

CLÉS DE LECTURE
DE L'ENJEU DU VIEILLISSEMENT
DE LA MAIN D'ŒUVRE QUÉBÉCOISE

Avis au Comité aviseur d'Emploi Québec
sur les travailleurs de 45 ans et plus

Préparé par
Martine D'Amours, Université Concordia
et
Frédéric Lesemann, INRS Urbanisation, Culture et Société

Montréal
Groupe de recherche TRANSPOL
Mai 2005

Introduction

Le mandat qui nous a été confié par le Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus consiste à produire un court Avis sur les impacts et enjeux à court et moyen termes du vieillissement de la main-d'œuvre au Québec. Il a été convenu que cet Avis devrait fournir des *clés de lecture* de l'enjeu du vieillissement de la main-d'œuvre, sur un horizon de 3 à 5 ans. Il ne s'agit donc ni d'une revue de littérature exhaustive comme c'était le cas pour les travaux que nous avons réalisés pour le Comité en 1999; ni d'un recueil de recommandations formelles, mais d'un ensemble structuré d'éléments nouveaux inspirés par les recherches effectuées par le groupe Transpol entre 1999 et 2005, qui pourront éclairer les réflexions et éventuellement les propositions du Comité.

Le document est divisé en six parties:

- un bref rappel des grandes lignes des travaux que nous avons réalisés pour le Comité aviseur en 1999;
- une description des changements intervenus depuis les récentes années dans les taux d'emploi des travailleurs âgés, par genre et catégories d'âge, ici et dans les principaux pays de l'OCDE;
- quelques grandes clés de lecture pour comprendre ces changements, incluant notre compréhension de la pénurie de main-d'œuvre appréhendée et des facteurs susceptibles d'influencer le maintien/retour en emploi ou au contraire le retrait du marché du travail, à savoir la composition de la main-d'œuvre, la nature du travail, les tendances relatives à l'emploi et à la protection sociale, et finalement les nouveaux scénarios de transition entre l'emploi de carrière et la retraite;
- une analyse de la nouvelle différenciation sociale qui nous semble être à l'œuvre au sein des individus âgés, tant du point de vue du travail (salarié ou autonome) que des formes de transition entre le travail et la retraite. Cette analyse insiste sur l'importance de faire intervenir d'autres critères que celui de l'âge, qui nous semblent plus déterminants;

-notre perception de l'état d'avancement des pratiques d'entreprises susceptibles de favoriser l'intégration et le maintien en emploi, incluant la formation professionnelle et la transmission des compétences;

-en conclusion, quelques enjeux et pistes de réflexion, concernant d'une part la recherche et d'autre part les avenues qui s'offrent tant aux acteurs sociaux qu'aux décideurs politiques.

Les signataires tiennent à souligner la contribution de cinq collègues du Groupe Transpol dont les travaux ont inspiré certains éléments du présent Avis : Julie Beausoleil, Stéphane Crespo, Chantale Lagacé, Yvan Tourville et Alexis Robin-Brisebois.

1) Rappel des grandes lignes du document de 1999 et des changements intervenus depuis

Les travaux que nous avons effectués pour le Comité en 1999 (D'Amours et Lesemann, 1999; Crespo et Beausoleil, 1999) ont documenté les conditions de mise hors travail des salariés âgés au Québec, au Canada et dans quatre autres pays, soulignant le processus d'exclusion dont ils étaient souvent victimes (le Japon constituant une exception), leur difficulté à réintégrer le marché du travail après 45 ans et même parfois leur auto-exclusion pour cause de difficultés à s'adapter aux changements technologiques ou à supporter les conditions de travail. Dans ces travaux, nous avons mis en évidence le rôle des pratiques d'entreprises et des politiques publiques dans ce processus, et illustré leurs impacts négatifs sur les travailleurs eux-mêmes (en distinguant préretraités et chômeurs de longue durée), sur les finances publiques ainsi que sur les entreprises. Nous avons finalement documenté les mesures préventives et curatives susceptibles de contribuer à stopper cette mise à l'écart.

À l'époque, il nous a semblé que le problème du vieillissement au travail n'était pas reconnu socialement au Québec, au sens où il faisait l'objet de peu d'interventions spécifiques tant de la part des entreprises que de l'État. Mais la représentation médiatique et politique de cette question a radicalement changé au tournant des années 2000. La

prise de conscience d'une dynamique démographique extrêmement préoccupante, celle du départ massif à la retraite des baby-boomers qui, conjugué au double phénomène de la baisse de la natalité et de l'allongement de l'espérance de vie, menacerait les pays industrialisés d'une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée, doublée d'une crise financière des régimes de retraite, est venue ébranler la représentation de la sortie anticipée comme voie légitime de gestion du chômage et des sureffectifs. La question du sort réservé aux travailleurs âgés, jusque-là marginale, fut dès lors non seulement posée sur le devant de la scène, mais radicalement reformulée, non plus en termes d'exclusion, mais en termes de nécessité de conserver et de transmettre à l'intérieur des entreprises les savoir-faire et les compétences, possédés notamment par les travailleurs âgés. Ceux-ci furent rebaptisés travailleurs d'expérience, une expression significative de ce retournement de perspective, dans laquelle l'avance en âge est considérée non plus comme un handicap, mais comme un atout.

Au-delà des prescriptions sur ce qu'il conviendrait de faire, tentons un bilan de ce qui a changé depuis cinq ans. Les statistiques récentes indiquent que la tendance à la mise à l'écart massive des travailleurs âgés, qui avait frappé surtout les hommes de 55 ans ou plus, a relativement cessé, et même qu'un léger redressement est en train de s'opérer. Mais ce serait faire une grave erreur que de croire qu'à la faveur de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, qu'on nous annonce généralisée, la situation des travailleurs âgés serait sur le point de s'inverser complètement, passant d'un groupe social globalement exclus à un groupe social globalement inclus, au sens où les entreprises chercheraient à les garder au travail de manière systématique, ou au sens où eux-mêmes souhaiteraient massivement y demeurer. Il faut selon nous, d'une part relativiser la pénurie de main-d'œuvre qualifiée annoncée et d'autre part reconnaître que tant les travailleurs âgés que les milieux de travail présentent une situation beaucoup plus complexe et diversifiée qu'on aurait pu le penser au premier abord. C'est sur ces changements, et sur les déterminants probables de ces changements, que l'Avis entend maintenant se pencher.

2) Les taux d'emploi et d'activité : une baisse jusqu'en 1995, une légère remontée depuis

Les années 1976-1995 ont correspondu à deux décennies d'exclusion, surtout pour les hommes 55 ans ou plus, au sujet desquels on a parlé d'un véritable « décrochage » du marché du travail. Rappelons que, pendant cette période, le groupe des hommes de 45 à 54 ans est resté fermement enraciné dans le marché du travail alors que chez les femmes, les taux d'activité et d'emploi ont augmenté (produit des deux tendances contradictoires que sont l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et la sortie anticipée de l'activité), sauf pour le groupe de 65 ans et plus, où ils ont diminué. Les statistiques regroupées dans le Tableau 1 révèlent qu'au Québec, le taux d'emploi des hommes de 55 à 64 ans a atteint un niveau plancher en 1995-1996 et connaît une remontée depuis. Cette remontée touche aussi les hommes et les femmes de 65 ans et plus. Autre élément d'information pertinent: l'âge médian de la retraite au Québec a augmenté, passant de 58 ans en 1998 à 59,8 ans en 2002 (Statistique Canada 2004, cité in Lagacé et al, 2005).

Tableau 1

Taux d'emploi par genre et par catégories d'âge, Québec, 1976-1995-2004

	1976 (moyennes annuelles)	1995 (moyennes annuelles)	2004 (moyennes annuelles)
Hommes 45-54 ans	85,5%	79,1%	83,2%
Hommes 55-64 ans	70,9%	47,6%	56,1%
Hommes 65 ans et +	13,1%	5,9%	8,3%
Femmes 45-54 ans	36,7%	61,1%	73,4%
Femmes 55-64 ans	22,8%	25,0%	38,8%
Femmes 65 ans et +	4,1%	1,8%	3,0%

Source : Institut de la statistique du Québec

Des tendances similaires se font jour au Canada : selon Statistique Canada, la hausse des taux d'activité chez les hommes et les femmes de 55 à 69 ans (passant de 36% à 47% approximativement entre 1996 et 2004) témoigne d'une tendance marquante de ce groupe à demeurer sur le marché du travail (Statistique Canada, 2005). Cette double tendance -

exclusion durant la période 1976-1995 et lente remontée depuis- est commune à plusieurs pays de l'OCDE (voir tableaux 2 et 3): le renversement ne s'est pas opéré partout, loin s'en faut, mais on voit s'effriter partout le consensus à l'effet que la mise à l'écart des travailleurs âgés est une stratégie légitime et surtout viable financièrement et politiquement.

Tableau 2

Taux d'emploi, hommes de 55 à 64 ans, plusieurs pays de l'OCDE, 1975-1995-2001

	1975 (moyennes annuelles)	1995 (moyennes annuelles)	2001 (moyennes annuelles)
Allemagne	66,7%	48,2	45,4
Belgique	-	34,5	35,1
Danemark	-	63,2	63,1
Espagne	76,7	48,0	57,9
Finlande	64,6	34,9	46,7
France	67,2	38,4	41,4
Italie	-	42,3	38,5
Pays-Bas	69,9	39,9	50,5
Portugal	77,3	57,7	61,6
Royaume-Uni	-	56,1	61,6
Suède	80,7	64,4	69,6
Japon	83,3	80,8	77,5
Canada	76,2	53,7	57,6
États-Unis	72,4	63,6	65,8

Source : Guillemard (2003). *L'âge de l'emploi*, p. 26

S'il est difficile d'isoler les facteurs explicatifs d'une telle tendance, les éléments d'information que nous possédons nous incitent à faire l'hypothèse que des effets similaires (remontée des taux d'emploi et d'activité) sont le produit de pratiques et de politiques différentes. Ainsi, la reprise spectaculaire du taux d'emploi aux Pays-Bas et en Finlande (deux pays naguère champions de « l'exclusion ») est sans doute attribuable à l'adoption de politiques nationales soutenues et volontaristes d'entretien des compétences et de l'employabilité des plus de 40 ans. Aux Pays-Bas, l'accès à l'invalidité est maintenant lié à la réhabilitation (les employeurs sont incités à développer des

programmes de réhabilitation pour leurs salariés) et les préretraites (VUT) sont accessibles selon des formules plus choisies, plus individualisées, offrant par exemple la possibilité de combiner emploi à temps partiel et retraite partielle. De son côté, la Finlande a adopté en 1997 un Plan quinquennal cohérent et systématique en matière de politique active d'emploi pour les travailleurs de 45 ans et plus, incluant 40 mesures intégrées réparties en six volets : l'information et la formation (ciblant en particulier les employeurs); la santé et la protection au travail (visant le maintien de la capacité de travail et l'amélioration des conditions de travail); la formation professionnelle ciblée pour les 45 ans et plus; la réhabilitation et l'accompagnement des chômeurs âgés; la flexibilisation de la fin de vie active (possibilité d'accès au travail à temps partiel et à la retraite flexible; incitations à retarder la sortie définitive); un volet d'études et de recherches (Guillemard, 2001).

Tableau 3

Taux d'emploi, femmes de 55 à 64 ans, plusieurs pays de l'OCDE, 1975-1995-2001

	1975 (moyennes annuelles)	1995 (moyennes annuelles)	2001 (moyennes annuelles)
Allemagne	24,4	26,9	28,4
Belgique	-	12,7	15,6
Danemark	-	36,1	49,8
Espagne	22,8	17,6	21,8
Finlande	41,9	34,0	45,1
France	35,2	28,9	31,8
Italie	-	13,1	15,3
Pays-Bas	13,8	14,0	28,0
Portugal	31,5	33,3	40,6
Royaume-Uni	-	39,3	43,2
Suède	48,9	59,5	64,3
Japon	43,1	47,5	47,3
Canada	29,3	33,4	39,4
États-Unis	38,9	47,5	51,6

Source : Guillemard (2003). *L'âge de l'emploi*, p. 26

Le déclin de la participation des Américains âgés au marché du travail a lui aussi ralenti depuis le milieu des années quatre-vingts, mais pour de tout autres motifs. La plupart des

Américains prennent leur retraite entre 62 et 65 ans, mais c'est dans une proportion non négligeable, variant selon les estimés entre 10 et 30%, que les personnes de plus de 65 ans poursuivent un engagement sur le marché du travail ou retournent au travail rémunéré après une prise de retraite initiale¹. Eschtruth et Gemus (2002) notent aussi une croissance de l'activité des 55 à 64 ans entre 2000 et 2002. Il semble que depuis deux ans déjà, des changements soient clairement observables qui seraient, du moins en partie, attribuables au déclin des valeurs boursières. Un autre facteur d'explication réside dans la relative faiblesse des prestations de retraite d'entreprises et par le nombre restreint de travailleurs qui peuvent bénéficier de régimes de retraite d'entreprises : 53% des employés n'avaient pas de plan de pension en 1998; 48% des retraités n'avaient pas de revenu de pension, évidemment surtout parmi les personnes faiblement scolarisées, les minorités, les femmes et parmi elles, surtout les femmes seules (USGAO 2001 : 7, 19). La question de l'accès à des régimes collectifs de soins de santé constitue un autre élément déterminant, surtout dans un pays où l'accès aux soins de santé dépend très étroitement de la protection offerte par l'entreprise.

Au Canada, selon Roy, la hausse récente de l'activité des 55-64 ans a probablement deux causes : d'une part, l'éclatement de la bulle technologique induit, pour certains travailleurs, l'obligation de reporter des projets de retraite et d'autre part, les travailleurs de ce groupe d'âge sont de plus en plus scolarisés, une caractéristique associée à un plus fort taux d'activité sur le marché du travail (Roy, 2003). Il serait par ailleurs périlleux d'attribuer la récente remontée du taux d'emploi à la mobilisation des politiques, de la recherche, des consultants déclenchée depuis quelques années pour convaincre les employeurs de changer leurs représentations des travailleurs âgés, et pour trouver des voies d'incitation à demeurer en emploi jusqu'à l'âge prévu de 65 ans et idéalement un peu plus. Il nous semble en effet que cette mobilisation a produit jusqu'ici peu de résultats, tant auprès des travailleurs, qui quittent l'emploi de carrière aussitôt qu'ils en ont les moyens (sauf pour une minorité de très qualifiés), qu'auprès des entreprises, qui

¹ On remarquera qu'à première vue les taux de participation au marché du travail après une prise de retraite de l'emploi principal sont comparables à ceux du Canada. Mais, et c'est là toute une différence, on parle surtout aux Etats-Unis d'une participation des 65 ans et plus, alors qu'au Canada, il s'agit principalement d'une participation des 55-64 ans, une décennie de moins !

n'ont pas mis en application les « bonnes pratiques » identifiées dans la littérature comme des moyens de favoriser la rétention en emploi des salariés âgés. Nous y reviendrons plus loin.

3) Quelques clés de lecture du changement

Au-delà de l'augmentation des taux d'activité et d'emploi et des facteurs responsables de leur variation, il faut s'interroger sur les caractéristiques de ceux qui quittent le travail et de ceux qui y demeurent ou y reviennent, sur le caractère consenti ou plus ou moins contraint de ces départs, de ces maintiens ou de ces retours et, dans tous les cas, sur les conditions physiques, psychologiques, financières, sociales et symboliques qui y sont associées. Nous faisons l'hypothèse, avec quelques résultats de recherche à l'appui, que les situations sont et continueront d'être très diversifiées ; certains groupes de travailleurs âgés se retrouveront devant d'excellentes perspectives de maintien ou de retour en emploi dans de bonnes conditions, alors que d'autres n'auront d'autre choix que de s'y maintenir dans des conditions passables ou mauvaises, mais pour des raisons ayant peu à voir avec l'âge. De la même manière, certains auront les moyens de choisir de quitter le marché du travail, alors que d'autres n'auront d'autre choix que la mise à l'écart, sans les ressources financières et symboliques permettant une sortie digne.

Beaucoup reste à faire pour appréhender les contours de la différenciation sociale au sein des travailleurs âgés. Les clés de lecture que nous proposons constituent des jalons pour y arriver. Elles ont trait d'une part à la nécessité de relativiser la menace d'une pénurie de main-d'œuvre et d'autre part à celle de prendre en compte d'autres facteurs susceptibles d'influencer le maintien/retour en emploi ou au contraire le retrait du marché du travail, à savoir la composition de la main-d'œuvre, la nature du travail, les tendances relatives à l'emploi et à la protection sociale, et finalement les nouveaux scénarios de transition entre l'emploi de carrière et la retraite.

3.1 Le point sur la pénurie de main-d'oeuvre

Plusieurs analystes de même que les organisations patronales et gouvernementales prévoient que si l'activité selon l'âge demeure aux taux actuels et que si l'âge médian de la retraite continue de diminuer, des pénuries de main-d'œuvre sont à prévoir (Statistique Canada, 2004; Légaré 2004). Mais certains autres spécialistes ne partagent pas cette prédiction, ou du moins en relativisent fortement la portée, pour un ensemble de raisons dont voici les principales. D'abord, le pessimisme courant se nourrit beaucoup de la performance exceptionnelle des dernières années où le taux de création d'emplois au Québec a atteint des niveaux historiques. En outre, il faut prendre acte du nombre élevé de travailleurs universitaires, ainsi que de l'accroissement régulier du niveau moyen de scolarité, un phénomène habituellement associé à de forts taux de participation au marché du travail (Laroche, 2003). Ensuite, le retrait des *baby boomers* sera massif, mais pas immédiat. Si l'on inclut la *génération X*, les plus jeunes *baby boomers* n'ont pas encore 40 ans et plusieurs se cherchent encore une place stable en emploi. Si l'on exclut la *génération X*, les plus jeunes *baby boomers* ont 44 ans, donc de nombreuses années d'activité professionnelle devant eux (pour plus de détails, voir Lagacé et al., 2005). Enfin, la prudence s'impose d'autant plus que nous sommes réellement dans un contexte de crise de l'emploi, même si beaucoup d'entreprises parmi les plus dynamiques paraissent avoir retrouvé le chemin du profit. Ainsi, l'amélioration considérable de la productivité de certaines entreprises américaines, censée témoigner de la bonne santé de l'économie, est obtenue au prix d'une réduction draconienne de la main-d'œuvre ou de l'exportation outre-mer d'un nombre croissant d'emplois, incluant des emplois de cols blancs de techniciens en informatique ou de spécialistes en traitement de données. Dans un tel contexte, et même si le Québec n'est pas les États-Unis, démontrant régulièrement une plus forte cohésion sociale nationale, il est difficile de ne pas prendre en compte ce type d'informations, illustrant la capacité des entrepreneurs, sous la pression des investisseurs, à imaginer des solutions telles que des investissements technologiques ou le recours à une main-d'œuvre établie à l'étranger, pour répondre à des pénuries anticipées.

En un mot comme en mille, la pénurie de main-d'œuvre ne s'annonce ni automatique, ni généralisée. Toutefois, des pénuries auront probablement lieu sur une base sectorielle, occupationnelle ou régionale. Selon McMullin, Cooke et Dowie (2004), le vieillissement de la main-d'œuvre, *conjugué avec d'autres facteurs*, pourrait induire des pénuries pour certaines occupations dans certains secteurs, notamment celles reliées à l'éducation et à la santé. De même, les taux d'approche de la retraite, définis comme le pourcentage de travailleurs qui sont à 10 ans ou moins de l'âge médian de la retraite, sont nettement plus élevés dans le secteur public que dans le secteur privé, ce qui accrédite l'idée de pénuries sectorielles dans l'administration publique, la santé et l'éducation, mais aussi, pour ce qui concerne le secteur privé, dans le transport, l'entreposage et le secteur primaire, incluant l'agriculture. Par ailleurs, l'Institut de la statistique du Québec (2004) souligne que la contraction de la main-d'œuvre devrait se faire sentir dans toutes les régions mais à un rythme et une intensité variables, les régions les plus touchées seraient la Gaspésie-Iles de la Madeleine, le Bas St-Laurent et la Mauricie (Lagacé et al., 2005). Mais en fait, toutes ces prévisions démographiques doivent être nuancées en tenant compte d'autres éléments, notamment la durée des études requises, la mobilité géographique des travailleurs et les conditions de travail. Le secteur de la santé constitue un excellent exemple : c'est un secteur en pénurie, comptant une surreprésentation de travailleurs vieillissants et détenant une proportion importante d'emplois reliés à l'économie du savoir. On pourrait dès lors supposer que ce secteur remplit toutes les conditions le destinant à favoriser la rétention des travailleurs âgés mais c'est plutôt l'inverse qui se produit : « l'alourdissement » des clientèles et la bureaucratisation des processus induisent une intensification du travail qui pousse en bonne partie ces travailleurs à quitter leur emploi dès qu'ils en ont la possibilité financière.

3.2 Les transformations de la main-d'œuvre, du travail, de l'emploi, de la protection sociale et des itinéraires de passage à la retraite

Il y a donc lieu de relativiser l'ampleur de la pénurie elle-même, ainsi que son impact sur le maintien en emploi des travailleurs âgés, et de prendre en compte d'autres facteurs qui influent sur les comportements de travail et de retraite. Nous voulons développer ici

brièvement l'impact des transformations de la main-d'œuvre, du travail, de l'emploi et des trajectoires de transition du travail vers la retraite. À ces quatre éléments, s'ajoute celui de l'état de santé, lui-même modelé par la vie de travail, qui, sans constituer un fait nouveau, demeure un élément déterminant du choix de quitter le marché du travail ou d'y demeurer.

-la main-d'œuvre : plus féminine et plus scolarisée

L'un des changements les plus importants des 30 dernières années est sans nul doute la féminisation de la main-d'œuvre. Même si les trajectoires professionnelles féminines 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.

Par ailleurs, la croissance du taux de scolarisation au Québec est remarquable, particulièrement chez les femmes. La cohorte des 55-64 ans détient en 2001 un taux de diplomation universitaire de 10,9%, mais ces taux grimpent rapidement chez les cohortes suivantes : 15,3% chez les 45-54 ans, 18,8% chez les 35-44 ans et 28,7% chez les 25-34 ans. Si l'on ajoute, conformément à la définition des travailleurs hautement qualifiés de l'OCDE, les taux de diplomation collégiale à ceux de la diplomation universitaire, on atteint des scores allant, en 2002, de 31.3% chez les femmes de 60-64 ans (40.4% pour les hommes) à 70.4% pour les femmes de 30-34 ans (62.8% pour les hommes), c'est-à-dire chez celles et ceux qui, dans à peine vingt ans, seront au seuil du statut de «travailleur âgé», du moins selon les normes actuelles. C'est donc dire que le profil type du travailleur âgé, doté d'une scolarité primaire et inscrit dans un secteur d'activité en déclin, est, sinon en voie de disparition, du moins promis à la marginalité. De plus, selon Laroche (2003 :15) : «cette augmentation du poids des universitaires [et des diplômés collégiaux] dans la population en âge de travailler se traduira par une augmentation plus grande de leur poids dans la population active totale à cause de l'effet des taux d'activité...[puisque] le taux de participation au marché du travail est d'autant plus élevé

généralement que les individus sont plus instruits» (in Lesemann et al, 2003). Par ailleurs, comme nous le verrons dans une prochaine section, on peut penser que bon nombre de ces futurs travailleurs âgés, surtout des femmes, auront connu des trajectoires plus précaires que celles des générations précédentes, avec les conséquences attendues sur la capacité financière de se retirer du marché du travail.

-le travail : faisant davantage appel aux savoirs et à l'implication des travailleurs, mais avec une charge et des contraintes accrues

On a vu que les pénuries de main-d'œuvre risquent de se manifester en bonne partie dans les emplois des secteurs et des occupations reliés à l'économie du savoir, définis comme ceux qui se développent autour de la production, de la transmission et de l'application des connaissances : santé, services sociaux, éducation, administration publique, services aux entreprises, services financiers, etc. Dans ces emplois, l'âge n'est pas un handicap, contrairement à ce qu'il était dans l'univers industriel faisant appel surtout à la force physique. Non seulement l'âge n'est-il pas systématiquement un handicap, il peut même être un atout. En effet, la capacité de réagir à l'imprévu, de maîtriser la complexité, de coordonner des actions, d'apprendre à travers les aléas de la production pour accroître la prévisibilité, toutes compétences requises par la nature du travail dans l'économie du savoir, seraient facilitées par l'expérience. Par ailleurs, ces changements susceptibles de faire des travailleurs âgés des candidats recherchés par les employeurs se développent en parallèle avec d'autres tendances qui elles, joueraient contre leur maintien en emploi. On pense ici aux effets de l'intensification et de la « densification » du travail, souvent associées aux nouvelles formes d'organisation du travail (Lapointe et al, 2002) alliées à la tendance à faire disparaître les « postes doux » par le biais de la sous-traitance, ainsi qu'à l'impact négatif des horaires atypiques sur la santé (David, Volkoff, Cloutier et Derriennic 2001; Gilles et Loisil 2003). Comme l'ont fait remarquer ces auteurs, l'intensification du travail est contradictoire avec la nécessité d'adapter les milieux de travail au vieillissement de la population active, parce qu'elle ne permet pas aux travailleurs de mettre en œuvre des stratégies de compensation, individuelles et

collectives, destinées à préserver leur santé tout en maintenant leur niveau de productivité (Volkoff et Laville, 1998).

-l'emploi : plus précaire, plus éclaté, avec une gestion individualisée des risques

La tendance à revaloriser ce qui fait la spécificité de l'action humaine (l'aspect relationnel et symbolique) de même que l'affaiblissement des institutions de l'après-guerre (les marchés internes constitués autour d'un ensemble structuré de postes de travail) induisent une individualisation du travail. Cette individualisation, notamment de la gestion des ressources humaines, mais aussi des horaires et de la rémunération (Perret, 1995 et 1997), fait en sorte que chaque individu tend à être rémunéré à sa valeur marchande, plutôt que selon des systèmes de règles qui avaient pour effet de protéger les plus faibles. Gautié (2003) a bien expliqué comment, dans le cadre des marchés internes, le salaire à l'ancienneté sous-tendait un système de subventions implicites au détriment des âges intermédiaires et au profit des salariés les plus jeunes et les plus âgés, et comment la déstabilisation de ces marchés, à partir du tournant des années 1980, a eu pour effet la non-embauche, la mise à pied ou l'embauche à plus faible salaire des travailleurs des catégories naguère protégées.

Une autre des manifestations de l'accroissement des inégalités est le recul de la norme de l'emploi salarié typique, c'est-à-dire à temps plein et à durée indéterminée, au profit des formes de travail dites atypiques : emploi à temps partiel, temporaire, travail autonome, cumul de plusieurs de ces formes. Nous avons déjà démontré que les formes atypiques sont supportées de manière disproportionnée par les plus jeunes (15-24 ans) et par les plus âgés (55-64 ans) (D'Amours et al., 2002). Concernant cette dernière catégorie, le passage à une forme atypique peut s'inscrire dans une transition graduelle et choisie entre carrière et retraite, ou constituer un pis-aller devant la difficulté à retrouver un emploi salarié typique à partir d'un certain âge. Ces formes sont souvent associées à une rémunération inférieure à celle de l'emploi typique (surtout lorsqu'on la considère sur une base annuelle) et presque toujours à une moindre protection légale et sociale, dans un contexte où de nombreux programmes sociaux lient l'ampleur des bénéfices au niveau de

salaires antérieurs et à la durée de période de cotisation. Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne les régimes de retraite, et des études américaines révèlent l'impact sur le long terme (notamment en termes de revenu à la retraite) d'avoir occupé un ou des emplois atypiques au cours de sa carrière (Ferber et Waldfogel, 1998).

-la transition du travail vers la retraite : des processus diversifiés, qui s'étendent sur quelques années

Après d'autres, Marshall et Mueller (2002) ont mis en évidence le fait que le cycle de vie devient plus individualisé et moins chronologisé. Reprenant les travaux de Marshall et Clarke (1998), ils identifient, en sus des trois périodes du cycle de vie ternaire (formation-travail-retraite), une période de transition entre la formation et la carrière et une autre période de transition entre l'emploi de carrière et la retraite, dans laquelle interviennent la formation, des emplois à temps partiel, des emplois de transition. La période dite « de carrière » peut elle-même être composée de plusieurs emplois. Finalement, la retraite n'est plus un moment précis, lié à l'entrée dans les systèmes de retraite publics, mais bien un processus, qui peut s'étendre sur plusieurs années, avec de fortes variabilités interindividuelles.

Les travaux de Crespo (2004) ont illustré en quoi la remontée du taux d'emploi chez les hommes de 55 à 64 ans au Québec, lequel est passé de 48,1% à 54,3% entre 1995 et 2002, est associée à une transformation durable des parcours de fin de carrière, dans lesquels se combinent de plus en plus les statuts de travailleur et de retraité. En effet, la reprise du taux d'emploi chez les hommes de ce groupe d'âge est due essentiellement (à 75%) à des travailleurs dont les emplois étaient récents (moins de 10 ans) et exclusivement à des travailleurs qui combinaient des revenus d'emploi et des revenus de retraite. Contrairement à ce à quoi on aurait pu s'attendre, ces emplois étaient à temps complet, sans doute la manifestation d'une conjoncture économique favorable, mais il est impossible de savoir s'il s'agit d'emplois statutairement permanents ou d'emplois temporaires. Par ailleurs, on peut supposer que les résultats auraient été différents si

l'étude avait porté sur les facteurs associés à l'augmentation des taux d'emploi chez les femmes du même groupe d'âge.

4) Vers une nouvelle différenciation sociale au sein des travailleurs âgés

Ces transformations de la composition de la main-d'œuvre, du travail, de l'emploi, de la protection sociale et des itinéraires de transition entre l'emploi de carrière et la retraite créent les conditions d'une différenciation sociale accrue parmi les travailleurs âgés, une différenciation beaucoup moins basée sur l'âge qu'on aurait pu initialement l'imaginer. De façon plus précise, sur les grands ensembles statistiques, les différences entre tranches quinquennales sont manifestes (par exemple, la fin de carrière choisie ou imposée se manifeste à 55 ans mais pas à 45 ans; selon Lagacé et al (2005), l'écart se creuse entre les taux d'activité des 45-49 ans et ceux des 55 ans et plus). Cependant le critère de l'âge est moins déterminant qu'il ne l'était, au sens où le vieillissement institutionnel ne commence pas à un âge précis et qu'il existe une grande diversité de destins (plus grande qu'auparavant) entre les individus appartenant au même groupe d'âge. Sur le versant du travail, cette diversité de destins se manifeste à travers une grande variabilité entre les caractéristiques individuelles d'une part et entre les situations de travail (compétences requises, organisation et conditions de travail) d'autre part. Sur le versant de la transition entre travail et retraite, elle prend forme dans la variabilité des contextes, des activités et des sources de revenus. Dans les deux cas, les écarts se creusent entre les individus qui cumulent les capitaux (financiers, relationnels, de compétence) et ceux qui cumulent l'absence ou la rareté de ces mêmes capitaux.

4.1 Du point de vue du travail

Sur le versant du travail, à partir d'études américaines (Lesemann et Beausoleil, 2004) mais reprenant en la modifiant une typologie de Dubet (2003), il est possible de repérer quatre catégories de travailleurs âgés : (1) les compétitifs et (2) les précaires, deux groupes qui envisagent de demeurer sur le marché du travail au-delà de l'âge habituel de la retraite (soit en s'y maintenant, soit en y retournant), (3) les protégés et (4) les aspirants

à la retraite, deux groupes qui ont quitté ou envisagent de quitter ce même marché. Malheureusement, nous ne disposons pas de données qui nous permettraient de quantifier ces profils.

Les *compétitifs*, minoritaires, se maintiennent en emploi ou retournent dans des emplois post-carrière même quand ils auraient les moyens financiers de prendre leur retraite. Ils bénéficient de conditions d'emploi, de revenu, de scolarité et de compétences satisfaisantes; leurs emplois et leurs réseaux de relations sont gratifiants; bref, ils sont en mesure de prolonger dans des emplois de transition les conditions déjà favorables de leur emploi de carrière. Les *précaires*, de loin plus nombreux, retournent sur le marché du travail après la prise de retraite pour répondre à leurs besoins de base; ils disposent de faibles revenus, d'une protection médicale et de revenus de pension faibles ou inexistantes. Cette distinction est sans doute moins marquée au Canada, où l'accessibilité à des suppléments de revenus à la retraite et l'existence d'un système de soins de santé universel réduisent la contrainte à se maintenir ou à revenir en emploi au-delà d'un certain âge, mais tout de même bien réelle.

La catégorie des *protégés* est constituée par les travailleurs âgés qui prennent leur retraite et ne retournent jamais sur le marché du travail. Ce sont en général des individus fortement scolarisés issus de la grande entreprise privée ou publique, qui ont pu appuyer leur sortie du marché du travail sur des revenus de régimes de retraite complémentaires ou privés. S'ils reviennent en emploi, c'est dans des formes marginales davantage marquées par la quête de sens que par le besoin de rémunération. On peut toutefois faire l'hypothèse qu'il y aura de moins en moins de ces protégés, à cause de la multiplication des statuts atypiques, qui sont associés à un moindre degré de couverture par les programmes d'avantages sociaux et les programmes publics, notamment ceux touchant la retraite. Par ailleurs, une proportion importante d'entre eux sont issus des secteurs dans lesquels des pénuries de main-d'œuvre sont manifestes ou annoncées, et donc font partie des catégories qu'on cherche à retenir en emploi.

Les études disponibles concernent habituellement les salariés mais nos propres travaux exploratoires (D'Amours, 2003) laissent présumer que les travailleurs autonomes âgés ne diffèrent pas des précédents. En fait, ils se répartissent dans les mêmes trois catégories : certains, dotés d'un ensemble de capitaux, poursuivent ou entament une carrière de travailleur autonome de haut niveau (par exemple, comme consultant) et refusent d'envisager la retraite à brève échéance parce que le travail comporte une autonomie et des défis satisfaisants; d'autres sont réduits au travail autonome en l'absence d'emploi salarié et ne voient pas le jour où ils auront les moyens matériels de prendre leur retraite; d'autres enfin sont avant tout des retraités mais ils cumulent ce statut avec une activité autonome qui occupe un petit nombre d'heures par semaine, dans ce cas, le travail autonome répond davantage à une quête de sens et d'activité qu'à un besoin de revenus.

Le quatrième groupe, celui des *aspirants à la retraite*, est constitué de tous les travailleurs âgés qui aspirent à quitter le marché du travail aussitôt qu'ils en auront les moyens. Un sondage auprès d'un petit échantillon (325) d'individus de 45 ans et plus occupant ou ayant occupé depuis au plus 5 ans un emploi de carrière² laisse supposer que cette catégorie est numériquement importante. Ce sondage révèle en effet que les projections de retraite sont déterminées surtout par l'existence et l'éligibilité à un régime de retraite, ainsi que par les caractéristiques des emplois, et non par les diverses dimensions de la satisfaction au travail. En d'autres termes, qu'ils aient ou non de bonnes conditions de travail, qu'ils éprouvent ou non de la satisfaction dans leur travail, les travailleurs désirent partir en retraite dès qu'ils ont les moyens matériels de le faire, à l'exception d'un petit groupe privilégié qui correspond à ceux que nous avons désignés comme étant les « compétitifs ». De manière générale, ce comportement ne serait pas affecté même en la présence de mesures incitant au maintien en emploi : augmentation de salaire, réduction de la tâche, rôle de mentor, réduction du temps de travail (cette dernière mesure est celle qui aurait le plus d'impact, à 38%), avec des variations selon le contenu du travail et les aspects matériels de l'emploi (Lagacé et al. 2005).

² Défini comme un emploi de 10 ans pour le même employeur

De manière générale, les variables déterminantes dans cette nouvelle différenciation sociale sont les suivantes:

Le genre: les femmes sont de plus en plus scolarisées, une caractéristique associée avec le maintien en emploi, mais cet élément doit être mis en balance avec les statuts d'emploi atypiques, surreprésentés chez les travailleuses, et associés à des conditions moindres de rémunération et de protection en vue de la retraite. Selon Lagacé et al. (2005), les femmes souhaitent quitter le marché du travail plus tôt que les hommes, mais en auront-elles les moyens?

-le secteur : les travailleurs des secteurs en pénurie se verront peut-être offrir des conditions de travail adaptées ou des bonifications destinées à les inciter à demeurer au travail ou à y revenir avec un statut différent (par exemple, statut de consultant).

-l'occupation : les occupations liées à des contraintes physiologiques et psychologiques importantes sont associés à un vieillissement plus intense et plus rapide, de nature à rendre extrêmement difficile le maintien en emploi (Laville, 1989; Marquié, Paumès et Volkoff, 1996; David, Volkoff, Cloutier et Derriennic, 2001).

-la position stratégique dans l'organisation du travail : lorsqu'ils occupent une position «stratégique» (c'est-à-dire une position où leurs savoirs et leur expérience sont reconnus et valorisés par l'organisation qui les emploie), ou lorsque le travail appelle une formation poussée et un recours à l'expérience, les travailleurs âgés sont plus valorisés (Schneider 1995). Le fait d'occuper une position stratégique n'est pas synonyme de scolarité élevée; par exemple, la majorité des travailleurs (autour de 60%) du secteur de la fabrication métallique industrielle sont considérés hautement qualifiés.

4.2 Du point de vue de la retraite

Sur le versant de la transition entre travail et retraite, à partir de données canadiennes portant sur l'observation, sur une période de quatre ans, d'une cohorte d'environ 650 personnes qui étaient âgées de 50 à 64 ans en 1995, Crespo (2005) a identifié quatre parcours entre l'emploi de carrière et la retraite.

Le premier parcours, celui de *l'interruption ou de l'intermittence d'emploi* après une cessation d'emploi, concerne 35.4% des individus. Un réemploi survient, il est plus ou moins fréquent, rapide et stable, tandis que les revenus de travail demeurent plus ou moins la principale source. Cette forme est un cas limite de transition vers une sortie du marché, voire une retraite, dans la mesure où l'on constate pour certaines personnes de ce groupe une réinsertion en emploi moins prononcée. Les variables associées à ce scénario sont le fait d'être moins âgé, de sexe masculin, issu de la petite entreprise et du secteur privé, et d'avoir perdu son emploi.

Le deuxième parcours, *soit la conservation d'un même emploi, mais avec introduction de modalités de retraite graduelle*, comme l'horaire à temps partiel ou les prestations de retraite, est le fait de 22.5% des membres de la cohorte étudiée. C'est le seul parcours dans lequel les individus maintiennent leur niveau de richesse relative. La principale source de revenu peut varier, mais il ne s'agit pas de prestations de retraite privées. Le fait d'être de sexe masculin, d'être issu d'un emploi de carrière (c'est-à-dire d'ancienneté élevée) et/ou d'être travailleur indépendant favorise la *conservation de cet emploi, mais avec introduction de modalités de retraite graduelle*.

Le troisième parcours, *soit la retraite d'un emploi de carrière, avec prépondérance des prestations de retraite privées*, concerne 17.1% des individus. Il peut s'agir d'une retraite suivie d'un retour en emploi, surtout à temps partiel, ou sinon d'une *retraite classique*, marquée par une sortie du marché du travail, apparemment définitive. Le fait d'être issu d'un emploi de carrière et d'avoir travaillé dans la grande entreprise favorise évidemment ce scénario. En outre, les variables associées à la retraite classique sont le fait d'être plus

âgé, de ne pas vivre seul, d'avoir travaillé dans le secteur syndiqué et dans le secteur public.

Le quatrième et dernier parcours, celui dans lequel le niveau de richesse relative diminue le plus, est le fait du quart (25%) des membres de la cohorte. Il s'agit de la *sortie du marché du travail sans prépondérance de prestations de retraite privée*, parfois accompagnée de réinsertion précaire. Dans ce cas, les principales sources de revenu après une cessation d'emploi peuvent être variées: placements, prestations du Régime des pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec, et l'assurance emploi en début de transition pour certains. Il peut y avoir absence temporaire de revenus, prépondérance des prestations de la Sécurité de la vieillesse et/ou du Supplément de revenu garanti, et enfin prépondérance des transferts d'aide sociale. Les femmes et les travailleurs indépendants ont tendance à recourir à des revenus de placements en tant que source de revenu principale suite à la sortie du marché. En pareille situation, cette source principale consiste plus souvent dans les prestations du RPC/RRQ chez les femmes et les plus âgés, dans les prestations de la SV/SRG chez les plus âgés et les personnes seules, et dans les prestations d'aide sociale chez les personnes seules et certains travailleurs indépendants.

5) Le point sur les pratiques d'entreprises

Dans nos travaux de 1999, nous avons recensé notamment la littérature européenne sur les « bonnes pratiques » susceptibles de contribuer au maintien ou au retour en emploi des travailleurs âgés. Ces pratiques concernaient les cinq domaines suivants : le recrutement et le départ; la formation, le perfectionnement professionnel et la formation; l'organisation flexible du travail; l'ergonomie et la définition des tâches; l'évolution du comportement à l'égard des travailleurs âgés (Fondation européenne, 1999) et s'inscrivaient dans une optique plus générale de gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre.

Il nous semble que si ces bonnes pratiques sont de plus en plus connues, elles ne sont globalement pas mises en application par les entreprises, sauf pour quelques cas

exceptionnels qui concernent de très grandes organisations, là où sont structurés de véritables services de gestion du personnel. Ceux-ci développent une connaissance approfondie des profils démographiques de la main-d'œuvre, une anticipation de son évolution, des qualifications et des compétences requises ainsi que des mesures de transmission de la mémoire de l'entreprise et des savoirs professionnels. Or, au Québec comme dans la majorité des pays industrialisés, ce sont les PME qui sont les grandes créatrices d'emplois et, au-delà d'une certaine inquiétude au sujet de la pénurie de main-d'œuvre et de la nécessaire transmission de savoirs et compétences, souvent informels ou tacites, essentiels à leur bon fonctionnement, nous n'avons aucune évidence à l'effet que ces entreprises auraient transformé leurs pratiques dans le but de conserver la main-d'œuvre vieillissante.

Entendons-nous : il existe beaucoup de littérature normative (« ce qui devrait être fait ») mais très peu de littérature descriptive (« ce qui est réellement fait ») donnant à penser qu'un changement de pratiques est en train de s'opérer. Ainsi, les études de cas réalisées au sein du groupe Transpol nous ont permis de constater que les entreprises sont peu enclines à modifier l'organisation du travail; elles préfèrent accélérer la prise de retraite, quitte à réembaucher ceux dont elle souhaite continuer à bénéficier des compétences, mais sous un autre statut (par exemple, celui de consultant). Au chapitre de la formation professionnelle, une étude comparative de six pays européens a révélé peu de pratiques de formation accessibles aux travailleurs vieillissants. Même en France, championne de la formation professionnelle, il n'y a pas de formation offerte aux travailleurs de 50 ans et plus. Il n'existe pas non plus d'évidence formelle concernant la transmission des savoirs et des compétences. Des chercheurs ont cependant identifié la précarité d'emploi comme une condition défavorable à la transmission des savoirs, alors que les conditions favorables seraient les suivantes : que l'activité fasse partie intégrante de la production, que les contraintes temporelles le permettent, que les travailleurs restent en poste après la transmission, que l'organisation du travail permette l'entraide (Cloutier, Lefebvre et Ledoux, 2002).

En outre, quand de telles pratiques existent, nous savons peu de choses sur leur degré de pénétration réel dans les milieux de travail : sont-elles offertes systématiquement à l'ensemble des travailleurs réunissant certains critères d'âge, de postes et de conditions ou accordées seulement à une minorité, et de manière discrétionnaire? (Pelchat 2003, Brunet 2002, Marshall et Gard Marshall 2003; in Lagacé, 2005). Nous avons des raisons de croire que c'est la deuxième option qui est appliquée : même dans les secteurs les plus menacés par la pénurie (ex santé et services sociaux), les pratiques d'adaptation favorisant le maintien en emploi de travailleurs vieillissants semblent mises en œuvre de manière discrétionnaire par le détenteur de l'autorité. Elles sont donc très peu formalisées ou codifiées. Ainsi, seul un petit nombre de syndicats et d'employeurs (14,4% des conventions collectives récemment signées) ont inclus dans les conventions collectives des clauses visant les salariés âgés. Dans le secteur privé, ces clauses concernent surtout la réduction du temps de travail, alors que dans le secteur public, on constate que plus d'une politique s'applique, ou alors que les parties ont privilégié d'autres mesures que les mesures classiques (Laflamme, 2003). Finalement, il est difficile de connaître l'effet réel de ces mesures : selon Statistique Canada, les pratiques novatrices (de manière générale, pas nécessairement celles ciblant les travailleurs âgés), retiennent très peu les employés, ce que tendrait aussi à accréditer les résultats du sondage réalisé par Lagacé et al. (2005).

Tout cela nous incite à penser qu'en l'absence de mesures plus fermes que la simple incitation à implanter les « bonnes pratiques », les adaptations qui seraient de nature à favoriser le maintien en emploi des travailleurs âgés, dans des conditions préservant leur santé, continueront à être offertes de manière différenciée, aux seuls travailleurs que les employeurs souhaitent retenir, selon les variables clés dont nous avons déjà traité : secteur, occupation et position stratégique dans l'entreprise.

Conclusion

Quelques pistes de recherche et de réflexion

Apportons d'entrée de jeu une précision: il y a lieu de recentrer l'analyse sur les 55 ans et plus, qui est la catégorie d'âge véritablement concernée par les différents phénomènes dont nous avons traité : effets néfastes des conditions de travail sur la santé et difficulté à supporter certaines de ces conditions de travail, surreprésentation dans les formes de travail atypiques, etc. Par contre, plusieurs déterminants de la capacité de se maintenir en emploi à un âge avancé, notamment la qualité des conditions de travail, la capacité d'utiliser des stratégies de protection de la santé, la présence d'une formation continue, ont des effets cumulatifs, et tout cela concerne ou devrait donc concerner les travailleurs de 40 ans et même les plus jeunes.

Le portrait que nous venons de tracer suggère qu'il n'y a pas de réponse simple et évidente à une situation complexe et différenciée. Nous soumettons toutefois que la réflexion gagnerait à tenir compte de la nouvelle différenciation sociale qui se manifeste notamment au sein du groupe des travailleurs âgés, mais également au sein du groupe des travailleurs jeunes, où l'on retrouve aussi des « compétitifs » et des « précaires ». Les quatre profils de travailleurs âgés et les quatre profils de transition entre carrière et retraite présentent un parallélisme suffisant pour qu'il soit pertinent de s'appuyer sur eux pour formuler des pistes de recherche et de réflexion.

Ceux que nous avons désignés comme étant les « compétitifs », correspondant aux individus et aux secteurs hautement qualifiés, ont un pouvoir de marché pour négocier des aménagements favorables à leur maintien en emploi; ce sont sans doute les mêmes qui bénéficient de modalités de retraite graduelle. Dans leur cas, l'enjeu d'aménagement des horaires et de l'organisation du travail demeure crucial et on peut faire l'hypothèse que les secteurs en pénurie qui comportent une proportion appréciable de main-d'œuvre vieillissante trouveront intérêt à intensifier ces pratiques dans les années qui viennent. Du point de vue de la recherche, il sera alors intéressant d'étudier le degré de pénétration de même que les impacts et les limites de ces différentes mesures.

Ceux que nous avons désignés comme étant les « protégés » ont déjà quitté le marché du travail ou se préparent à le faire, avec le soutien de régimes de retraite d'employeurs. On pourrait croire qu'aucune mesure n'est susceptible de les retenir et pourtant, ici encore, l'organisation du travail semble l'élément déterminant qui pourrait favoriser leur rétention ou, au contraire, les pousser vers la sortie. Dans les études portant sur les secteurs protégés, on a toutefois l'impression d'avoir affaire à deux univers parallèles : d'un côté le discours sur la pénurie et sur ce qu'on pourrait faire pour conserver ces travailleurs en emploi, de l'autre, le quasi-automatisme des procédures de retraite, qui s'enclenchent à partir de critères bien précis et semble-t-il, hors du contrôle des principaux intéressés, mais avec leur accord.

Les travailleurs âgés « précaires », correspondant aux individus et aux secteurs faiblement qualifiés, peuvent l'être d'un double point de vue. Soit ils sont forcés de continuer à travailler (l'option de la retraite n'existant pas pour le moment pour des motifs liés à leur condition financière); en l'absence de mesures destinées à faciliter le vieillissement en milieu de travail, ils le feront au détriment de leur santé. Soit ils sont forcés de se retirer du marché du travail (cette option n'existant pas pour eux en partie à cause de leurs faibles qualifications); ils sont alors pris en charge par des régimes qui les appauvrissent tout en leur attribuant le statut dévalorisant d'assisté social. Pour ce groupe, il faut créer les mécanismes rendant possibles tant le maintien en emploi que la retraite dans la dignité.

La possibilité de se maintenir en emploi dans des conditions compatibles avec la préservation de la santé suppose un aménagement des conditions de travail et des possibilités de formation. Nous n'insisterons jamais assez, encore une fois, sur le rôle-clé de l'organisation du travail. S'il n'y a pas de mesures formelles d'aménagement, il est impératif qu'au moins l'organisation du travail soit suffisamment souple pour que les stratégies compensatoires individuelles ou collectives utilisées par les travailleurs âgés pour protéger leur santé puissent s'exercer. La formation est aussi un élément déterminant dans la capacité de développer ses compétences et de se maintenir en emploi.

Pourtant, il semble que les employeurs tiennent pour acquis que ces travailleurs ne peuvent pas se former, et par conséquent ne leur offrent pas de possibilités pour ce faire.

La possibilité d'une retraite digne, en particulier pour ceux qui sont usés par une vie de travail et/ou pour lesquels on a de bonnes raisons de croire que les programmes de formation ou d'employabilité seraient synonymes d'échec, pose la question de l'articulation du travail et de la protection sociale. Outre la mise sur pied de programmes permettant une indemnisation raisonnable et un statut légitime (on parle de la possibilité de ressusciter le PATA), il serait intéressant de réfléchir à l'aménagement des transitions, en étudiant de plus près l'hypothèse de « marchés transitionnels du travail » dans lesquels les individus peuvent, à certaines étapes de leur vie professionnelle, combiner certains types d'activités socialement utiles (travail et activité bénévole, travail et formation, travail et éducation des enfants ou soin d'une personne dépendante) et certains types de revenus (de travail, de prestations sociales, de retraite). Le Danemark a expérimenté pendant quatre ans une formule qui associait le congé parental ou de formation d'un travailleur à l'intégration en emploi d'un chômeur (Gazier, 2004).

Répetons que la tendance, présente dans plusieurs pays de l'OCDE, à retarder l'âge de la retraite ou à augmenter la durée des cotisations donnant droit à la pleine pension aurait des effets néfastes sur ces travailleurs âgés précaires. Au contraire, la possibilité de cumuler des revenus de différentes sources est en général une voie plus intéressante; elle offre de la flexibilité sans que celle-ci ne soit synonyme de précarité complète et assure une protection équitable dans les processus de transition, plutôt que de faire porter aux individus la responsabilité de s'en sortir seuls. Elle oblige aussi à réviser les règles des régimes de retraite et de certains programmes d'assistance qui souvent interdisent ou limitent sévèrement le cumul. Bref, elle indique une autre avenue de recherche à explorer.

Bibliographie

Brunet, F. (2003), «Comment les entreprises anticipent-elles le vieillissement de l'emploi?», *Colloque Âge et emploi*, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, DARES, 5 mars.

Cloutier, E., Lefebvre, S., Ledoux, É. (2002), «Transfert de connaissances entre générations : le cas de l'usinage», dans Lamonde, F. (dir.), *La gestion des âges. Face à face avec un nouveau profil de main-d'œuvre*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 57-65.

Crespo, S. (2004). « La contribution des « nouveaux parcours » de fin de carrière à la récente remontée du taux d'emploi des hommes âgés de 55 à 64 ans au Québec », *Retraite et Société*, CNAV, no 42, 65-85.

Crespo, S. (à paraître, 2005). *Une étude exhaustive des formes de transition du travail à la retraite*. Rapport de recherche. Groupe Transpol, INRS Urbanisation, Culture et Société.

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

D'Amours, M. (2004). « Les travailleurs indépendants de 55 ans et plus : Un portrait fort contrasté », *Vie et Vieillesse*, vol 2, 1-2, avril.

D'Amours, M. et F. Lesemann (1999), *La sortie anticipée d'activité des travailleurs et travailleuses de 45 à 64 ans. Cadre d'analyse et principaux résultats*, Montréal : INRS-Culture et société.

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

David, H., Volkoff, S., Cloutier, E., Derriennic, F. (2001), «Vieillesse, organisation du travail et santé», *Pistes*, 3,1 : 1-40.

Dubé, François (2003). « Que faire des classes sociales ? » *Lien social et Politiques*, no 49, 71-80.

Eschtruth, A. D. et Gemus, J. (2002). Are older workers responding to the bear market? *Just the Facts on Retirement Issues* (5).

Ferber, M. A. et J. Waldfogel (1998). « The long-term consequences of nontraditional employment », *Monthly Labor Review*, May, 3-12.

Fondation européenne (1997). *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.

Gautié, J. (2003). *Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale*. Centre d'études de l'emploi, document de travail no. 30.

Gazier, B. (2004). « Emploi et transitions : les « Marchés Transitionnels du Travail » comme programme de recherche et comme pièce centrale d'un nouveau modèle social », conférence au 72^{ème} Congrès de l'ACFAS, Montréal, mai.

Gilles, M., Loisil, F. (2003), *La gestion des âges. Pouvoir vieillir en travaillant.*, Paris : Liaisons; Lyon : ANACT.

Guillemard, A.-M. (2001). « Les enseignements des comparaisons internationales », in Comité d'orientation des retraites (2001). *Âge et travail. Un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites*. Paris, La Documentation française.

Guillemard, A.-M. (2003). *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris, Armand Colin, Collection U Sociologie.

Institut de la statistique du Québec (2004), Le Québec, chiffres en main, Édition 2004.

Laflamme, Mélanie (2003). Les politiques relatives aux salariés âgés et les programmes d'aide aux employés dans les conventions collectives. Québec, ministère du Travail, Direction des données sur le travail, Direction des politiques et de la recherche, juillet.

Lagacé, C. (2003), *La définition sociale du vieillissement et ses impacts sur la conception des interventions appropriées. La question de l'adaptation des milieux de travail*. Présentation à la Journée de formation «Les travailleuses et travailleurs âgés» , Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille, Direction générale des politiques, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DGARES), 4 juin.

Lagacé, C., Y. Tourville et A. Robin-Brisebois, avec la collaboration de S. Crespo (à paraître, 2005). *Vieillesse de la main-d'œuvre, pratiques d'entreprises et politiques publiques. Développer une compréhension différenciée du phénomène pour mieux agir*. Rapport de recherche. Groupe Transpol, INRS Urbanisation, Culture et Société.

Lapointe, P.-A., G. Cucumel, P.R. Bélanger, B. Lévesque et P. Langlois (2002). *Innovations en milieu de travail dans le secteur manufacturier au Québec*. Cahier du CRISES no 0212, octobre.

Laroche, G. (2003). *Changements démographiques et travailleurs hautement qualifiés*, CETECH, www.cetech.gouv.qc.ca.

Laville, A. (1989) «Vieillissement des fonctions physiques et cognitives au travail», dans David, H. (dir.), *Le vieillissement au travail. Une question de jugement*, actes du colloque de l'IRAT, Montréal.

Légaré, J. (2004). «Les fondements démographiques de la main-d'œuvre québécoise de demain», *Gestion*, 29, 3 : 13-19.

Lesemann, F. (2003). «Investir dans la main-d'œuvre d'expérience, une question de compétitivité pour les entreprises du Québec et un enjeu pour la société québécoise», Colloque *La main-d'œuvre vieillissante au cœur des organisations : un investissement stratégique*, Montréal, CPQ, 31 janvier 2003.

Lesemann, F. et J. Beausoleil (2004). « Les emplois « post-carrière » aux Etats-Unis : un bilan des connaissances », *Retraite et Société*, CNAV, no 42, 9-43.

Lesemann, F., Beausoleil, J., Crespo, S. (2003), *Les travailleurs hautement qualifiés dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre*, étude soumise au Conseil de la science et de la technologie, Montréal : INRS- Urbanisation, culture et société / TRANSPOL

Marquié, Paumès, Volkoff, S. (dirs) (1996) *Le travail au fil de l'âge*, Toulouse, Octares.

Marshall, V. W. et P. J. Clarke (1998). "Facilitating the transition from employment to retirement", in *Canada Health Action: Building the Legacy*. National Forum on Health, vol 2: Determinants of Health, Adults and Seniors, 171-207.

Marshall, V. W. et M. M. Mueller (2002). *Rethinking Social Policy for an Aging Workforce and Society: Insights from the Life Course Perspective*, Ottawa, Canadian policy Research Networks, N0 W/18

Marshall, V. W., Gard Marshall, J. (2003), «Ageing and Work in Canada : Firm Policies», *The Geneva Papers on Risk and Insurance* : 28, 4 : 625-639.

McMullin, J.A., Cooke, M., Dowie, R. (2004), *Labour Force Ageing and Skill Shortages in Canada and Ontario*, Ottawa : Canadian Policy Research Networks (CPRN).

Pelchat, Y., Campeau, A., Vézina, M., Bradette, J. (2003), *Vieillissement de la main-d'œuvre, rapports intergénérationnels et pratiques de gestion. Rapport synthèse*, Gouvernement du Québec, Secrétariat du conseil du trésor.

Perret, B. (1995). *L'avenir du travail*. Éd du Seuil.

Perret, B. (1997) "L'avenir du travail: des tendances contradictoires", in *Le travail, quel avenir?*, Gallimard, collection Folio/Actuel, 1-33.

Roy, N. (2003), «Les grandes tendances du marché du travail. Transformations en cours et à plus long terme», *Journée annuelle de réflexion du Conseil régional des partenaires du marché du travail Chaudière-Appalaches*, 16 décembre 2003.

Schneider, G. (1995), «Problèmes et perspectives des travailleurs âgés dans une société vieillissante», *Le travail dans le monde*, no 8, Genève : Bureau international du travail.

Statistique Canada (2004), «Le taux d'approche de la retraite», *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps, 75-79.

Statistique Canada (2005). « Étude : Évolution récente du marché du travail ». *Le Quotidien*, 18 mars 2005.

United States General Accounting Office (USGAO, 2001). *Older Workers. Demographic Trends Pose Challenges for Employers and Workers*, GAO-02-85, Washington DC, GAO.

Volkoff, S. et A. Laville (1998), «Le vieillissement au travail», dans Kergoat, J. et al (dirs), *Le monde du travail*, Paris : La Découverte.