

**SORTIE ANTICIPÉE DU MARCHÉ DU TRAVAIL:
COMPARAISON ENTRE LES ÉTATS-UNIS, LA FRANCE ET LE CANADA**

Revue internationale sur le travail et la société

Yasser Boukrab,¹ et Anne Marise Lavoie,²

Année : 2011
Volume : 9
Numéro : 1
Pages : 1-16
ISSN : 1705-6616
Sujets : Main-d'œuvre, retraite, législation

Résumé

Devant l'emploi qui se contracte, la durée de carrière qui diminue et les cessations d'activité qui sont de plus en plus précoces, les travailleurs n'ont pas le choix de quitter le marché du travail. Ils doivent prendre leur retraite plus tôt. Que ce soient aux États-Unis, en France ou au Canada de nouveaux risques les guettent en fin de carrière, la dépendance et l'exclusion, parce qu'ils n'auront pas assez de revenu pour prendre leur retraite. Les gouvernements de ces trois pays se retrouvent à entreprendre des réformes afin de soutenir l'emploi de ces travailleurs trop jeunes pour prendre leur retraite et trop vieux pour être promus ou bénéficier d'un investissement en formation. Ils constituent une foule de travailleurs déjà trop âgés aux yeux des entreprises, considérés comme superflus ou surnuméraires, sans avenir sur le marché du travail.

¹ Yasser Boukrab, Diplômé d'études supérieures en relations de travail « D.E.S.S », est représentant en santé et sécurité du travail au centre de santé communautaire de Niagara/Hamilton

² Anne Marise Lavoie, Ph.D. en psychologie, est professeure agrégée à l'École des sciences infirmières de l'Université Laurentienne

Introduction

Les politiques et les législations de sortie anticipée des travailleurs âgés de 45 à 64 ans sont très différentes d'un pays à l'autre; elles constituent une catégorie distincte au point de vue de l'emploi et de la main-d'œuvre. En matière de gestion de la main-d'œuvre vieillissante, les Etats-Unis d'Amérique ont une approche politiquement plus à droite, plus capitaliste, c'est-à-dire avec moins d'intervention étatique tandis que la France est davantage à gauche, plus socialisante, c'est-à-dire avec plus d'intervention étatique. L'approche du Canada dont le Québec se situe entre ces deux tendances politiques. Il est à noter que ces trois pays fonctionnent dans une économie de libre marché.

En 2010, les États-Unis sont constitués en république fédérale d'environ 310 millions d'habitants, soit environ 4,5% de la population mondiale. Cinquante États fédérés la composent. Les 0-14 ans représentaient 20,1% de la population américaine. Quant aux 15-64 ans, ils étaient 66,9% de l'ensemble. Finalement, les + 65 ans regroupaient 12,4% de la population. À la même période, l'espérance de vie était de 75,6 ans pour les hommes et 80,8 ans pour les femmes. De plus, ils accueillent un fort contingent d'immigrants qui viennent gonfler à chaque année leur population; dans les faits, 36 millions de leurs habitants sont nés à l'étranger, soit 12,4% de la population. Économiquement, ce pays est le plus puissant du monde, avec un PIB qui s'élève à 14,266 milliards de dollars en 2009 (International Monetary Fund, avril 2010). Le taux de croissance du PIB en 2009 était de moins 2,4% et ce PIB se répartissait par habitant en 46,442\$. Le taux de chômage en octobre 2006 était 4,4% de la population active, il était l'un des plus faibles au monde, mais en avril 2010, il était rendu à près de 9,9%. Cette population active était répartie selon les secteurs économiques suivants : secteur primaire - 1,7%, secteur secondaire - 20,8%, secteur tertiaire - 77,4%. Les secteurs les plus porteurs d'emploi aux États-Unis s'avèrent la chimie, l'informatique, l'aérospatiale, la santé, les biotechnologies, les industries de l'armement, les services financiers et bancaires, les assurances, la production cinématographique, et le tourisme

La France officiellement la République française, est l'État de l'Union européenne dont le territoire est le plus étendu. Elle comptait 65,4 millions habitants au 1^{er} janvier

2010, soit environ 1% de la population mondiale. La croissance démographique française est l'une des plus dynamiques d'Europe, combinant un taux de natalité supérieur à la moyenne européenne et un solde migratoire positif ; le nombre de citoyens français d'origine étrangère est considéré autour de 6,7 millions d'après le recensement de 1999 ce qui représente environ 10% de la population française (INSEE, 2007). En outre, la France assiste depuis le début XXI^e siècle une augmentation progressive de sa population âgée, en raison à la fois de la progression remarquable de son espérance de vie, en effet, elle jouit d'une des plus longues espérances de vie au monde; elle est passée de 17 à 22% de la population entre 1980 et 2009. La France est la 5^e puissance économique mondiale, derrière les États-Unis, le Japon, la Chine et l'Allemagne avec un PIB de 2,865 milliards de dollars (International Monetary Fund, avril 2010). Le taux de chômage s'établissait au troisième trimestre à 9,5 % de la population active. Ce taux est l'un des plus élevés d'Europe et il touche particulièrement les jeunes, les moins diplômés, les étrangers, les femmes et les plus de 50 ans. En 2006, le secteur primaire ne regroupe que 4% de la population active française, le secteur secondaire représente 24% et le secteur tertiaire occupe 72%. Les secteurs porteurs d'activité sont l'agriculture, l'industrie et les services.

Le Canada, deuxième pays du monde par sa superficie, occupe la majeure partie de l'Amérique du Nord. Il est une monarchie constitutionnelle à régime parlementaire qui regroupe dix provinces et trois territoires. Il y avait environ 34 millions Canadiens. La croissance de la population canadienne se fait surtout grâce à l'immigration que par sa croissance personnelle. La population canadienne est vieillissante (Bellemare, Poulin Simon & Tremblay, 2001a). Cette situation affecte la gestion de la main-d'œuvre de plus en plus. Depuis une dizaine d'année, le taux de chômage diminue graduellement en raison d'un nombre plus élevé de travailleurs âgés qui prennent leur retraite. En 2001, 13,6 % de la population canadienne étaient âgés de 65 ans et + et les 45 à 65 ans représentaient 36% de cette même population. En juillet 2007, le taux de chômage était de 6,0%, l'un des plus bas de son histoire il est passé à 6,2% en novembre 2009. À cette même période, le taux d'emploi était de 63,4 % et le taux d'activité de 67,5%. La population active est d'environ de 19 millions d'habitants. En 2008, le PIB du Canada se chiffre à 1,510 milliards (International Monetary Fund, avril 2010). Les secteurs d'activité en effervescence sont le

pétrole, l'énergie hydroélectrique, le bois d'œuvre, les produits agricoles, les ressources naturelles et les services.

Les lignes qui suivent décrivent puis comparent les politiques et les législations appliquées depuis une dizaine d'années dans ces trois pays, surtout les mesures d'insertion et d'exclusion pratiquées chez les 45 à 64 ans. Ce groupe d'âge se pose comme une catégorie bien distincte au plan de la main-d'œuvre parce qu'il représente un défi bien particulier aux gouvernements et à toute la société quant à leur place dans la société, à leur maintien en milieu de travail et à la planification de leur plan de fin de carrière.

Description des politiques ou des législations

États-Unis

Le gouvernement des États-Unis d'Amérique a plutôt tendance à augmenter l'âge normal de la retraite. En cela, il prend en compte l'allongement de vie de la population américaine des dernières années et celui annoncé dans l'avenir; en 2025, il est prévu que les 65 ans et plus représentent 17%. Les mesures sont en lien avec cette fixation de l'âge de la retraite. Toutefois, sa population est globalement moins âgée que bien des pays industrialisés tels que la France et le Canada. Le taux d'activité des travailleurs âgés américains est l'un des plus élevés des pays occidentaux. Les politiques et les législations américaines sont globalement les mêmes pour tous les travailleurs qu'importe leur âge, c'est-à-dire qu'ils soient jeunes ou vieux.

Le gouvernement assure des prestations de retraite aux travailleurs par un régime de sécurité sociale américain Old Age and Survivors and Disability Insurance (OASDI). Ces prestations de retraite sont en lien avec les revenus de travail de toute la vie active. Les travailleurs en bénéficient généralement à 65 ans. Toutefois, une retraite anticipée à taux réduit est possible à partir de 62 ans; 70% des femmes et 60% des hommes se prévalent de la retraite anticipée avant 65 ans (Bellemare, Poulin Simon & Tremblay, 2001b). En raison du coût élevé du système de sécurité sociale, le gouvernement a commencé à repousser la retraite depuis 2003; en 2027, la retraite sera à 67 ans. De plus, il encourage les travailleurs qui ont plus de 65 ans à rester sur le marché du travail par une bonification de prestations futures. Ensuite, plus de 50% des travailleurs sont couverts par des régimes privés

complémentaires de retraite. Les entreprises par l'intermédiaire de ces régimes privés contrôlent l'entrée et la sortie de leurs travailleurs. En dépit, de ce contrôle exercé par les entreprises sur la gestion de la main-d'oeuvre, le gouvernement américain a mis en place trois programmes de soutien à l'emploi. Le premier programme appelé Job Training Partnership Act apporte de l'aide sous forme de formation à la recherche d'emploi à tous les travailleurs chômeurs âgés de 55 ans et plus qui sont près du seuil de la pauvreté. Le deuxième programme intitulé « Senior Community Service Employment Program » fournit des emplois communautaires à temps partiel à des personnes âgées de 55 ans et plus ayant de faibles revenus. Le dernier programme, 502 Experimental Projects, vise à la réinsertion des travailleurs chômeurs de 55 ans et plus dans le secteur privé.

France

En France, il y a une forte protection sociale qui se confronte au maintien de la compétitivité des entreprises. Cette protection résulte d'un consensus social d'intérêt divergent qui concerne les pouvoirs publics, les entreprises, les syndicats et les travailleurs âgés. Comme le chômage des jeunes leur semble plus catastrophique que celui des plus vieux, les sorties anticipées des travailleurs âgés de 45 à 64 ans sont privilégiées afin d'assurer la compétitivité des entreprises. Les mesures de gestion de la main-d'oeuvre qui excluent les travailleurs âgés ont pour but, d'une part, de protéger du licenciement les travailleurs qui sont plus jeunes dans l'entreprise et, d'autre part, de chercher à favoriser l'insertion des jeunes au chômage. De plus, le gouvernement français a été jusqu'à légiférer le temps de travail; il l'a réduit à 35 heures semaine afin que les entreprises créent des emplois pour les jeunes avec les heures coupées aux autres travailleurs.

En outre, la France a instauré une série d'allocations ou de contrats de tous genres pour gérer sa main-d'oeuvre: allocation de garantie de ressources licenciement, allocation de garantie de ressources démission, contrat de solidarité préretraite et allocation spéciales du Fonds national pour l'Emploi. Toutes ces mesures gouvernementales ont pour but d'assurer un revenu continu et garanti aux travailleurs licenciés qui sont proches de la retraite. Toutefois, ces mesures ne sont pas considérées comme des retraites anticipées parce que leur financement et leurs règles de fonctionnement ne sont pas ceux des retraites mais des mesures particulières de politiques de l'emploi et du ministère du travail et des modalités spécifiques de l'assurance-chômage. Le premier accord social

concerne une garantie de ressources licenciement (GRL) pour les salariés qui est une prolongation de l'indemnisation du chômage par un revenu de remplacement garanti à partir de 60 ans jusqu'à l'âge de la retraite. À cet accord s'est ajouté quelques années plus tard, la garantie de ressources démission (GRD) qui vise l'insertion des jeunes dans la vie active. Puis, un second accord prenant la forme des Allocations spéciales du fonds national de l'emploi (ASFNE) est venu fournir un revenu de remplacement identique au GRL à des salariés âgés de 56 ans et 2 mois qui perdent leur travail pour des raisons économiques. Lorsque l'âge de la retraite a été abaissé à 60 ans, le GRL et le GRD ont été abolis puisque les travailleurs âgés avaient maintenant le droit de prendre leur pension de retraite plus tôt. Les autres accords se rapportent à des aménagements spéciaux négociés de la main-d'œuvre avec les entreprises qui veulent faire des mises à pied ou des licenciements.

Pour le gouvernement français, les sorties anticipées des 45 à 60 ans sont un moyen efficace de gérer dans la paix sociale les restructurations d'entreprise. Ces sorties servent de régulateur de la main-d'œuvre, en jouant sur l'entrée et la sortie. C'est un lieu d'arbitrages collectifs et de compromis sociaux. Pour les travailleurs français, leurs revenus sont un mélange de salaires, d'assurance-chômage, d'aide sociale et de certains financements des caisses de retraite. Dans l'avenir, le coût de ces mesures risque d'être très élevé pour le gouvernement avec le vieillissement de la population; il faudra plus de travailleurs pour couvrir financièrement les discontinuités de revenu.

Malgré toutes ces mesures qui excluent les travailleurs âgés, le chômage chez les jeunes ne diminue pas. Le gouvernement français n'atteint pas son but; son chômage reste le plus élevé de la communauté européenne. Plusieurs se souviennent des troubles sociaux que la France a récemment connus avec des jeunes sans emploi qui faisaient brûler des centaines de voitures chaque nuit pour faire réaliser à la société qu'ils sont là et qu'ils attendent toujours un premier emploi. Par ailleurs, l'État français a eu tendance au cours des dix dernières années de peu à peu se désengager socialement de la gestion du marché du travail parce que le coût des mesures à l'emploi handicape lourdement leur productivité au plan mondial. Un désengagement total de l'État français risque de causer de graves troubles sociaux dans la société française, une guerre entre les générations.

Canada

Avant de parler des politiques et des législations canadiennes, il faut s'intéresser à certains aspects démographiques. Au Canada, la proportion de 45 à 64 ans augmente, en 1971, elle était de 29% tandis qu'en 2001, cette proportion est passée à 36% (Bellemare, Poulin Simon & Tremblay, 2001a). Le taux d'activité des hommes canadiens chez les 45-64 ans baisse graduellement, celui des femmes du même âge augmente. La main-d'œuvre de cette tranche d'âge se féminise. Les Canadiens souhaitent écourter leur activité professionnelle après l'âge de 45 ans. Les 55 à 64 ans se retirent de plus en plus de la population active pour diverses raisons dont un licenciement. Il est à remarquer qu'aux Etats-Unis, la situation est inverse chez les 55 à 64 ans, les Américains ont tendance à travailler jusqu'à l'âge limite de la prise de retraite (D'Amours & Lesemann, 1999).

Les entreprises canadiennes adoptent des politiques de sortie précoce des travailleurs de 45 à 64 ans âgés surtout en raison des coûts reliés à leur ancienneté. Les salaires des travailleurs augmentent avec les années d'ancienneté et comme les travailleurs âgés ont généralement le plus d'ancienneté, ils ont aussi les salaires les plus élevés. Elles vont donc sacrifier les travailleurs âgés pour diminuer leur masse salariale. Fait remarquable chez les canadiens, les travailleurs eux-mêmes voudraient prendre une retraite anticipée dès qu'ils en ont les moyens ou que leurs employeurs ou leur gouvernement leur en donne les moyens. La sortie précoce n'est pas vue nécessairement par la population comme une mesure négative à l'emploi; cela dépend de la situation financière des travailleurs âgés de 45 à 64 ans qui sont mis à pied ou licenciés.

Les premières politiques du gouvernement canadien pour soutenir les revenus des 45 à 64 ans sont des assouplissements des conditions d'admissibilité des travailleurs âgés à l'assurance-emploi ou encore certaines modifications aux critères d'admissibilité aux pensions d'invalidité. Toutefois, lorsque les prestations de l'assurance-emploi sont terminées, ils doivent se trouver un autre emploi souvent dans les secteurs secondaires et tertiaires moins bien rémunérés en termes de salaire. D'autres vont se décourager de ne pas trouver d'emploi et ils vont vivre chichement avec le simple revenu de leur conjoint ou ils devront se résoudre à demander des prestations de bien-être social. Les pensions d'invalidité ne concernent pas tous les travailleurs âgés; de plus, les compagnies privées d'assurance avec lesquelles les entreprises font affaire ne changent pas facilement leurs critères d'admissibilité. Ces compagnies d'assurance ont plutôt tendance à les resserrer

qu'à les élargir. Le gouvernement canadien ne peut rien y faire. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un licenciement massif dans un secteur d'activité économique important, le gouvernement et ses homologues provinciaux mettent sur pied des mesures temporaires afin que les travailleurs de 45 à 60 ans, soient compensés financièrement.

La première mesure fut appelée au début « Programme de prestations d'adaptation » puis plus tard « Programme d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre ». Trois volets la composent: adaptation des collectivités, de l'industrie et de la main-d'œuvre. Le but du programme est d'assurer une protection aux travailleurs âgés qui sont licenciés de façon permanente, qui ont épuisés leurs prestations de l'assurance chômage et qui n'ont aucune perspective prévisible d'emploi. Ils se retrouvent ainsi prématurément à la retraite sans l'avoir vraiment voulu. Toutefois, cette mesure ne s'applique malheureusement pas à tous les employés licenciés. Il faut que ces travailleurs proviennent d'un secteur d'activité désigné explicitement par le gouvernement fédéral.

Le « Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés » est une autre mesure gouvernementale pour accompagner le licenciement. Il ne concerne pas seulement les travailleurs des secteurs désignés. Le but de ce programme est de prendre en charge de manière plus structurée le devenir d'un travailleur âgé qui fait face à un licenciement. Le programme dépend de la contribution financière des deux paliers de gouvernement, fédéral et provincial. Comme les fonds sont limités, ils sont distribués de manière arbitraire. Les travailleurs âgés ne peuvent pas y avoir tous droit. Pour y avoir accès, le licenciement doit être permanent et celui-ci doit toucher un très grand nombre de travailleurs de l'entreprise. Les prestations se font sous deux formes, l'une d'un certain pourcentage du salaire qui se termine à l'âge de 65 ans et l'autre d'un montant partiel qui complète le salaire moindre qu'un travailleur âgé reçoit en retournant sur le marché du travail.

Évaluation de l'efficacité de ces politiques et législations

Il ne faut pas se tromper ces trois pays sont économiquement capitalistes, toutefois, l'intervention étatique est davantage présente en France qu'au Canada et aux Etats-Unis. La France maintient une sorte de contrat social très fort avec sa population en matière de

gestion du vieillissement de la main-d'œuvre âgée et ce, en dépit des réformes successives de désengagement de cet État des trente dernières années.

Globalement, il y a une chute du taux d'activité de la main-d'œuvre âgée des 45 à 64 ans aux Etats-Unis, en France et au Canada comme dans l'ensemble des pays industrialisés. Toutefois, ce taux est beaucoup plus faible aux Etats-Unis et au Canada qu'en France. Cette situation s'explique parce que les sorties précoces des travailleurs de 45 à 64 ans ne sont pas vraiment régulées au Canada et aux Etats-Unis; les entreprises font des licenciements de travailleurs âgés sans en rendre vraiment compte les gouvernements. Cependant, lorsque les licenciements sont massifs comme dans la fermeture complète d'une entreprise, les gouvernements vont agir en mettant en place de mesures de recyclage ou de relocalisation des travailleurs licenciés et ce qu'importe leur âge. La santé économique d'une région dépend souvent de l'application de ces mesures. Quant à la France, le gouvernement s'efforce de contrôler ces sorties par une série de mesures à l'emploi; il encourage par ses mesures l'embauche d'un jeune aspirant-travailleur lorsqu'il y a une sortie d'un travailleur âgé.

Les Etats-Unis se comporte comme une société sans âge qui donne l'apparence d'être égalitaire et démocratique; le système de l'égalité des chances. Pour le gouvernement, les entreprises et même les travailleurs, les critères de la compétence et de la mobilité comptent ainsi que les besoins des individus et leur volonté d'autonomie. Les mesures gouvernementales correspondent à un individualisme libéral poussé à l'extrême. Les entreprises font donc ce qu'elles veulent, le gouvernement n'y interférant presque jamais. Le gouvernement croit que les choses vont s'arranger d'elle-même, se rééquilibrer. Les milieux, communautaire et familial, vont les prendre en charge d'une manière ou d'une autre les travailleurs âgés. En Amérique, la sortie anticipée est donc gouvernée par le marché du travail et les politiques de main-d'œuvre des entreprises.

En France, le but de la sortie précoce des travailleurs est de réduire les ravages du chômage. L'âge devient primordial pour décider quel travailleur va rester ou bien partir. La compétence et la mobilité sont des critères secondaires. Les besoins des individus et la volonté d'autonomie sont évidemment farfelus dans l'esprit des gouvernements et leurs entreprises. Cette manière de faire s'explique par le fait que leur taux de chômage est très élevé en France. Le gouvernement encourage les entreprises à se délester de leurs

travailleurs âgés pour embaucher de jeunes chômeurs. En raison de cette situation, les travailleurs de 45 à 64 ans en France sont moins actifs que ceux des Etats-Unis et du Canada. La protection sociale française tend à être assurée par une redistribution fiscale des ressources sous la forme d'un revenu d'existence pour tous, dissocié du travail, avec ou sans condition de ressources ou bien par une répartition des emplois existants ou à créer. Le cycle de vie professionnelle est très important. Il débute avec la jeunesse-formation, puis il continue avec une vie adulte pour la production, ensuite il se termine par la retraite-inactivité. La logique gouvernementale repose sur la pénurie d'emploi et non sur le déclin des capacités liées à l'âge. Il est clair que la France est une société bloquée avec des critères d'âge devenant importants lors de difficultés économiques et sociales et avec des difficultés psychologiques liées au développement de la flexibilité de sa main-d'oeuvre.

Le Canada est beaucoup plus interventionniste que les Etats-Unis mais par contre beaucoup moins que la France. Les gouvernements, fédéral et provincial, vont parfois subventionner les emplois menacés par la mondialisation et la libération des marchés ou bien soutenir les emplois porteurs d'avenir. Le système canadien est comme celui des Etats-Unis, il repose sur l'égalité des chances. Pour le gouvernement, les entreprises et même les travailleurs, les critères de la compétence et de la mobilité comptent beaucoup plus que les besoins des individus et leur volonté d'autonomie. Les entreprises sont associées aux activités gouvernementales du commerce international. Le gouvernement se voit comme un motivateur des gens d'affaire; il s'efforce de les accompagner dans leur projet d'expansion hors frontière. Somme toute, les interventions ponctuelles de l'État canadien dans la vie économique et dans les activités des entreprises sont minces si elles sont comparées aux politiques gouvernementales de sécurité du revenu, de santé et d'éducation (David, 2001).

Il faut comprendre que la chute de l'activité économique des 45 ans et plus est un phénomène récent qui semble se développer rapidement maintenant avec la mondialisation et la libéralisation des marchés. Les gouvernements des pays industrialisés se retrouvent à entreprendre des réformes afin de soutenir l'emploi de ces travailleurs trop jeunes pour prendre leur retraite et trop vieux pour être promus ou bénéficier d'un investissement en formation. Ils constituent une foule de travailleurs déjà trop âgés aux yeux des entreprises, considérés comme superflus ou surnuméraires, sans avenir sur le marché du travail. Les

réformes concernent l'âge de la retraite et la durée de cotisation. Il faut inverser le mouvement de sortie précoce entrepris en France au profit d'un allongement de la vie active préconisé par les États-Unis.

Les 45 à 64 ans sont particulièrement désavantagés par une sortie anticipée d'activité s'ils sont comparés aux travailleurs de 65 ans et plus. Du groupe des 45 à 64 ans, les 45 à 54 ans demeurent les plus catastrophés par une mise à pied ou surtout un licenciement. Il n'y a pas vraiment de mesures pour eux outre des prestations d'assurance-chômage qui durent environ une année. Ce groupe de 45 à 54 ans est le grand perdant de la sortie anticipée d'activité des travailleurs âgés par les entreprises. Leur âge les handicape à se retrouver un nouveau travail. Si les gouvernements n'interviennent pas lorsque les entreprises font des mises à pied ou des licenciements de ces travailleurs âgés de 45 à 60 ans, plusieurs travailleurs âgés vont se retrouver sans revenu, dans un monde d'exclus de la consommation. Toutefois, tout n'est pas pessimiste chez les 45 à 54 ans, les statistiques montrent qu'au Canada leur taux d'activité s'avèrent le plus élevé de la population active en général. Les États-Unis présentent des statistiques semblables au Canada. Le taux d'activité des travailleurs de 45 à 54 est élevé en Amérique du Nord parce que le taux de chômage y est très bas. Cela veut dire que ce groupe d'âge de travailleurs subit rarement de mise à pied ou de licenciement; chez les Canadiens et les Américains, le groupe le plus à risque est celui de 55 et plus. La situation est plus grave chez les français de 45 à 60 ans parce qu'ils sont plus fréquemment touchés par les mises à pied et les licenciements.

La poussée des travailleurs des 45 à 64 ans vers une retraite anticipée est une aberration en soi. Le cours de la vie professionnelle s'accélère et s'interrompt prématurément, sans rite de passage. Le départ en préretraite, avec son principe de licenciement économique, s'est substitué à la notion de départ en retraite. La logique financière des gouvernements est de prolonger la vie professionnelle des travailleurs tandis que celle des entreprises est de la raccourcir. Cette situation mine l'estime de soi des travailleurs. Le recul de l'emploi à vie, l'émergence d'une vie à plusieurs carrières successives, impliquant des allers et retours multiples entre travail et non-travail tout au long du parcours des âges, requiert sans doute, de renouveler en partie notre conception du transfert de la retraite.

Conclusion

Devant l'emploi qui se contracte, la durée de carrière qui diminue et les cessations d'activité qui sont de plus en plus précoces, il serait intéressant que les gouvernements remodèlent l'assurance-chômage et créent de nouveaux dispositifs liés à l'entreprise. Il faut déboucher sur un remodelage de l'ensemble de la protection sociale, de ses risques et de ses financements, des risques traditionnels : assurance-vieillesse, assurance-chômage, assurance-maladie, ou de nouveaux risques comme ceux de la fin de carrière, de la dépendance ou de l'exclusion. Cela doit être des mesures à l'emploi et non des mesures à la prise de la retraite. Ces mesures devraient passer par la redistribution des temps sociaux tout au long de la vie professionnelle et personnelle d'un travailleur. Cette redistribution comporte de la formation, du travail, des activités, des loisirs et une vie familiale. C'est un genre de cycle de vie à la carte permettant de négocier, d'une part, des choix tels que les années sabbatiques, les traitements différés, la formation et le ressourcement personnel et, d'autre part, des équilibres diversifiés entre salaires, revenus sociaux et production personnelle. Cette façon de faire allège le coût des retraites et supprime la retraite à un âge précoce, ainsi que la ségrégation entre les actifs et les inactifs (D'Amours et Lesemann, 1999). Outre les gouvernements, les entreprises devraient faire leur part et développer des stratégies compensatoires, c'est-à-dire des formes d'organisation de travail qui permettent des ajustements aux contraintes temporelles et gestuelles du poste de travail des travailleurs âgés (David, 2001). À ces formes d'organisation de travail s'ajoutent des conditions qui favorisent davantage la rétention des travailleurs âgés : 1) le soutien de la haute direction, 2) un soutien de la part des ressources humaines, 3) l'implication des travailleuses et des travailleurs vieillissants touchés par les mesures adoptées et 4) une mise en œuvre prudente et flexible (David, 2001). Les travailleurs devraient au centre de leurs actions. D'un point de vue individuel, les travailleurs devraient envisager des formes différentes d'épargne individuelles à finalités multiples pour faire face aux aléas de l'existence. Ce serait une capitalisation individuelle qui concernerait les fins de carrière (Gauillier, 2001).

Les gouvernements ne doivent pas seulement se concentrer sur l'éducation des jeunes et la retraite pour la vieillesse (Guillemard, 2001). Il est clair que si ces gouvernements ne prennent pas des mesures concrètes pour soutenir l'emploi chez les 45 à 64 ans et pour éviter leur sortie anticipée, ils se retrouveront dans une situation où ils

souffriront de précarité et de pauvreté pendant la deuxième partie de l'existence. Il faut maintenir à l'emploi par des politiques actives d'emploi les travailleurs âgés de 45 à 64 ans. Les politiques doivent avoir le pouvoir d'enrayer la sortie précoce d'activité, de redonner à chacun la possibilité, de demeurer dans l'emploi et de faire valoir ses droits à la retraite si tel est leur choix. Avec de telles politiques, les travailleurs de tout âge peuvent garder une certaine maîtrise de déroulement de leur fin de carrière. Le travail signifie tant de choses différentes, il est une source de pouvoir, de considération, d'influence, un enrichissement ou un épanouissement d'une identité sociale. Pour d'autres travailleurs, il est un lieu de contraintes, de tâches répétitives et sans intérêt, un appauvrissement des potentialités de la vie. Il faut concevoir une nouvelle gestion des âges de la vie (Bourdelaïs, 2001).

Les politiques actuelles conduisent la société à une décomposition de nos sociétés en générations rivales et en guerre des âges autour de ressources d'emploi et de protection sociale de plus en plus limitées (Savoie, 2003). Des politiques reliés aux nouveaux risques encourus du fait du développement de la flexibilité du travail (retraites plus optionnelles et plus souples et possibilités de mise disponibilité ou de période sabbatique au cours du cycle de vie, formation permanente accompagnant la mobilité professionnelle) devraient être pris en compte (Savoie, 2003). Les entreprises y trouveraient la flexibilité de la main-d'œuvre qu'elles recherchent, les salariés y gagneraient une nouvelle sécurité. Les gouvernements verraient leurs dépenses davantage assainies.

Références

- Bellemare, D., Poulin Simon, L., & Tremblay, D. (2001a). La problématique de la main-d'œuvre vieillissante au Canada : les principaux constats. Chapitre 1. Dans Politiques et pratiques de gestion de la main-d'œuvre vieillissante, dir. Tremblay, D. Recueil de textes. Université du Québec. TELUQ. 1-40.
- Bellemare, D., Poulin Simon, L., & Tremblay, D. (2001b). Aperçu d'expériences étrangères. Chapitre 3. Dans Politiques et pratiques de gestion de la main-d'œuvre vieillissante, dir. Tremblay, D. Recueil de textes. Université du Québec. TELUQ. 71-87.
- Bourdelaïs, P. (2001). Les nouveaux visages du vieillissement de la population française. Texte 1. Dans Politiques et pratiques de gestion de la main-d'œuvre vieillissante, dir. Lesemann, F. Recueil de textes. Université du Québec. TELUQ. 7-24.
- D'Amours, M. & Lesemann, F. (19 octobre 1999). La sortie anticipée d'activité des travailleurs et travailleuses de 45 à 64 ans : cadre d'analyse et principaux résultats. 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. 1-50.
- David, H. (2001). Le vieillissement au travail et en emploi : bilan synthèse des travaux récents. Texte 4. Dans Politiques et pratiques de gestion de la main-d'œuvre vieillissante, dir. Lesemann, F. Recueil de textes. Université du Québec. TELUQ. 79-102.
- Gaullier, X. (2001). Emploi et retraite : du risque « fin de carrière » à la pluriactivité à tout âge. Texte 5. Dans Politiques et pratiques de gestion de la main-d'œuvre vieillissante, dir. Lesemann, F. Recueil de textes. Université du Québec. TELUQ. 103-122.
- Guillemard, A-M. (2001). Emploi et protection sociale dans la seconde partie des parcours des âges. Éléments pour une analyse comparée internationale. Texte 6. Dans Politiques et pratiques de gestion de la main-d'œuvre vieillissante, dir. Lesemann, F. Recueil de textes. Université du Québec. TELUQ. 7-24.
- INSEE (2007). Bilan démographique 2006 : un excédent naturel record. La France en faits et chiffres. www.insee.fr/fr/ffc/pop_age4.htm.
- International Monetary Fund (April, 2010). GDP 2008. World Economic Outlook Database. Countries, World, Data.
- Savoie, D. (2003). Un portrait du Québec de 45 à 64 ans et pistes d'action syndicale face au vieillissement de la main-d'œuvre. Vie et vieillissement, 2 (1-2), 35-40.

Ulysse, P.-J. & Lesemann, F. (2001). On ne vieillit plus aujourd'hui de la même façon qu'hier. Texte 3. Dans Politiques et pratiques de gestion de la main-d'œuvre vieillissante, dir. Lesemann, F. Recueil de textes. Université du Québec. TELUQ. 41-78.