P., et A. Walker (1993). "Employers and Older Workers", *Employment Gazette*, august, pp. 371-378.
- Trouselle, I. (1994). "Les retraités japonais". *Esprit*, 2, pp. 152-154.
- 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.
- Wiseman, V., E Shragge et M.-A. Deniger (1997). *Downtime. Consequences of Exclusion from the Work Force on Various Dimensions of Older Worker's Lives— A Literature Review*. Montréal, INRS Culture et Société. 64 p.

ANNEXE 1

Méthodologie

Les fiches techniques et le rapport synthèse reposent essentiellement sur une revue exhaustive de la documentation scientifique portant sur la situation des travailleurs vieillissants au Québec, au Canada et dans les principaux pays de l'OCDE, ainsi que sur une revue de la littérature "grise", c'est-à-dire issue de ministères, d'organismes privés ou communautaires. Nous avons aussi animé trois focus groups avec des représentants et représentantes d'organismes membres ou sympathisants du Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus, et participé à trois rencontres avec le Comité aviseur lui-même.

1. Recherche documentaire

Les études répertoriées devaient avoir été publiées de préférence depuis le début des années 1980, car la récession de 1981-82 et les mutations économiques survenues dans les années 1980 et 1990 ont imposé aux travailleurs des conditions définitivement distinctes de celles ayant prévalu dans les décennies antérieures. Par "document", nous entendons toute unité d'information publiée soit dans des institutions académiques, soit dans des organisations privées, publiques et communautaires. Il pouvait s'agir de monographies, d'articles savants, de rapports administratifs, de brochures, etc. Le support pouvait être physique – l'imprimé – ou virtuel – la page web de l'Internet.

Sur la ligne de front de la collecte de documents, Stéphane Crespo et Julie Beausoleil ont utilisé trois stratégies:

- documentation à partir des bibliothèques universitaires situées sur l'Ile de Montréal d'une part, et de bibliothèques européennes d'autre part;
- documentation à partir du World Wide Web de l'Internet;
- établissement (et tentatives d'établissement) de contacts avec des organisations offrant des services aux travailleurs âgés et avec des chercheurs dans le champ "travail et vieillissement" et "travailleurs âgés".

1) Documentation à partir des bibliothèques universitaires

Cette stratégie a consisté en trois étapes. Premièrement, en plus des catalogues informatisés des bibliothèques, plusieurs bases de données CD ROM ont été interrogées: "Econlit" (économie), "Sociofile" (sociologie), "Eric" (éducation), "Psychlitt" (psychologie), "Current Contents 94-99", "Francis" (plusieurs disciplines), "Proquest" et "Emerald" (HEC). La même démarche a visé les bases de données sur Internet: "Uncover" (Colorado Association of Research Libraries, plusieurs disciplines), "Icist" (plusieurs disciplines). Deuxièmement, les sections de cotes DEWEY portant sur les thèmes "travailleurs âgés" (HD 6280) et "vieillissement" (HQ 1060 @ 1064 et HV 1450 @ 1494) ont été ratissées. L'objectif était de trouver des chapitres ou des sections de chapitres pertinents, ce qui n'a pas toujours pu être effectué de manière optimale avec les catalogues informatisés des bibliothèques. Troisièmement, nous avons sollicité le service de prêt inter-bibliothèques pour obtenir certaines thèses de doctorat pertinentes à notre sujet.

Les tentatives de documentation ont été maximisées de deux manières. Premièrement, les catalogues informatisés des bibliothèques et les bases de données CD ROM et Internet ont été interrogés de façon itérative, chaque itération correspondant à des nouveaux mots-clefs pertinents et des nouvelles combinaisons de mots-clefs. Deuxièmement, une attention a été accordée aux sections bibliographiques des documents, cette démarche permettant d'identifier de nouveaux documents et de relancer le processus de recherche documentaire sur d'autres pistes.

Certains documents jugés pertinents, mais à diffusion restreinte, ont pu être photocopiés à partir de microfiches. Tel était le cas d'une documentation "grise" de provenance américaine, répertoriée dans la base de donnée "Eric". Malheureusement, les autres bases de données n'offraient pas cet avantage, ce qui nous a obligés dans certains cas à renoncer à la recherche de documents jugés pertinents mais trop rares.

2) Documentation à partir du World Wide Web de l'Internet

Une stratégie de documentation semblable a été tentée sur le World Wide Web de l'Internet. Nous avons utilisé le moteur de recherche conventionnel "Altavista" avec des mots clefs en version anglaise et française. Ainsi, plus de 500 pages web ont été parcourues. Plusieurs sites web d'organisations américaines offrant des services aux travailleurs âgés ont été visités (Administration on Aging, Green Thumb, American Association of Retired Persons, National Council of Senior Citizens, Employment and Training Administration, etc.) en accordant, le cas échéant, une attention particulière aux sections "publications".

3) Établissement (et tentatives d'établissements) de contacts avec des organisations et des chercheurs dans le champ "travail et vieillissement"

Nous avons contacté une quinzaine d'organisations ou de chercheurs impliqués dans la problématique des travailleurs vieillissants. Le taux de réponse a été très faible et, hormis quelques contacts fructueux, plusieurs de ces individus ou organisations ne possédaient pas le type d'informations qui nous intéressait.

2. Rencontres avec des intervenants sur le terrain et avec les membres du Comité aviseur

Nous avons également animé trois focus groups avec des représentants et représentantes de groupes membres et sympathisants du Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus. Ces rencontres, qui ont regroupé à chaque fois entre cinq et douze personnes, ont porté respectivement sur les thématiques de l'employabilité, de l'entrepreneuriat et du maintien en emploi, et nous ont aidés à saisir les problématiques vécues par ces organismes et leurs clientèles.

Mentionnons finalement trois rencontres avec les membres du Comité aviseur lui-même, qui nous ont permis de transmettre des informations et d'échanger sur certaines hypothèses et analyses.

ANNEXE 2

Liste des fiches techniques

FICHE 1:

Le modèle canadien de gestion de la main-d'oeuvre vieillissante : une mise à l'écart modérée, réalisée sur le mode du laisser-faire et de l'adaptation minimaliste de l'État

STÉPHANE CRESPO

FICHE 2:

Les modèles nationaux de mise à l'écart ou de rétention des travailleurs âgés : l'exemple de la France, des Pays-Bas, du Japon et des États-Unis

STÉPHANE CRESPO

FICHE 3:

Les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre vieillissante

JULIE BEAUSOLEIL

FICHE 4:

Les impacts de la sortie anticipée d'activité sur les travailleurs âgés, sur les entreprises et sur les finances publiques

STÉPHANE CRESPO et JULIE BEAUSOLEIL

FICHE 5:

Les mesures et programmes de maintien et de réinsertion en emploi

STÉPHANE CRESPO