

Changements dans les politiques concernant le travail et la retraite

Changing Policies Regarding Work and Retirement in the U.S.A

Harold L. SHEPPARD

Volume 16, Number 2, octobre 1984

Sociétés et vieillissement

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001701ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001701ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

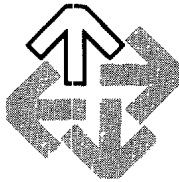
Cite this article

SHEPPARD, H. L. (1984). Changements dans les politiques concernant le travail et la retraite. *Sociologie et sociétés*, 16(2), 63–68.
<https://doi.org/10.7202/001701ar>

Article abstract

This paper describes the changes which have taken place in the United States in the last decade in relation to government policies and programs for the elderly in the labor force. The issue of retirement age is examined in regard to the influence of economic, demographic, medical, and technological factors. In concrete terms, two legislative measures reflect and/or influence these changes: the "Age Discrimination in Employment Act" of 1978, which raises the retirement age, and the 1983 amendments to the "Social Security Act", which will eventually (by the end of the century) raise the age of eligibility for pension benefits.

Changements dans les politiques concernant le travail et la retraite



HAROLD L. SHEPPARD

Depuis au moins un quart de siècle, les problèmes concernant les travailleurs âgés font partie des préoccupations de plusieurs États, mais ce n'est que depuis quelques années seulement, que ces problèmes font l'objet d'une recherche plus vaste et plus variée. Ce renouveau d'intérêt est attribuable, en partie, à l'organisation par l'ONU, en 1982, d'un Congrès mondial sur le vieillissement, qui a contribué à éveiller dans plusieurs pays, la conscience des nombreux problèmes reliés à la gérontologie.

Au cours de la dernière décennie, les politiques et les problèmes concernant le travail et le vieillissement ont évolué rapidement, surtout aux États-Unis. En outre, ils ont suscité une attention, des activités et des programmes qui dépassent largement ce qu'on aurait pu prévoir. Les facteurs qui expliquent ces changements sont d'ordre démographique, économique, socio-culturel et politique. Mais on ne saurait nier que la gérontologie elle-même a influé sur ce processus de changement. Les résultats de la recherche, de l'analyse et de la pensée gérontologiques ont débordé le contexte des publications spécialisées, des manuels et des salles de cours pour se répandre dans le domaine public, parmi les secteurs décisionnels privés ou étatiques.

Un facteur décisif, c'est le simple fait que la gérontologie — du moins au Canada et aux États-Unis — a contribué à diffuser largement les connaissances essentielles concernant les rapports entre l'âge et la performance au travail (ou plus exactement, concernant l'absence d'un rapport aussi simple). Au cours des années, cette connaissance a contribué à l'affaiblissement des stéréotypes négatifs. Un autre facteur qui a joué, c'est l'existence et l'entrée en vigueur de la loi américaine de 1967, sur la discrimination par l'âge dans l'emploi, loi amendée en 1978 pour hausser l'âge obligatoire de la retraite de 65 à 70 ans, et pour éliminer tout maximum d'âge dans la fonction publique fédérale. L'application rigoureuse de cette loi a convaincu un nombre croissant d'établissements qu'il valait mieux se conformer aux politiques d'emploi sans égard à l'âge.

Un troisième facteur est d'ordre démographique. Des dirigeants d'entreprises avisés en sont arrivés à comprendre qu'une pénurie de main-d'œuvre devenait possible, à cause du taux décroissant des naissances qui sont à la source de la main-d'œuvre de l'avenir. La main-d'œuvre s'est accrue annuellement d'environ deux pour cent de 1969 à 1979, aux États-Unis, et l'on prévoit une croissance de 1,86% de 1979 à 1985; elle sera seulement de 1,25% de 1985 à 1990 et de moins de 1% dans la première moitié des années 90.

Comme il est impossible de multiplier le nombre des jeunes de 16 ans (en tout cas, pour la main-d'œuvre des prochaines années) il se peut que l'on puisse atténuer la pénurie, grâce à

l'utilisation mieux planifiée des travailleurs plus âgés, pour le moment, et pour les deux prochaines décennies.

Un quatrième facteur concerne les nouvelles caractéristiques des travailleurs plus âgés. On croit que l'état de santé des travailleurs âgés de nos jours est supérieur à celui de leurs prédécesseurs. Les niveaux d'éducation des travailleurs âgés, de nos jours, sont supérieurs à ceux de leurs prédécesseurs. À cause de ces deux variables, ils sont davantage désireux et capables de se recycler. C'est ce rapport entre santé et éducation que révèle une enquête du National Council on Aging (NCOA) de 1981 intitulée « Vieillir dans les années 80 »; elle établit que parmi les personnes de 55 ans et plus qui étaient plus ou moins désireuses de se recycler, 32% avaient au moins une éducation équivalente au collégial et 21% n'avaient pas atteint ce niveau.

La même enquête montrait que 30% des personnes en bonne ou en excellente santé voulaient se recycler, comparativement à seulement 21% de celles dont la santé était faible ou chancelante. Dans la catégorie des 55-64 ans, les pourcentages correspondants étaient de 44% et de 32%.

En 1978, très peu de débats ont été suscités aux États-Unis au sujet des amendements à la loi de 1967 sur la discrimination par l'âge dans l'emploi, amendements qui repoussaient à 70 ans l'âge obligatoire de la retraite qui était à 65 ans. Au cours de cette période de onze ans, les membres du Congrès avaient entendu de nombreux témoignages d'experts (ainsi que d'employeurs à l'esprit ouvert) qui mettaient en doute l'adéquation de l'âge chronologique et de l'efficacité au travail; ils insistaient sur le gaspillage de l'expertise et de l'expérience acquises par les personnes forcées de prendre leur retraite à un âge déterminé, etc.

Toutefois, il ne faudrait pas surestimer l'impact immédiat de la législation de 1978. D'abord, il y a peu d'employés qui prennent leur retraite contre leur gré à l'âge prescrit. La plupart quittent leur emploi volontairement à 65 ans, et plusieurs se retirent avant cet âge à cause de leur mauvais état de santé. Selon les données analysées par Schulz (1980) concernant la Sécurité sociale pour les années 1968-1970, moins de 10% des hommes qui avaient atteint l'âge de la retraite pouvaient ou voulaient continuer à travailler. Au cours d'une enquête plus récente, faite en 1981 pour le National Council on Aging par Louis Harris et associés, Sheppard (1982) a établi que seulement neuf pour cent des personnes constituant l'échantillon (hommes et femmes) avaient pris leur retraite à cause de la limite d'âge. Plus des trois-cinquièmes des retraités ont déclaré qu'ils avaient pris leur retraite volontairement. Pour les autres, soit plus d'un quart, il s'agissait de raison de santé, et ce groupe était plus jeune que les autres. La retraite anticipée (avant 65 ans) et le mauvais état de santé s'accompagnaient d'un bas revenu. Contrairement à ce que l'on croit, il n'y a presque pas de différence entre le revenu de ceux qui se retirent avant l'âge et ceux qui prennent leur retraite à l'âge prescrit.

La première constatation, c'est qu'à court terme, au moins, il se peut que l'augmentation de 65 à 70 ans comme âge limite ait peu d'effet sur l'âge de la retraite. Selon une étude projective faite par le ministère du Travail (1981) il n'y aurait, dans l'immédiat, que 200 000 travailleurs âgés environ qui conserveraient l'emploi qu'ils auraient dû quitter, autrement, à l'âge de 65 ans.

Historiquement, la tendance a été caractérisée par un abaissement de l'âge de la retraite, mais il n'est pas certain que cette tendance se maintienne ou se poursuive pendant très longtemps. Une des raisons de cette incertitude, c'est le principe de la limite (le taux de la main-d'œuvre active ne peut pas décliner indéfiniment). Ce principe est mis en évidence par le taux de déclin qui affecte la réduction de la main-d'œuvre chez les personnes âgées. Ce phénomène récent (le taux de déclin) est peut-être le résultat des taux d'inflation élevés qui ont marqué la période de 1975 à 1981. Devant la perspective d'une pension relativement fixe, plusieurs travailleurs qui approchaient l'âge qu'ils avaient choisi pour se retirer du marché du travail, ont apparemment révisé leur position en pensant aux conséquences financières d'une telle décision. Et même si le taux d'inflation diminue, la mémoire d'une flambée inflationniste peut persister chez ces travailleurs âgés.

À ce propos, des enquêtes NCOA-Harris faites en 1981 et en 1974 parmi les travailleurs approchant l'âge de la retraite ont montré qu'en 1981, une plus grande proportion des travailleurs de 55 à 64 ans ont manifesté le désir d'être pensionnés à 65 ans ou plus, que chez les travailleurs de la même catégorie en 1974. L'âge moyen de ceux qui ont pris leur retraite au cours de cette période de sept ans a augmenté, surtout parmi les hommes, de 63,1 à 64,3 et cette augmentation n'est pas nécessairement le résultat de la nouvelle législation.

La hausse de l'âge obligatoire de la retraite de 65 à 70 ans, en vertu de la loi de 1978 sur la discrimination par l'âge aura surtout un effet à long terme pour établir de nouvelles normes.

Cette loi (comme c'est le cas pour beaucoup de mesures législatives) pourra servir à déterminer, à longue échéance, quel est l'âge de la retraite «socialement accepté». Cela ne veut pas dire que la plupart des gens ne deviendront des retraités qu'à 70 ans, mais plutôt qu'il se produira une hausse de l'âge moyen pour la «retraite anticipée»; et que l'on considèrera comme l'âge «normal» de la retraite, 70 ans plutôt que 65.

Ce qui est encore plus important que la loi de 1978, c'est l'amendement de 1983 à la loi de Sécurité sociale qui établit pour l'avenir (soit pour le tournant du siècle) une *augmentation* graduelle à 66, puis à 67 ans de l'âge d'éligibilité aux prestations «intégrales» de la Sécurité sociale pour les pensionnés (contrairement au gouvernement Mitterand qui a déjà *abaissé* l'âge de la retraite). L'âge déterminé pour retirer une pension «complète» a une incidence sur les plans de retraite des travailleurs. La loi de 1978 et la récente législation concernant la Sécurité sociale auront des effets marqués sur la moyenne d'âge de la retraite chez les travailleurs américains, même chez ceux qui ont maintenant plus de 40 ans, et qui demeurent éligibles à une pension complète de la Sécurité sociale à 65 ans.

Il est important de noter que durant la période où les États-Unis *haussaient* pour avant l'an 2000, l'âge requis pour obtenir une pension complète, la France — dans une situation *économique* similaire, mais dans un contexte *politique* différent — réduisait l'âge de la retraite au début des années 80. Nous ne savons pas encore si une telle politique est sage au plan fiscal, ni si elle ouvre de nouvelles perspectives d'emplois aux *jeunes* chômeurs. Apparemment, la décision française est le résultat d'engagements politiques de la coalition Mitterand, et non d'une analyse objective de la situation de l'économie ou de la main-d'œuvre.

Il ne conviendrait pas de citer ici, en détail, les raisons invoquées par le Congrès et par d'autres (notamment par la Commission nationale sur la réforme de la Sécurité sociale, 1983) pour justifier l'adoption de cette législation historique. Parmi ces raisons, il y a des facteurs financiers, fiscaux et démographiques. D'autres experts ont fait allusion à la possibilité d'une pénurie de travailleurs (à cause de déplacements démographiques) pénurie que pourrait aggraver la continuation d'une politique de retraite anticipée. Mais on ne saurait ignorer d'autres facteurs plus subtils, d'ordre sociologique (et faisant probablement appel à des changements biologiques, par ex., à la comparaison de l'état de santé des «jeunes-âgés» d'aujourd'hui et de demain). Il se peut que la société soit en train de redéfinir la notion socio-culturelle de «personne âgée». Historiquement, nous avons connu une réévaluation de l'âge auquel un «jeune» est considéré comme apte au travail*; de même on assiste peut-être à une hausse de l'âge limite au-delà duquel on est considéré comme «trop vieux» pour travailler.

Les données des deux enquêtes de 1974 à 1981 du NCOA indiquent qu'une telle révision est en cours. Dans chaque cas, on a posé la question suivante: «À quel âge estimez-vous que l'homme moyen (ou la femme) deviennent vieux?» Dans l'enquête de 1981, l'âge moyen pour les hommes était de trois ans supérieur à la moyenne citée dans l'enquête précédente, soit 66 au lieu de 63. Pour les femmes, l'âge moyen avait également augmenté de trois ans en 1981, soit 65 au lieu de 62. Il est également important de noter que selon l'enquête de 1981, l'âge moyen, déterminé par ceux qui ont le pouvoir d'embaucher et de congédier, se situait très haut, soit 69 pour les hommes et 68 pour les femmes.

Le point à considérer, c'est que les perceptions du public (et celles des employeurs et de leurs représentants) concernant l'âge où l'on devient «vieux», ne sont pas fixes et invariables. En outre, ces perceptions sont susceptibles d'influencer les politiques et les décisions publiques ou privées concernant l'emploi et la retraite. La signification des changements dans la définition sociale de la «vieillesse» provient du fait que ce terme connote une diminution des qualités physiques et mentales et des traits spécifiques de comportement. La «vieillesse» continuera d'être caractérisée par cette déperdition de moyens, mais la question cruciale, c'est: *quand* devient-on «vieux»?

De 1974 à 1981, l'augmentation de trois ans de la moyenne d'âge à laquelle les hommes et les femmes sont perçus comme «vieux» est évidemment le reflet de l'état de santé des personnes d'âge moyen ou plus âgées aujourd'hui, en comparaison de ce qui existait dans le passé. Il faut aussi faire remarquer que la nature du travail, de nos jours, réclame moins d'efforts physiques que par le passé. Au sujet des perceptions concernant la santé, il faut souligner que, selon le rapport de 1981, près des deux tiers du public en général, et près des trois quarts des employeurs et de

* Au XIX^e siècle, les recensements et autres statistiques gouvernementales incluaient des enfants de 10 ans parmi la population «travailleuse».

leurs représentants estiment que «les personnes âgées aujourd'hui sont en meilleure santé que les personnes âgées, il y a dix ou vingt ans». Par contre, les praticiens de la santé peuvent mettre en doute cette assertion, surtout en ce qui concerne l'*avenir*.

De plus, les généralisations au sujet des «travailleurs âgés» ne sont pas très fiables, non seulement à cause d'une hétérogénéité due aux différences d'occupations, d'âges et d'éducation, etc., mais aussi à cause des différences entre hommes et femmes du même âge. Même la décision de prendre sa retraite peut être un phénomène différent chez la femme et chez l'homme. Nous ne pouvons même pas affirmer que ce sera la même chose, à ce sujet, pour le mari et pour son épouse.

À mesure que nous connaissons mieux les rapports entre le vieillissement et le travail, il ne nous est plus possible d'accepter les simples généralisations. Beaucoup de choses qui semblaient être, au premier abord, le simple résultat du «vieillissement», présumément à cause d'une détérioration biologique et psychologique *inévitable* nous apparaissent maintenant comme déterminées par divers autres facteurs variables. Par exemple, l'état de santé des personnes dans la cinquantaine ou dans la soixantaine, au cours de la dernière décennie, n'était pas aussi bon que celui des personnes plus jeunes, d'où certaines différences dans la capacité de travail. Aujourd'hui, les personnes deviennent «vieilles» (dans le sens d'une détérioration de l'état de santé) à un âge plus avancé. L'âge *en soi* — du moins pour les personnes d'environ 75 ans — est un barème peu fiable de la performance au travail pour une grande variété d'occupations. Il se peut que ce ne soit même plus un critère, grâce à l'amélioration de l'éducation, à la diminution des lourdes tâches physiques et à des pratiques de gestion plus sophistiquées.

Les politiques concernant l'âge de la retraite sont intimement liées aux conditions économiques. Ainsi, dans la loi américaine de 1935 sur la Sécurité sociale, les conditions concernant les pensionnés et les survivants étaient dictées, en grande partie, par la Grande Dépression et par le taux de chômage extrêmement élevé, dans les années 30. En donnant à des travailleurs le statut de pensionnés, on diminuait le nombre de ceux qui postulaient de trop rares emplois. Au cours des récentes décennies, on n'a pas tenté de réduire l'âge de la retraite, même durant les périodes de chômage élevé, mais les lois économiques du marché du travail ont entraîné une forte baisse du taux de participation à la main-d'œuvre active, des personnes âgées. Mais, contrairement aux politiques de plusieurs pays européens, la politique américaine n'a pas tenté de «résoudre» le problème du chômage généralisé en ayant recours à la réduction de l'âge de la retraite.

Cependant, durant les périodes de forts taux de chômage (et pour les secteurs les plus touchés) les médias parlent de conflits de générations, non seulement parce que les jeunes travailleurs auraient à payer davantage pour entretenir un plus grand nombre de retraités — mais aussi, ce qui est contradictoire — parce que les travailleurs plus âgés bloqueraient la voie d'accès aux emplois pour les jeunes. On a fait peu de recherches sur ce dernier sujet. En 1981, comme en 1974, les enquêteurs du NCOA ont posé la question suivante: «Les personnes âgées devraient-elles prendre leur retraite quand elles le peuvent pour permettre aux jeunes de prendre la relève au travail?»

Contrairement à ce qu'on aurait pu prévoir, une minorité seulement — soit moins de 30 pour cent — des travailleurs de 40 ans et moins était en faveur d'une telle politique. Par ailleurs, 50% des travailleurs plus âgés — ceux de 55 à 64 ans et de 65 ans en montant — étaient d'accord. Mais le plus remarquable, c'est que les employeurs et leurs représentants n'étaient favorables à cela que dans la proportion de 26%. Quand l'analyse ne porte que sur la main-d'œuvre active, 34% des gens interrogés sont d'accord pour que les travailleurs âgés cèdent la place aux plus jeunes. Mais quand on compare la main-d'œuvre dans son ensemble, avec les employeurs (ou leurs représentants) on remarque que ces derniers sont moins favorables que les travailleurs en général à une politique de remplacement des vieux par les jeunes.

Une autre enquête faite en 1977-1978 par Sheppard et Rix (1978), dans deux secteurs différents du marché du travail, a également révélé que les travailleurs plus jeunes étaient moins favorables à une telle politique. L'aspect le plus important de leur analyse, c'est celui qui montrait que cette politique était plus favorisée dans le secteur où il y avait le plus de chômage, même par ceux qui n'avaient pas connu le manque d'emploi. En d'autres termes, ceux qui ont le plus souffert du chômage — surtout dans les secteurs les plus touchés — sont les plus favorables à cette politique, sans égard à l'âge. *Le facteur crucial n'est donc pas l'âge.*

Pour en revenir à la constatation que les personnes plus âgées sont plus favorables à cette politique que les plus jeunes, il faut faire une importante mise au point: selon l'enquête du NCOA de 1981, le pourcentage d'approbation le plus *bas* se trouve parmi les *travailleurs* de 65 et plus. Il est de 27 pour cent, comparé à 34% pour l'ensemble de la main-d'œuvre active: il y eut 68%

de réponses favorables (dont 38% très défavorables) contre 63% pour l'ensemble de la main-d'œuvre, dont 28% seulement de réponses très défavorables.

Il est donc évident que les travailleurs les plus âgés n'ont pas l'intention d'abandonner leur emploi pour «permettre aux plus jeunes de prendre la relève au travail.»

Ces dernières années, il semble que les employeurs et les travailleurs âgés se soient intéressés davantage au travail à temps partiel après leur «retraite». Selon les statistiques du Département du travail, il y avait déjà, en 1980, environ 2,7 millions d'hommes et de femmes de 55 ans et plus qui travaillaient à temps partiel sur une base volontaire. Les femmes comptaient pour 60%. Ce groupe constituait près de 19% des travailleurs et travailleuses de ce groupe d'âge, comparé à seulement 10% de toute la main-d'œuvre de 20 à 54 ans. Mais on ne sait pas exactement combien de ces travailleurs âgés à temps partiel étaient des travailleurs à plein temps qui ont accepté du travail à temps partiel à leur «retraite». Dans certaines compagnies, les pensionnés peuvent continuer à travailler à temps partiel (c'est le cas de Travelers Insurance) sans que les bénéfices de leur pension privée soient diminués.

Afin de déterminer quel pouvait être le potentiel de travail à temps partiel pour les pensionnés, Sheppard et Mantovani (1982) ont analysé les données de l'enquête NCOA-Harris de 1981 concernant notamment 350 personnes de 55 ans et plus ayant un emploi. Ils ont utilisé deux questions clés pour établir une typologie des «candidats» à cette sorte d'emploi après la retraite:

Au moment de votre pension, préféreriez-vous cesser de travailler ou accepter un travail à temps partiel?

Quel avantage pourriez-vous retirer d'une plus grande possibilité d'obtenir un emploi à temps partiel, si vous vouliez continuer à travailler après l'âge de la retraite - un grand avantage, un certain avantage, presque pas d'avantage ou aucun avantage?

Si une personne âgée répondait qu'elle préférerait continuer à travailler à temps partiel après sa retraite, et si elle ajoutait que la possibilité de trouver un emploi à temps partiel serait pour elle d'un grand avantage, on en concluait que cette personne était une candidate au travail à temps partiel après la retraite.

On a estimé que plus des deux cinquièmes (43%) de ces travailleurs âgés seraient des travailleurs à temps partiel après leur proche retraite, s'ils pouvaient obtenir ce genre de travail. Mais parmi ce groupe général, quels sont les candidats les plus probables? D'abord, ce sont les Noirs et les Latino-américains, soit les groupes socio-économiques les plus démunis, comme ceux qui ont moins qu'une éducation collégiale: parmi les plus hauts taux, on trouvait les manœuvres, les employés des services et les femmes célibataires. Comme on pouvait s'y attendre, les travailleurs âgés sans plan de retraite représentaient aussi un taux élevé.

En d'autres termes, le désir de continuer à travailler à temps partiel après la retraite est déterminé, en grande partie, par des contraintes financières, ce qui ne veut pas dire que les professionnels, par exemple, désirent se retirer complètement. Néanmoins, parmi les candidats au travail à temps partiel après la retraite, les trois cinquièmes étaient des travailleurs célibataires avec un revenu inférieur à 10 000\$; seulement un tiers parmi ceux qui gagnaient de 10 000\$ à 19 999\$ par année et seulement un quart des célibataires dont le revenu était de 20 000\$ ou plus. Parmi les candidats, on comptait les deux tiers des travailleurs âgés qui n'arrivaient pas à joindre les deux bouts, et seulement un septième de ceux dont le revenu leur permettait de satisfaire leurs besoins.

C'est donc pour des raisons financières qu'une grande partie de ceux qui désirent un emploi à temps partiel après l'âge de la «retraite» continueraient à travailler. On ne saurait donc insister trop fortement sur l'importance d'augmenter le nombre des emplois à temps partiel pour les travailleurs âgés, surtout s'il n'y a pas d'augmentation des bénéfices aux pensionnés, et si l'on n'améliore pas les conditions socio-économiques des femmes célibataires âgées. Selon Sheppard et Mantovani, la plupart des candidats souhaiteraient continuer à faire le même genre de travail, mais on peut se demander si le même type d'emploi continuera d'exister après leur retraite. Et pour ceux qui préféreraient une autre occupation, il faut leur fournir la possibilité de se recycler. Idéalement, ces possibilités devraient leur être offertes *avant* leur retraite.

Dans le monde du travail, les rapides changements technologiques rendent plus nécessaires qu'auparavant les mutations de carrières et les recyclages. Les travailleurs âgés sont très désireux d'acquérir de nouveaux savoir-faire. Selon l'enquête du NCOA, en 1981, parmi la main-d'œuvre de 40 à 54 ans, 58% des personnes en ont exprimé le désir, comparativement à seulement 47% pour cent en 1974.

Ces remarques concernant l'entraînement et le recyclage ont des implications très claires. Les changements technologiques et l'économie exigent que l'on accorde plus d'attention aux programmes destinés aux travailleurs d'âge moyen et plus âgés. Cette nécessité est renforcée par une possible pénurie de main-d'œuvre. À titre d'exemple, mentionnons que selon l'enquête du NCOA de 1981, les travailleurs qualifiés qui sont indispensables se proposent de prendre leur retraite à un âge inférieur à celui des autres catégories de travailleurs. On ne fait presque rien pour inciter les personnes «âgés» de 40 à 54 ans, à acquérir de nouvelles compétences requises par les changements technologiques (ou même à remplacer la main-d'œuvre qui quitte les compagnies où les technologies sont inchangées).

Pour résumer, disons que les politiques et les programmes concernant les travailleurs âgés, aux États-Unis, ont subi une réévaluation et de profondes mutations aux cours des dix dernières années. Il n'est plus certain que les personnes âgées, en général, préfèrent se retirer à un âge aussi peu avancé que par le passé. Il se peut que l'âge de la retraite ait augmenté durant cette période; en tout cas, l'âge de la retraite ne pourrait décliner indéfiniment. La plupart de ces changements sont dus à des facteurs économiques, démographiques et biomédicaux — ainsi qu'à des variables occupationnelles dans l'industrie.

Deux décisions législatives importantes reflètent et/ou influencent la nouvelle politique: la loi de 1978 contre la discrimination par l'âge dans l'emploi (qui augmente l'âge obligatoire de la retraite) et les amendements de 1983 à la loi de Sécurité sociale (destinés à hausser l'âge d'éligibilité à une pension complète).

RÉFÉRENCES

- National Council on the Aging, *Aging in the Eighties: America in Transition*, Washington, NCOA, 1981.
 Schulz, James H., *The Economics of Aging*, Belmont, California, Wadsworth Publishing Company, 1980.
 Sheppard, Harold L., «Factors Associated with Early Withdrawal from the Labor Force», dans S. L. Wolfbein, édit., *Men in the Pre-Retirement Years*, Philadelphia: Temple University Press, 1977, pp. 163-215.
 Sheppard Harold L. (with S. E. Rix), *The Employment Environment and Older Worker Experiences*, Washington, American Institutes for Research (for Administration on Aging), 1979.
 Sheppard Harold L. (with R. E. Mantovani), *Part-Time Employment after Retirement*, Washington, National Council on Aging, 1982.
 Sheppard Harold L. (with R. E. Mantovani), *Hard-Strapped and Well-Off Retirees: A Study in Perceived Income Adequacy*, Washington, National Council on Aging, 1982.
 U.S. Department of Labor, *Interim Report to Congress on Age Discrimination in Employment Act Studies*, Washington, 1981.

RÉSUMÉ

Cet article décrit les changements survenus aux États-Unis dans la dernière décennie, concernant les politiques et les programmes gouvernementaux s'adressant aux travailleurs âgés. La question de l'âge de la retraite est abordée en rapport avec l'influence de facteurs économiques, démographiques, médicaux et technologiques. Concrètement, deux mesures législatives reflètent et/ou influencent ces changements: le «Age Discrimination in Employment Act» de 1978, qui élève l'âge de la retraite et les amendements de 1983 au «Social Security Act», qui vont éventuellement (d'ici la fin du siècle) élever l'âge d'éligibilité aux bénéfices de la pension.

SUMMARY

This paper describes the changes which have taken place in the United States in the last decade in relation to government policies and programs for the elderly in the labor force. The issue of retirement age is examined in regard to the influence of economic, demographic, medical, and technological factors. In concrete terms, two legislative measures reflect and/or influence these changes: the "Age Discrimination in Employment Act" of 1978, which raises the retirement age, and the 1983 amendments to the "Social Security Act", which will eventually (by the end of the century) raise the age of eligibility for pension benefits.

RESUMEN

Este artículo describe los cambios producidos en los Estados Unidos en el último decenio, en lo que concierne las políticas y los programas gubernamentales en cuanto a los trabajadores de edad avanzada. La cuestión de la edad de jubilación es abordada en relación con la influencia de factores económicos, demográficos, médicos y tecnológicos. Concretamente, dos medidas legislativas reflejan y/o influyen en este cambio: el "Age Discrimination in Employment Act" (Acta sobre la discriminación al empleo por la edad) de 1978, que eleva la edad de jubilación y las enmiendas de 1983 al "Social Security Act" (Actas del Seguro Social), que eventualmente (de aquí al fin del siglo) elevarán la edad de elegibilidad a los beneficios de la pensión.