

Emploi et retraite. Du risque « fin de carrière » à la pluriactivité à tout âge
Employment and Retirement: from "End of Career" Risk to Multiple Activities at all Ages
Empleo y jubilación. Del riesgo del " fin de carrera " a la pluriactividad en todas las edades

Xavier Gaullier

Numéro 38, automne 1997

Les jeunes visages du vieillissement

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/005111ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/005111ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (imprimé)

1703-9665 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gaullier, X. (1997). Emploi et retraite. Du risque « fin de carrière » à la pluriactivité à tout âge. *Lien social et Politiques*, (38), 63–73.
<https://doi.org/10.7202/005111ar>

Résumé de l'article

Les analyses classiques des régimes de retraite en termes de financement sont insuffisantes pour comprendre le décalage qui s'instaure entre le fonctionnement des institutions de protection sociale et les réalités qu'elles sont supposées gérer. Tout se passe comme si on voulait gérer des situations nouvelles avec des règles faites pour des situations anciennes et dépassées. Dans cette perspective, l'analyse du risque vieillesse est spécialement révélatrice. Gestion et réformes des retraites s'appuient sur l'idée ancienne qu'il y a coïncidence entre la fin de la vie professionnelle, l'obtention d'une pension et le début des handicaps liés au vieillissement alors qu'il n'en est plus rien. En amont des retraites se constitue un nouveau risque, celui de fin de carrière, entraînant un remodelage complet des diverses fonctions de la retraite et de la protection sociale. Ces transformations sont liées à l'évolution des carrières professionnelles, des temps sociaux et des âges de la vie dans une société de plus en plus pluriactive et longévitable.

Emploi et retraite. Du risque « fin de carrière » à la pluriactivité à tout âge

Xavier Gaullier

Les systèmes de retraite sont en crise, on le sait, et il est devenu évident dans chaque pays comme dans les organismes internationaux qu'un des aspects essentiels des réformes à entreprendre est de repousser l'âge de la retraite: la logique financière, appuyée sur les projections démographiques, rend cette décision inéluctable. En réalité cette « évidence » est loin d'être aussi évidente qu'il peut sembler puisqu'au même moment la tendance générale des entreprises est de raccourcir la vie professionnelle, au nom de leur compétitivité. Toute réforme de la retraite devra bien affronter à un moment ou à un autre

cette contradiction, sauf à précariser une partie importante de la deuxième partie de l'existence. Dans le texte qui suit, nous analyserons le cas français, spécialement intéressant puisqu'il a développé plus que tout autre pays les préretraites. À partir d'un bilan de ces cessations anticipées d'activité, on montrera les conséquences directes et indirectes dont elles sont porteuses, tant pour les retraites et la protection sociale que pour l'emploi et les carrières, ainsi que pour les modes de vie et le cycle de vie.

Les préretraites à la française

Les préretraites à la française, c'est, depuis plus de vingt ans, une série de mesures conjoncturelles et changeantes mais toujours renou-

velées (Allocations de garantie de ressources licenciement, 1972, Allocations de garantie de ressources démission, 1977, Contrats de solidarité, 1982, Allocations spéciales du Fonds national pour l'Emploi: ASFNE, Assurance-chômage: UNEDIC) qui permettent à un salarié d'un âge déterminé, proche de l'âge légal de la retraite mais variable et de plus en plus précoce, de bénéficier d'un revenu continu et garanti jusqu'à la liquidation de ses droits à une pension à taux plein (voir par exemple Calcoen et Greiner; Gaullier, 1994a; Guillemard, 1993; Ministère du Travail, 1995; Troadec, 1997). Pendant cette période, les « trimestres » qui serviront au calcul des pensions de retraite sont validés. Actuellement, deux dispo-

sitifs sont en activité : la préretraite du Fonds national de l'emploi (ASFNE) pour les salariés d'au moins 57 ans appartenant à une entreprise qui fait un plan social, et ce qu'on a pris l'habitude d'appeler la « préretraite » UNEDIC, au même âge. Les préretraites à la française ne sont jamais des « retraites » anticipées : leur financement et leurs règles de fonctionnement ne sont pas ceux des retraites mais des mesures particulières dépendant des politiques de l'emploi et du ministère du Travail ou des modalités spécifiques de l'assurance-chômage.

À la différence des autres pays, le financement des préretraites n'est assuré que très partiellement par les entreprises, ce qui les rend attractives pour elles, et les revenus de remplacement sont plus élevés qu'ailleurs : entre 75 et 80 pour cent du salaire net pour les préretraites FNE, 67 pour cent pour les préretraites UNEDIC (Ministère du Travail, 1996). La situation des salariés âgés est donc caractérisée en France par une flexibilité externe liée à une forte protection sociale, dans d'autres pays par une flexibilité externe sans protection sociale ou par une flexibilité interne. L'utilisation de ces préretraites a été massive : le taux d'actifs occupés (hommes) en France entre 55 et 64 ans est de 43,5 pour cent ; il est en Allemagne de 57,7 pour cent, au Royaume Uni de 64,3 pour cent,

aux États-Unis de 66,6 pour cent, en Suède de 80,5 pour cent, au Japon de 85,6 pour cent (OCDE, 1995). Les préretraités, eux, sont très majoritairement satisfaits de leur situation (79 pour cent, SOFRES, 1990), mais doivent faire face à des problèmes d'adaptation qui mènent un certain nombre d'entre eux à développer des activités « professionnelles bénévoles » (X. Gaullier), dites d'utilité sociale, qui répondent au besoin d'insertion sociale.

En 1992, le ministère du Travail crée une *préretraite progressive à temps partiel* (PRP) qui rend la formule plus intéressante que celles existant auparavant. L'âge minimum d'éligibilité est de 55 ans, l'État prend en charge 30 pour cent du dernier salaire et, quand la situation de l'entreprise est saine, celle-ci doit réaliser une embauche compensatrice à temps plein pour deux préretraites progressives. Avec cette nouvelle orientation, les pouvoirs publics cherchent à freiner les préretraites à plein temps et leur coût, à rajeunir les effectifs tout en assurant la transmission du savoir, à favoriser l'embauche de jeunes et de chômeurs, à développer des transitions progressives entre l'emploi et la retraite. Le succès de la mesure est réel : 9000 bénéficiaires en 1993, 28 000 en 1995 et maintenant un nombre égal de préretraites à plein temps et de préretraites progressives chaque année. Mais l'étude de ce qui se passe dans les entreprises montre la difficulté pour elles d'organiser un travail à temps partiel réellement productif en fin de carrière, pendant des années, difficulté d'autant plus grande que les salariés âgés en majorité auraient préféré une préretraite à plein temps plutôt que la PRP : l'avenir de la PRP n'est pas évident. Par rapport à un certain nombre de discussions internationales, il faut enfin répéter que les PRP n'ont rien à voir avec une

« retraite » progressive qui serait, nous dit-on, un bon moyen de prolonger la vie professionnelle et de réduire les dépenses de retraites (Delsen et Reday-Mulvey, 1996).

Préretraites à temps plein et préretraites progressives ne suffisent plus à caractériser la situation des salariés âgés : ce qui émerge progressivement, c'est *une décennie des fins de carrière* qui concerne les 50-60 ans, et même quelquefois des salariés plus jeunes : elle bouleverse sur une longue période le schéma des carrières linéaires et ascendantes jusqu'à la retraite. Les changements à l'intérieur de cette décennie sont à l'heure actuelle multiples dans les décisions nationales (réforme des retraites, modification de l'âge de la préretraite FNE et UNEDIC, PRP, accord UNEDIC dit « ARPE ») comme dans celles des entreprises : préretraites maison (IBM, Perrier...), congés fin de carrière, aménagements particuliers du temps de travail et autres formules (par exemple Alcatel pour les plus de 53 ans : travailler autant, gagner moins et partir plus tôt à la retraite). On crée des emplois spécifiques pour salariés âgés : tutorat, parrainage, détachement, essaimage... ce qu'on appelle aux États-Unis, les « emplois passerelles » (*bridge jobs*). La fin de carrière, c'est aussi le chômage, et le chômage de longue durée, l'allocation spécifique de solidarité, le développement du Revenu minimum d'insertion (RMI)... L'ensemble de la décennie est bouleversé, la durée du travail, sa nature et les revenus sont modifiés et diversifiés, les inégalités augmentent ; les mesures sont souvent conjoncturelles et changeantes. La préretraite avait occulté le problème général des salariés âgés : ils deviennent maintenant une préoccupation importante pour les entreprises. La flexibilité se développe en fin de

carrière et elle cherche à s'étendre en amont à partir de ce groupe (la PRP, par exemple, est gérée comme un « levier » pour généraliser peu à peu le travail à temps partiel à tous les âges). Quel est l'avenir des fins de carrière ?

Les préretraites ont été critiquées de nombreuses fois et de multiples façons ; on a souvent proposé des mesures qui auraient dû les arrêter ; on a répété qu'il fallait « inverser » la tendance au départ précoce... Sous des formes diverses, les cessations anticipées ont en fait continué, continuent encore et continueront dans l'avenir prévisible : elles s'appuient sur un consensus puissant d'intérêts divergents qui concerne les pouvoirs publics, les entreprises, les syndicats et les salariés âgés eux-mêmes. La contradiction, qui concerne l'âge de la retraite, entre la logique financière des systèmes de pension qui demande de prolonger la vie professionnelle et la logique de compétitivité des entreprises qui pousse à raccourcir la vie professionnelle ne se résoudra pas dans le retour à la coïncidence entre la fin de la vie professionnelle et le début de la retraite.

Pour les pouvoirs publics, les préretraites sont un moyen efficace de gérer dans la paix sociale les restructurations d'entreprise, même si le coût en est relativement élevé ; elles protègent du licenciement ceux qui sont plus jeunes dans l'entreprise et cherchent à favoriser l'insertion des jeunes au chômage, même si les résultats sont en fait médiocres. Elles sont également pour le ministère du Travail un moyen, par les contreparties exigées en compensation de la prise en charge financière par l'État, d'intervenir dans la gestion interne des entreprises (protection de certains salariés, incitation à la gestion prévisionnelle de l'emploi...); elles ont également l'avantage politique de diminuer le chiffre du chômage

puisque les préretraités n'en font pas partie. Les syndicats sont pour les départs anticipés, considérés comme un moindre mal : ils évitent le chômage des jeunes qui seraient dans une situation plus difficile que celle des préretraites, au prix d'augmenter fortement la durée d'inactivité de la deuxième partie de l'existence.

À la fin des années 1970, la préretraite était perçue et vécue par les salariés âgés de façon négative ; actuellement elle est devenue pour une majorité importante (y compris les cadres) un droit acquis et un statut stable face au développement de la précarité, à la détérioration du climat de l'entreprise, à la nouvelle image de la retraite associée maintenant davantage au temps libre qu'à la vieillesse. Un attrait qui est soutenu actuellement par le haut niveau du revenu de remplacement, mais celui-ci a tendance à diminuer, et par l'occultation des problèmes liés à la disparition des repères identitaires traditionnels sur la fin de carrière et la retraite, qui étaient réducteurs d'incertitude pour les individus.

On a souvent dit que l'élément déterminant des préretraites était l'existence de dispositifs incitatifs, et qu'en les supprimant on supprimerait les départs des salariés âgés. En fait l'expérience française et celle des pays étrangers n'appuient pas cette analyse : avec ou sans dispositifs, quelle que soit la nature des mesures, il y a en fait toujours des départs anticipés ; ils les favorisent plus ou moins, ils agissent comme un « effet d'aubaine », mais les raisons déterminantes sont liées à la gestion de l'emploi par les entreprises. L'existence des cessations anticipées d'activité est d'abord due aux problèmes de restructuration de la part d'entreprises en crise et de plus en plus maintenant, dans des entreprises compétitives, à la recherche permanente de gains de productivité. Cet objectif



de productivité est analysé en termes de masse salariale globale, puis de sureffectifs, les plus coûteux à garder et les plus faciles à dégager étant alors les salariés âgés. Quoiqu'on puisse penser de ce mode d'analyse et de ce processus de décision, lié aux directions générales plus qu'aux seuls directeurs des ressources humaines, il s'agit d'abord, non pas d'une discrimination explicite liée à l'âge, mais d'une politique financière face à la concurrence et face aux marchés financiers qui valorisent les entreprises qui accroissent leur productivité en comprimant leur volume d'emplois et en augmentant leur capitalisation. Ces départs anticipés sont également liés à des objectifs de permutation (remplacer des Contrats à durée indéterminée — CDI — par des Contrats à durée déterminée — CDD — ou des Intérim, substituer du travail à temps partiel à du temps plein, etc.) ou à des finalités démographiques (rajeunir la pyramide des âges, dans un contexte où le vieillissement de l'entreprise est en partie lié à la fin des recrutements). Ces différentes raisons ont été déterminantes dans le passé ; elles le restent pour le présent et pour l'avenir. Elles impliquent un certain nombre de choses.

Les préretraites sont liées aux politiques de l'emploi de l'entre-

prise, en rien à celles qui concernent les retraites. Les deux domaines en fait s'ignorent, sauf au niveau de déclarations verbales. Il découle également du processus de décision concernant les cessations anticipées d'activité que ce n'est en aucune façon la *productivité individuelle* des salariés âgés qui est prise en compte, mais la productivité globale de l'entreprise, le niveau des sureffectifs étant déterminé en appliquant un ratio de productivité du travail à un niveau d'activité prévue. Cela est confirmé par l'existence de seuils d'âge pour les préretraites : le critère est l'âge et en aucune façon la performance de chaque individu (même les productifs partent). Ceci retire toute efficacité, il faut le rappeler, aux mesures qui veulent développer cette performance individuelle des salariés âgés pour freiner les départs anticipés (formation, mobilité, etc.).

Les préretraites doivent s'analyser et se comprendre finalement dans la perspective d'une société riche qui produit de plus en plus avec de moins en moins d'actifs, dans celle d'une croissance réelle mais peu créatrice d'emplois. Les notions de « plein emploi » et de « carrières complètes » telles qu'on les a connues pendant les décennies de la croissance ont de moins en moins de sens. Des analyses ont également montré (Gaullier, 1994a) que, contrairement à ce qu'on entend dire, le problème de

l'emploi des salariés âgés ne trouvera pas automatiquement une solution par la croissance économique, par les changements démographiques (la diminution des jeunes dans les années à venir), par les nouvelles technologies (qui rendent le travail plus facile aux salariés âgés). Le fonctionnement du marché du travail est plus complexe que cela. Il ne suffit pas d'attendre.

Les transformations du risque vieillesse

L'évolution qu'ont connue les fins de carrières ces dernières décennies remet en question l'ensemble du risque vieillesse et insère la question de l'âge de la retraite dans une *redéfinition des fonctions de cette retraite*. Le compromis social concernant le risque vieillesse qui a suivi la Deuxième Guerre mondiale a fait de la retraite la *coïncidence* entre trois points : la fin de la vie professionnelle, l'obtention d'une pension, l'incapacité liée à l'âge, cette retraite ayant une courte durée, compte tenu de l'espérance de vie à l'époque et de l'âge tardif de la fin de la vie professionnelle. Au fil des années, ce triptyque a éclaté de diverses façons : la fin de la vie professionnelle a lieu de façon précoce, avant l'obtention d'une pension de retraite, et les handicaps liés au vieillissement commencent bien après l'obtention de cette pension. Il y a de plus en plus de décalage entre le vieillissement professionnel, le vieillissement social et le vieillissement biologique, et il est clair à l'heure actuelle que de toute façon on ne reviendra pas aux coïncidences antérieures, même si au niveau des décisions et des mentalités, c'est encore ce triptyque qui sert de référence la plupart du temps, au risque de rendre les réformes peu pertinentes. Comment se définit l'âge de la retraite ? L'approche comptable sait calculer de combien d'années il faut reculer

l'âge de la retraite pour faire face aux problèmes financiers ; et les démographes répètent qu'en 2040 la retraite devra être à 70 ans. Mais une vision concrète et dynamique sait qu'en réalité l'âge de la retraite est un lieu conflictuel d'arbitrages collectifs et de compromis sociaux entre des données diverses : travail et loisirs, revenus et statut social, vieillesse et longévité, dans un contexte où ces éléments se transforment rapidement.

La situation actuelle est faite d'un certain nombre de certitudes : la retraite sera obtenue à un âge de plus en plus tardif, et avec un niveau de pension (taux de remplacement) qui aura tendance à diminuer ; les fins de carrière seront de leur côté de plus en plus précoces, de plus en plus longues (en amont et en aval de l'âge légal de la retraite) et de plus en plus flexibles et précaires. Deux autres certitudes complètent le paysage : le développement certain des besoins (et donc des financements) concernant la santé d'une population vieillissante, le risque dépendance n'a pas fini de poser des problèmes ; la question ensuite de l'insertion sociale d'un groupe de plus en plus nombreux d'inactifs âgés mais dynamiques et en bonne santé, avec ce que cela signifie pour la cohésion sociale et les identités individuelles. Dans ce contexte, les fonctions de la retraite sont en train de se diversifier dans les faits, même si la prise de conscience de ces problèmes est faible. Elles posent de toute façon pour l'avenir la nécessité de débats et négociations collectives pour arbitrer entre les dimensions en jeu ainsi qu'entre les intérêts divers des groupes et institutions. Ce qui est en jeu, c'est en réalité le *remodelage complet de l'ensemble de la protection sociale et des différents risques qui la composent*.

La retraite change de sens par la dissociation de plus en plus nette

entre le risque vieillesse lié à l'incapacité de travailler et ce que nous avons appelé le risque fin de carrière lié à la pénurie d'emplois. Les fonctions de la retraite évoluent, les unes perdant de leur importance, d'autres au contraire devenant de plus en plus centrales. Les économistes ont montré que la retraite avait une fonction de régulation du marché du travail (Blanchet, s. d.) : elle permet de mettre fin au « contrat implicite » (Lazear, 1979, 1986, 1990) qui lie les entreprises et les salariés par les avantages liés à l'ancienneté, les salaires des plus âgés dépassant leur productivité à l'inverse de ce qui se passe pour les jeunes salariés. Or cette fonction existe de moins en moins dans la mesure où, avec le risque fin de carrière, la fin de la vie professionnelle a lieu avant la liquidation de la retraite et les avantages liés à l'ancienneté sont progressivement supprimés. Une autre fonction de la retraite tend également à se transformer : un de ses buts est le report de revenus d'activité sur une période d'inactivité et d'une inactivité liée à l'âge, c'est-à-dire le risque de ne plus pouvoir subvenir à ses besoins à cause du vieillissement. Cette fonction est de moins en moins réelle parce que le report sur une période d'inactivité est lié de fait maintenant, pour sa plus grande partie, à la pénurie d'emplois et non plus au déclin des capacités liées à l'âge. La fonction assurée n'est plus alors du domaine du risque vieillesse : elle correspond à la définition de l'assurance-chômage et devrait être prise en charge par celle-ci.

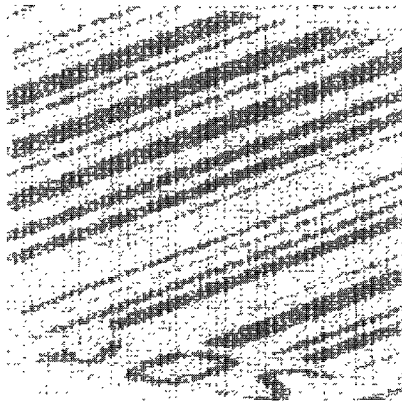
Deux autres fonctions de la retraite prennent par contre de l'importance : celle liée à l'incertitude sur la durée de la vie, c'est-à-dire *le risque viager*, qui n'est couvert par aucune autre assurance, et la fonction de couverture de l'incapacité liée au grand âge, *le risque dépendance* : un risque de plus en

plus important compte tenu du nombre de personnes du grand âge, mais un risque qui n'a pas encore trouvé sa place dans l'architecture de la protection sociale. On peut montrer, avec de bons arguments, qu'il pourrait être rattaché à l'assurance-vieillesse, ou à l'assurance-maladie, ou aux assurances familiales, ou à l'aide sociale ; on pourrait également le considérer comme un risque nouveau concernant les seules personnes âgées ou au contraire l'ensemble des personnes « dépendantes » quel que soit leur âge, comme certains pays l'ont fait. La diversité des projets et des décisions des différents pays est grande sur cette question et les enjeux sont d'importance. Il ne s'agit pas seulement de savoir sur quel budget imputer les dépenses ; le choix de l'une ou de l'autre solution est porteuse d'une définition spécifique de la « dépendance » et par conséquent de différences importantes dans la façon de prendre en charge les handicaps des personnes qui ne sont plus autonomes.

Ces différentes évolutions du risque vieillesse tendent à revenir à la définition originaire de la retraite : le report viager de revenus d'activité sur la période d'inactivité liée au vieillissement. Elles peuvent avoir aussi des conséquences sur le mode de financement des retraites. Certains pensent par exemple que dans un contexte de rareté des ressources publiques, il peut sembler légitime de concentrer celles-ci sur les interventions où elles sont le plus efficaces, et l'élévation de l'âge de la retraite permettrait en effet de concentrer les régimes de retraite obligatoires sur la couverture du risque viager, la fonction de report du revenu dans le temps pouvant quant à elle être assurée par des opérateurs financiers privés¹. Une proposition à remettre dans le contexte des débats concernant les rapports entre répartition et capitalisation, ainsi que dans celui des

propositions de la Banque mondiale (1994) de développer cette capitalisation.

En amont de cette retraite au sens traditionnel, *le risque fin de carrière s'étend et se diversifie*, nous l'avons vu : *il s'autonomise* par rapport à une retraite de plus en plus tardive et par rapport à des dispositifs de « retraite anticipée » ou de « préretraite ». Il devient un risque nouveau et spécifique dans l'architecture traditionnelle de la protection sociale, au même titre que la dépendance ou l'exclusion. Son existence est à resituer dans la situation générale du marché du travail : la pénurie d'emplois et le développement de la flexibilité, la « déstabilisation de la condition salariale » (Castel, 1995) et l'émergence de nouvelles formes de travail (emplois atypiques, nouvelles formes d'emplois de services et de sous-traitance, développement du travail à temps partiel et du travail indépendant, « activités... ») et de carrière (Handy, 1995 ; Landier, 1995 ; Bridges, 1995 ; Aubrey, 1994). La couverture de ce risque « fin de carrière » est en train de devenir actuellement en France ce que les Anglo-saxons appellent du « welfare mix ». Les revenus des individus concernés sont un mélange nouveau de salaires, d'assurance-chômage, d'aide sociale et de certains financements des caisses de retraite. La tendance est au retrait des financements de l'État et des organismes publics, et au transfert des responsabilités sur les entreprises, qui ont à prendre le relais des préretraites par des mesures ne dépendant que d'elles-mêmes. Une tendance qui demande également de faire appel de plus en plus aux individus pour couvrir les discontinuités de revenu de cette partie de la vie. Cela signifie un remodelage de l'assurance-chômage et la création de nouveaux dispositifs liés à l'entreprise (« comptes épargne retraite », les



fonds de pension créés en 1997...), ou ne faisant appel qu'à une épargne individuelle sans lien avec l'emploi : on invente en 1997 les «Fonds de solidarité familiale»... Dans les nombreux débats sur les transformations de la protection sociale et le développement des assurances privées, on voit apparaître de plus en plus ce risque « fin de carrière », envisagé séparément, ou lié aux différentes formes d'épargne individuelles à finalités multiples pour faire face aux aléas de l'existence (acquisition d'une habitation, projet de formation, études des enfants, congés sabbatiques, etc.). Maintenant elles incluent souvent ce risque « fin de carrière ». Devant les difficultés de la période de « transition » prônée par la Banque mondiale entre la répartition et la capitalisation, l'OCDE propose de son côté de commencer ce processus de transition par une capitalisation individuelle qui concernerait *spécialement les fins de carrière*, s'ajouterait aux autres cotisations, mais répondrait à un nouveau besoin jusqu'ici non couvert, avec les inconvénients que cela implique pour les individus et les entreprises... (Scherer, 1996).

En partant d'une analyse du risque vieillesse et de ses transformations, nous avons été amené à préciser les différentes fonctions qu'il remplit. La situation actuelle débouche sur un remodelage de

l'ensemble de la protection sociale, de ses risques et de ses financements, qu'il s'agisse des risques traditionnels : assurance-vieillesse, assurance-chômage, assurance-maladie, ou de nouveaux risques comme ceux de la fin de carrière, de la dépendance, ou de l'exclusion.

Vers de nouvelles carrières professionnelles

On a souvent tendance à réfléchir sur les retraites en termes financiers et démographiques, sans tenir compte des évolutions diversifiées de l'emploi et des carrières. L'analyse du risque vieillesse et du risque « fin de carrière » nous renvoie à des situations qui sont l'enjeu des débats actuels et à venir. Deux orientations sont prédominantes. *Le prolongement de la situation actuelle* tend à privilégier une forte productivité liée à des carrières courtes mais intensives (30-50 ans). Loisirs et difficultés d'insertion sociale sont alors le lot d'une jeunesse et d'une vieillesse interminables. Le risque vieillesse va ainsi de 50 à 90 ans, et un consultant international de renom (Handy, 1995) fait commencer le « troisième âge » (sic) dès 45-50 ans : ces faux retraités auront alors à gérer, dit-il, un « panachage d'activités bénévoles et facturées », temporaires et changeantes. La pro-

tection sociale tend alors à être assurée par une redistribution fiscale des ressources sous la forme d'un revenu d'existence pour tous, dissocié du travail, avec ou sans condition de ressources. *L'autre orientation* serait celle d'une *société de pluriactivité à tout âge*, où la répartition des emplois existants ou à créer, ainsi que celle des autres formes d'activité (loisirs, formation, activités d'utilité sociale, famille), serait mieux équilibrée sur l'ensemble de l'existence (de 16 à 70 ans disent le Club de Rome et le Commissariat du Plan). La productivité est alors liée à une réorganisation du travail et des carrières dans les entreprises qui allie mobilité, formation permanente, *réduction du temps de travail et allongement des carrières* ; le contrat de travail peut alors prendre d'autres formes que celles existant aujourd'hui (par exemple le « contrat d'activité » du Commissariat du Plan, 1995). Ici la protection sociale est davantage liée au travail ; le risque fin de carrière comme les autres aléas de la carrière est couvert par une assurance-chômage renouvelée qui, dans un contexte d'activités diverses et discontinues, cherche à lisser sur l'ensemble de la vie les rémunérations et l'ouverture de droits par l'activité (Gaudu, 1995 ; Supiot, 1994). La retraite redevient alors liée à la vieillesse, c'est-à-dire au grand âge. Si le scénario de la carrière courte (30-50 ans) est une tendance forte des dernières décennies, l'autre orientation est pourtant présente de diverses façons tant dans l'emploi que dans les modes de vie. On peut en montrer quelques aspects.

Les débats sur l'emploi et l'activité, sur l'individu et la société, sont extraordinairement limités en France : de façon permanente ils excluent la dimension « cycle de vie » et spécialement tout ce qui concerne la deuxième partie

de l'existence. Les références restent un modèle dépassé et adultocentriste qui rend bien des réformes caduques avant même leur mise en œuvre. La question de la réduction du temps de travail en est un bon exemple. La donnée de base indéfiniment répétée est que la France n'a pas réduit la durée de travail depuis 1982, depuis la décision des 39 heures par semaine. Nous l'avons vu, la réalité est tout autre : la France n'a pas réduit la durée hebdomadaire et annuelle du travail, mais elle a reporté toute cette réduction sur la fin de la vie professionnelle : elle a le taux d'activité le plus faible des pays industrialisés pour les plus de 55 ans, nous l'avons vu. Et quand on s'interroge sur l'avenir, les plus audacieux envisagent la semaine de 32 heures, mais aussi la carrière de 32 années : un raccourcissement considérable (G. Aznar). Ces choix méritent réflexion. Constatons d'abord que les débats idéologiques sur la semaine de quatre jours n'ont pas grand sens ; le problème réel est celui de l'organisation du travail : les avantages et les inconvénients pour les entreprises d'une réduction sur la semaine, l'année ou l'ensemble de la carrière². Tout reporter sur la fin de la vie professionnelle revient de plus à rejeter de façon aveugle les problèmes liés à la pénurie d'emplois sur le continent noir qu'est devenue la « vieillesse », avec les questions non résolues de son financement et de l'exclusion des « vieux » de toute activité socialement valorisée. L'enjeu de fond est de savoir comment faire face à l'épuisement du cycle de vie linéaire à rythme ternaire et au passage à un cycle de vie flexible et pluriactif à tout âge.

La situation de l'automobile en France montre de façon concrète les choix possibles entre les deux scénarios de la carrière courte ou de la pluriactivité : Renault et Peugeot demandent à l'État (fin 1996) de

financer 40 000 préretraites. Devant le refus de l'État, Renault ferme l'usine de Vilvorde (Belgique) tout en continuant un dégageant massif des salariés âgés de plus de 53 ans dans l'ensemble des établissements (3000 par an). La priorité est ainsi donnée aux cessations anticipées d'activité sur toute autre façon de gérer les difficultés liées à la productivité et au coût non compétitif des voitures. Les conséquences en sont graves : le coût pour la collectivité est énorme (10 milliards par an pendant plusieurs années)³, l'importance du drame social est évidente, l'idée que la vie active s'arrête à 55 ans est renforcée⁴, la crise des régimes de retraite est accentuée par un âge de départ plus précoce au lieu d'être plus tardif. Quant à l'argument de l'entreprise sur la nécessité de rajeunir la pyramide des âges face au vieillissement de son personnel, il apparaît peu central dans la mesure où les préretraités ne sont pas remplacés par des jeunes : il s'agit d'abord de réduire les sureffectifs.

Des débats ont montré l'existence d'une alternative, qui développe l'idée d'une pluriactivité à tout âge⁵. Sans remettre en question ici l'analyse faite par Renault de ses difficultés et de l'importance de ses sureffectifs, insistons seulement sur deux points. Au lieu de réduire le nombre de gens au travail, on peut déduire le nombre d'heures que fait chacun d'eux. On a proposé le calcul suivant pour Renault (en chiffres ronds) : si au lieu de dire « il y a 100 000 personnes chez Renault dont 20 000 de trop », on dit : « Renault rémunère chaque année 178 millions d'heures de travail (38 heures par personne pendant 47 semaines), et il y en a 36 millions de trop », la perspective est différente. Avec 30 heures par semaine au lieu de 38 tout le monde aurait du travail, mais le modèle dominant et l'orga-

nisation du travail sont centrés sur l'équation « un homme = un poste à plein temps » ; la transformation de ce modèle est spécialement difficile en France.

La réduction du temps de travail renvoie évidemment aussi au problème du salaire, à sa réduction proportionnelle aux heures travaillées, ou à certaines formes de compensation, dans un contexte où on ne peut handicaper les entreprises dans la compétition internationale. On a proposé divers systèmes pour permettre aux entreprises de travailler à coûts constants par unité produite sans augmenter leurs charges. Compte tenu de l'importance des dépenses sociales en France employées de façon « passive », on a montré comment on pouvait utiliser ces budgets (chômage, préretraite...) de façon plus « active » et plus « incitative » par rapport à l'emploi, à dépenses constantes, en réduisant par exemple les charges sociales en fonction de la réduction du temps de travail. Dans ce cas, dès que l'entreprise baisse significativement sa durée de travail, elle fait sur ses charges une économie substantielle qui permettra de préserver le niveau des salaires qu'elle aurait sans cela diminué proportionnellement, et avec les économies réalisées, elle a la possibilité d'embaucher un certain nombre de jeunes travailleurs. Pour les régimes sociaux, une telle opération peut tendre à l'équilibre dans la mesure où les pertes de cotisations évitent des dépenses de chômage et de préretraite.

Dans cette perspective, la situation est différente de celle des 40 000 préretraites qui avaient été envisagées. Les avantages sont nombreux : on garde les salariés âgés : on ne licencie pas ; on embauche des jeunes ; on travaille moins chaque semaine, le stress diminue ; la pression pour partir à 55 ans diminue parce que la préca-

rité et la fatigue sont moindres ; l'entreprise travaille à charges constantes.

On peut développer une autre perspective de pluriactivité par un calcul simple concernant les rapports entre temps de travail et durée de retraite⁶. Une journée de plus de temps libre par semaine (la semaine de 32 heures ou de 4 jours), cela signifie 2 mois de congé supplémentaires par an, soit environ 7 ans pour une durée d'activité de 40 ans. On peut ainsi retarder d'autant le départ en retraite et du coup financer davantage la « vieillesse » plutôt que des « retraités » en pleine santé, condamnés à l'oisiveté pensionnée ou à un bénévolat limité de toutes parts. On ne vivra plus alors en moyenne 22 ans à la retraite comme maintenant, mais seulement 15 ans, et les cotisations pourront être minorées, compte tenu de la réduction de la durée de la retraite. Dans cette société de pluriactivité à tout âge, on prend ainsi une « retraite » partielle (semaine de 32 heures ou de 4 jours) à 20 ans, et la retraite-vieillesse au plus tôt à 70 ans. Le cycle de vie devient davantage choisi et négocié avec des activités multiples, salariées ou non, utiles socialement ou désintéressées, de nouveaux rythmes et une maîtrise du temps plus grande. L'individu pluriactif aux identités plurielles est un être évolutif qui gère son développement et son vieillissement au milieu de temps

incertains et d'âges mobiles : une nouvelle citoyenneté plurielle peut-être...

La pluriactivité à tout âge

Cette société de pluriactivité renvoie à de nombreuses questions concernant l'ensemble des modes de vie. On sait que la société industrielle a créé une nouvelle organisation du cycle de vie qui est devenue le modèle dominant et le seul valorisé pendant les « Trente Glorieuses » (la période de croissance de l'après-guerre) : trois âges distincts avec chacun une fonction spécifique, des âges qui se suivent et s'enchaînent sans transition : la jeunesse-formation, puis, immédiatement après, la vie adulte pour la production et enfin, à un âge fixe, la retraite-inactivité ; une répartition chronologique et juxtaposée de la formation, du travail et du temps libre. Dans un tel cycle de vie, il y a coïncidence pour les jeunes entre la fin des études, le mariage et un emploi stable, et pour les âgés entre la fin définitive du travail, l'obtention d'une pension de retraite et le début des handicaps de la vieillesse, nous l'avons dit.

Cette façon d'organiser les âges et les temps sociaux, l'emploi et la protection sociale autour du travail salarié, d'une façon sexiste et adultocentriste, a été considérée historiquement comme un progrès. Elle est devenue un nid de contradictions pour des raisons économiques, démographiques et culturelles : dans une *société longévitable et pluriactive, la gestion des âges et des temps sociaux est à réinventer*. Tout se passe comme s'il y avait une contradiction insoluble entre le calendrier biologique et le calendrier social. La population vieillit : les plus de 60 ans en représentent actuellement 19 pour cent ; ils seront 21 pour cent en 2005, 26 à 28 pour cent en 2020, 30 à 39 pour cent en 2050. Le nombre des vieux augmente, celui des

jeunes diminue, les migrations se stabilisent : on nous promet la décadence de la société (A. Sauvy). En réalité, les choses se passent autrement. L'espérance de vie augmente, et c'est une bonne nouvelle : elle double en deux siècles, passant de 36 à 73 ans ; elle continue d'augmenter rapidement (trois mois par an). Ce vieillissement certain va de pair avec un rajeunissement non moins évident : en 1950, à l'âge de 50 ans les femmes avaient 24 ans à vivre, les hommes 20 ans ; les uns et les autres ont maintenant la même espérance de vie à 60 ans, dix ans plus tard ! Plutôt que du seul vieillissement, il faut parler du couple vieillissement-rajeunissement (Bourdelaïs, 1994).

Le problème du vieillissement, c'est finalement celui de l'*évolution contraire de la démographie et de l'économie* : parallèlement à la société longévitable, l'emploi se contracte, la durée des carrières diminue, les cessations d'activité sont de plus en plus précoces, nous l'avons vu. Au moment où les individus demandent la liquidation de leur retraite, seulement 40 pour cent sont encore en activité, 60 pour cent donc sont déjà en inactivité ! Le bouleversement ne s'arrête pas là. Il y a 30 ans, il était courant de travailler 45 ans et d'être en retraite pendant 15 ans ; aujourd'hui il est plus courant, et encore pas toujours, de travailler 40 ans pour 20 années de retraite. La poursuite de cette tendance nous mènerait prochainement à l'égalité du temps de travail et du temps de retraite (30 pour 30). Le gain de vie et la réduction du temps de travail sont donc reportés uniquement sur la durée de la retraite, dont le financement devient évidemment difficile. Les chiffres que nous venons de donner signifient qu'il y a 30 ans il fallait épargner sur un salaire de trois jours de travail pour financer un jour de retraite. Aujourd'hui il faut épargner ou prélever sur un



salaire de deux jours de travail pour financer un jour de retraite. Toutes choses égales d'ailleurs, le coût du prélèvement pour acquérir le même montant de retraite a donc crû de 50 pour cent, et ceci ne dépend pas du mode de gestion de la retraite, que ce soit la répartition ou la capitalisation; cela dépend essentiellement du rapport du temps de travail au temps de retraite.

Longévité et société, les *contradictions sont nombreuses*: rajeunissement biologique et vieillissement professionnel, durée de la vie active et durée de la retraite, emploi et assurance-vieillesse etc. La solution de bon sens, généralement préconisée, est évidemment de prolonger l'espérance de vie professionnelle. Mais compte tenu de la situation présente et à venir de l'économie et de l'emploi que nous avons analysée, c'est une fausse solution qui ne peut avoir comme conséquence que d'augmenter la précarité et la pauvreté pendant la deuxième partie de l'existence. Imaginer prolonger le modèle de l'emploi, de la carrière, et de la retraite qui a culminé pendant les Trente Glorieuses pour résoudre les problèmes du présent et de l'avenir est voué à l'échec. La réflexion sur une société de pluriactivité à tout âge peut orienter vers d'autres solutions.

Longévité et société, *les contradictions concernent également*

l'ensemble de la gestion des âges: le découpage ternaire (jeunesse, âge adulte, vieillesse) va-t-il continuer à organiser le cycle de vie, quitte à allonger un peu les âges pour intégrer la longévité, ou allons-nous vers un remodelage en profondeur du cycle de vie? Deux tendances opposées sont à l'œuvre actuellement: l'effacement et le renforcement des âges. D'un côté ce qu'on appelle le « brouillage des âges » (Gauillier, 1988; Boutinet, 1995; Attias-Donfut, 1988; Gognalons-Nicolet). Des titres sont révélateurs: « Il n'y a plus d'enfance », « Interminables adolescences », « La maturescence », « La deuxième carrière », « Les vieillesse »... Les âges se diversifient, se multiplient et éclatent, leurs définitions et caractéristiques anciennes ne fonctionnent plus pour des raisons à la fois démographiques, économiques et culturelles: évolution de la famille et des emplois, développement d'une société multigénérationnelle qui voit coexister quatre ou cinq générations, mobilité et précarité accentuées, valorisation de l'autonomie individuelle à tout âge, mythe de la jeunesse et déni de la vieillesse et de la mort...

Une sociologue américaine décrit ainsi la situation: « La société s'habitue à l'étudiant de 70 ans, au directeur d'université de 30 ans, au maire de 25 ans, à la grand-mère de 35 ans, au retraité de 50 ans, au père de 65 ans ayant en enfant à la maternelle, à une mère de 85 ans qui s'occupe de son fils de 65 ans. Les normes et attentes concernant l'âge diminuent d'importance... » (Neugarten, 1982).

D'un autre côté, on constate un *renforcement des critères d'âge les plus traditionnels*: l'emploi, en France, est le résultat d'un compromis social qui exclut les jeunes et les plus âgés; le départ en retraite est toujours lié à un âge spécifique et aucune réforme n'a réussi à imposer le seul critère de la

durée d'activité; les politiques sociales restent attachées à des groupes cibles définis par l'âge: on est train de créer une « prestation autonomie », elle concerne les personnes âgées seules et non pas l'ensemble des « dépendants ». L'âge est de plus en plus prégnant dans la gestion des carrières professionnelles: la période « utile » où les carrières se jouent est de plus en plus restreinte, entre 30 et 40 ans; dans de nombreuses entreprises, les promotions sont terminées à 40 ans... Ici les normes et attentes concernant l'âge augmentent d'importance.

Cette double évolution reflète une contradiction aux multiples aspects: celui des mœurs, où les critères sociaux d'âge s'estompent, celui des institutions, où l'âge apparaît plus que jamais comme un outil de gestion commode et apparemment égalitaire, démocratique. *De cette situation, deux scénarios opposés peuvent se dégager*. Celui de *la société sans âge* développe les tendances au brouillage des âges; seuls comptent alors les critères de compétence et de mobilité, les besoins des individus et leur volonté d'autonomie. Cette perspective a été développée aux États-Unis autour des idées de *age irrelevant society*, *age neutral society* (voir par exemple Neugarten, 1982). Elle correspond à un individualisme libéral poussé à l'extrême. L'autre scénario est celui de *la société bloquée*. Devant les difficultés économiques et sociales, devant aussi les difficultés psychologiques liées au développement de la flexibilité, les critères d'âge deviennent de plus en plus puissants au même titre que ceux liés à l'ethnicité ou au sexe. La société éclate en de multiples groupes identitaires qui s'opposent; la guerre des âges et le conflit des générations deviennent possibles. C'est la forme négative d'une société multiculturelle⁷.

Entre ces deux scénarios et face au cycle de vie tripartite et ségré-gatif, la pluriactivité à tout âge, c'est, nous l'avons dit, une redistribution des temps sociaux tout au long de l'existence ; formation, travail, activités, loisirs, vie familiale, etc. ; c'est un cycle de vie à la carte permettant de négocier des choix divers à tout âge (années sabbatiques, formation...) et des équilibres diversifiés entre salaires, revenus sociaux et production personnelle. La retraite redevient liée au vieillissement, c'est-à-dire maintenant au grand âge, et en amont son fonctionnement s'assouplit comme nous l'avons vu plus haut, avec des droits de tirages, sous certaines conditions, tout au long de la vie. Un tel projet prend en compte la longévité croissante et une longévité en bonne santé (le vieillissement de la population), il allège le coût des retraites et supprime la retraite couperet (et la préretraite-guillotine) à un âge précoce, ainsi que la ségrégation entre les « actifs » et les « inactifs ». Il facilite le rapprochement des cycles de vie masculin et féminin.

Finalement, l'enjeu fondamental c'est *la valeur travail, son importance et son évolution*. Que devient cette valeur qui dans la société industrielle a été l'élément central de socialisation et de citoyenneté, le « grand intégrateur » de la vie sociale, comme on a dit ? Les études et débats sur la question

sont pour le moins cacophoniques, disons : divers, contradictoires et... passionnés. On affirme tout autant « la fin du travail » et la « société du temps libéré », l'émergence de nouvelles valeurs (l'accomplissement de soi, le corps, l'écologie...) et de nouveaux lieux d'identification (proximité, réseaux, tribus), que le regain de la valeur travail dans les entreprises post-tayloriennes ou tout simplement parce que le travail est rare et recherché. Selon les études, on insiste sur l'aliénation dans la consommation en ce qui concerne le temps libre, ou sur l'aliénation dans le travail à cause des nouvelles méthodes de management ; sur la réalisation de soi dans un travail renouvelé, ou sur les nouvelles valeurs du temps libre.

Des analyses plus nuancées montrent certaines caractéristiques de cette période de transition entre société salariale et société de pluriactivité³. Signalons trois points. D'abord la *complexification et la diversification des processus identitaires* selon la nature du travail et des situations : le cadre au travail, le jeune qui n'a jamais travaillé, le salarié âgé menacé par un plan social, la femme chef de famille travaillant à temps partiel... Ensuite *la relativisation de la valeur travail et la diversification des valeurs* pour chacun, mais en même temps une certaine permanence de la valeur travail faute d'un substitut à ce qui a été le « grand intégrateur » d'antan. Enfin, *l'ambivalence et les contradictions des processus identitaires* : la gestion des ressources humaines développe l'autonomie (appel aux initiatives, à l'innovation, à la coopération et à la communication...) mais aussi l'hétéronomie (identification à l'entreprise, intériorisation des normes, stress et souffrances...). La « marginalité invisible » de ceux qui sont bien intégrés au travail, mais n'y croient

plus et s'investissent sur le mode mineur dans d'autres activités, se développe également... Devant une telle situation, certains parlent de « catastrophe identitaire » ou de « société dépressive » ; il vaudrait mieux parler de bricolages identitaires : l'effacement des cadres de référence traditionnels et la recherche tâtonnante d'identités structurées autrement. À la valeur hégémonique du travail succèdent peu à peu *des identités plurielles aux valeurs diversifiées et aux temps sociaux multiples* : l'entreprise et la famille, le quartier et le monde, la génération et la nation, le sexe et l'âge, les loisirs et le soi... La multiplicité est reconnue et valorisée : l'autonomie est plus recherchée dans la multiplication des lieux d'insertion que dans un enracinement unique, dans la dynamique des temps vécus que dans une situation privilégiée (Boutinet, 1995). On a parlé à propos de cette subjectivité composite d'un « portefeuille de participations identitaires à faire fructifier » : l'utilisation psychologique d'un vocabulaire social révèle de façon significative les correspondances entre l'évolution de la société et celle des individus (Feher, 1995). La société pluriactive, avec sa culture informationnelle, donne de nombreuses possibilités d'expériences, avec leurs risques et leurs chances : un individu polyvalent et mobile, ou un intérimaire permanent au fil de l'eau.

Xavier Gaullier
Centre national de la recherche
scientifique (CNRS)
Paris

Notes

¹ L'auteur justifie cette proposition en s'appuyant sur des études économiques qui ont montré que le marché des rentes viagères est soumis à des problèmes d'asymé-

trie d'information entre l'assureur et l'assuré — ce dernier disposant de plus d'informations que le premier sur sa santé — qui rendent leur équilibre concurrentiel inefficace, ce qui justifie une prise en charge publique du risque viager. Caussat, 1996.

² Nous avons analysé ailleurs les difficultés pour les grands groupes industriels français à organiser le temps partiel et la réduction du temps de travail. Voir par exemple notre étude sur l'introduction et la gestion de la préretraite progressive chez Total (1996).

³ Le coût d'un préretraité est de 200 000 francs par an, celui d'un chômeur de 120 000 francs par an (moitié pour l'allocation, 40 pour cent pour les cotisations qu'il ne paie plus alors qu'il reste assuré à la sécurité sociale, et 10 pour cent pour la formation).

⁴ En 1995, les routiers ont manifesté pour obtenir, compte tenu de la pénibilité de leur profession, une « préretraite » à 55 ans. La revendication a fait tache d'huile et les sondages, au début de 1997, ont montré que 60 pour cent des Français souhaitaient la « retraite » à 55 ans. D'où une série de débats et d'études. Sur ce point, voir Gaullier, 1996.

⁵ Cette alternative a été développée au sujet de Renault, par exemple, par M. Rocard. *Le Monde* du 04-04-1997. Ces dernières années, elle a été envisagée et (ou) appliquée dans un certain nombre d'entreprises. Le cas le plus connu est celui de Volkswagen. Dans plusieurs pays européens, la question de la réduction du temps de travail est devenue importante tant à droite qu'à gauche, même si les mesures proposées sont très diverses.

⁶ Nous reprenons ici les travaux de P. Bertaux et M. Boisset. D'autres études (M. Cadot) ont cherché à lier réduction du travail, compensation salariale, allongement des carrières et financement de ces compensations, et caisses de retraite. Le schéma est de réduire de 20 pour cent la durée du travail (32 heures), de compenser à 100 pour cent la partie inférieure du salaire équivalente au SMIC et à 50 pour cent celle équivalente au double du SMIC, et de ne prendre en compte les périodes à venir que pour 85 pour cent de leur valeur afin d'atteindre l'objectif des 150 trimestres. Ainsi, quelqu'un qui a aujourd'hui 140 trimestres validés devrait atteindre 11 trimestres et trois quarts, et quelqu'un qui entre sur le marché du travail devrait, lui, atteindre 44 années et un quart. Cette proposition aurait pour effet, dans un premier temps, de libérer des emplois au bénéfice des demandeurs d'emploi, puis de ne retarder qu'ensuite les dates de départ en retraite.

⁷ « Le spectre du multiculturalisme américain », *Esprit*, juin 1995.

⁸ Voir par exemple *le Travail dans vingt ans*. Commissariat général du plan. Éd. Odile Jacob, 1995 : 96 et ss. ; Gaullier, 1994b.

Bibliographie

ATTIAS-DONFUT, C. 1988. *Sociologie des générations. L'empreinte du temps*. Paris, PUF.

AUBREY, B. 1994. *Le Travail après la crise*. Paris, InterÉditions.

BANQUE MONDIALE. 1994. *Averting the Old Age Crisis*. A World Bank Policy Research Report. Oxford University Press.

BLANCHET, D. « Does an Aging Labour Force Call for Large Adjustments in Training or Wage Policies ? », dans P. JOHNSON et K. ZIMMERMANN, éd. *Labour Markets in an Ageing Europe*. Cambridge University Press.

BOURDELAIS, P. 1994. *L'Âge de la vieillesse*. Paris, Odile Jacob.

BOUTINET, J.-P. 1995. *Psychologie de la vie adulte*. Paris, PUF.

BRIDGES, W. 1995. *La Conquête du travail*. Paris, Éd. Village mondial.

CALCOEN, F., et D. GREINER. *La Protection sociale et les sorties anticipées du marché du travail. Comparaison internationale*. Lille, Centre de recherches économiques, sociologiques et de gestion, mimeo.

CASTEL, R. 1995. *Les Métamorphoses de la question sociale*. Paris, Fayard.

CAUSSAT, L. 1996. « Retraite et assurance contre l'incertitude de la durée de vie », *Retraite et société*, 14.

DELSEN, L., et G. REDAY-MULVEY. 1996. *Gradual retirement in the OECD Countries*.

FEHER, M. 1995. « Identités en évolution », *Esprit*, juin.

GAUDU, F. 1995. « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », *Droit social*, juin.

GAULLIER, X. 1988. *La Deuxième Carrière. Âges, emplois, retraites*. Paris, Seuil.

GAULLIER, X. 1994a. « Emploi, politiques sociales et gestion des âges », *Revue française des affaires sociales*, 1 (janvier-mars) : 11-44.

GAULLIER, X. 1994b. « La société flexible », dans B. EME et J.-L. LAVILLE, éd. *Cohésion sociale et emploi*. Paris, Desclée de Brouwer.

GAULLIER, X. 1996. « Réinventer la retraite », dans *État providence, arguments pour une réforme*. Paris, Gallimard, « Folio actuel ».

GOGNALONS-NICOLET, M. *La Maturgence. Les 40-65 ans, âges critiques*. Lausanne, Favre.

GUILLEMARD, A.-M. 1993. « Emploi, protection sociale et cycle de vie : résultats d'une comparaison internationale des dispositifs de sortie anticipée d'activité », *Sociologie du travail*, 3 : 257-284.

HANDY, C. 1995. *Le Temps des paradoxes*. Paris, Éd. Village mondial.

LANDIER, H. 1995. *Dessine-moi une vie active*. Paris, Éd. Village mondial.

LAZEAR, E. P. 1979. « Why Is there Mandatory Retirement ? », *Journal of Political Economy*, 87 : 1261-1264.

LAZEAR, E. P. 1986. « Retirement from the Labour Force », dans O. C. ASHENFELTER et R. LAYARD, éd. *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam, North-Holland.

LAZEAR, E. P. 1990. « Adjusting to an Ageing Labour Force », dans D. A. WISE, éd. *Issues in the Economics of Ageing*. Chicago, University of Chicago Press.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. 1995. *Emploi et vieillissement*. Paris, La Documentation française, coll. « Bilans et Rapports ».

NEUGARTEN, B. 1982. « The Aging Society », *National Forum*, automne.

SCHERER, P. 1996. « Partial Retirement and Public Policy. A Comment », *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, 21, 81, (octobre) : 554-556.

SUPIOT, A. 1994. *Critique du droit du travail*. Paris, PUF.

TROADEC, T. 1997. *Les Enjeux de société des politiques de retraite française*. Rapport français pour l'Association internationale de sécurité sociale (AISS), janvier, mimeo.

—. 1995. « Le spectre du multiculturalisme américain », *Esprit*, juin.

—. 1995. *Le Travail dans vingt ans*. Commissariat général du plan/Éd. Odile Jacob.