

La politique sociale et les travailleurs âgés

Shirley Dex, Chris Phillipson, Anne Fontaine

TRADUCTION **Laurence Rosfelder**

DANS **GÉRONTOLOGIE ET SOCIÉTÉ** 1987/2 vol. 10 / n° 41 , PAGES 56 À 69

ÉDITIONS **FONDATION NATIONALE DE GÉRONTOLOGIE**

ISSN 0151-0193

DOI 10.3917/g.s.041.0056

Date de mise en ligne : 21/09/2021

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-gerontologie-et-societe1-1987-2-page-56?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Fondation Nationale de Gérontologie.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](https://shs.cairn.info/copyright).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

EN GRANDE-BRETAGNE

LA POLITIQUE SOCIALE ET LES TRAVAILLEURS AGÉS

Shirley DEX *, Chris PHILLIPSON **

L'analyse de la situation des travailleurs âgés (hommes et femmes de 50 ans et plus) sur le marché du travail britannique, nous permet d'entrevoir des tendances aussi bien historiques qu'actuelles qui ont contribué à l'exclusion des travailleurs âgés des emplois à plein temps. Notre réflexion tourne autour de deux points majeurs : *l'utilisation de la retraite comme facteur-clé de la politique de l'emploi* (Phillipson, 1982), et *l'accélération des tendances favorisant un départ à la retraite anticipé* (Jackson, 1984). Les espoirs fondés sur la retraite constituent un élément important de la vie des hommes et des femmes âgés. En fait, peu d'entre eux conservent une activité rémunérée après avoir quitté leur travail à plein temps, et beaucoup devront envisager de cesser leur activité avant l'âge légal de la retraite.

POPULATION ET PRODUCTIVITE

L'exclusion des personnes âgées du monde du travail a été démontrée par de nombreuses études (Casey et Bruche, 1983). Les statistiques sur l'emploi révèlent une transformation majeure dans les carrières. En 1931, 50 % des hommes de 65 ans et plus travaillaient ; en 1951, 31 %, et en 1983, ce pourcentage était tombé à juste 9 % (OPCS, 1984). La situation des femmes, bien que complexe, enregistre néanmoins une tendance à la baisse.

* *Maître de conférences en Economie, Université de Keele.*

** *Maître de conférences en gérontologie sociale, Département de la Formation des adultes et de l'éducation permanente, Université de Keele.*

1. Troisième chapitre de l'ouvrage de Chris Phillipson et Alan Walker. — *Ageing and Social Policy: A critical Assessment*. Hants : Gower Publishing Company Limited, 1986, 334 p.

— Traduit par Laurence Rosfelder et Anne Fontaine.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, des changements importants dans la politique de l'emploi et la politique sociale marquent l'histoire des travailleurs âgés. Il n'existe pas de statistiques sur l'histoire du travail pour les périodes récentes. Dans les années 1940 et 1950, il y eut un débat important sur la façon d'aider les travailleurs âgés à se faire embaucher ou réembaucher (Clark et Spengler, 1980). Puis, dans les années 1950 et 1960, en même temps qu'apparaissait l'institutionnalisation de la retraite, on vit naître une discipline nouvelle — la gérontologie industrielle (*industrial gerontology*). Cette discipline s'intéresse à toutes les formes d'aide pour maintenir ces personnes âgées dans le marché du travail.

Cette recherche est née des inquiétudes sur le déséquilibre entre deux groupes : les « *actifs* » et les « *inactifs* ». Parmi les « *inactifs non productifs* », la menace du vieillissement de la population était la source de préoccupations. Pour la Commission royale de la Population (1949), prolonger la vie active apparaissait comme la meilleure solution pour soulager un nombre trop restreint de travailleurs du poids des personnes âgées. La tâche immédiate consistait donc à supprimer les contraintes qui incitaient les salariés à prendre leur retraite dès 60 ans.

En 1945, la Fondation Nuffield lança trois projets de recherche sur les conséquences médicales et sociales du vieillissement de la population. L'un des projets portait sur les capacités au travail des « *vieux* » travailleurs, prévoyant qu'un nombre de plus en plus important de personnes âgées devrait travailler au-delà de l'âge normal de la retraite, à moins que les emplois ne soient, réellement, en nombre insuffisant. Le projet fut financé par un contrat avec le laboratoire de psychologie de l'Université de Cambridge. C'est dans ce laboratoire que se forma, en 1946, l'Unité de recherche Nuffield sur les problèmes posés par le vieillissement.

D'autres unités de recherche s'intéressant aux problèmes des travailleurs âgés se constituèrent à Bristol, Liverpool, Londres.

LE POTENTIEL DES TRAVAILLEURS AGES

La seconde moitié des années 1940 jusqu'au milieu des années 1950, constituèrent, par bien des aspects, l'âge d'or de la recherche sur les travailleurs âgés, en particulier sur les hommes. Les chercheurs les plus importants dans ce domaine furent Welford, Heron, Belbin, Le Gros Clark, et Murrell. L'éventail de leurs thèmes d'études est impressionnant : « La structure par âges dans différents métiers » (Murrell, 1957) ; « Les problèmes de cadence des travailleurs âgés au travail à la chaîne » (Brown, 1957) ; « Les problèmes des travailleurs peu qualifiés » (Heron et Chown, 1960) ; « La préparation à la retraite » (Heron, 1962) ; « La relation entre la qualification des ouvriers et leur vieillissement » (Welford, 1958)...

La plupart de ces sujets furent publiés sous forme d'articles dans la revue « *Occupational Psychology* », dans les années 1950 et au début de 1960. Cette revue publia de nombreux articles consacrés aux expériences sur la place des travailleurs âgés dans l'industrie.

Ces recherches ont non seulement soulevé des questions importantes, mais ont démontré, également, que l'âge chronologique, en tant que tel, n'était pas un critère suffisant pour bien saisir la capacité au travail et le savoir-faire. Des recherches expérimentales ont prouvé que les individus pouvaient s'adapter aux conditions nouvelles et compenser les changements qui leur ont été imposés au cours ou à la fin de leur vie professionnelle (Welford, 1958). Elles ont eu le mérite de stimuler le marché du travail, en particulier par la création de nouveaux emplois et la reconversion des travailleurs (Griew, 1964 ; Belbin, 1965)...

L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS

Dans les années 1960, et au début des années 1970, de nombreuses études ont mis en évidence les difficultés professionnelles des travailleurs âgés dans différents secteurs d'activités comme le secteur minier (Service pour l'Emploi, 1970) et la construction automobile (MacKay, 1972). La vaste étude de Fogarty, « *Comment nous gaspillons les travailleurs de 40 à 60 ans* », met en évidence l'exclusion quasi générale des demandeurs d'emploi d'une cinquantaine d'années d'un travail de maîtrise ou d'un travail très qualifié. Cette tendance à l'exclusion s'est accentuée, des années 1950 aux années 1970 (Fogarty, 1975, p. 83).

L'exclusion du monde du travail des travailleurs âgés s'est généralisée tout au long des années 1970, et au début des années 1980 (Makeham, 1980). La baisse de l'activité économique des hommes, à l'âge légal de la retraite, a déjà été mentionnée. On constate le même phénomène chez ceux qui prennent une retraite anticipée. Ainsi, le pourcentage des hommes actifs de 60-64 ans est passé de 85 % en 1973 à 63 % en 1983 ; chez les hommes de 55-69 ans, le pourcentage passe respectivement de 94 % à 85 % (OPCS, 1984).

Diverses aides ont été attribuées par l'Etat. En 1977, fut créé le système de cessation d'activité. Il permettait aux travailleurs âgés de quitter leur emploi avant l'âge normal de la retraite, moyennant quoi ils recevaient une indemnité hebdomadaire versée par l'Etat. Ce système prévoit que le poste rendu vacant soit pourvu, directement ou indirectement, par une personne inscrite au chômage.

En 1983, on ajouta des clauses concernant le travail à temps partiel. Les hommes âgés de 62-64 ans, en invalidité, pouvaient, s'ils le désiraient, ne travailler qu'à mi-temps ; ils recevaient alors une indemnité imposable correspondant à 50 % de leur salaire normal. Un chômeur devait être embaucher pour occuper ce mi-temps laissé disponible. Ce système n'attira cependant que peu de candidats. Le Service de l'Emploi avait estimé qu'il susciterait quelque 53.000 offres d'emplois à mi-temps, avant mars 1985.

Cependant, en dépit d'une campagne de publicité très coûteuse, 138 personnes seulement bénéficièrent de cette indemnité pour un « semi » départ à la retraite (Lackzo, 1985).

En plus de ces mesures, des aides financières supplémentaires, plus élevées, furent accordées aux chômeurs de 60 ans et plus, à la seule condition qu'ils ne soient plus demandeurs d'emploi. La dernière décision destinée à réduire le nombre de demandeurs d'emplois âgés, fut une loi attribuant un financement pour la cessation d'activité d'ouvriers en surnombre. Cela encouragea une plus forte proportion de travailleurs âgés à quitter leur emploi.

LES CAUSES DE LA RETRAITE ANTICIPÉE

L'augmentation du nombre des retraites anticipées est étroitement liée à l'apparition d'un chômage très important (Walker, 1982). En effet, comme Jackson le met en évidence, « *la retraite anticipée doit être considérée comme une réponse au chômage, plutôt qu'une réponse à une demande de changement individuel dans les divers secteurs de l'industrie* » (Jackson, 1984). On peut, bien sûr, établir une liste de tous les facteurs qui renforcent, accentuent ou contribuent à la pression sociale concernant une retraite anticipée. Parmi eux, figurent la diminution des emplois peu ou pas qualifiés (Bosanquet, 1983) ; l'entrée ou le retour des femmes sur le marché du travail, et souvent dans des emplois mal rémunérés (Townsend, 1979) ; l'augmentation du financement par les régimes de retraite, des retraites anticipées des travailleurs en maladie ; l'accroissement du nombre — bien qu'encore peu important — de ceux qui « *choisissent* » la retraite anticipée comme une alternative positive et lucrative au travail à plein temps (McGoldrick et Cooper, 1980).

Il existe d'autres facteurs plus spéculatifs. Par exemple, il est évident que les incapacités au travail augmentent alors que le taux de mortalité baisse (Feldmann, 1983 ; Verbrugge, 1984). Cette croissance s'explique par le fait que l'on survit maintenant à des maladies, jadis fatales. Cependant, actuellement, les invalides, même légers, sont considérés par les employeurs comme des candidats à l'allocation pour perte d'emploi, attribuée aux ouvriers en surnombre. Ils ont, bien sûr, moins de chances d'être réembauchés que les autres chômeurs.

Pour comprendre le processus de la retraite anticipée, le contexte du chômage massif est déterminant. Comme de nombreux commentateurs l'ont observé, les conditions actuelles sont telles qu'elles peuvent conduire les personnes à accepter une retraite anticipée, non parce qu'elles le souhaitent vraiment, mais à cause de la pression exercée sur leur lieu de travail, ou parce qu'elles pensent qu'en quittant leur emploi, cela permettra à un jeune de trouver un travail. De telles pressions peuvent être ressenties, plus cruellement encore, par les travailleurs peu ou pas qualifiés qui, par rapport aux autres groupes, présentent plus souvent un mauvais état de santé, travaillent davantage dans les secteurs industriels, et font les frais des « *progrès techno-*

logiques ». Les conséquences sociales de ces problèmes peuvent élargir le fossé existant entre les différentes classes de la société, avec, d'un côté, ceux qui bénéficient d'un statut social élevé, capables de se créer, à l'âge mûr, un nouveau style de vie ; et de l'autre, les ouvriers pour qui la retraite anticipée signifie un grand nombre d'années à passer dans la pauvreté (Altmann, 1981).

L'EMPLOI DES FEMMES AGEES

Jusqu'à présent, notre analyse portait globalement sur les activités professionnelles des hommes dans le marché du travail. Dans le passé, il est vrai, c'était au travail masculin et au chômage que les gérontologues, dits industriels, s'intéressèrent. Les réflexions plus générales sur les politiques de la retraite ont négligé d'étudier si le phénomène concernait également les femmes, et quelles en étaient les conséquences pour elles. Cette attitude peut s'expliquer si l'on considère que les femmes sont, en fait, marginales, et en nombre négligeable sur le marché du travail, et qu'elles sont davantage impliquées dans la vie de famille ou dans les travaux domestiques que dans les emplois rémunérés.

Négliger un groupe marginal, c'est être raisonnable. En l'occurrence, c'est inacceptable pour plusieurs raisons : *en premier lieu*, la place qu'occupent les femmes et leurs activités sont inconnues ; *deuxièmement*, les femmes sont traitées comme étant un groupe homogène alors qu'il n'en est rien ; *troisièmement*, en pensant qu'un groupe marginal de travailleurs ne représente rien, on nie les interrelations entre les différents secteurs principaux ou périphériques du monde du travail et de l'industrie, et surtout, qu'ils sont indissociables les uns des autres. Le temps est donc venu d'examiner sérieusement les politiques de retraite concernant les femmes au travail, dans le contexte de leurs expériences et comportements actuels.

L'examen de la situation des femmes soulève un certain nombre de problèmes. Tout d'abord, les données sur l'emploi et les tendances de l'activité économique concernent surtout les hommes, comme les statistiques sur le chômage le montrent bien. Les chiffres du Service de l'Emploi recensent les chômeurs qui peuvent retravailler et sont susceptibles de bénéficier de l'allocation chômage. Il est bien connu que les femmes ne font pas souvent cette démarche parce qu'elles n'ont pas toujours droit aux indemnités de chômage. Les données annuelles de l'Enquête générale sur les ménages montrent que 60 % des femmes qui devraient s'inscrire au chômage ne le font pas (Roberts, 1981). Le taux de chômage féminin est donc sous-estimé (Roberts, 1981). Si ces chiffres se révèlent inexacts, ceux de leurs taux d'activité économique le seront également. Tous deux seront trop faibles.

Une autre donnée complique l'analyse de l'emploi des femmes : c'est le travail à temps partiel. Les statistiques fournies, régulièrement, sur l'emploi et les taux d'activité économique ne se subdivisent pas toujours en travail à plein temps et travail à temps partiel. Dans le cas du travail masculin,

cette omission n'a pas beaucoup d'importance, car il y a très peu d'hommes qui travaillent à temps partiel¹. En revanche, en 1983, 43 % des femmes étaient employées à temps partiel (EOC, 1984). Même lorsque le travail à plein temps est distingué du travail à temps partiel — comme, par exemple, dans le Recensement de l'Emploi — ce dernier est souvent sous-estimé parce que se situant au-dessous du plafond des revenus utilisé pour collecter les données. Des enquêtes sur les femmes peuvent remédier à certaines de ces insuffisances mais seulement sur une échelle *ad hoc*.

Malgré un certain nombre de difficultés existant dans ce domaine, il est possible de rassembler les informations concernant l'emploi des femmes âgées, à partir des statistiques établies, et d'études ponctuelles en Angleterre.

Les taux d'activité économique des femmes varient en fonction de leur âge et de leur statut matrimonial. Chez les célibataires de 55 à 59 ans, on remarque, depuis 1971, une baisse de ces taux². En 1973, par exemple, ces femmes avaient un taux d'activité de 69 %, alors qu'il était de 53 % en 1983. La même tendance se retrouve chez les femmes mariées qui ont plus de 60 ans : ces taux étaient de 25 % en 1973, et de 20 % en 1983. Bien que variables par leur importance, les mêmes tendances existent chez les hommes, à partir de 55 ans. Les variations des taux d'activité des hommes et des femmes âgés sont beaucoup plus importantes que pour tout autre groupe d'âges. Les femmes mariées, de 55 à 59 ans, sont l'exception, puisque leur taux d'activité est passé de 48 % en 1973, à 52 % en 1983.

LES FEMMES AGEES ET LA CRISE ECONOMIQUE

Le chômage des femmes a augmenté avec la crise des années 1970. Nous n'avons pas, malheureusement, les chiffres sur le chômage des femmes — qu'il soit enregistré ou pas — par tranches d'âge. Mais, nous savons, en revanche, grâce aux chiffres publiés par le Service de l'Emploi — et ceci pour les hommes comme pour les femmes — que plus on vieillit, moins on est au chômage, et que plus on vieillit, moins on a la possibilité de retrouver du travail après une période de chômage. On reste, également, plus longtemps au chômage quand on est âgé ; et plus longtemps on est resté au chômage, moins on a de chances de se retrouver un emploi (Employment Gazette, 1984). L'Enquête générale sur les ménages montre que le pourcentage des femmes célibataires au chômage est passé de 3 % en 1973 à 12 % en 1983. Après 1977, on nota une forte augmentation du nombre de femmes mariées inscrites au chômage³.

Par ailleurs, il ne semble pas que les femmes âgées soient davantage au chômage que les autres, si l'on s'en tient aux statistiques publiées. Une étude récente sur les femmes renforce cette conclusion. En effet, dans l'enquête sur « *Les femmes et le travail* » (1980), on trouve que 21 % des femmes enquêtées avaient 50 ans et plus, et qu'à ces âges-là, 21 % étaient au chômage. Toujours dans l'enquête, 11 % avaient 55 ans et plus, et 10 % étaient au chômage (Martin et Roberts, 1984).

Dans une période d'augmentation de chômage, le taux d'activité de nombreux groupes a diminué. En particulier, les femmes ayant dépassé l'âge obligatoire de la retraite, les femmes célibataires qui approchent de l'âge de la retraite et qui ont mené une vie professionnelle assez identique à celle des hommes, et les hommes qui arrivent à l'âge de la retraite, ou l'ont dépassé. Les femmes mariées font exception puisqu'elles constituent la majorité des femmes actives, soit les deux tiers. On constate, encore, que leur taux d'activité s'est accru, plus particulièrement dans des emplois à temps partiel⁴.

Puisque certains groupes d'hommes et de femmes plus âgés ont ressenti davantage les effets de la détérioration des conditions du marché de l'emploi que les groupes plus jeunes (mais non les très jeunes), ils semblent constituer une partie des « *troupes* » de réserve pour l'emploi (Phillipson, 1982). Les femmes ne sont pas toutes dans la même situation. Les emplois à temps partiel, de plus en plus nombreux dans les industries de service anglais, semblent avoir protégé les femmes mariées, jeunes ou moins jeunes, des effets de la crise économique des années 1970-1980. Bruegel (1979), et, Dex et Berry (1984), ont noté dans leurs études sur les femmes de tous âges, qu'elles ne pouvaient être considérées comme une « *force de travail disponible* », du fait des variations de leurs emplois depuis la période de l'après-guerre jusqu'en 1976, puis en 1981. Joshi a constaté (1982) que les femmes plus âgées représentaient une population stable et que l'élasticité des groupes des hommes et ceux des femmes était, en fait, comparable.

Enfin : l'affirmation que les femmes constituent une armée en réserve pour le travail ne peut être valablement retenue pour décrire le rôle de la femme âgée mariée, dans l'économie britannique des années 1970 et 1980, du fait de la place importante qu'elles tiennent dans les emplois à temps partiel et dans certains secteurs d'activité. Ces résultats lancent aussi un défi à ceux qui pensent que les femmes représentent une force de travail marginale et secondaire.

LES FEMMES ET LE TRAVAIL

La récente enquête consacrée « *aux femmes et à l'emploi* » (1980), a rassemblé des histoires de vie de travail de femmes de 16 à 59 ans. Elles montrent qu'en moyenne, les femmes ont rempli 65 % de leur temps d'activité professionnelle potentiel. On estime que ce pourcentage va augmenter du fait de la diminution du nombre des naissances. En 1980, les femmes de 50-54 ans avaient accompli 59 % de leur temps potentiel de travail (soit, en moyenne, 25,1 années), 42 %, à temps plein (17,9 ans), et 17 % (6 ans), à temps partiel. En général, les femmes prennent un travail à temps partiel (Martin et Roberts, 1984) après la naissance du premier enfant. Ensuite, elles passent alternativement d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel (Dex, 1984). De telles histoires de vie de travail n'existent pas pour les hommes⁵. Néanmoins, on peut s'attendre à ce qu'en moyenne, les hommes travaillent un nombre d'années supérieures à celui des femmes, et plus durablement dans les emplois à plein temps. Mais, il y a des variations au sein même des deux groupes.

Cette enquête a révélé, également, que 9 % des femmes des groupes d'âges 50-54 et 55-59 ans ont été professionnellement actives toute leur vie de travail ; 99 % de chaque groupe ont eu au moins une expérience professionnelle en 1980, ainsi que 53 % des 50-54 ans, alors que la moyenne était de 62 % pour toutes les femmes (Martin et Roberts, 1984). Ces données montrent bien combien le travail est important pour les femmes. Et l'idée que les femmes ne travaillent que pour leur « argent de poche » est fautive. La majorité des femmes s'accordent à le dire, et bien que leur salaire soit moins élevé que celui des hommes, il contribue, quand même, pour 60 % du revenu de la famille britannique. Le salaire est la principale raison pour laquelle les femmes travaillent. Mais, il y a, également, d'autres motivations importantes. En effet, beaucoup de ces femmes ont des problèmes financiers, même si beaucoup estiment que ce ne sont pas elles qui « font bouillir la marmite ». Parmi les enquêtées de plus de 50 ans qui travaillaient à l'époque de l'enquête, environ 80 % pensaient qu'elles travailleraient jusqu'à l'âge de la retraite. Une enquête récente sur les attitudes sociales des Anglais posait la question suivante : « Si vous receviez, étant au chômage, ce que vous considérez comme revenu décent, continueriez-vous à chercher du travail ou vous arrêteriez-vous ? ». Or, 78 % des femmes, près de l'âge de la retraite, ont répondu qu'elles préféreraient un travail (Jowell et Airey, 1984)⁶. Les secteurs dans lesquels les femmes travaillent déterminent beaucoup leurs « caractéristiques » ou leur comportement en tant que travailleurs, leur stabilité. Ces éléments ne sont pas inhérents à un groupe particulier d'hommes et de femmes.

Les résultats de cette vaste enquête sur « les femmes et l'emploi », ainsi que ceux des études de Bruegel (1979) et Joshi (1982), nous montrent bien que les femmes représentent une force de travail non marginale. Cette conclusion est bien différente de l'opinion sur l'emploi des femmes qui avait « justifié » qu'on les néglige dans les discussions sur les politiques de retraite.

Si les attitudes et comportements face à la retraite sont influencés par les histoires de vie de travail, comme Parker le suggère (1980), alors les différences entre celles des hommes et des femmes devraient produire des réponses différentes. Par ailleurs, il ne suffit pas d'escompter que les femmes n'aient pas de problème d'adaptation à la retraite, grâce à leur travail domestique ; ou parce qu'« elles ne prennent jamais leur retraite » pour les mêmes raisons que les hommes, puisqu'elles ont leur travail à la maison. Parker, en 1980, trouve que les femmes, plus que les hommes, souhaitent continuer à travailler après avoir atteint l'âge légal de la retraite. Pour la majorité des hommes et des femmes de 55-59 ans, 60 ans est considéré comme le meilleur âge pour prendre sa retraite⁷.

Pendant, pour les femmes — comme pour certains hommes — il y a une perte considérable de pouvoir d'achat avec la retraite, alors que le revenu total de la famille varie d'une façon non négligeable à ce moment-là (Parker, 1980). La décision de prendre sa retraite est importante pour tous, autant pour ceux qui travaillent à plein temps qu'à temps partiel⁷.

Les femmes doivent avoir travaillé 39 ans, mais entre 16 et 60 ans, pour bénéficier d'une pension complète personnelle (cette période peut être réduite, si elles ont élevé des enfants ou des handicapés chez elles, etc.). Ces 39 années correspondent à 60 % d'une vie de travail (Martin et Roberts, 1984). Cependant, beaucoup de femmes travaillent moins longtemps que cela, et si elles ont travaillé à temps partiel, durant quelques années, il est probable que leurs rémunérations aient été inférieures au seuil établi pour le paiement des cotisations au système d'assurance national, qui se monte en avril 1985, à 35,50 livres par semaine. De plus, très peu recevront une retraite (Ritchie et Barrowclough, 1983). Dans un proche avenir, en fait, beaucoup de femmes prendront leur retraite sans pension « personnelle ». Les inégalités entre les sexes sont encouragées par le développement des politiques de retraite anticipée. La retraite des femmes doit être considérée en fonction de leur histoire professionnelle, de leurs motivations pour travailler, et de la retraite de leurs maris.

LES AUTRES POLITIQUES ALTERNATIVES

Edifier des politiques de retraite radicales pour les travailleurs âgés, dans le contexte des pressions exercées face à l'économie capitaliste, serait une opération extrêmement compliquée. Comme l'analyse précédente l'a montré clairement, la politique de l'emploi a favorisé l'exclusion des travailleurs âgés du monde du travail, avec des aides financières variées, permettant aux individus concernés d'attendre l'âge légal de la retraite. Cependant la « *générosité* » de ces systèmes est sujette à de multiples variations, les femmes qui partent plus tôt, ainsi que les ouvriers, perçoivent souvent des allocations bien moindres que celles des employés et des cadres.

De nombreux pays ont mis en place des mesures pour améliorer la sécurité de l'emploi des travailleurs âgés. La législation américaine contre la discrimination de l'âge est, probablement, la plus connue et la plus compréhensible. Malheureusement, elle a eu des conséquences à la fois négatives et positives. Elle a augmenté la sécurité de l'emploi pour ceux qui avaient la chance d'en avoir un, mais en même temps, elle a augmenté la méfiance des employeurs à embaucher un travailleur âgé, ce dernier étant plus « *protégé* » que les autres (Casey et Bruche, 1983).

On parle d'une « *retraite flexible* » depuis le début des années 1950 (Brown, 1950 ; Mathieson, 1957), et les politiques se réclamant d'une plus grande souplesse ont été soutenues avec vigueur par des groupes de pression représentant les personnes âgées. En dépit de la longue série de débats, une véritable « *retraite à la carte* », donnant aux travailleurs le choix, entre une retraite anticipée, la poursuite d'un travail au-delà de l'âge « *légal* », est comparativement rare. Cette flexibilité telle que notée par Babic (1984) n'a été prévue, en général, qu'avec un seul objectif : l'exclusion du monde du travail. *Le modèle suédois, avec une retraite progressive*, est considéré comme le système le plus avantageux mis en place jusqu'à maintenant. La présence

de deux phases, celle de cessation de travail et celle d'intégration dans le système de retraite, permet au travailleur de quitter son emploi à son propre rythme (Babic, 1984).

Ainsi, les heures de travail peuvent être réduites en moyenne de 5 heures par semaine ; il faut en tout cas travailler, au moins, 17 heures par semaine. Le montant de cette retraite partielle équivaut à 50 % de la perte de salaire (avant 1981, le niveau de compensation était de 65 % de la retraite). En comparant cette retraite progressive avec la retraite anticipée à taux plein, Laczko, en 1985, nota les changements suivants :

« Depuis 1976, l'augmentation du nombre de ces nouvelles retraites partielles a été considérable. Bien sûr, entre 1976 et 1982, plus d'hommes et de femmes, âgées de 60-64 ans, ont choisi cette retraite anticipée partielle (131.910) plutôt qu'une retraite anticipée à taux plein, avec une pension d'invalidité (120.497), ce qui constitue, en Suède, la forme d'aide principale pour une retraite anticipée à taux plein. Toujours dans ce pays, à partir de 1975, une grande partie du nombre croissant des travailleurs âgés qui ont pris une retraite anticipée avaient préféré la formule à temps partiel plutôt qu'à temps plein. Ceci se reflète dans le taux d'activité économique des hommes de 16 à 64 ans, avec une baisse beaucoup moins importante en Suède : 88,7 à 87,2 %, entre 1977 et 1982, alors qu'en Angleterre, pendant la même période, les pourcentages étaient de 81,5 % et 69,4 % ».

Le domaine des programmes de préparation à la retraite a fait l'objet d'études plus restreintes. D'origine américaine, et nés à la fin des années 1940, ces programmes, en Angleterre, concernent annuellement, seulement 5 ou 6 % des personnes qui prennent leur retraite (Coleman, 1982). Dans ces deux pays les programmes se sont fortement développés, les travailleurs aux postes modestes ou ceux qui ont de faibles revenus (en particulier, les femmes), ont peu de chance d'y avoir accès (Phillipson et Strang, 1983 ; Beck, 1983). La majorité des employeurs a montré un intérêt très limité pour ce moyen d'adaptation des travailleurs âgés à la cessation de leur activité. Malgré (ou à cause de) la crise, il y a peu d'engouement pour une éducation pour la retraite. Une amélioration de cette situation, dans un avenir proche, est très peu probable.

LE DEVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS AGES

Il est légitime de penser que le fort taux de chômage va continuer de progresser ; donc, des initiatives plus importantes sont requises pour aider les vieux salariés. On peut faire la liste des solutions à apporter pour les problèmes les plus urgents :

- **mettre en place des initiatives politiques pour ceux qui doivent quitter leur travail pour raison de santé ou pour invalidité** (Walker, 1982, 1984). Les salaires précédant la mise en retraite anticipée devraient être maintenus (et réajustés avec l'inflation) jusqu'à la retraite légale ;

- **élaborer des réformes pour améliorer les retraites des femmes.** On devrait abolir, tout particulièrement, les conditions de versement des cotisations. Les femmes et les hommes devraient, en effet, recevoir une pension en fonction de leurs droits propres. Afin de donner plus d'indépendance aux femmes, cette pension devrait être versée au même taux, qu'elles soient mariées ou célibataires ;

- **lancer, sur les lieux de travail, des campagnes de publicité, pour sauvegarder les droits des travailleurs âgés.** Les tentatives pour les inciter à prendre leur retraite devraient cesser et les droits à la reconversion devraient leur être garantis ;

- **utiliser les problèmes auxquels doivent faire face les travailleurs âgés pour développer une vaste stratégie pour l'égalité au travail et des conditions de sécurité aussi bien dans l'usine que dans les bureaux.** Cela devrait être lié au droit de prendre sa retraite sans tenir compte des accidents de travail ou de maladies ;

- **développer des systèmes de préparation à la retraite offerts à tous les travailleurs, organisés par eux sur le temps de travail ;**

- **promouvoir des activités culturelles pour les personnes dans la seconde moitié de leur vie, leur offrant un libre accès aux cours organisés par les collèges et universités ;**

- **créer des systèmes d'aides à domicile pour alléger la tâche des travailleurs (le plus souvent des femmes célibataires ou mariées), qui ont à leur charge une personne handicapée ou un parent âgé ;**

- **remettre en question impérativement, le statut de dépendance attribué aux personnes âgées** (Townsend, 1981 ; Walker, 1980, 1981 ; Bornat et coll., 1985). Il faut s'attaquer aux inégalités concernant les pensions et les politiques sociales qui stigmatisent les personnes âgées. Les structures communautaires et politiques doivent être changées pour leur permettre d'être sur un pied d'égalité avec les autres groupes sociaux.

CONCLUSION

L'allongement du temps passé à la retraite entraîne des changements importants dans la distribution du travail, tout au long de la vie. L'intérêt, dans les années 1950, pour le maintien des gens au travail, est en général suivi par peu d'économies libérales. La plupart tentent, avec un succès limité, de redistribuer le travail aux plus jeunes (Walker, Lawson et Townsend, 1984 ; Laczko et Walker, 1985). Et, bien peu défendent le maintien des plus âgés sur le marché de l'emploi (Fogarty, 1982), parce qu'en partie, ces points de vue reposent surtout sur l'importance de la main-d'œuvre ou la démographie, plutôt que sur la demande. Le nombre de ceux qui sont « *en âge* » de travailler augmente rapidement actuellement, comme la proportion de ceux qui recherchent un travail ; le « *taux d'activité* » a été plus important que prévu, en particulier, pour les femmes. De nouveaux emplois ont été

créés — principalement dans le secteur des services, en grande partie, à temps partiel, et occupés par des femmes. Bien que cet accroissement du nombre de personnes actives commence à diminuer, cette tendance à l'emploi des femmes à temps partiel va probablement persister.

On voit, au moins, trois grandes conséquences importantes de ces tendances :

- **Premièrement**, étant donné le plus grand nombre de retraités, le montant de la pension devrait être réajusté de façon à mettre les personnes âgées sur le même pied d'égalité que les autres groupes sociaux. Ce niveau devrait, probablement, être plus élevé que celui réclamé, actuellement, par le mouvement des retraités, qui est le tiers du salaire moyen pour la pension d'une personne seule. Nous devons évaluer quel est le niveau raisonnable à réclamer, grâce à des programmes et des discussions, de formation et de recherche, mis en place avec les retraités eux-mêmes (Bornat et coll., 1985).

- **Deuxièmement**, pour supprimer les pressions exercées sur les femmes au travail, il faut réévaluer sérieusement l'importance de la prise en charge, informelle, qui leur incombe avec les soins à accorder aux jeunes enfants et aux personnes très âgées (Henwood et Wicks, 1984). Ceci implique un énorme développement des services à domicile, et en même temps, une remise en cause du partage traditionnel des travaux domestiques entre les hommes et les femmes.

- **Troisièmement**, il faut d'autres mesures politiques pour donner plus de sécurité aux personnes qui affrontent le passage de la vie active à la retraite. Le modèle suédois des retraites, à temps partiel, doit faire ses preuves à longue échéance.

- **Finalement**, la question est de savoir si les entreprises, publiques ou privées, sont prêtes à repenser différemment les problèmes des travailleurs âgés, pour attribuer de nouveaux droits aux personnes de 50, 60, ou 70 ans, en tant que travailleurs et retraités. Continueront-elles, alternativement, à les considérer comme des « *marchandises* » à déplacer ou à retenir, en fonction des conditions du marché et la rare valeur des capacités des individus impliqués ?

L'évidence veut qu'à présent cette situation se poursuive et continue à peser, lourdement, sur l'expérience de bon nombre de travailleurs âgés.

NOTES

1. Les chiffres concernant l'emploi à temps partiel des hommes et des femmes se trouvent dans le Recensement de l'Emploi publié dans *Employment Gazette*. Ce recensement est effectué chaque année, depuis 1971 ; il fournit les chiffres concernant l'emploi à plein temps et à temps partiel, par sexe. Depuis 1978, cette importante source de données n'est plus qu'occasionnelle.
2. Les chiffres utilisés ici proviennent de *Social Trends*, de 1983 et de l'*OPCS Monitor*, réf. : GHS 84 (1).

3. Avant 1977, les femmes mariées pouvaient choisir de ne pas payer l'assurance nationale complète. Cela signifiait qu'elles n'avaient pas droit à l'allocation chômage, et ne pouvaient être enregistrées comme chômeurs. Cette option n'est plus possible et les mêmes conditions d'allocation sont offertes aux hommes et aux femmes travaillant à temps complet.
4. Voir OPCS (1984, Tableau 15) pour ces chiffres. Ceux provenant du Recensement de l'Emploi indiquent la même tendance. Il est important de ne pas rattacher une influence causale au statut matrimonial des femmes. Les statistiques publiées concernent habituellement les femmes mariées. Ce qui fait la différence de comportement chez les femmes, c'est d'avoir ou non des enfants.
5. L'Enquête nationale sur la Formation donne des détails sur les histoires de vie professionnelle des hommes sur une période de dix ans. Elles ont été décrites dans Elias et Main (1982).
6. Jowell et Airey (1984) indiquent une plus grande proportion d'hommes préférant un emploi, mais 78 % est un chiffre très élevé pour les femmes âgées, comparé à la situation antérieure. C'est-à-dire qu'elles n'étaient pas, particulièrement, impliquées dans le monde du travail et qu'en tout cas, lorsqu'elles avaient un emploi, c'était pour l'argent de poche.
7. L'inventaire des études américaines, par Clark et coll. (1978), indique que ce résultat n'est pas valable aux Etats-Unis.

BIBLIOGRAPHIE

1. Altmann (R.) (1981). — Incomes of the Early Retired. *Journal of Social Policy*, vol. 11, p. 355-64.
2. Babic (A.) (1984). — Flexible Retirement : An International Survey of Public Policies. *Ageing and Work*, vol. 7, Part. 1, p. 21-36.
3. Beck (S.) (1984). — Retirement Preparation Programmes : Differentials in Opportunity and Use. *Journal of Gerontology*, vol. 39, n° 5.
4. Belbin (R.M.) (1965). — *Training Methods for Older Workers*. Paris^e: OECD.
5. Bornat (P.), Phillipson (C.), Ward (S.) (1985). — *A Manifesto for Old Age*. London : Pluto Press.
6. Bosanquet (N.) (1983). — *After the New Right*. London : Heinemann.
7. Brown (R.A.) (1957). — Age and « Paced » Work. *Occupational Psychology*, vol. 31, n° 1, p. 11-20.
8. Bruegel (I.) (1979). — Women as a Reserve Army : A Note on Recent British Experience. *Feminist Review*, vol. 3, p. 12-23.
9. Casey (B.), Bruche (G.) (1953). — *Work or Retirement*. London : Gower.
10. Coleman (A.) (1982). — *Preparation for Retirement in England and Wales*. Ed. Joy Groombridge. Leicester : National Institute of Adult Education.
11. Department of Employment (1970). — *Ryhope : A Pit Closes*. London : HMSO.
12. Dex (S.), Perry (S.M.) (1984). — Women's Employment Changes in the 1970's. *Employment Gazette*, vol. 92, n° 4.
13. Elias (P.), Main (B.) (1982). — *Women's Working Lives : Evidence from the National Training Survey*. Institute for Employment Research, University of Warwick.
14. Equal Opportunities Commission (1984). — *Eighth Annual Report 1983*. Manchester : EDC.
15. Feldmann (J.J.) (1983). — Work Ability of the Aged Under Conditions of Improving Mortality. *Health and Society*, vol. 61, n° 3, p. 431-43.
16. Fogarty (M.) (1975). — *40 to 60 : How We Waste the Middle Aged*. London : Centre for Studies in Social Policy — Bedford Square Press.
17. Griew (S.) (1964). — *Job Re-design*. Paris : OECD.

18. Heron (A.), Chown (S.M.) (1960). — Semi-skilled and Over-Forty. *Occupational Psychology*, n° 4, p. 263-74.
19. Heron (A.) (1962). — Preparation for Retirement : A New Phase in Occupational Development. *Occupational Psychology*, n° 1 et 2, p. 1-9.
20. Jackson (M.) (1984). — Early Retirement : Recent Trends and Implications. *Industrial Relations Journal*, vol. 15, n° 3, p. 21-28.
21. Joshi (H.E.), Ermisch (J.) (1982). — The Trend to Increased Female Labour Force Participation and Women's Pension Rights in the Transition to Maturity. In : M. Fogarty (ed). — *Retirement Policy : The Next Fifty Years*. London : Heinemann Educational Books, p. 62-65.
22. Jowell (R.), Airey (C.) (1984). — *British Social Attitudes : The 1984 Report*. Aldershot : Gower.
23. Laczko (F.), Walker (A.) (1985). — Excluding Older Workers from the Labour Force : Early Retirement Policies in Britain, France and Sweden. In : M. Brenton and C. Jones (eds.). — *Year Book of Social Policy in Britain, 1984*, London : Routledge and Kegan Paul.
24. Mackay (D.I.) (1973). — Redundancy and Re-engagement : A study of Car Workers. *Manchester School*, September.
25. Makeham (P.) (1980). — *Economic Aspects of the Employment of Older Workers*. Research Paper n° 14. London : Department of Employment.
26. Martin (J.), Roberts (C.) (1984). — *Women and Employment : A Lifetime Perspective*. London : HMSO.
27. Martin (J.), Roberts (C.) (1984). — *Women and Employment : A Lifetime Perspective*. London : HMSO.
28. Mathieson (G.) (ed.) (1957). — *Flexible Retirement : Economic Policies and Programs for Industry and Later*. New York : Putnam.
29. Mc Goldrick (A.), Cooper (C.) (1980). — Voluntary Early Retirement : Taking the Decision. *Employment Gazette* August, p. 859-64.
30. Murrel (K.F.H.) (1959). — Major Problems of Industrial Gerontology. *Journal of Gerontology*, vol. 14, p. 126.
31. Office of Population Censuses and Surveys (1984). — *General Household Survey, 1982*. London : HMSO.
32. Parker (S.) (1980). — *Older Workers and Retirement* — London : OPCS.
33. Phillipson (C.) (1982). — *Capitalism and the Construction of Old Age*. London : Macmillan.
34. Phillipson (C.), Strang (P.) (1983). — *The Impact of Pre-Retirement Education : A longitudinal Evaluation*. Stoke-on-Trent : Department of Adult Education, University of Keele.
35. Ritahie (J.), Barrowclough (R.) (1983). — *Paying of Equalisation : a Survey of Pension Age Preferences and Their Costs*. Manchester.
36. Roberts (C.) (1981). — *Women's Unemployment*. Paper presented to SSRC Workshop on Employment and Unemployment, October.
37. Townsend (P.) (1979). — *Poverty in the United Kingdom*. Harmondsworth : Pelican Books.
38. Verbrugge (L.M.) (1984). — Longer Life but Worsening Health ? Trends in Health and Mortality of Middle-Aged and Older Persons. *Milbank Memorial Fund Quarterly*, vol. 62, n° 3, p. 516-19.
39. Walker (A.) (1982). — *Community Care : The Family, the State and Social Policy*. Oxford : Basil Blackwell and Martin Robertson.
40. Walker (A.) (1984). — Conspiration on the Cheap : Old Workers and the State. *Critical Social Policy*. Issue n° 11, Winter, p. 103-110.
41. Walker (R.), Lawson (R.), Townsend (P.) (1984). — *Responses to Poverty : Lessons from Abroad*. London : Heinemann.
42. Welford (A.T.) (1958). — *Ageing and Human Skill*. London : Oxford University Press for the Nuffield Foundation.
43. Welford (A.T.) (1976). — Thirty Years of Psychological Research on Age and Work. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 49, p. 126-38.